
Brochure n° 3073 | Convention collective nationale

IDCC : 86 | **ENTREPRISES DE LA PUBLICITÉ ET ASSIMILÉES**

Avenant n° 1 du 31 janvier 2022
à l'accord du 8 juillet 2021
relatif au harcèlement au travail et aux violences sexistes

NOR : ASET2250370M

IDCC : 86

Entre l'(les) organisation(s) professionnelle(s) d'employeur(s) :

AACC ;

UDECAM ;

UMSP,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

UNSA spectacle ;

FEC-FO ;

FILPAC CGT ;

SNPEP FO ;

SNCTPP CGC ;

Maison CFDT F3C,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Les dispositions du présent avenant ont pour objet de compléter l'accord sur les harcèlements au travail et les violences sexistes dans la branche de la publicité en date du 8 juillet 2021, en y ajoutant les annexes, conformément à l'article 13 de l'accord.

Annexe 1 Guide agir ensemble contre le harcèlement sexuel ou moral dans la branche de la publicité

Agir ensemble contre le harcèlement sexuel ou moral dans la publicité

Guide à l'attention des salariés et des dirigeants^[1].

Ce guide a été réalisé par la branche de la publicité pour vous permettre de mieux comprendre et prévenir les situations de harcèlement en entreprise, pour ne jamais (plus) les subir, ni les voir subir, quels que soient votre statut et votre rôle au sein de l'entreprise.

Le sujet grave des situations de harcèlement moral ou sexuel ne pourra pas être résolu sans l'implication, dans les entreprises, de tous.

Nombreux sont ceux qui ont déjà engagé, de leur côté et à leur mesure, un combat contre ces pratiques.

Nous espérons que ce guide vous accompagnera et vous aidera à identifier/prévenir/accompagner les situations de harcèlement en vous délivrant l'essentiel sur les droits et obligations de chacun, les actions à mener, ainsi que la démarche à suivre et la conduite à tenir pour se défendre et aider à se défendre de l'intolérable.

Ce document n'est ni un guide exhaustif, ni un document juridique. Il ne remplacera pas, dans certaines circonstances complexes, la consultation d'experts.

Harcèlement : de quoi parle-t-on ?

Le harcèlement est une violence fondée sur des rapports de domination et d'intimidation qui a pour objet ou effet une dégradation des conditions de vie de la victime et un impact sur sa santé physique ou psychique.

Ce que dit le code du travail

■ Selon l'article L. 1152-1 :

Aucun salarié ne doit subir les agissements répétés de harcèlement moral qui ont pour objet ou pour effet une dégradation de ses conditions de travail susceptible de porter atteinte à ses droits et à sa dignité, d'altérer sa santé physique ou mentale ou de compromettre son avenir professionnel.

■ Selon l'article L. 1153-1 :

Aucun salarié ne doit subir des faits :

1° Soit de harcèlement sexuel, constitué par des propos ou comportements à connotation sexuelle répétés qui soit portent atteinte à sa dignité en raison de leur caractère dégradant ou humiliant, soit créent à son encontre une situation intimidante, hostile ou offensante ;

2° Soit assimilés au harcèlement sexuel, consistant en toute forme de pression grave, même non répétée, exercée dans le but réel ou apparent d'obtenir un acte de nature sexuelle, que celui-ci soit recherché au profit de l'auteur des faits ou au profit d'un tiers.

[1] Par souci de clarté et pour faciliter la lecture de ce guide, nous avons convenu d'utiliser le terme de salarié ou dirigeant sans distinction de sexe et sans avoir recours à l'écriture inclusive. De la même manière, tout au long de ce guide, l'usage du masculin (harceleur, référent, défenseur, inspecteur...) se veut neutre, sans présager que la personne soit un homme ou une femme.

Qu'il soit moral ou sexuel, le harcèlement est une conduite abusive qui, par des gestes, paroles, comportements, attitudes malveillantes répétées ou systématiques, entraîne la dégradation des conditions de travail et/ou de vie d'une personne.

Le harcèlement pouvant causer d'importants troubles psychiques ou physiques, il s'inscrit, en entreprise, dans le cadre des risques psycho-sociaux.

■ Deux conditions le caractérisent :

- la répétition des agissements. Un seul agissement hostile ne caractérisera pas le harcèlement, même s'il est répréhensible. En revanche, en application de l'article L. 1153-1 du code du travail, le harcèlement sexuel peut être constitué par un acte isolé ;
- l'atteinte aux droits, à la dignité, en raison de son caractère humiliant ou dégradant, à la santé physique ou mentale, le fait de nuire à l'avenir professionnel. Peu importe que l'auteur du harcèlement soit, ou non, parvenu à ses fins, son simple comportement suffit à caractériser l'action.

■ Aller plus loin :

Le harcèlement est un délit pénal. Il est puni, à la date de publication du présent guide, de deux ans d'emprisonnement et de 30 000 € d'amende. En cas de circonstances aggravantes (par exemple sur une personne vulnérable), ces peines peuvent être portées à trois ans d'emprisonnement et 45 000 € d'amende.

■ Le harcèlement moral dans le cadre du travail :

Le harcèlement moral est une conduite abusive qui par des gestes, paroles, comportements, attitudes répétées ou systématiques vise à dégrader les conditions de travail d'une personne. Ces pratiques peuvent causer des troubles psychiques ou physiques mettant en danger la santé de la victime.

La loi du 17 janvier 2002 a introduit la notion de harcèlement moral dans le code du travail : la définition juridique du harcèlement moral repose sur l'atteinte à la dignité, ou l'altération de la santé physique ou mentale, ou encore la compromission de l'avenir professionnel, ainsi que la durée et la récurrence des faits. La personne s'estimant victime de harcèlement doit apporter des éléments de faits laisser présumer l'existence d'un harcèlement à son encontre.

En savoir plus : https://bit.ly/service_public_particuliers.

■ Le harcèlement managérial

Les méthodes de gestion mises en œuvre par un supérieur hiérarchique peuvent caractériser un harcèlement « managérial » dès lors qu'elles se manifestent pour un salarié déterminé par des agissements répétés ayant pour objet ou pour effet d'entraîner une dégradation des conditions de travail susceptible de porter atteinte à ses droits et à sa dignité, d'altérer sa santé physique ou mentale ou de compromettre son avenir professionnel.

■ Le harcèlement sexuel dans le cadre du travail

Article 222-33 du code pénal :

Le harcèlement sexuel est le fait d'imposer à une personne, de façon répétée, des propos ou comportements à connotation sexuelle ou sexiste qui, soit portent atteinte à sa dignité en raison de leur caractère dégradant ou humiliant, soit créent à son encontre une situation intimidante, hostile ou offensante.

Est assimilé au harcèlement sexuel le fait, même non répété, d'user de toute forme de pression grave dans le but réel ou apparent d'obtenir un acte de nature sexuelle, que celui-ci soit recherché au profit de l'auteur des faits ou au profit d'un tiers. (art. L. 1153-1, 2° du code du travail).

En savoir plus : https://bit.ly/service_public_particuliers2 (onglet « Au travail »).

■ La qualification assimilée au harcèlement sexuel

Article L. 1153-1, 2° du code du travail :

Aucun salarié ne doit subir des faits assimilés au harcèlement sexuel, consistant en toute forme de pression grave, même non répétée, exercée dans le but réel ou apparent d'obtenir un acte de nature sexuelle, que celui-ci soit recherché au profit de l'auteur des faits ou au profit d'un tiers.

Au 31 mars 2022, l'article L. 1153-1 du code du travail est modifié comme suit :

Aucun salarié ne doit subir des faits :

1° Soit de harcèlement sexuel, constitué par des propos ou comportements à connotation sexuelle ou sexiste répétés qui soit portent atteinte à sa dignité en raison de leur caractère dégradant ou humiliant, soit créent à son encontre une situation intimidante, hostile ou offensante ;

Le harcèlement sexuel est également constitué :

a) Lorsqu'un même salarié subit de tels propos ou comportements venant de plusieurs personnes, de manière concertée ou à l'instigation de l'une d'elles, alors même que chacune de ces personnes n'a pas agi de façon répétée ;

b) Lorsqu'un même salarié subit de tels propos ou comportements, successivement, venant de plusieurs personnes qui, même en l'absence de concertation, savent que ces propos ou comportements caractérisent une répétition ;

2° Soit assimilés au harcèlement sexuel, consistant en toute forme de pression grave, même non répétée, exercée dans le but réel ou apparent d'obtenir un acte de nature sexuelle, que celui-ci soit recherché au profit de l'auteur des faits ou au profit d'un tiers.

Exemples concrets de faits pouvant être qualifiés par un juge

■ D'agissement sexiste :

- couper systématiquement la parole d'une personne en réunion ;
- recruter un salarié ou une salariée pour son physique ;
- affirmer haut et fort des doutes sur les capacités managériales de la personne en raison de son sexe ;
- faire des remarques à une salariée liées à son statut de mère ;
- faire des remarques sur les tenues vestimentaires censées par exemple améliorer la relation avec le client ;
- tenir des propos sur l'apparence physique, qu'ils soient valorisants ou, au contraire, dévalorisants.

La caractéristique commune à ces propos, attitudes, remarques, et qui permet de retenir la qualification d'agissement sexiste est l'existence du lien entre ces comportements et le sexe de la personne qui en est l'objet.

■ De harcèlement sexuel d'ambiance :

- imposer à ses salariés la vision de parties du corps censées être couvertes dans le cadre professionnel (ventre, poitrine...) ;
- dire ou crier des grossièretés et/ou tenir des propos intimidants dans un open space ;
- envoyer des emails à caractère pornographique à l'ensemble ou un groupe de salariés ;
- afficher des photos érotiques sur les murs, visibles des salariés.

■ De harcèlement sexuel :

- évoquer sa vie sexuelle ou ses pratiques sexuelles devant un salarié ;

- avoir des propos laissant entendre que des contreparties sexuelles sont attendues par une personne décisionnaire pour l’obtention d’un poste, d’une promotion, d’une augmentation... ;
- envoyer des lettres, courriels, SMS, photos, vidéos à caractère sexuel à un salarié ;
- avoir des gestes déplacés à connotation sexuelle, tels que, mettre sa main sur son entre-jambe en regardant un salarié ou en lui montrant sa langue.

■ D’agression sexuelle :

- serrer un salarié dans ses bras sans son consentement ;
- imposer des contacts physiques à un salarié, même sans connotation sexuelle explicite mais de nature à créer une situation ambiguë (ex : main dans les cheveux, pincements, chatouilles, frottements, etc.) ;
- mettre la main aux fesses d’un stagiaire ou d’un salarié ;
- lors d’un événement dans le cadre professionnel, entrer dans la chambre d’un salarié et dire « Je dors avec toi ce soir ».

■ De harcèlement moral :

- envoyer de manière répétée des emails tard le soir ou tôt le matin, ou pendant les vacances d’un salarié ;
- dénigrer un salarié en lui disant qu’il n’est pas capable d’effectuer une tâche qui est dans son domaine de compétence ;
- isoler ou mettre à l’écart un salarié ;
- demander de manière habituelle à un salarié d’effectuer des tâches qui dépassent ses fonctions ou ses capacités dans le but de le mettre en difficulté ou de dégrader ses conditions de travail...

Vous êtes salarié

1. Vous êtes victime ou témoin de harcèlement, comment réagir ?

■ En tant que victime :

Vous pouvez dénoncer la situation à un ou plusieurs interlocuteurs suivants :

- votre employeur, ou votre service des ressources humaines, ou votre supérieur hiérarchique ;
- votre délégué syndical ;
- votre comité social et économique (CSE) ;
- la personne référente dans votre entreprise (loi janvier 2019) ; ou un référent de branche ;
- le médecin du travail ;
- l’inspection du travail.

Dans tous les cas, il est préconisé de :

- rédiger un compte rendu chronologique et détaillé des faits ;
- recueillir des éléments de preuve :
 - des lettres, mails, sms échangés avec l’auteur ;
 - des faits et/ou avec votre employeur ;
 - des témoignages ;
 - des certificats médicaux, etc.
- dénoncer les agissements en :
 - alertant par écrit votre employeur qui devra déclencher une enquête ;
 - alertant un ou des représentants du personnel ;
 - saisissant le défenseur des droits si nécessaire ;

- portant plainte contre l’auteur et/ou engageant une action devant le conseil de prud’hommes contre votre employeur.
- consulter votre médecin traitant afin de faire établir un certificat médical, car il peut s’agir d’un accident de travail (la lésion psychique étant assimilée à une lésion corporelle), en précisant l’existence du fait, la date, le lieu...
- si les faits sont avérés, vous pouvez déclarer auprès de la CPAM une maladie professionnelle constituée à la suite d’une situation de harcèlement.

■ En tant que témoin :

Le code du travail protège également les salariés témoins d’une situation de harcèlement moral ou sexuel. Le fait de témoigner ou de relater de tels agissements ne peut justifier ni un licenciement, ni une sanction disciplinaire. Toute rupture du contrat de travail intervenue en méconnaissance de ces dispositions est nulle de plein droit. Cette protection s’applique même lorsque la réalité du harcèlement n’est pas établie, sauf mauvaise foi du salarié. La mauvaise foi, qui doit être prouvée par l’employeur, est caractérisée lorsque le salarié avait connaissance de la fausseté des faits dénoncés.

Attention cependant, pour que la protection soit effective, il est nécessaire pour le salarié qui dénonce de tels agissements d’avoir indiqué lui-même que les faits supposés relèveraient de harcèlement moral ou sexuel. Un salarié témoin de tels faits a donc tout intérêt à préciser expressément, par écrit, que les faits qu’il dénonce s’apparentent à du harcèlement moral ou sexuel.

■ Bon à savoir :

L’article L. 1154-1 du code du travail allège la charge de la preuve en cas de contentieux puisque la personne qui s’estime victime de harcèlement n’est tenue d’apporter que des éléments de fait, laissant supposer son existence. Au vu de ces éléments, il incombe alors à la partie défenderesse de prouver que ces agissements ne sont pas constitutifs de harcèlement.

Si cette situation représente un danger grave et imminent en application des articles L. 4131-1 et suivants du code du travail, vous pouvez exercer votre droit de retrait en alertant votre employeur de cette situation. Autrement dit, vous pouvez quitter votre poste de travail pour vous mettre en sécurité.

2. Vous ne prenez aucun risque à dénoncer un fait de harcèlement, excepté en cas de mauvaise foi.

Selon l’article L. 1153-3 du code du travail, « aucun salarié, aucune personne en formation ou en stage ne peut être sanctionné, licencié ou faire l’objet d’une mesure discriminatoire pour avoir témoigné de faits de harcèlement sexuel ou pour les avoir relatés ».

L’article L. 1153-4 du code du travail sanctionne par la nullité toute mesure discriminatoire prise à l’encontre d’un témoin. Cela signifie que la sanction d’un salarié ayant refusé de subir un harcèlement sexuel ou ayant alerté la direction de l’entreprise sur des actes dont il aurait été témoin sera annulée par le conseil de prud’hommes.

3. Vous pouvez saisir le conseil de prud’hommes et demander réparation pour des faits de harcèlement.

Pour demander la réparation du préjudice subi, vous pouvez saisir le conseil de prud’hommes. Dans ce cas, vous devrez présenter des éléments de fait laissant supposer l’existence d’un harcèlement. Lorsque ces éléments sont probants, il revient à l’employeur de prouver que les comportements incriminés ne sont pas constitutifs de harcèlement.

Quelle que soit la solution choisie, il est important de bien préparer votre dossier afin de disposer d’éléments de preuve, et ce avant d’engager une quelconque action. Ces éléments de

preuve peuvent être des témoignages, des courriers envoyés en recommandé avec accusé de réception alertant l'employeur des faits subis ou encore des certificats médicaux établissant l'altération de votre état de santé.

4. Vous ne pouvez plus continuer à travailler dans l'entreprise.

Si vous estimez que les actes de harcèlement ou la situation vécue rendent impossible la poursuite de vos fonctions, vous pouvez vous faire accompagner par un professionnel (avocat conseil juridique...) pour vous tourner vers la solution la plus adaptée à votre situation.

■ La prise d'acte de la rupture :

Il vous est possible de rompre votre contrat de travail en prenant acte de la rupture du contrat de travail. La prise d'acte de la rupture permet, si le conseil de prud'hommes juge que les faits reprochés à l'employeur sont avérés, d'imputer la rupture du contrat à l'employeur.

Il est alors nécessaire de réunir des preuves pour démontrer les faits de harcèlement devant le conseil de prud'hommes. Le salarié s'estimant victime de harcèlement doit présenter des éléments de fait laissant supposer l'existence d'un harcèlement. La charge de la preuve est allégée pour la victime, à charge pour l'employeur de prouver que le harcèlement n'est pas constitué.

Dans le cadre de la prise d'acte, si les faits sont avérés, les juges prononcent la rupture du contrat de travail qui produit les effets d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse. Néanmoins, si le juge prud'homal estime que les faits ne sont pas suffisants, la prise d'acte aura les effets d'une démission. Il est donc nécessaire de bien préparer le dossier avant toute saisine du conseil de prud'hommes et de se renseigner auprès de professionnels compétents sur les modalités et les effets de la prise d'acte.

■ La résiliation judiciaire :

Vous pouvez également saisir le conseil de prud'hommes et demander la résiliation judiciaire de votre contrat de travail aux torts de votre employeur devant le juge prud'homal. Cela implique pour vous de saisir les juges et d'attendre le verdict pour pouvoir quitter l'entreprise. Si les griefs reprochés à l'employeur sont jugés suffisamment graves, la rupture produit les effets d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse. Si les griefs ne sont pas fondés, la demande est rejetée et le contrat de travail est maintenu.

Vous informer, vous faire aider^[1] :

Les numéros et contacts à connaître :

- Allo Service Public : 39 39 ;
- association de défense contre le harcèlement moral (ADCHM) : 01.45.04.74.51, <http://adchm.asso.free.fr> ;
- association européenne contre les violences faites aux femmes au travail : 01.45.84.24.24, <https://www.avft.org/> ;
- association harcèlement moral stop (HMS) : 01.56.34.01.76, 06.07.24.35.93, <http://www.hmstop.com> ;
- centre national d'information sur les droits des femmes et de la famille : <https://fncidff.info> ;
- représentants désignés et élus du personnel de votre agence ;
- référent dédié membre du CSE de votre agence ;
- commission santé, sécurité et conditions de travail (CSSCT) de votre entreprise ;

[1] Liste non exhaustive des contacts utiles pour compléter votre information ou vous aider dans vos démarches.

- délégué régional et départemental aux droits des femmes et à l'égalité entre les femmes et les hommes : https://www.egalite-femmes-hommes.gouv.fr/wp-content/uploads/2021/12/Annuaire_RDFF_Décembre_2021.pdf ;
- inspection du travail : <https://inspection-du-travail.com/ville/> ;
- les directions régionales de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités (DREETS) : <https://drees.gouv.fr> ;
- le site du gouvernement : <https://arretonslesviolences.gouv.fr> ;
- maison de justice et du droit (la plus proche de votre domicile) et/ou de la représentation territoriale (ou union locale, etc.) d'une organisation syndicale : <http://www.annuaire.justice.gouv.fr/annuaire-12162/annuaire-des-maisons-de-justice-et-du-droit-21773.html> ;
- services de défenseur des droits : 09.69.39.00.00, <https://www.defenseurdesdroits.fr> ;
- service de santé et de prévention au travail, Thalie Santé : 09.70.35.11.50, 01.45.22.20.44 ;
- violences faites aux femmes : 3919, <https://stop-violences-femmes.gouv.fr/associations-nationales-397.html> ;
- Women safe : 01.39.10.85.35, <https://www.women-safe.org> ;
- 0.800.100.334 « harcèlement moral et sexuel dans la communication » ;
- ligne d'écoute et d'accompagnement à l'attention des victimes, témoins ou managers.

Vous êtes dirigeant :

1. Quelles sont vos obligations ?

En matière de protection de la santé physique et mentale de vos salariés, vous êtes tenu à une obligation de sécurité.

En dehors de toute situation concrète de harcèlement, vous devez mettre en place un système spécifique de prévention. En cas de situation de harcèlement, vous devez agir immédiatement pour mettre un terme aux agissements répréhensibles et prendre les mesures adaptées.

■ Harcèlement sexuel :

L'article L. 1153-5 du code du travail impose à tous les employeurs de communiquer auprès des salariés, stagiaires et candidats sur la thématique du harcèlement sexuel.

Cette obligation d'une information, régulièrement mise à jour, porte sur :

- le texte de l'article 222-33 du code pénal qui définit le harcèlement sexuel et expose les sanctions encourues par l'auteur ;
- les actions contentieuses civiles et pénales ouvertes en matière de harcèlement sexuel ;
- les coordonnées des autorités et services compétents (définis par décret) : médecin du travail, service de santé au travail compétent pour l'agence, inspection du travail compétente ainsi que le nom de l'inspecteur compétent, défenseur des droits, référent harcèlement sexuel RH, référent harcèlement sexuel élu du personnel.

■ Harcèlement moral :

Selon l'article L. 1152-4 du code du travail l'employeur est tenu d'adopter toutes les mesures permettant de prévenir des faits de harcèlement et d'informer ses salariés sur la législation en vigueur sur le harcèlement.

■ Bon à savoir :

Depuis le 1^{er} janvier 2019, les entreprises d'au moins 250 salariés doivent désigner un référent chargé d'informer et accompagner les salariés en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes.

Outre ce référent RH, un référent élu du personnel doit aussi être nommé dans les CSE de toutes les entreprises, peu importe leur effectif.

En savoir plus : guide pratique et juridique complet du ministère du travail « Harcèlement sexuel et agissements sexistes au travail : prévenir, agir, sanctionner ».

https://bit.ly/travail_emploi_gouv_guide

2. Comment prévenir le harcèlement ?

- en prenant toutes les mesures de diffusion, présentation et sensibilisation pour informer vos salariés sur la législation en vigueur sur le harcèlement ;
- en mettant en œuvre des actions de formation pour améliorer la connaissance, la prévention et l'identification des situations de harcèlement ;
- en prenant des mesures appropriées afin de faciliter le repérage et lutter contre les faits de harcèlement ;
- en mettant en place des outils ou processus de lutte contre les harcèlements ;
- en rappelant, dans votre règlement intérieur, les règles relatives à l'interdiction du harcèlement moral ou sexuel : reproduction du texte de loi et, également, description détaillée des comportements répréhensibles et de leurs conséquences ;
- en communiquant sur les référents vers qui se tourner pour être écouté, et sur le dispositif existant pour accompagner les victimes et les auteurs des faits.

■ Rappel :

L'employeur a l'obligation de prendre les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs. Cela nécessite d'identifier et d'évaluer les risques, notamment par l'établissement d'un document unique d'évaluation des risques, qui doit être mis à jour chaque année (articles L. 4121-1 et R. 4121-1 du code du travail).

3. Comment détecter le harcèlement ?

Plusieurs signes, observés chez la victime et l'auteur du harcèlement présumés, doivent vous alerter. À titre d'exemples, nous vous recommandons la plus grande vigilance lorsque vous constatez les situations suivantes : absence de communication ou dégradation des relations, être témoin d'un manque de reconnaissance caractérisé, marginalisation et isolement, mobbing^[1] ou harcèlement moral collectif, être témoin d'une absence d'équité dans la répartition de la charge de travail, évocation de comportements répétés, insistants, non souhaités, verbaux ou non verbaux, corporels ou à connotation sexuelle...

4. Comment réagir et agir ?

■ Avec les victimes et les témoins :

Vous pouvez prendre des mesures telles qu'une prise en charge psychologique ou un changement provisoire d'affectation... mais toujours en concertation avec la victime et les témoins : l'important est de réagir rapidement et de lui/leur apporter un soutien concret et réel.

■ Avec les auteurs de harcèlement :

Après avoir entendu toutes les parties, si les faits sont établis et avérés, vous pouvez engager une procédure disciplinaire à l'encontre de l'auteur du harcèlement et le sanctionner, par une mise à pied conservatoire, une rétrogradation, une mutation, un licenciement, etc. ; accompagner la victime et la soutenir dans ses démarches, notamment pour déposer plainte. Dans le cas où l'auteur du harcèlement reste dans l'entreprise, il est fortement recommandé d'organiser un suivi régulier par des entretiens formels et une formation.

[1] Le mobbing est un processus de harcèlement moral collectif d'un salarié ou d'un collègue dans le but de « l'éliminer ». Il met en œuvre deux types de techniques d'agression : celles dirigées contre le travail de la « cible » et celles dirigées contre sa personne.

■ Aller plus loin :

Adopter les bons comportements et les bonnes pratiques :

En cas de situation ou de faits supposés de harcèlement, il convient de :

- diligenter une enquête pour faire la lumière sur cette situation ou ces faits et aussi déterminer s'ils pourraient être qualifiés de harcèlement au regard de la loi et de la jurisprudence ;
- garantir la confidentialité des témoignages de toutes les personnes interrogées ;
- écouter avec attention toutes les plaintes et les instruire en restant objectif et rationnel, sans porter de jugement personnel ;
- rappeler aux victimes qu'elles peuvent déposer plainte dans les cas les plus graves en leur offrant la possibilité de se faire accompagner par des acteurs identifiés par l'entreprise (avocat, médecin, association d'aide aux victimes, etc.),

Si l'alerte liée à la situation de harcèlement est justifiée, cela donnera lieu à :

- des recommandations écrites sur les mesures à prendre vis-à-vis de la victime et des auteurs ;
- des actions à mettre en place pour éviter qu'une telle situation se reproduise.

5. Vous manquez à vos obligations, quels sont les risques ?

Si l'un de vos salariés est victime, sur le lieu de travail, de harcèlement moral ou sexuel par un autre salarié, votre responsabilité d'employeur peut être engagée devant les juridictions civiles voire pénales.

Le salarié victime peut obtenir réparation, à la fois au titre du harcèlement subi et au titre de votre manquement à vos obligations de prévention. Tout comme vous, les personnes qui ont connaissance d'un harcèlement moral commettent une faute professionnelle si elles n'interviennent pas.

Il est absolument essentiel que vous puissiez démontrer avoir pris en amont les mesures préventives et correctives évoquées précédemment pour lutter contre le harcèlement moral dans votre entreprise. Vous devez aussi avoir adopté des mesures immédiates pour faire cesser le harcèlement, dès que vous en avez eu connaissance.

■ Vous informer, vous faire aider :

- Préventis centre d'intervention pour la santé au travail : 01.48.74.12.47 ;
- kit pour agir contre le sexisme : <https://www.egalite-femmes-hommes.gouv.fr/wp-content/uploads/2015/04/KIT-SEXIME.pdf> ;
- service de prévention et santé au travail, Thalie Santé au : 09.70.35.11.50, 01.45.22.20.44 ;
- association nationale des RH (ANDRH) au : 01.56.88.18.28, <https://www.andrh.fr/presse-medias/192/cp-landrh-publie-son-livre-blanc-prevenir-le-harcelement-sexuel-en-entreprise-reperes-pour-les-rh->.

Annexe 2 Questionnaire Leymann

Objectifs et définition :

Violence psychologique au travail : la version française du questionnaire de Leymann, LIPT, aide à identifier les conduites de harcèlement moral

Il est à la disposition des salariés pour les accompagner dans leur autodiagnostic, les aider à établir la liste des faits, les graduer et peut être transmis au référent harcèlement, au CSE, au préventeur de risques professionnels, au service de prévention et de santé au travail ou à l'organisation syndicale.

Il liste 45 situations caractéristiques de la violence au travail, durée et fréquence d'exposition au cours des 12 derniers mois. Il s'agit exclusivement d'actes commis par l'entourage professionnel : supérieurs, collègues, subordonnés.

Dans le questionnaire, une définition de la violence psychologique est également proposée par l'auteur : « La violence psychologique au travail peut se définir par une situation où une personne est sujette à des comportements hostiles de la part d'une ou plusieurs personnes de son environnement de travail, qui visent de manière continue et répétée à la blesser, à l'oppresser, à la maltraiter, ou encore à l'exclure ou à l'isoler, pendant une longue période de temps ».

(Voir page suivante.)

Questionnaire LIPT (Leymann Inventory of Psychological Terror Version française)

Avez-vous été confronté au travail à l'une des situations suivantes au cours des 12 derniers mois ?
Merci de cocher la ou les cases qui correspondent à votre situation

1 – Par rapport à vos relations de travail

- ☐ 1– Votre supérieur hiérarchique vous refuse la possibilité de vous exprimer
- ☐ 2– Vous êtes constamment interrompu lorsque vous vous exprimez
- ☐ 3– D'autres personnes vous empêchent de vous exprimer

On exerce sur vous une pression de diverses manières :

- ☐ 4– On crie après vous, on vous injurie à haute voix
- ☐ 5– Critique permanente à propos de votre travail
- ☐ 6– Critique permanente à propos de votre vie privée
- ☐ 7– Harcèlement téléphonique
- ☐ 8– Menaces verbales
- ☐ 9– Menaces écrites

On vous refuse le contact de diverses manières

- ☐ 10– Regards ou gestes méprisants
- ☐ 11– On ignore votre présence en s'adressant exclusivement à d'autres

2 – On vous isole systématiquement

- ☐ 12– On ne vous adresse pas la parole
- ☐ 13– On ne veut pas être abordé par vous
- ☐ 14– On vous a mis à un poste de travail qui vous isole des autres
- ☐ 15– On interdit à vos collègues de vous parler
- ☐ 16– On fait comme si vous n'existiez pas
- ☐ 17– On s'adresse à vous seulement par écrit

3 – Vos tâches professionnelles sont modifiées comme par punition

- ☐ 18– On ne vous confie aucune tâche, vous n'avez pas de travail
- ☐ 19– On vous confie des tâches sans intérêt
- ☐ 20– On vous confie des tâches très inférieures à vos compétences
- ☐ 21– On vous donne sans cesse de nouvelles tâches
- ☐ 22– On vous confie des tâches humiliantes
- ☐ 23– On vous confie des tâches très supérieures à vos compétences

4 – Attaques sur votre personne

- ☐ 24– On dit du mal de vous dans votre dos
- ☐ 25– On propage des rumeurs fausses sur vous
- ☐ 26– On vous ridiculise devant les autres
- ☐ 27– On vous soupçonne d'être psychiquement malade
- ☐ 28– On veut vous contraindre à un examen psychiatrique
- ☐ 29– On se moque d'un handicap que vous avez
- ☐ 30– On imite votre allure, votre voix et vos gestes afin de vous ridiculiser.
- ☐ 31– On attaque vos opinions politiques ou religieuses
- ☐ 32– On attaque ou on se moque de vos origines
- ☐ 33– Vous êtes obligé (e) de mener des travaux qui blessent votre conscience
- ☐ 34– On juge votre travail de façon injuste et blessante
- ☐ 35– On met vos décisions en question
- ☐ 36– On vous injurie dans des termes obscènes ou dégradants
- ☐ 37– On vous fait verbalement des allusions ou propositions sexuelles

5 – Violences et menaces de violence

- ☐ 37– On vous oblige à faire des tâches qui nuisent à votre santé
- ☐ 38– Malgré votre mauvaise santé, vous êtes obligé (e) de faire un travail nuisible à votre santé.
- ☐ 39– On vous menace de violences corporelles
- ☐ 40– On utilise des violences légères contre vous à titre d'avertissement
- ☐ 41– Vous êtes physiquement maltraité(e)
- ☐ 42– Quelqu'un vous occasionne des frais afin de vous nuire
- ☐ 43– Quelqu'un occasionne des dégâts à votre domicile ou sur votre lieu de travail.
- ☐ 44– On en vient à des agressions sexuelles envers vous

6 – autres événements ou situations que vous souhaiteriez citer :

.....

Si vous n'avez été confronté(e) à aucune des situations précédentes (questions 1 à 6) au cours des 12 derniers mois, merci de passer directement aux questions 13 et 14 ci-dessous.

7 – A quelle fréquence avez-vous été confronté(e) à une ou plusieurs de ces situations (question 1 à 6) au cours des 12 derniers mois

- | | |
|---|--|
| <input type="checkbox"/> 1– Tous les jours | <input type="checkbox"/> 4– Au moins 1 fois par mois |
| <input type="checkbox"/> 2– Presque tous les jours | <input type="checkbox"/> 5– Rarement |
| <input type="checkbox"/> 3– Au moins 1 fois par semaine | |

8 – Pendant combien de temps avez-vous été confronté à ces situations : __ années __ mois

9 – Etes-vous encore aujourd'hui confronté(e) à ces situations ?

- ☐ 1– Oui, confronté(e) encore aujourd'hui
- ☐ 2– Non, confronté(e) antérieurement dans le même emploi
- ☐ 3– Non, confronté(e) antérieurement dans un emploi précédent

10 – Qui dans cette période s'est mis contre vous ?

- | | |
|--|--|
| <input type="checkbox"/> 1– Collègue | <i>Sexe de cette (ces) personne(s)</i> |
| <input type="checkbox"/> 2– Supérieur (s) hiérarchique(s) ou personne(s) ayant une position hiérarchique supérieure à la votre | <input type="checkbox"/> 1– Homme(s) |
| <input type="checkbox"/> 3– Subordonné(s) | <input type="checkbox"/> 2– Femme(s) |
| | <input type="checkbox"/> 3– Aussi bien des hommes que des femmes |

11 – Combien de personnes se sont mises contre vous durant cette période ? ____ personnes

12 – Avez-vous une (des) personne(s) vers qui vous avez pu vous tourner pour parler de ces problèmes ?

Oui

- | | |
|--|---|
| <input type="checkbox"/> 1– Collègue | <input type="checkbox"/> 6– Médecin du travail |
| <input type="checkbox"/> 2– Supérieur | <input type="checkbox"/> 7– Autre médecin |
| <input type="checkbox"/> 3– Responsable du personnel/des ressources humaines | <input type="checkbox"/> 8– Assistante sociale, infirmière |
| <input type="checkbox"/> 4– Représentant du personnel, militant syndical | <input type="checkbox"/> 9– Amis ou connaissances en dehors de l'entreprise |
| <input type="checkbox"/> 5– Inspection du travail, prud'hommes, avocat | <input type="checkbox"/> 10– Membres de la famille, parents |

Non

- ☐ 11– Non, je n'ai personne vers qui j'ai pu me tourner mais je l'aurais souhaité
- ☐ 12– Non, je n'ai personne vers qui j'ai pu me tourner mais je n'en avais pas besoin.

13 – La violence psychologique au travail peut se définir par une situation où une personne est sujette à des comportements hostiles de la part d'une ou plusieurs personnes de son environnement de travail, qui visent de manière continue et répétée à la blesser, à l'oppresser, à la maltraiter ou encore à l'exclure ou à l'isoler, pendant une longue période de temps.

En utilisant cette définition, considérez-vous que vous avez fait l'objet de violence psychologique au travail au cours des 12 derniers mois ?

- ☐ 1– Oui
- ☐ 2– Non

Si oui, à quoi attribuez-vous ces comportements hostiles envers vous ?

- ☐ 1– A une mauvaise ambiance générale au travail
- ☐ 2– A une mauvaise organisation du travail
- ☐ 3– A des problèmes de management, d'encadrement
- ☐ 4– A des problèmes de compétition entre les gens
- ☐ 5– A l'envie, la jalousie
- ☐ 6– A un conflit ou un différend non résolu au travail
- ☐ 7– Parce que l'on veut me faire partir de l'entreprise
- ☐ 8– Parce que je suis différent(e) des autres à cause de mon âge, sexe, nationalité, ou handicap
- ☐ 9– ne sait pas

14 – En utilisant également la définition précédente (question 13), pensez-vous avoir été témoin de violence psychologique envers une autre personne sur votre lieu de travail au cours des 12 derniers mois ?

- ☐ 1– Oui
- ☐ 2– Non

Référence : I. Niedhammer, S. David, S. Degioanni et 143 médecins du travail. La version française du questionnaire de Leymann sur la violence psychologique au travail : Le « Leymann Inventory of Psychological Terror ». *LIPT Rev Epidemiol Sante Publique* 2006 ; 54 : 245-62

Annexe 3 Référents de branche : coordonnées des organisations patronales et syndicales représentatives dans la branche de la publicité au jour de la signature de l'accord

Conformément à l'article 5.1 du présent accord, lorsque les entreprises ne disposent ni de CSE ni de référent harcèlement, les salariés peuvent informer directement les référents de branche des cas de harcèlements, d'agissements ou de violences sexistes et sexuels. Ceux-ci sont composés de représentants des organisations patronales et syndicales représentatives dans la branche de la publicité, dont la liste figure ci-dessous.

Les organisations syndicales de salariés :

- F3C CFDT, maison des fédérations CFDT, 47-49, avenue Simon-Bolivar, 75019 Paris, f3c@cfdt.fr ;
- syndicat national de la publicité, des supports publicitaires, des éditions, de la presse gratuite, de la distribution publicitaire, SNPUB CFTC, 21 *bis*, rue Victor-Massé, 75009 Paris, president@snpub-cftc.org et <https://www.cftc-snpub.fr> ;
- syndicat national des cadres et techniciens de la publicité et de la promotion, SNCTPP CFE-CGC, 59, rue du Rocher, 75008 Paris, <https://snctpp-publicite-cfecgc.org> ;
- fédération des travailleurs des industries du livre, du papier et de la communication ;
- FILPAC CGT, 263, rue de Paris, Case 426, 93514 Montreuil Cedex, publicite@filpac-cgt.fr et <https://www.filpac-cgt.fr> ;
- syndicat national de presse, d'édition et de publicité force ouvrière, SNPEP FO, 131, rue Damrémont, 75018 Paris, fosnpep@gmail.com et <http://fosnpep.free.fr/> ;
- fédération des employés et cadres FO-FEC FO, 54, rue d'Hauteville, 75010 Paris, fosnpep@gmail.com et <https://www.fecfo.fr> ;
- union nationale des syndicats autonomes, UNSA spectacle et communication, 21, rue Jules-Ferry, 93177 Bagnolet cedex, spect@unsa.org et <http://spectcom-unsa.org>.

Les organisations professionnelles d'employeurs :

- association des agences-conseils en communication – AACC, 40, boulevard Malesherbes, 75008 Paris, info@aacc.fr et <https://www.aacc.fr/gouvernance/notre-organisation/lequipe> ;
- union des médias et supports publicitaires, UMSP (SNPTV, UNIREL et UPE), 2, rue Sainte-Lucie, 75015 Paris :
 - SNPTV : pubtv@snptv.org et <https://www.snptv.org> ;
 - UNIREL : contact@unirel.fr et <http://www.unirel.fr/#&panel1-1> ;
 - UPE : <https://www.upe.fr>,
- union des entreprises de conseil et achat média, UDECAM, 44, rue Cambronne, 75015 Paris, contact@udecam.fr et <https://www.udecam.fr/>.

Annexe 4 Principaux centres médicaux de la branche de la publicité

Liste non exhaustive des services de prévention et de santé au travail identifiés dans la branche de la publicité :

- Thalie santé (fusion du centre médical de la publicité et de la communication et du centre médical de la Bourse) ;
- association interprofessionnelle des centres médicaux et sociaux de santé au travail de la région Île-de-France (ACMS) ;
- centre Inter-entreprises et artisanal de santé au travail (CIAMT) ;
- service aux entreprises pour la santé au travail (SEST) ;
- action santé au travail (AST) ;

- service de santé au travail de la région nantaise (SSTRN) ;
- centre médical interentreprises Europe (CMIE).

Pour plus d'informations, consultez le site de la fédération santé au travail en Île-de-France (<https://www.federation-santeautravail-idf.org/les-services-de-sante-au-travail/adherer-a-un-service-de-sante-au-travail/>) et de la DRIETS Île-de-France (<https://idf.drieets.gouv.fr/Les-services-de-sante-au-travail-interentreprises-agrees-par-la-Drieets>).

L'annuaire des services est également disponible sur le site national de PRESANSE (<https://www.presanse.fr/annuaire-medecine-travail/>) ou de la DRIETS (<https://drieets.gouv.fr/>).

Annexe 5 Coordonnées des associations d'aide aux victimes et contacts utiles

Liste non exhaustive des contacts utiles pour compléter votre information ou vous aider dans vos démarches :

- Allo Service Public : 39 39 ;
- inspection du travail : <https://inspection-du-travail.com/ville/> ;
- les directions régionales de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités (DRIETS) : <https://drieets.gouv.fr> ;
- services de défenseur des droits : 09.69.39.00.00, <https://www.defenseurdesdroits.fr> ;
- maison de justice et du droit (la plus proche de votre domicile) et/ou de la représentation territoriale (ou union locale, etc.) d'une organisation syndicale : <http://www.annuaire.justice.gouv.fr/annuaire-12162/annuaire-des-maisons-de-justice-et-du-droit-21773.html> ;
- association harcèlement moral stop (HMS) : 01.56.34.01.76, 06.07.24.35.93, <http://www.hmstop.com> ;
- site du gouvernement « Arrêtons les violences sur les violences sexistes et sexuelles » : 39 19 accueil, (<https://arretonslesviolences.gouv.fr/>) et liste des associations (https://arretonslesviolences.gouv.fr/associations-de-lutte-contre-les-violences-sexistes-et-sexuelles#les_associations_nationales0) ;
- institut women safe and children : 01.39.10.85.35, <https://www.women-safe.org> ;
- association européenne contre les violences faites aux femmes au travail : 01.45.84.24.24, <https://www.avft.org/> ;
- centre national d'information sur les droits des femmes et de la famille : 01.42.17.12.00, <https://fncidff.info> ;
- délégué régional et départemental aux droits des femmes et à l'égalité entre les femmes et les hommes : https://www.egalite-femmes-hommes.gouv.fr/wp-content/uploads/2021/12/Annuaire_RDFE_Décembre_2021.pdf.

Annexe 6 Modèle de clause du contrat de travail

Modèle de clause du contrat de travail sur les harcèlements et les agissements sexistes

Article X – Violences au travail, harcèlements moral et sexuel et agissements sexistes

La société informe [Civilité] [Nom] qu'elle s'inscrit activement dans la lutte contre le harcèlement moral, sexuel et les agissements sexistes, et plus généralement contre toute forme de violence au travail. À ce titre, elle applique les dispositions de l'accord de branche en date du 8 juillet 2021 relatif aux harcèlements au travail et aux violences sexistes. Cet accord met à la disposition des salariés des entreprises relevant de la branche un ensemble d'outils les protégeant des situations qu'ils pourraient considérer comme relevant d'une forme de violence au travail.

[Civilité] [Nom] s'engage, dans ce cadre, à ne pas adopter des comportements qui pourraient s'apparenter à du harcèlement moral, sexuel ou des agissements sexistes et à informer, le cas

échéant, la société de ces comportements prohibés qu'il/elle aurait pu constater ou dont il/elle aurait eu connaissance personnellement.

En tout état de cause, l'accord de branche en date du 8 juillet 2021 relatif aux harcèlements au travail et aux violences sexistes est disponible sur le site de Légifrance (https://www.legifrance.gouv.fr/conv_coll/id/KALICONT000005635630).

Annexe 7 Modèle de trame d'enquête interne

Trame de procédure d'enquête interne à l'entreprise

Au sein de l'entreprise, la direction des ressources humaines et/ou le référent harcèlement sont les principaux acteurs du processus d'enquête interne, avec les éventuels représentants du personnel.

Étape 1 – Recevoir le signalement

Lorsqu'une situation de harcèlement/violence est signalée, la direction de l'entreprise/des ressources humaines et/ou le référent harcèlement et/ou un représentant du personnel doivent s'informer de la réalité des faits et objectiver la situation. Un signalement et ce, quelle que soit la forme de ce dernier, doit faire l'objet d'une remontée rapide en vue d'une première analyse.

Il est préconisé d'accuser réception du signalement : son auteur est ainsi informé du fait que la situation est en cours de traitement.

L'accusé de réception peut également être l'occasion de rappeler à l'auteur du signalement ses droits (articles L. 1152-1 et L. 1153-1 et suivants du code du travail) et de solliciter le maximum d'éléments de nature à étayer les faits allégués.

Si besoin, la direction de l'entreprise/des ressources humaines et/ou le référent harcèlement accompagné(s) le cas échéant d'un représentant du personnel se déplacent sur le lieu de travail des personnes concernées par la situation. Elles entendent, de manière contradictoire, individuellement chaque partie prenante, s'enquière et prennent connaissance de tous les éléments nécessaires à la compréhension de la situation.

Sur la base des éléments recueillis, une première analyse de la situation permet d'orienter la suite des événements :

- il n'y a pas de harcèlement ;
- le harcèlement ne peut être écarté ;
- la situation peut potentiellement relever d'une autre forme de violence au travail (agissement sexiste par exemple).

Lorsque ce signalement est effectué auprès du référent harcèlement de branche, celui-ci en informe l'employeur, qui donne son approbation pour analyser et/ou enquêter ensemble selon les modalités prévues à l'accord.

L'alerte doit faire l'objet d'un traitement dans les meilleurs délais sans pouvoir excéder deux mois.

Étape 2 – Le traitement de la situation

La direction de l'entreprise initie une enquête en association avec le référent harcèlement et/ou les représentants du personnel, afin :

- d'établir la réalité des faits allégués de harcèlement en recueillant les témoignages des personnes impliquées directement (victimes et auteurs présumés) et indirectement (témoins, responsables hiérarchiques, médecine du travail...) ;
- de conclure si les faits pourraient ou non être constitutifs d'un harcèlement ou éventuellement d'une autre forme de violence au travail.

L'enquête peut débuter par l'organisation d'une réunion préparatoire réunissant les personnes chargées de sa réalisation ayant pour but de préciser les modalités pratiques de l'enquête (calendrier, liste des personnes à auditionner...).

En fonction de la situation, la direction de l'entreprise peut envisager de recourir à un prestataire externe, d'impliquer les représentants du personnel en interne, les représentants au niveau de la branche, le service de prévention et de santé au travail et/ou une assistance sociale.

Il convient d'entendre l'ensemble des personnes concernées directement ou indirectement par les faits telles que :

- la victime présumée ;
- la personne à l'origine du signalement (si différente de la victime présumée) ;
- la personne mise en cause ;
- les témoins ;
- les responsables hiérarchiques directs de la victime présumée et de la personne mise en cause ;
- toute personne demandant à être auditionnée ou dont l'audition est souhaitée par la victime présumée ou la personne mise en cause.

Une fois la situation avérée, les victimes peuvent bénéficier de toutes les informations concernant les voies de recours et un soutien en matière de santé.

Pendant la procédure d'enquête interne :

Dès réception des informations, la direction de l'entreprise doit agir le plus rapidement possible pour faire cesser les comportements inappropriés et assurer la protection des personnes impliquées (victime présumée, personne mise en cause, témoins).

En outre, si la situation le justifie, il est recommandé, au cours de l'enquête, d'adapter les conditions de travail au sein de l'entreprise afin de limiter au maximum les contacts entre les différentes personnes impliquées.

Étape 3 – Le rapport d'enquête

Le rapport d'enquête rassemble l'ensemble des éléments recueillis au cours de celle-ci, en particulier les comptes rendus des auditions et conclut sur la présomption – ou non – de faits de harcèlement.

Le rapport d'enquête doit être élaboré de manière objective et impartiale.

Le rapport d'enquête reste confidentiel ; il ne doit jamais faire l'objet d'une publication.

Il est signé par l'ensemble des personnes qui l'ont élaboré (la direction de l'entreprise, le référent harcèlement, les représentants du personnel...).

Étape 4 – Les suites de l'enquête

Si les conclusions de l'enquête confirment les faits susceptibles de caractériser un harcèlement commis par l'un de ses salariés, il appartient à l'employeur de mettre en œuvre la procédure disciplinaire.

Il convient en tout état de cause de prendre les mesures nécessaires pour que la personne mise en cause ne puisse continuer ou renouveler ce type d'agissements.

Si la sanction est laissée à l'appréciation de l'employeur, elle peut aller jusqu'au licenciement. L'employeur peut notamment décider d'appliquer une autre sanction que le licenciement.

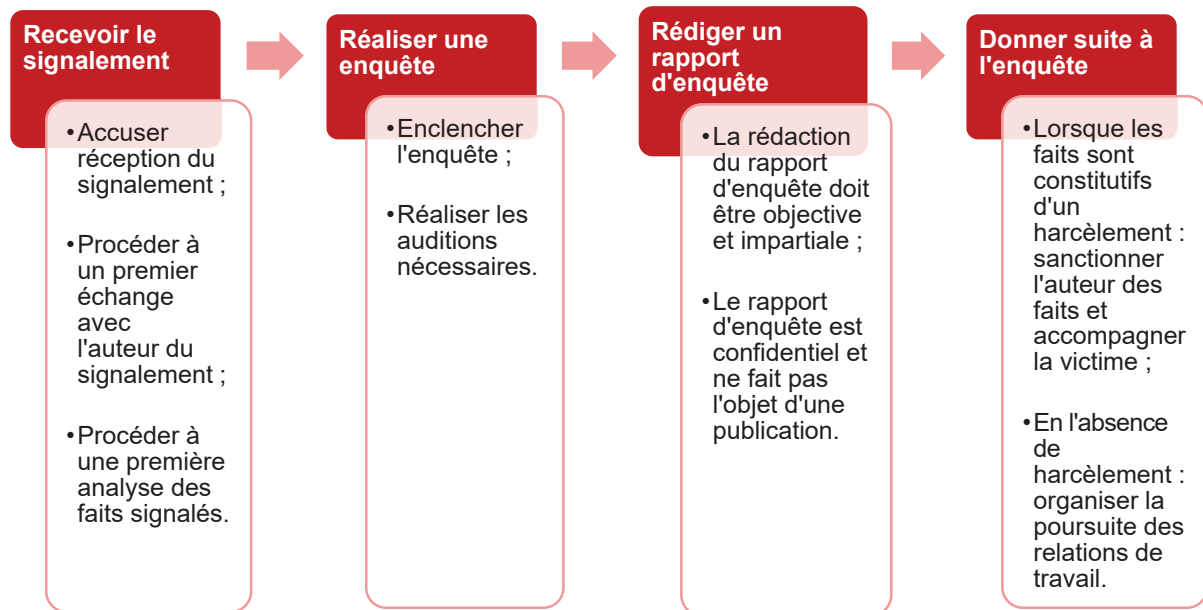
Il est rappelé qu'en application de l'article L. 1332-4 du code du travail, aucun fait fautif ne peut donner lieu à lui seul à l'engagement de poursuites disciplinaires au-delà d'un délai de deux

mois à compter du jour où l'employeur en a eu connaissance, à moins que ce fait ait donné lieu dans le même délai à l'exercice de poursuites pénales.

Une fois l'auteur des faits sanctionné, il convient de veiller à ce que la victime bénéficie de conditions normales de travail. Il s'agit d'être particulièrement vigilant aux représailles que pourrait, par exemple, subir la victime du fait des collègues « solidaires » de l'auteur des faits sanctionnés.

En prévention, des entretiens réguliers avec la victime peuvent être organisés au cours des semaines et des mois suivant l'enquête.

Schéma simplifié d'enquête interne face aux situations de harcèlement



Annexe 8 Modèle d'affichage obligatoire et de règlement intérieur

Modèle d'affichage obligatoire en matière de harcèlement moral et sexuel et d'agissements sexistes

Lutte contre le harcèlement moral

■ Article L. 1152-1 du code du travail :

Aucun salarié ne doit subir les agissements répétés de harcèlement moral qui ont pour objet ou pour effet une dégradation de ses conditions de travail susceptible de porter atteinte à ses droits et à sa dignité, d'altérer sa santé physique ou mentale ou de compromettre son avenir professionnel.

■ Article L. 1152-2 du code du travail :

Aucun salarié, aucune personne en formation ou en stage ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire, directe ou indirecte, notamment en matière de rémunération, de formation, de reclassement, d'affectation, de qualification, de classification, de promotion professionnelle, de mutation ou de renouvellement de contrat pour avoir subi ou refusé de subir des agissements répétés de harcèlement moral ou pour avoir témoigné de tels agissements ou les avoir relatés.

■ Article L. 1152-3 du code du travail :

Toute rupture du contrat de travail intervenue en méconnaissance des dispositions des articles L. 1152-1 et L. 1152-2, toute disposition ou tout acte contraire est nul.

■ Article L. 1152-4 du code du travail :

L'employeur prend toutes dispositions nécessaires en vue de prévenir les agissements de harcèlement moral.

Les personnes mentionnées à l'article L. 1152-2 sont informées par tout moyen du texte de l'article 222-33-2 du code pénal.

■ Article L. 1152-5 du code du travail :

Tout salarié ayant procédé à des agissements de harcèlement moral est passible d'une sanction disciplinaire.

■ Article L. 1152-6 du code du travail :

Une procédure de médiation peut être mise en œuvre par toute personne de l'entreprise s'estimant victime de harcèlement moral ou par la personne mise en cause.

Le choix du médiateur fait l'objet d'un accord entre les parties.

Le médiateur s'informe de l'état des relations entre les parties. Il tente de les concilier et leur soumet des propositions qu'il consigne par écrit en vue de mettre fin au harcèlement.

Lorsque la conciliation échoue, le médiateur informe les parties des éventuelles sanctions encourues et des garanties procédurales prévues en faveur de la victime.

Lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes

■ Article L. 1153-1 du code du travail :

Aucun salarié ne doit subir des faits :

1° Soit de harcèlement sexuel, constitué par des propos ou comportements à connotation sexuelle répétés qui soit portent atteinte à sa dignité en raison de leur caractère dégradant ou humiliant, soit créent à son encontre une situation intimidante, hostile ou offensante ;

2° Soit assimilés au harcèlement sexuel, consistant en toute forme de pression grave, même non répétée, exercée dans le but réel ou apparent d'obtenir un acte de nature sexuelle, que celui-ci soit recherché au profit de l'auteur des faits ou au profit d'un tiers.

■ Article L. 1153-2 du code du travail :

Aucun salarié, aucune personne en formation ou en stage, aucun candidat à un recrutement, à un stage ou à une formation en entreprise ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire, directe ou indirecte, notamment en matière de rémunération, de formation, de reclassement, d'affectation, de qualification, de classification, de promotion professionnelle, de mutation ou de renouvellement de contrat pour avoir subi ou refusé de subir des faits de harcèlement sexuel tels que définis à l'article L. 1153-1, y compris, dans le cas mentionné au 1° du même article, si les propos ou comportements n'ont pas été répétés.

■ Article L. 1153-3 du code du travail :

Aucun salarié, aucune personne en formation ou en stage ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire pour avoir témoigné de faits de harcèlement sexuel ou pour les avoir relatés.

■ Article L. 1153-4 du code du travail :

Toute disposition ou tout acte contraire aux dispositions des articles L. 1153-1 à L. 1153-3 est nul.

■ Article L. 1153-5 du code du travail :

L'employeur prend toutes dispositions nécessaires en vue de prévenir les faits de harcèlement sexuel, d'y mettre un terme et de les sanctionner.

Dans les lieux de travail ainsi que dans les locaux ou à la porte des locaux où se fait l'embauche, les personnes mentionnées à l'article L. 1153-2 sont informées par tout moyen du texte de l'article 222-33 du code pénal ainsi que des actions contentieuses civiles et pénales ouvertes en matière de harcèlement sexuel et des coordonnées des autorités et services compétents. La liste de ces services est définie par décret.

■ Article L. 1153-5-1 du code du travail :

Dans toute entreprise employant au moins deux cent cinquante salariés est désigné un référent chargé d'orienter, d'informer et d'accompagner les salariés en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes.

■ Article L. 1153-6 du code du travail :

Tout salarié ayant procédé à des faits de harcèlement sexuel est passible d'une sanction disciplinaire.

■ Article 222-33 du code pénal :

I. Le harcèlement sexuel est le fait d'imposer à une personne, de façon répétée, des propos ou comportements à connotation sexuelle ou sexiste qui soit portent atteinte à sa dignité en raison de leur caractère dégradant ou humiliant, soit créent à son encontre une situation intimidante, hostile ou offensante.

L'infraction est également constituée :

1° Lorsque ces propos ou comportements sont imposés à une même victime par plusieurs personnes, de manière concertée ou à l'instigation de l'une d'elles, alors même que chacune de ces personnes n'a pas agi de façon répétée ;

2° Lorsque ces propos ou comportements sont imposés à une même victime, successivement, par plusieurs personnes qui, même en l'absence de concertation, savent que ces propos ou comportements caractérisent une répétition.

II. Est assimilé au harcèlement sexuel le fait, même non répété, d'user de toute forme de pression grave dans le but réel ou apparent d'obtenir un acte de nature sexuelle, que celui-ci soit recherché au profit de l'auteur des faits ou au profit d'un tiers.

III. Les faits mentionnés aux I et II sont punis de deux ans d'emprisonnement et de 30 000 euros d'amende.

Ces peines sont portées à trois ans d'emprisonnement et 45 000 euros d'amende lorsque les faits sont commis :

1° Par une personne qui abuse de l'autorité que lui confèrent ses fonctions ;

2° Sur un mineur de quinze ans ;

3° Sur une personne dont la particulière vulnérabilité, due à son âge, à une maladie, à une infirmité, à une déficience physique ou psychique ou à un état de grossesse, est apparente ou connue de leur auteur ;

4° Sur une personne dont la particulière vulnérabilité ou dépendance résultant de la précarité de sa situation économique ou sociale est apparente ou connue de leur auteur ;

5° Par plusieurs personnes agissant en qualité d'auteur ou de complice ;

6° Par l'utilisation d'un service de communication au public en ligne ou par le biais d'un support numérique ou électronique ;

7° Alors qu'un mineur était présent et y a assisté ;

8° Par un ascendant ou par toute autre personne ayant sur la victime une autorité de droit ou de fait.

■ Article 222-33-2 du code pénal :

Le fait de harceler autrui par des propos ou comportements répétés ayant pour objet ou pour effet une dégradation des conditions de travail susceptible de porter atteinte à ses droits et à sa dignité, d'altérer sa santé physique ou mentale ou de compromettre son avenir professionnel, est puni de deux ans d'emprisonnement et de 30 000 euros d'amende.

■ Article L. 1142-2-1 du code du travail :

Nul ne doit subir d'agissement sexiste, défini comme tout agissement lié au sexe d'une personne, ayant pour objet ou pour effet de porter atteinte à sa dignité ou de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant.

La notion de récurrence

Selon le dictionnaire Larousse, la récurrence se définit comme le « caractère de ce qui est récurrent ; la répétition d'un phénomène ».

La notion de situation de faiblesse

■ Article 222-15-2 du code pénal :

Est puni de trois ans d'emprisonnement et de 375 000 euros d'amende l'abus frauduleux de l'état d'ignorance ou de la situation de faiblesse soit d'un mineur, soit d'une personne dont la particulière vulnérabilité, due à son âge, à une maladie, à une infirmité, à une déficience physique ou psychique ou à un état de grossesse, est apparente ou connue de son auteur, soit d'une personne en état de sujétion psychologique ou physique résultant de l'exercice de pressions graves ou réitérées ou de techniques propres à altérer son jugement, pour conduire ce mineur ou cette personne à un acte ou à une abstention qui lui sont gravement préjudiciables.

Lorsque l'infraction est commise par le dirigeant de fait ou de droit d'un groupement qui poursuit des activités ayant pour but ou pour effet de créer, de maintenir ou d'exploiter la sujétion psychologique ou physique des personnes qui participent à ces activités, les peines sont portées à cinq ans d'emprisonnement et à 750 000 euros d'amende.

Les voies de recours civiles et pénales ouvertes en matière de harcèlements moral et sexuel et d'agissements sexistes :

La personne qui s'estime victime de harcèlement moral ou sexuel ou d'agissements sexistes a, selon les cas, la faculté d'introduire une action contentieuse devant :

- le conseil de prud'hommes ;
- le tribunal correctionnel.

■ Article L. 1154-1 du code du travail :

Lorsque survient un litige relatif à l'application des articles L. 1152-1 à L. 1152-3 et L. 1153-1 à L. 1153-4, le candidat à un emploi, à un stage ou à une période de formation en entreprise ou le salarié présente des éléments de fait laissant supposer l'existence d'un harcèlement.

Au vu de ces éléments, il incombe à la partie défenderesse de prouver que ces agissements ne sont pas constitutifs d'un tel harcèlement et que sa décision est justifiée par des éléments objectifs étrangers à tout harcèlement.

Le juge forme sa conviction après avoir ordonné, en cas de besoin, toutes les mesures d'instruction qu'il estime utiles.

■ Article L. 1154-2 du code du travail :

Les organisations syndicales représentatives dans l'entreprise peuvent exercer en justice toutes les actions résultant des articles L. 1152-1 à L. 1152-3 et L. 1153-1 à L. 1153-4.

Elles peuvent exercer ces actions en faveur d'un salarié de l'entreprise dans les conditions prévues par l'article L. 1154-1, sous réserve de justifier d'un accord écrit de l'intéressé. L'intéressé peut toujours intervenir à l'instance engagée par le syndicat et y mettre fin à tout moment.

■ Article L. 1155-1 du code du travail

Le fait de porter ou de tenter de porter atteinte à l'exercice régulier des fonctions de médiateur, prévu à l'article L. 1152-6, est puni d'un emprisonnement d'un an et d'une amende de 3 750 euros.

■ Article L. 1155-2 du code du travail

Sont punis d'un an d'emprisonnement et d'une amende de 3 750 euros les faits de discriminations commis à la suite d'un harcèlement moral ou sexuel définis aux articles L. 1152-2, L. 1153-2 et L. 1153-3 du présent code.

La juridiction peut également ordonner, à titre de peine complémentaire, l'affichage du jugement aux frais de la personne condamnée dans les conditions prévues à l'article 131-35 du code pénal et son insertion, intégrale ou par extraits, dans les journaux qu'elle désigne. Ces frais ne peuvent excéder le montant maximum de l'amende encourue.

Coordonnées des autorités et services compétents en matière de harcèlement

■ Médecin du travail ou du service de santé au travail :

M.

✉ Adresse :

☎ Téléphone :

■ Inspection du travail et nom de l'inspecteur du travail :

M.

✉ Adresse :

☎ Téléphone :

■ Défenseur des droits :

✉ Adresse : défenseur des droits, Libre réponse 71120, 75342 Paris Cedex 07.

☎ Téléphone : 09.69.39.00.00

■ Référent chargé d'orienter, d'informer et d'accompagner les salariés en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes (entreprises d'au moins 250 salariés) :

M.

✉ Adresse (poste de travail) :

☎ Téléphone :

■ Référent en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes désigné par le CSE :

M.

✉ Adresse (poste de travail) :

☎ Téléphone :

■ Référent en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes désigné au sein de l'entreprise :

M.

✉ Adresse (poste de travail) :

☎ Téléphone :

■ Référents en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes désigné au sein de la branche :

Les organisations syndicales de salariés :

- F3C CFDT : 47-49, avenue Simon-Bolivar, 75019 Paris, f3c@cfdt.fr ;
- SNPUB CFTC : 21 bis, Rue Victor-Massé, 75009 Paris, president@snpub-cftc.org et <https://www.cftc-snpub.fr> ;
- SNCTPP CFE-CGC : 59, rue du Rocher, 75008 Paris, <https://snctpp-publicite-cfecgc.org> ;
- FILPAC CGT : 263, rue de Paris, Case 426, 93514 Montreuil Cedex, publicite@filpac-cgt.fr et <https://www.filpac-cgt.fr> ;
- SNPEP FO : 131, rue Damrémont, 75018 Paris, fosnpep@gmail.com et <http://fosnpep.free.fr/> ;
- FEC FO : 54, rue d'Hauteville, 75010 Paris, fosnpep@gmail.com et <https://www.fecfo.fr> ;
- UNSA spectacle et communication : 21, rue Jules-Ferry, 93177 Bagnolet Cedex, spect@unsa.org et <http://spectcom-unsa.org>.

Les organisations professionnelles d'employeurs :

- AACC : 40 boulevard Malesherbes, 75008 Paris, info@aacc.fr et <https://www.aacc.fr/gouvernance/notre-organisation/lequipe> ;
- UMSP (SNPTV, UNIREL et UPE) : 2, rue Sainte Lucie, 75015 Paris, SNPTV : pubtv@snptv.org et <https://www.snptv.org>, UNIREL : contact@unirel.fr et <http://www.unirel.fr/#&panel1-1> – UPE : <https://www.upe.fr> ;
- UDECAM : 44, rue Cambronne, 75015 Paris, contact@udecam.fr et <https://www.udecam.fr/>.

Article 2 | Durée, révision, dénonciation et adhésion

Article 2.1 | La durée de l'avenant et son délai de mise en œuvre

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.

La mise en œuvre de cet avenant, avec la prise en compte de tous ses effets conventionnels, doit intervenir au sein des entreprises au plus tard à compter de la date d'extension de l'avenant et de façon volontaire, pour les entreprises adhérentes aux organisations signataires, dès sa signature.

Article 2.2 | Les modalités de révision

Le présent avenant peut être révisé au terme d'un délai de trois (3) mois suivant sa prise d'effet.

La procédure de révision ne peut être engagée que par l'une des parties habilitées en application des dispositions du code du travail.

Toute demande de révision doit être adressée par lettre recommandée avec accusé de réception aux organisations syndicales représentatives de la branche ainsi qu'à chaque organisation signataire ou adhérente et comporter, outre l'indication des dispositions dont la révision est demandée, des propositions de remplacement.

Le plus rapidement possible et au plus tard dans un délai d'un (1) mois suivant la réception de cette lettre, les négociations débutent en vue de la rédaction d'un nouveau texte.

Les dispositions du présent avenant dont la révision est demandée restent en vigueur jusqu'à la conclusion d'un nouveau texte ou, à défaut, sont maintenues.

Les dispositions du texte portant révision se substituent de plein droit à celles du présent avenant qu'elles modifient.

Article 2.3 | Les modalités de dénonciation

Le présent avenant peut être dénoncé par l'une ou l'autre des parties signataires moyennant un préavis de trois (3) mois.

La partie qui dénonce l'avenant doit notifier cette décision par lettre recommandée avec accusé de réception aux autres parties.

Les organisations syndicales de salariés et les organisations professionnelles d'employeurs reconnues représentatives dans la branche se réuniront pendant la durée du préavis pour examiner les possibilités d'un nouvel avenant.

Article 2.4 | L'adhésion

Peuvent adhérer au présent avenant, suivant les conditions législatives et réglementaires en vigueur et en particulier les articles L. 2261-3, L. 261-4, L. 2261-5 et L. 2261-6 du code du travail, toute organisation syndicale de salariés représentative au sens de l'article L. 2231-1 du code du travail, ainsi que toute organisation professionnelle d'employeurs ou association ou groupement d'employeurs ou des employeurs pris individuellement, dans le champ d'application du présent accord.

L'adhésion est signifiée aux signataires du présent avenant et, en outre, fait l'objet du dépôt prévu à l'article D. 2231-2 du code du travail, à la diligence de son ou de ses auteurs.

Article 3 | Application de l'avenant dans les entreprises de moins de cinquante (50) salariés

Conformément à l'article L. 2261-23-1 du code du travail, les parties conviennent que les dispositions du présent avenant s'appliquent directement dans les entreprises de moins de cinquante (50) salariés et qu'il n'est donc pas nécessaire, au regard notamment de leur objet et de leur applicabilité à toutes les entreprises, de prévoir des dispositions spécifiques pour ces entreprises dans le présent avenant.

Article 4 | Clause de rendez-vous et suivi de l'accord

Article 4.1 | La clause de rendez-vous

Les parties signataires conviennent de se revoir pendant l'application du présent avenant à l'accord de branche en date du 8 juillet 2021 pour en dresser un bilan et discuter, si ce bilan l'impose, de sa révision.

Dans ce cas, l'avenant est révisé conformément aux dispositions des articles L. 2231-1 et L. 2261-7 du code du travail et de l'article 2.2 du présent avenant.

Le rendez-vous relatif au bilan du présent avenant a lieu une (1) fois par an, dans le cadre du bilan annuel relatif à l'accord sur les harcèlements au travail et les violences sexistes dans la branche de la publicité en date du 8 juillet 2021.

Article 4.2 | La clause de suivi

Chaque année, un rapport d'activité est effectué par la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation. Ce rapport sera complété par des questions spécifiques ajoutées dans l'enquête annuelle de branche et des données transmises par l'OPCO de la branche, l'AFDAS, et les centres médicaux de santé au travail.

Par ailleurs, une commission de suivi a été mise en place dans le mois suivant la signature de l'accord sur les harcèlements au travail et les violences sexistes dans la branche de la publicité en date du 8 juillet 2021. L'application du présent avenant sera suivie dans le cadre de cette commission.

Elle se réunit une (1) fois par an, lors du rendez-vous annuel prévu ci-dessus. Elle peut également se réunir exceptionnellement à la demande d'une des organisations syndicales de salariés ou d'une des organisations professionnelles d'employeurs représentatives signataires de la présente convention ou de la fédération de la publicité.

Enfin, en cas d'évolution du cadre législatif ou réglementaire ayant un impact sur les dispositions du présent avenant, les parties se réunissent dans un délai maximal de deux (2) mois à compter de la promulgation du nouveau texte, pour en évaluer les effets et discuter de sa révision.

Article 5 | Dépôt, publicité et demande d'extension

Le présent avenant est déposé par les organisations professionnelles d'employeurs représentatives auprès des services centraux du ministère chargé du travail et du conseil de prud'hommes du lieu de conclusion de l'avenant, conformément aux dispositions légales en vigueur.

Le présent avenant fera l'objet d'une publication dans la base de données nationale.

Il fera l'objet d'une demande d'extension.

Fait à Paris, le 31 janvier 2022.

(Suivent les signatures.)