

Accord du 15 décembre 2022
relatif à la lutte contre le harcèlement au travail

NOR : ASET2350165M

IDCC : 2205

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

CSN ;

SNN ;

SNF,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

UNSA ;

CFTC CSFV ;

FS CFDT ;

SNCTN CFE-CGC ;

FGCEN FO ;

FSE CGT,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Attentifs aux conditions de travail dans les offices notariaux, les partenaires sociaux de la branche ont ouvert en 2016 une négociation sur la qualité de vie au travail. Dans ce cadre, ils ont notamment conclu un accord relatif à la prévention et à la gestion des risques psychosociaux ainsi qu'un accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, dont ils entendent rappeler ici toute l'importance.

Ils ont décidé de poursuivre cette démarche par un accord de lutte contre le harcèlement au travail afin d'apporter des outils de sensibilisation et d'accompagnement à tous les professionnels du notariat confrontés à de tels agissements.

Refusant de se contenter de déclarations de principe ou de simples objectifs, ils font le choix de s'engager dans des actions concrètes, à mettre en œuvre dans un délai court. Ils affirment ainsi leur volonté de briser le silence sur les questions de violence au travail et d'apporter leur soutien aux victimes de harcèlement sur le lieu de travail pour que ces dernières ne se sentent plus isolées et que leur parole se libère.

Article 1^{er} | *Objet*

Le présent accord a pour objet de déterminer des actions de prévention du harcèlement au travail et des dispositifs d'accompagnement des victimes, ainsi que les conditions de leur mise en œuvre.

Article 2 | *Définitions du harcèlement moral et du harcèlement sexuel*

Le harcèlement moral et le harcèlement sexuel sont définis par le code du travail.

2.1. Définition du harcèlement moral

« 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. 1152-1 du code du travail).

2.2. Définition du harcèlement sexuel

« 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. » (article L. 1153-1 du code du travail).

L'auteur du harcèlement au travail envers le salarié peut être l'employeur, un autre salarié de l'office ou des interlocuteurs extérieurs (clients, prestataires...)

Le harcèlement moral et le harcèlement sexuel sont des délits punis, à la date de signature du présent accord, de deux ans d'emprisonnement et de 30 000 € d'amende (articles 222-33 et 222-33-2 du code pénal).

Article 3 | *Actions de prévention*

La prévention des situations de harcèlement au travail nécessite une prise de conscience collective par des actions de sensibilisation, de formation, d'information et la mise en place de procédures d'alerte.

3.1. Sensibilisation

Une action de sensibilisation à l'attention spécifique des professionnels du notariat, gratuite, bénéficiant à tous, sans autorisation préalable de l'employeur pour les salariés, sera mise en œuvre.

Elle pourrait prendre la forme d'un tutoriel en ligne sur le portail intranet de la profession.

3.2 Formation

Le financement des formations sur le thème du harcèlement au travail est prioritaire au titre du plan de développement des compétences.

3.3. Information et procédure d'alerte

Dans chaque office, l'employeur est tenu d'informer les salariés des dispositifs mis en place en application du présent accord. Il est incité à établir une procédure d'alerte dans des conditions adaptées à la taille de la structure de travail.

Article 4 | *Dispositifs de soutien aux victimes*

Les victimes de harcèlement sur le lieu de travail doivent être incitées à dénoncer les agissements qu'elles subissent. Elles doivent être écoutées et orientées dans leurs démarches.

4.1. Dispositif de soutien psychologique

Un dispositif d'écoute téléphonique accessible gratuitement à tous les salariés du notariat sera mis en place. Sa gestion sera confiée à un organisme spécialisé, indépendant de la profession.

4.2. Document d'information relatif à la lutte contre le harcèlement au travail

Un document d'information relatif à la lutte contre le harcèlement au travail sera élaboré et mis en ligne sur le portail intranet de la profession.

Il apportera aux victimes les informations dont elles ont besoin pour les accompagner dans leurs démarches.

Article 5 | *Mise en œuvre et suivi des actions de lutte contre le harcèlement au travail*

Les actions de prévention et les dispositifs de soutien aux victimes déterminés par le présent accord seront mis en œuvre dans les meilleurs délais à compter de son entrée en vigueur.

5.1. Mise en œuvre des actions de prévention et des dispositifs de soutien aux victimes

La mise en œuvre des actions et des dispositifs déterminés aux articles 3 et 4 du présent accord est confiée au conseil supérieur du notariat.

Un bilan de cette mise en œuvre sera réalisé et présenté aux partenaires sociaux réunis en CPPNI au mois de juin 2023.

Ces actions de prévention et ces dispositifs de soutien aux victimes feront l'objet d'un suivi par les partenaires sociaux en commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation du notariat (CPPNI) : les informations nécessaires à ce suivi seront communiquées, le plus rapidement possible, à la commission après demande de l'un des partenaires sociaux afin que la question soit portée à l'ordre du jour de la plus proche réunion.

5.2. Communication

L'efficacité de tout dispositif nécessite qu'il soit connu du plus grand nombre. Une communication spécialement dédiée à ces actions de lutte contre le harcèlement au travail sera réalisée lors de la mise en œuvre des dispositifs déterminés aux articles 3 et 4 du présent accord.

Article 6 | *Stipulations spécifiques aux entreprises de moins de cinquante salariés*

Les partenaires sociaux ont considéré que cet accord n'avait pas à comporter de stipulations spécifiques aux entreprises de moins de cinquante salariés de la branche, dans la mesure où ce sujet nécessite d'être traité de manière uniforme au sein du notariat, quelle que soit la taille des entreprises. Ce choix se justifie d'autant plus que la branche du notariat est composée très majoritairement d'entreprises de moins de cinquante salariés.

Article 7 | *Date d'entrée en vigueur*

Le présent accord entrera en vigueur le 1^{er} janvier 2023.

Article 8 | *Publicité, dépôt et extension de l'accord*

L'accord sera rendu public et versé dans une base de données nationale, en application des articles L. 2231-5-1 et R. 2231-1-1 du code du travail.

Il sera déposé conformément aux articles L. 2231-6 et D. 2231-2 et suivants du code du travail et sera porté à la connaissance des employeurs et des salariés par sa mise en ligne sur le portail REAL, intranet de la profession, chaque employeur conservant la preuve de sa diffusion à tous les membres du personnel, par tout moyen.

Il sera soumis à la procédure d'extension prévue aux articles L. 2261-24 et suivants du code du travail, à l'initiative de la partie la plus diligente.

Fait à Paris, le 15 décembre 2022.

(Suivent les signatures.)