

Accord du 6 octobre 2023

relatif à la lutte contre le harcèlement moral et sexuel
et les agissements sexistes

NOR : ASET2351196M

IDCC : 2121

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

SNE,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CFDT ;

FO ;

FCCS CFE-CGC ;

F3C CFDT ;

SNELD CFE-CGC ;

SNPEP FO,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Afin d'assurer à l'ensemble des salariés du secteur de l'édition de livres un cadre de travail sûr et sain, les partenaires sociaux se sont accordés pour prendre des mesures efficaces de protections collectives et individuelles des personnes pour lutter contre toutes formes de harcèlement moral ou sexuel et toute violence et agissements sexistes ou sexuel.

Cet accord s'inscrit dans la volonté claire de la branche en matière de prévention des risques, de respect de la dignité des personnes et de garantie de leur santé physique et psychique.

C'est pourquoi les parties au présent accord soulignent l'importance qu'elles attachent :

- au développement de la sensibilisation, de l'information et de la formation sur les situations de harcèlement moral et sexuel et d'agissements sexistes au travail et à la promotion des méthodes de prévention de ces situations.

Les objectifs de cet accord sont les suivants :

- améliorer la compréhension et la prise de conscience de l'ensemble des entreprises et collaborateurs afin de prévenir et résorber les situations de harcèlement moral et sexuel et d'agissements sexistes ;

- maintenir un climat de travail exempt de toute forme de harcèlement moral et sexuel et d'agissements sexistes afin de préserver la santé et d'assurer le respect de la dignité des personnes ;
- contribuer à la sensibilisation, à l'information et à la formation des salariés, quel que soit leur niveau de responsabilité dans l'entreprise, afin de prévenir les conduites de harcèlement moral et sexuel et d'agissements sexistes ;
- proposer aux salariés qui se sentent victime de harcèlement moral et sexuel ou d'agissements sexistes des procédures leur assurant que toute alerte ou plainte sera examinée avec la plus grande impartialité et confidentialité.

Les parties rappellent les obligations de moyens et de résultats qui incombent à l'employeur, en matière de prévention du harcèlement, et de protection de la santé et de la sécurité des salariés.

Article 1^{er} | Le champ d'application

Le présent accord est applicable très spécifiquement aux entreprises, aux salariés et à toute personne en lien direct ou indirect avec les maisons d'édition, les entreprises de diffusion et de distribution de livres faisant application de la convention collective nationale de l'édition.

Il a vocation à s'appliquer également à tout tiers à l'organisation des entreprises du secteur de l'édition de livres, avec lesquels ces dernières ont une relation contractuelle (artistes auteurs, prestataire, libraires, festivaliers, etc.).

En effet, le présent accord vise aussi bien les relations et comportements intra entreprise que la prévention et le traitement de tout agissement répréhensible commis par des tiers (auteurs, prestataires, etc.).

I. Définitions

Article 2 | Définitions

À l'échelon international, la Déclaration universelle des droits de l'homme de 1948 fait de la dignité humaine la base de tous les droits fondamentaux : « [...] la reconnaissance de la dignité inhérente à tous les membres de la famille humaine et de leurs droits égaux et inaliénables constitue le fondement de la liberté, de la justice et de la paix dans le monde ».

À l'échelon européen, la charte des droits fondamentaux de l'Union européenne de 2000 y consacre également son premier chapitre : « La dignité humaine est inviolable. Elle doit être respectée et protégée ».

À l'échelon national, l'accord national interprofessionnel (ANI) du 26 mars 2010, qui rappelle l'importance du principe de dignité des personnes dans son préambule, a pour objet de sensibiliser les employeurs et les salariés sur les thèmes du harcèlement et de la violence au travail et de proposer les grandes lignes d'une politique de prévention.

Par ailleurs, le Haut conseil à l'égalité entre les femmes et les hommes sollicité par le gouvernement sur différents textes et politiques mises en place en matière d'égalité professionnelle, comprend dans son champ le harcèlement sexuel et moral. Désormais, les missions du CSEP (Conseil supérieur à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes) sont intégrées à celles de la formation égalité professionnelle du Haut conseil à l'égalité entre les femmes et les hommes, instance qui a pour mission, entre autres, de faire un état des lieux du sexisme en France.

La prévention du harcèlement et des violences au travail s'inscrit dans l'obligation générale de sécurité qui incombe à tout employeur (articles L. 4121-1 et suivants du code du travail). En appli-

cation de cette obligation, chaque employeur doit évaluer les risques et prendre les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale de ses salariés.

Le code du travail, le code pénal et l'accord national interprofessionnel du 26 mars 2010 définissent et sanctionnent les actes de harcèlement et de violence au travail.

Les parties entendent aussi souligner que le harcèlement, avec les mécanismes qui le sous-tendent, « est avant tout la manifestation d'un rapport de pouvoir et de domination », tel que le rappelle le ministère du travail dans son guide pratique et juridique, harcèlement sexuel et agissements sexistes au travail : prévenir, agir, sanctionner.

2.1. Le harcèlement et la violence au travail selon l'ANI du 26 mars 2010 et le bureau international du travail (BIT)

« Le harcèlement et la violence au travail s'expriment par des comportements inacceptables d'un ou plusieurs individus ; ils peuvent prendre des formes différentes (physiques, psychologiques, sexuelles), dont certaines sont plus facilement identifiables que d'autres.

L'environnement de travail peut avoir une influence sur l'exposition des personnes au harcèlement et à la violence.

Le harcèlement survient lorsqu'un ou plusieurs salariés font l'objet d'abus, de menaces et/ou d'humiliations répétés et délibérés dans des circonstances liées au travail, soit sur les lieux de travail, soit dans des situations liées au travail.

La violence au travail se produit lorsqu'un ou plusieurs salariés sont agressés dans des circonstances liées au travail. Elle va du manque de respect à la manifestation de la volonté de nuire, de détruire, de l'incivilité à l'agression physique. La violence au travail peut prendre la forme d'agression verbale, d'agression comportementale, notamment sexiste, d'agression physique...

Au sens du BIT, la violence au travail s'entend de "toute action, tout incident ou tout comportement qui s'écarte d'une attitude raisonnable par lesquels une personne est attaquée, menacée, lésée, ou blessée dans le cadre du travail ou du fait de son travail :

- la violence au travail interne est celle qui se manifeste entre les travailleurs, y compris le personnel d'encadrement ;
- la violence au travail externe est celle qui s'exprime entre les travailleurs (et le personnel d'encadrement) et toute personne présente sur le lieu de travail"^[1].

Les incivilités contribuent à la dégradation des conditions de travail, notamment pour les salariés qui sont en relation quotidienne avec le public, et rendent difficile la vie en commun.

Les entreprises qui laissent les incivilités s'installer, les banalisent et favorisent l'émergence d'actes plus graves de violence et de harcèlement.

Le harcèlement et la violence au travail peuvent être exercés par un ou plusieurs salariés ou par des tiers avec pour but ou pour effet de porter atteinte à la dignité d'un salarié, affectant sa santé et sa sécurité et/ou créant un environnement de travail hostile ».

2.2. Le harcèlement selon le code du travail et le code pénal

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

2.2.1. Le harcèlement moral

Les articles L. 1152-1 et suivants du code du travail définissent et prohibent le harcèlement moral, disposant notamment qu'« aucun salarié ne doit subir les agissements répétés de harcè-

[1] Définition de la violence au travail au sens du Bureau international du travail, qui est le secrétariat permanent de l'Organisation mondiale du travail.

lement moral qui ont 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 ».

Le harcèlement moral – qu'il soit individuel, collectif, organisationnel ou institutionnel (...) – est également pénalement répréhensible en application des articles 222-33-2 et suivants du code pénal.

2.2.2. Le harcèlement sexuel

Le harcèlement sexuel est défini et prohibé par les articles L. 1153-1 et suivants du code du travail selon lesquels « 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 ».

Le harcèlement sexuel est également pénalement répréhensible en application des articles 222-33 et suivants du code pénal.

2.3. Les propos et agissements sexistes

L'article L. 1142-2-1 du code du travail proscrit les agissements sexistes, définis « 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 ».

Selon le guide de l'égalité femmes-hommes du ministère du travail (2021), « les agissements sexistes créent de la souffrance au travail ».

Les propos et agissements sexistes (outrage, exhibition, diffusion pornographique, etc.) relèvent d'une attitude discriminatoire fondée sur le sexe : ces comportements peuvent être pénalement répréhensibles, en vertu de l'article 225-1 du code pénal.

2.4. Les agressions sexuelles

L'agression sexuelle est un délit pénal définie à l'article 222-22 du code pénal comme « toute atteinte sexuelle commise avec violence, contrainte, menace ou surprise ou, dans les cas prévus par la loi, commise sur un mineur par un majeur. »

L'article 222-23 du code pénal dispose que : « tout acte de pénétration sexuelle, de quelque nature qu'il soit, commis sur la personne d'autrui ou sur la personne de l'auteur par violence, contrainte, menace ou surprise est un viol. Le viol est puni de quinze ans de réclusion criminelle ».

L'article 222-27 du code pénal prévoit que : « les agressions sexuelles autres que le viol sont punies de cinq ans d'emprisonnement et de 75 000 euros d'amende. »

II. Prévention

L'employeur, en lien avec les représentants du personnel, prend les mesures nécessaires en vue de prévenir et gérer les agissements de harcèlement et d'agissements sexistes et de violence au travail.

Article 3 | Informations quant aux risques de harcèlement moral, sexuel, et d'agissement sexistes

Toute mesure de prévention implique une information claire et accessible à tous.

3.1. Mise à jour du règlement intérieur/mise en place d'affichages

Le règlement intérieur de l'entreprise et/ou un affichage doit indiquer les dispositions des articles 222-33 et 222-33-2 du code pénal portant sur le harcèlement ainsi que les actions contentieuses civiles et pénales ouvertes en matière de harcèlement sexuel et les coordonnées des autorités et services compétents (dont la liste est définie par décret), conformément aux articles L. 1152-4 et L. 1153-5 du code du travail.

L'affichage des articles de loi relatifs au harcèlement sexuel fait partie des dispositifs de prévention. La branche met donc à disposition de l'ensemble des entreprises un exemplaire d'affichage de ces textes (en annexe du présent accord).

Le règlement intérieur de chaque entreprise doit rappeler, en outre, les dispositions relatives au harcèlement moral, sexuel, ainsi qu'aux agissements sexistes prévues par le code du travail. Le règlement intérieur est porté, par tout moyen, à la connaissance des personnes ayant accès aux lieux de travail ou aux locaux où se fait l'embauche (art. L. 1321-1, L. 1321-2 et art. R. 1321-1 du code du travail).

3.2. Adaptation du document unique d'évaluation des risques professionnels (DUERP)

Le DUERP participe de la politique de prévention des risques. Le DUERP doit être établi et mis à jour sous la responsabilité de l'employeur, en coopération avec le CSE quand il existe.

À ce titre, il comporte un inventaire des risques identifiés dans chaque unité de travail de chaque entreprise ou de l'établissement, ainsi que des mesures de prévention mises en place par l'entreprise.

Le DUERP doit être adapté afin de comporter des mentions spécifiques aux risques liés aux harcèlements et agissements sexistes et aux mesures de prévention et de correction y afférentes, quelles que soient les conditions de travail.

Le DUERP, mis à jour au moins une fois par an, est consultable par l'ensemble des salariés relevant de l'entreprise.

3.3. Information des salariés

3.3.1. Information individuelle

Les entreprises du secteur de l'édition de livres devront remettre aux salariés nouvellement recrutés un livret comprenant toutes les informations relatives aux actions de prévention mises en place dans l'entreprise en matière de lutte contre les agissements sexistes et le harcèlement au travail.

Les entretiens annuels pourront permettre à l'employeur ou son représentant et au salarié d'aborder ces questions dans le cadre du point relatif aux conditions de travail et au bien-être au travail. Ce moment d'échange doit être aussi l'occasion de discuter de toute situation de harcèlement ou de violences au travail dont le salarié pourrait être victime ou témoin. L'employeur ou

son représentant peut profiter de cet entretien annuel pour donner plus ample information sur ces thématiques.

3.3.2. Information collective

L'information collective des salariés est réalisée en partie par le biais du règlement intérieur de l'entreprise (cf. art. 3.1 du présent accord).

L'employeur peut également diffuser une information collective régulière, en particulier au titre de la sensibilisation et des mesures de prévention contre le harcèlement moral et sexuel et les agissements sexistes.

3.4. Informations des tiers à l'organisation de l'entreprise

Les entreprises du secteur de l'édition de livres peuvent :

- intégrer dans les contrats de prestations et dans les contrats d'édition un article dédié aux violences au travail, au harcèlement moral et sexuel et les agissements sexistes afin de sensibiliser les co-contractants ;
- informer par tous moyens des différents outils de lutte et de prévention mis à disposition.

Article 4 | Les acteurs de la prévention

La mise en œuvre d'une politique d'identification, d'évaluation et de prévention du harcèlement et des agissements sexistes nécessite de clairement identifier, mobiliser et coordonner tous les acteurs de la prévention.

4.1. Les acteurs internes à l'entreprise

4.1.1. L'employeur

En application des articles L. 4121-1 et L. 4121-2 du code du travail, l'employeur veille au strict respect des dispositions légales relatives à la santé et la sécurité des salariés ainsi qu'aux principes généraux de prévention.

Il participe de manière active à la lutte contre le harcèlement au travail et les agissements sexistes notamment par le biais d'actions de prévention.

Il diligente, en outre, les actions nécessaires, en particulier une enquête interne, en cas de signalement d'une situation de harcèlement.

Il prend toutes sanctions appropriées lorsqu'une telle situation est avérée à l'issue d'une enquête.

4.1.2. Les services des ressources humaines

Les services des ressources humaines participent au renforcement de l'information et/ou de la formation des salariés sur les situations de harcèlement moral et sexuel ainsi que sur les agissements sexistes. Ils mettent en place et déploient au sein de l'entreprise les mesures internes de prévention et de traitement de ces situations.

Les services des ressources humaines constituent un relai des signalements de situations de harcèlement et d'agissements sexistes.

4.1.3. Le référent harcèlement et agissements sexistes au sein de l'entreprise

Conformément à l'article L. 1153-5-1 du code du travail, chaque entreprise de plus de 250 salariés relevant du champ du présent accord devrait désigner *a minima* un référent en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes avec le souci de représentation des deux sexes de préférence.

Les parties suggèrent aux entreprises de désigner ce ou ces référent(s) comme « Référent(s) harcèlement » au sens large (moral et sexuel).

Le rôle du référent harcèlement désigné par la direction est de :

- décliner les mesures de prévention nécessaires à la lutte contre tous les harcèlements (actions de sensibilisation, actions de formation...) ;
- recevoir les demandes et les signalements des salariés ;
- travailler en étroite collaboration avec le référent désigné par le comité social et économique (CSE) ;
- accompagner les salariés et managers dans la gestion de ces situations de harcèlement, situations avérées ou supposées ;
- conseiller la direction sur les mesures à prendre en cas de harcèlement supposé ou avéré.

L'adresse et le numéro d'appel du référent seront communiqués à l'ensemble des salariés de l'entreprise via un affichage dans les locaux de l'entreprise et diffusé via l'intranet de l'entreprise lorsqu'il existe.

Tout signalement de situation de harcèlement fera l'objet d'une information du référent harcèlement dans les entreprises qui en sont dotées.

Ce référent devra être formé, dans les 6 mois de sa désignation, aux questions de harcèlement moral et sexuel, et en particulier à la méthodologie de conduite d'enquête en situation de harcèlement. Une formation commune avec le référent du CSE peut être envisagée.

4.1.4. CSE et CSSCT

Les liens de proximité des représentants du personnel avec l'entreprise et ses salariés, leur connaissance des situations de travail au plus près des préoccupations du terrain, en font des contributeurs essentiels dans la mise en œuvre des dispositions des plans de prévention et de lutte contre le harcèlement et les agissements sexistes.

Les représentants du personnel jouent un rôle fondamental en matière de remontées d'information et d'alerte et de suivi des procédures d'enquête.

Pour les entreprises qui en sont dotées, le CSE joue un rôle central dans la lutte contre le harcèlement, moral, sexuel, et les agissements sexistes.

Il procède à l'analyse des risques professionnels auxquels peuvent être exposés les salariés comprenant les situations de harcèlement sexuel, moral et les agissements sexistes.

Le CSE peut notamment être force de proposition sur des actions de prévention qu'il juge utiles, la pertinence de leur mise en œuvre restant du ressort de l'employeur.

Le CSE peut également exercer dans les conditions légales un droit d'alerte lorsqu'un membre de la délégation du personnel a connaissance d'une situation de harcèlement ou d'agissements sexistes. Dans cette hypothèse et au titre de son obligation de sécurité, l'employeur mène dans les plus brefs délais une enquête conjointe avec le membre de la délégation du personnel.

Si l'employeur est saisi par un membre de la délégation du personnel au comité social et économique dans le cadre de son droit d'alerte – atteinte aux droits des personnes ; danger grave et imminent (articles L. 2312-5 et L. 2312-59 du code du travail), d'une atteinte aux droits d'un salarié résultant de faits de harcèlement, l'employeur est dans l'obligation de procéder sans délai à une enquête avec le membre de la délégation du personnel et de prendre les dispositions nécessaires pour remédier à cette situation.

Conformément à l'article L. 2314-1 du code du travail, le comité social et économique désigne un référent en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes parmi ses membres, sous la forme d'une résolution adoptée selon les modalités définies à

l'article L. 2315-32 du code du travail, pour une durée qui prend fin avec celle du mandat des membres élus du comité.

Il est recommandé de permettre la désignation de référents harcèlements par le CSE pour chaque organisation syndicale représentative dans l'entreprise.

Comme pour le référent de l'entreprise, le référent ou les référents du CSE pourront être désignés « Référent(s) harcèlement » au sens large (moral et sexuel).

Le rôle du référent désigné par le CSE consiste particulièrement :

- à être à l'écoute des salariés qui se sentent victimes de situation de harcèlement ;
- à alerter l'employeur sur toute situation de harcèlement dont il aurait connaissance. Il pourra participer à la mise en œuvre des actions de prévention de tout type de harcèlement aux côtés du référent harcèlement désigné par l'employeur.

Ce référent doit être formé spécifiquement, dans les 6 mois de sa désignation, aux questions de harcèlement moral et sexuel, et en particulier à la méthodologie de conduite d'enquête en situation de harcèlement, soit dans le cadre de la formation santé, sécurité et condition de travail soit lors d'une formation spécifique. Une formation commune avec le référent de l'entreprise (art. 4.1.3 du présent accord) peut être envisagée.

4.1.5. Les organisations syndicales

Les salariés de l'édition peuvent contacter à tout moment les organisations syndicales de salariés de la branche ainsi que le SNE, en particulier lorsque l'entreprise dans laquelle ils travaillent ne disposent pas de représentants du personnel.

L'ensemble des informations nécessaires sur le sujet figurera sur une fiche contact présente sur le site internet de chacune de ces organisations.

À cette fin également, il sera établi une liste de référents harcèlement et agissements sexistes au niveau de la branche permettant notamment aux salariés des entreprises de moins de 250 salariés de disposer d'un tel interlocuteur.

La commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI) pourra désigner référents, des représentants des organisations syndicales de salariés, des représentants du SNE, des référents volontaires issus des entreprises du secteur, préalablement formés et dont la candidature sera proposée par lesdites organisations et entreprises, à la CPPNI.

Les partenaires sociaux encouragent à la désignation d'au moins un référent par organisation syndicale représentative et le souci de représentation des deux sexes parmi les référents.

La liste sera transmise à toutes les entreprises du secteur pour affichage et diffusion en interne. Elle sera accessible sur le site du SNE et sur les sites des organisations syndicales de salariés.

4.1.6. Les salariés

Les salariés contribuent à la prévention des violences morales et sexuelles. La prise de parole doit être encouragée pour permettre à chaque salarié d'intervenir/d'alerter/de témoigner en présence de situations possibles de harcèlement ou d'agissements sexistes.

4.2. Les acteurs externes à l'entreprise

4.2.1. Les services de santé au travail

Les services de santé au travail sont des acteurs privilégiés en matière de prévention de harcèlement et de la violence au travail. Ils ont un rôle en matière d'information et de sensibilisation des salariés et de l'employeur confrontés à ces phénomènes.

L'employeur peut demander la participation des services de santé au travail pour l'évaluation des risques professionnels, la définition des indicateurs à surveiller, la réalisation d'actions de prévention ainsi que pour l'élaboration de formations adaptées et d'une politique de sécurité appropriée au niveau de l'entreprise.

L'employeur rappellera la possibilité pour les salariés de solliciter la médecine du travail ou un psychologue du travail.

4.2.2. L'inspection du travail

Présents dans tous les départements, les services de renseignements de l'inspection du travail sont disponibles par téléphone ou pour un entretien sur rendez-vous.

Les coordonnées de l'inspection du travail compétente ainsi que le nom de l'inspecteur compétent doivent faire l'objet d'un affichage dans l'entreprise (art. D. 4711-1 du code du travail).

L'inspection du travail peut être sollicitée par la partie la plus diligente, pour tout arbitrage en cas de désaccord entre l'employeur et le CSE sur l'application des outils et procédures de prévention face aux risques de harcèlement moral et sexiste.

4.2.3. Les associations régionales pour l'amélioration des conditions de travail (ARACT)

Les ARACT sont des structures ayant pour mission d'aider l'entreprise à définir ses besoins, diffuser les informations utiles, orienter vers les bons interlocuteurs sur toutes les questions en lien avec les conditions de travail, et notamment :

- la qualité de vie au travail ;
- la santé au travail et la prévention des risques professionnels ;
- la prévention des risques psychosociaux ;
- le développement de l'égalité au travail.

Le principe de leur action est d'intervenir à la demande des entreprises sur des problématiques spécifiques, qui peuvent avoir pour objet le harcèlement moral, sexuel et les agissements sexistes.

4.2.4. Les commissions paritaires régionales interprofessionnelles (CPRI)

Instituées au niveau régional afin de représenter les salariés et les employeurs des entreprises de moins de onze salariés, elles ont notamment pour compétences « d'apporter des informations, de débattre et de rendre tout avis utile [...] en matière [...] de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes » (art. L. 23-113-1 du code du travail).

III. Actions

Article 5 | Formation et sensibilisation

Les partenaires sociaux de la branche de l'édition de livres reconnaissent l'importance de la formation et de la sensibilisation dans le cadre de la prévention sur le harcèlement (notion de harcèlement moral) et les agissements sexistes et sexuels dans l'entreprise et s'accordent sur les mesures suivantes :

- au niveau des entreprises :
 - des actions de sensibilisation ou de formation relatives à la lutte contre le harcèlement moral, sexuel et les agissements sexistes à destination des managers et des dirigeants seront organisées ; si ces formations n'ont pas déjà eu lieu, elles devront être effectuées dans un délai limite de 24 (vingt-quatre) mois suivant la signature du présent accord ;

- les entreprises dotées de représentants du personnel et/ou d'un référent harcèlement prévoient une formation à leur destination ;
- une formation spécifique d'accompagnement des victimes de violences sexistes et sexuelles et de harcèlement moral, à destination des référents harcèlement (pour celles qui en sont dotées) sera organisée dans les douze mois après leur élection ; il pourra être fait des mises à jour en fonction de l'évolution du droit sur ces questions ;
- une campagne de sensibilisation devra également être réalisée une fois par an :
 - a) via l'intranet ou, à défaut d'intranet, un affichage et ou la diffusion d'une lettre d'information rappelant la définition du harcèlement moral, sexuel et des agissements sexistes, ainsi que la procédure à suivre pour les témoins et victimes, accompagnées des coordonnées du ou des référent(s) harcèlement/violences ;
 - b) via un kit d'information qui sera fourni par le SNE (affiches pédagogiques, vidéos, etc.) ;
- incitation à la négociation en entreprise : les parties invitent les employeurs à négocier des accords d'entreprise relatifs à la prévention de situations de harcèlement moral et sexuel et d'agissements sexistes ;
- au niveau de la branche, une campagne d'information et de sensibilisation sera menée dans les trois mois suivant la signature du présent accord.

À cet effet :

- des ateliers seront organisés pour présenter l'accord et les outils mis à disposition des adhérents ;
- une liste des formations existantes sera publiée sur le site internet du SNE, avec renvoi vers le site internet de l'AFDAS, l'OPCO de la branche ;
- un centre de ressources qui recense toute la documentation, les kits de communication, les fiches d'information, les fiches contacts sera mis en ligne sur le site internet du SNE.

Une campagne de sensibilisation devra également être réalisée *a minima* une fois tous les deux ans au niveau de la branche :

- via des webinaires d'information ;
- via un kit d'information élaboré et fourni par le SNE (affiches pédagogiques, vidéos, etc.).

Les référents harcèlement au niveau de la branche pourront être saisis par une entreprise ou un CSE d'entreprise qui rencontrent une difficulté méthodologique dans le traitement d'une situation suite à un signalement de harcèlement.

Article 6 | Devoir de vigilance et facilitation de la parole

Il importe que les actions de prévention de l'entreprise permettent que les signalements puissent être faits sans crainte et sans délai.

Chaque personne témoin a une responsabilité morale dans la lutte contre le harcèlement en particulier parce que les victimes peuvent être dans une incapacité à dénoncer ce qu'il leur arrive.

Il convient :

- de mettre en place une adresse mail dédiée au signalement de faits pouvant relever d'un harcèlement moral, sexuel ou d'agissements sexistes ;
- de communiquer aux salariés les noms et coordonnées, et le rôle, des référents harcèlement (direction et CSE) quand ils existent et quand ils changent.

7.1. Mise en place d'une procédure interne spécifique de signalement, d'enquête et de traitement de la situation : procédure d'alerte

Les partenaires sociaux souhaitent favoriser la remontée d'information en matière de harcèlement moral ou sexuel, et d'agissements sexistes, et considèrent que tout signalement doit être pris au sérieux.

Il est essentiel que la politique de prévention mise en place par l'employeur facilite la parole des victimes et des témoins, et assure à la victime dont le signalement de harcèlement serait avéré ainsi qu'aux témoins une protection contre toute mesure de représailles éventuelles.

En matière de signalement, il convient de rappeler qu'il existe déjà les dispositifs de droits d'alerte introduit par le code du travail :

- le droit d'alerte du CSE en cas d'atteinte aux droits des personnes qui conduit à une procédure spécifique ;
- le droit d'alerte pour danger grave et imminent ouvert à un salarié ou un membre du CSE qui conduit lui aussi à une procédure spécifique.

Il peut être effectué un signalement direct par un membre du CSE, un salarié témoin ou un salarié victime d'une situation présumée de harcèlement.

Pour faire face à un éventuel signalement, l'employeur doit mettre en place en interne une procédure d'enquête et de traitement des situations assimilables à du harcèlement moral, sexuel, ou à des agissements sexistes. Pour ce faire, il pourra être fait appel à un tiers extérieur spécialisé (expert).

L'enquête a deux objectifs principaux :

- chercher à établir un faisceau d'indices et/ou réunir les preuves permettant d'étayer la réalité des faits allégués de harcèlement moral ou sexuel en recueillant les témoignages des personnes impliquées directement (victime et auteur présumés) et indirectement (témoins, responsables hiérarchiques, médecine du travail...) ;
- conclure si les faits sont ou non constitutifs d'une présomption de harcèlement.

Un exemple de procédure interne, en cas de signalement, est proposé en annexe 2 du présent accord.

Dans ce cadre, il est recommandé que les dispositions adoptées dans les entreprises respectent les préalables suivants :

- la protection des personnes face aux risques ;
- la protection et l'accompagnement des témoins et lanceurs d'alerte ;
- la confidentialité des échanges ;
- l'anonymat ;
- l'écoute active et sans jugement ;
- l'impartialité : rester neutre dans son questionnement et la retranscription des entretiens ;
- des délais courts ;
- le respect du contradictoire et le rôle de la justice.

Lorsque qu'une situation de harcèlement est signalée, l'employeur doit agir rapidement afin de faire cesser les faits, de protéger des facteurs de risques les salariés concernés, et ce à titre conservatoire (mise à pied de l'auteur, mise en congé, changement de poste provisoire, détachement hiérarchique, etc.) même avant la fin d'une enquête interne, si nécessaire.

Les parties rappellent que les témoins et victimes de harcèlement moral ou sexuel bénéficient du régime de protection des lanceurs d'alerte en application des articles L. 1152-2 et L. 1153-2 du code du travail.

7.2. Mise en place d'une cellule psychologique et juridique

Dans le cadre de la lutte contre toute situation de harcèlement et d'agissements sexistes, la branche de l'édition de livres mettra en place une cellule d'écoute psychologique.

Cette cellule permettra de répondre tout à la fois à des questions d'ordre personnel ou de conseil juridique.

Cette cellule d'écoute pourrait être accessible :

1. Grâce à un numéro de téléphone unique permettant d'accéder aux services de la cellule d'écoute et d'accompagnement ;
2. Grâce à une adresse mail ;
3. Grâce à un site internet donnant accès notamment à des fiches d'informations.

Dès sa mise en place, une large campagne d'information pourra être menée pour faire connaître l'existence de cette cellule d'accompagnement.

7.3. Orientation vers le Défenseur des droits

Le Défenseur des droits est compétent pour traiter les réclamations des victimes de harcèlement sexuel au titre de sa mission de lutte contre les discriminations.

Toute personne physique (individu) ou morale (société, association...) se considérant discriminée ou victime de harcèlement discriminatoire ou sexuel peut le saisir directement et gratuitement par téléphone (09.69.39.00.00), par courrier ou sur le site <https://www.defenseurdes-droits.fr/fr/saisir>.

7.4. Médiation

Conformément à l'article L. 1152-6 du code du travail, la médiation est un outil qui peut être utilisé en situation de tensions relationnelles et les de conflits sous certaines conditions.

Suite à des faits de harcèlement, il convient d'interroger les parties sur la pertinence d'une médiation. En tout état de cause, seules elles-mêmes peuvent décider si elles ont besoin l'une et l'autre de cette étape de médiation, afin de parler de ce qui s'est produit pendant la situation de harcèlement.

Lorsqu'une enquête n'a pas pu conclure à un contexte de harcèlement avéré, la médiation peut être proposée de façon à aider à améliorer la relation entre les personnes si celles-ci le souhaitent et, en particulier, si elles doivent continuer à travailler ensemble.

Le choix du médiateur fait l'objet d'un accord entre les parties. Le médiateur doit nécessairement être un médiateur professionnel et ne peut être ni une personne de l'entreprise, ni un avocat, ni un défenseur syndical. Il doit apporter toute garantie éthique et déontologique dans la pratique de la médiation.

Article 8 | *Dispositifs spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés*

Dans les entreprises de moins de 50 salariés et n'appartenant pas à un groupe, les dispositifs suivants seront mis en place dans le délai de trois mois après la signature du présent accord. Si toutefois, une entreprise de moins de 50 salariés, appartenant à un groupe, ne bénéficie pas déjà des dispositifs suivants, ils devront être mis en place dans ce même délai de trois mois.

8.1. Accompagnement des salariés par les organisations syndicales de salariés représentatives dans la branche de l'édition et le SNE

Lorsque les entreprises ne disposent pas de comité social et économique (CSE) ou de représentants du personnel, les salariés peuvent contacter les organisations syndicales de salariés de la branche ainsi que le SNE, organisation patronale.

L'ensemble des informations nécessaires figurera sur une fiche contact présente sur le site internet de chacune de ces organisations.

À cette fin également, il sera établi une liste de référents harcèlement et agissements sexistes au niveau de la branche permettant notamment aux salariés de toute entreprise de disposer d'un tel interlocuteur.

Elle sera transmise à toutes les entreprises du secteur pour affichage et diffusion en interne.

Elle sera accessible sur le site du SNE et sur les sites des organisations syndicales de salariés (voir en annexe du présent accord).

Pourront être désignés référents, par la CPPNI, des représentants, des organisations syndicales de salariés, des représentants du SNE, des référents volontaires issus des entreprises du secteur.

8.2. L'AFDAS

Les entreprises et leurs salariés peuvent bénéficier du plan de lutte contre les violences et le harcèlement sexistes et sexuels mis en place par l'AFDAS et construit autour de 3 axes :

1^{er} axe : sensibiliser pour découvrir les enjeux des violences et harcèlements sexistes et sexuels, avec les parcours Remixt.

2^e axe : former pour comprendre et agir dans l'entreprise grâce des méthodes et des outils adaptés afin :

- d'appréhender les enjeux du sujet ;
- de comprendre et prévenir les comportements sensibles au sein de l'entreprise ;
- d'outiller les entreprises et ses collaborateurs pour mettre en place une démarche durable en faveur de la lutte contre les VHSS.

À cet effet, quatre (4) parcours de formation, distincts, ont été conçus selon les besoins et objectifs professionnels spécifiques.

3^e axe : accompagner pour doter les entreprises d'un plan d'actions en faveur de la lutte contre les violences et harcèlements sexistes et sexuels.

Article 9 | Durée, révision, dénonciation et adhésion

9.1. Durée de l'accord et délai de mise en œuvre

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

La mise en œuvre de cet accord, 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 et de façon volontaire, pour les entreprises adhérentes aux organisations signataires, dès sa signature.

9.2. Modalités de révision

Le présent accord 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 accord 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 accord qu'elles modifient.

Article 9.3 | Modalités de dénonciation

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

La partie qui dénonce l'accord 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 accord.

Article 10 | Clause de rendez-vous et suivi de l'accord

Article 10.1 | Clause de rendez-vous

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

Dans ce cas, l'accord est révisé conformément aux dispositions des articles L. 2231-1 et L. 2261-7 du code du travail et de l'article 10.2 du présent accord.

Le rendez-vous relatif au bilan du présent accord a lieu une (1) fois par an.

Article 10.2 | 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 est mise en place dans les trois mois suivant la signature du présent accord de branche. Cette commission, qui se réunira une fois par an, a pour mission de suivre l'application du présent accord, de définir les indicateurs permettant d'objectiver ce suivi et d'examiner les conditions de la mise en œuvre du présent accord.

Article 11 | Dépôt, publicité, et demande d'extension

Dès lors qu'il n'aurait pas fait l'objet d'une opposition régulièrement exercée par la majorité des organisations syndicales, le présent accord fera l'objet d'un dépôt dans les conditions prévues par les articles L. 2231-6 et D. 2231-2 du code du travail et d'une demande d'extension dans les conditions fixées aux articles L. 2261-15 et suivants dudit code.

Fait à Paris, le 6 octobre 2023.

(Suivent les signatures.)

Annexes

Annexe 1 Modèle d’affichage obligatoire et de règlement intérieur

Article | *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 du code du travail, 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 du code du travail 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 du code du travail, 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 du code du travail 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 du code du travail 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 du code du travail, 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 du code du travail.

Elles peuvent exercer ces actions en faveur d'un salarié de l'entreprise dans les conditions prévues par l'article L. 1154-1 du code du travail, 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 du code du travail, 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 (à compléter)

Médecin du travail ou du service de santé au travail :

Mme/M.

Adresse :

Téléphone :

Inspection du travail et nom de l'inspecteur(trice) du travail :

Mme/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) :

Mme/M.

Adresse (poste de travail) :

Téléphone :

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

Mme/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 :

Mme/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 :

SNLE CFDT, 7 et 9, rue Euryale Dehaynin, 75019 Paris, contact : snle@f3c.cfdt.fr, 01.42.03.89.42 et 06.81.87.47.09.

Mme/M.

Mme/M.

SNPEP – FO, 131, rue Damrémont, 75018 Paris, contact : secretariat@snpepfo.fr, 01.53.01.61.38.

Mme/M.

Mme/M.

Les organisations professionnelles d'employeurs :

SNE, 115, boulevard Saint-Germain, 75006 Paris, contact : Axelle Chambost : achambost@sne.fr.

Annexe 2 Exemple de procédure interne en cas de signalement

1^{re} étape : recevoir le signalement

Quel que soit son auteur (la victime, un témoin, un représentant du personnel, etc.) et la forme qu'il prend (courrier, mail, SMS, remontée orale à l'occasion d'un entretien, etc.), tout signalement doit faire l'objet d'une transmission rapide et sérieuse de la part de l'employeur. La personne en charge de cette prise en compte peut être :

- dans les entreprises d'au moins 250 salariés : le référent en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes au travail, outre les personnes visées ci-après ;
- dans les entreprises de taille inférieure : le responsable des ressources humaines ou toute personne désignée parmi les membres de la direction ou l'employeur lui-même, à condition que la personne choisie ne soit pas elle-même mise en cause au moment du signalement.

Dans les deux cas, le CSE et le référent harcèlement du CSE, quand il existe, seront informés.

La ou les personnes recevant le signalement devront garantir toute confidentialité tant interne qu'externe.

2^e étape : accuser réception du signalement

L'auteur du signalement est informé par la direction du fait que la situation est en cours de traitement.

Un accusé de réception est communiqué à la personne qui a signalé la situation. Cela doit être l'occasion de lui rappeler ses droits (notamment articles L. 1152-1 et suivants du code du travail).

Dès l'engagement de la procédure de signalement ou d'alerte, l'employeur réunit les conditions d'une protection des personnes impliquées et propose un accompagnement adapté à la situation en présence, individuel et collectif.

3^e étape : procéder à une première écoute de l'auteur du signalement et de la victime

L'auteur du signalement et la victime (s'ils sont distincts) seront reçus ensemble ou individuellement (selon leur souhait) par un représentant de la direction.

Lorsque l'auteur du signalement n'est pas la victime présumée, l'entretien a pour objectif de recueillir sa perception et son appréciation des faits ainsi que les premiers éléments de fait dont il ou elle a connaissance.

L'auteur du signalement et la victime peuvent être accompagnés par la personne de leur choix pour cet entretien, notamment un membre du CSE ou le référent harcèlement quand il existe, et doit en être préalablement informée.

Si l'auteur du signalement est la victime elle-même, l'entretien aura pour but de constituer un premier cadre d'écoute sécurisant et de signifier à la personne que le signalement est pris au sérieux par la direction de l'entreprise. Ce sera l'occasion de recueillir son témoignage et ses ressentis, et prendre en compte les premiers éléments de faits ou indices.

À cette étape, l'employeur met en place des équipements et espaces dédiés garantissant la confidentialité. L'employeur affiche des principes d'accueil et de procédure clairs pour mettre en confiance la victime.

4^e étape : réaliser une enquête interne

L'enquête interne a deux objectifs principaux :

- chercher à établir un faisceau d'indices ou réunir les preuves permettant d'étayer la réalité des faits allégués de harcèlement moral ou sexuel en recueillant les témoignages des personnes impliquées directement (victime et auteur présumés) et indirectement (témoins, responsables hiérarchiques, médecine du travail...) ;
- conclure si les faits sont ou non constitutifs d'une présomption de harcèlement.

Les principes prioritaires qui doivent guider la réalisation de l'enquête sont les suivants :

- la parole des personnes sera recueillie comme pour la première étape de signalement, par une écoute active et sans jugement ;
- la confidentialité, pour protéger la dignité et la vie privée de l'ensemble des personnes impliquées ;
- les personnes en charge de l'enquête interne sont tenues au secret des informations communiquées au cours de celle-ci ;
- en cas de communication d'informations à des personnes extérieures à l'enquête il faudra procéder à leur anonymisation ;
- l'impartialité des enquêteurs ;
- la démarche contradictoire avec un traitement équitable des personnes ;
- l'enquête doit être diligentée sans délai et, de préférence, sans interruption.

a) L'enclenchement de la phase l'enquête

Le lancement de la phase d'enquête doit se faire, à l'initiative de la DRH ou d'un représentant de l'employeur, par l'organisation d'une réunion préparatoire réunissant les personnes chargées de sa réalisation ayant pour but de préciser la méthodologie, les modalités pratiques et le cadre de l'enquête (calendrier, liste des personnes à auditionner, périmètre de l'enquête, règle de confidentialité et d'impartialité, écoute active, bienveillante et sans jugement de valeur, principe de la liberté de refuser l'entretien, garantie de sécurité des personnes, etc.).

Afin de garantir une pluralité des points de vue, l'enquête (réalisation des auditions, élaboration d'un rapport d'enquête) doit être menée conjointement par un représentant de la direction et un représentant du personnel (qui peuvent être le référent prévu à l'article L. 1153-5-1 du code du travail pour la partie « employeur » et celui prévu à l'article L. 2314-1 du code du travail pour la partie « salariés »).

Lorsque l'entreprise ne compte pas de représentant du personnel, un salarié peut être choisi sur la base du volontariat.

En outre, il convient de veiller à ne pas confier l'enquête à un salarié ou représentant du personnel ou de la direction travaillant dans le même service que la victime ou l'auteur présumé, ou à l'un de leurs supérieurs hiérarchiques directs, et plus largement à toutes personnes dont la participation est de nature à remettre en cause l'impartialité de l'enquête.

Il est conseillé de faire appel à un tiers extérieur expert formé à la conduite d'enquête en situation de harcèlement.

En cas d'intervention d'un expert une réunion préparatoire destinée à présenter sa lettre de mission et sa méthodologie et son approche déontologique sera organisée avec les représentants de la direction et du CSE.

b) Les entretiens

Il convient d'entendre, avec leur accord, 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 directs et indirects ;
- 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 ;
- le médecin du travail.

Dans le cadre des entretiens, il convient :

- d'informer les personnes entendues dans un délai raisonnable en amont de l'entretien (3 jours avant par exemple) en précisant l'objet de l'entretien ;
- de recueillir le consentement des personnes et rappeler que chacun conserve sa liberté de participer ou non aux entretiens ;
- d'entendre les personnes de manière individuelle ;
- d'éviter les ambiances intimidantes et non sécurisante : il convient de choisir un lieu d'entretien neutre (pas le bureau de la DRH ou du manager) il est recommandé de mener conduire les entretiens à deux personnes maximum ;
- de rédiger un compte rendu détaillé et daté à la fin de chaque entretien en l'absence de témoignage écrit, avec l'accord de la personne entendue.

Au cours des entretiens, les enquêteurs chercheront sans forcer et contraindre les personnes, à évoquer les thèmes et points suivants :

- chronologie des faits et dynamique de la situation ;
- particularités des conditions de travail (environnement, charge et temps de travail) et de l'organisation du travail dans le service concerné ;
- ressentis et réactions de la personne victime, et état de sa santé ;
- présence de témoins lors des faits ;
- existences d'éléments de preuve matérielle ;
- pratiques et état des relations interpersonnelles dans le service ;
- liens hiérarchiques et non hiérarchiques en jeu.

c) Gérer les relations de travail pendant l'enquête

L'employeur est dans l'obligation d'agir le plus rapidement possible pour faire cesser les comportements inappropriés et assurer la protection des personnes impliquées (victime présumée, salarié mis en cause, témoins).

En premier lieu, il convient de s'assurer qu'aucune de ces personnes n'est l'objet de mesures de représailles et d'orienter la victime présumée vers les services de la médecine du travail. En outre, selon le cas il peut être opportun, au cours de l'enquête, d'adapter les conditions de travail au sein de l'organisation de l'entreprise afin de limiter au maximum les contacts entre les différentes personnes impliquées.

La consigne peut ainsi être donnée aux personnes impliquées de ne pas entrer en contact les unes avec les autres.

En parallèle, des mesures transitoires peuvent s'envisager :

- si la victime présumée et le salarié mis en cause travaillent habituellement ensemble, l'un des deux salariés peut être affecté le temps de l'enquête dans un autre service. Ce changement d'affectation doit de préférence se faire au profit de la victime présumée et avec son consentement ;

- si le salarié mis en cause est un responsable hiérarchique de la victime présumée, il peut être envisagé d’affecter temporairement cette dernière, avec son accord, auprès d’un autre responsable, en faisant en sorte qu’elle continue d’exercer les mêmes fonctions ;
- si les faits signalés sont suffisamment graves et que le maintien dans l’entreprise du salarié mis en cause fait courir un risque sur la santé physique et mentale de la victime présumée ou des autres salariés, il est recommandé de procéder à sa mise à pied ou à une dispense d’activité, selon la gravité des faits relevés), à titre conservatoire le temps de l’enquête.

Quelle que soit la mesure transitoire retenue, il est important de préserver la dignité de toutes les parties prenantes.

d) L’élaboration du rapport d’enquête et sa communication

Le rapport d’enquête a vocation à rassembler :

- l’ensemble des comptes rendus des entretiens ;
- les conclusions de l’enquête.

La retranscription des entretiens peut contenir des verbatim en garantissant l’anonymat des personnes s’exprimant.

La retranscription des entretiens ne doit pas se contenter d’énumérer les faits et actes matériels identifiés, il doit aussi retranscrire les ressentis exprimés par les différents interlocuteurs.

Il est recommandé que le rapport d’enquête soit validé et signé par l’ensemble des enquêteurs.

Le rapport est présenté en CSE à l’occasion d’une réunion de restitution.

À défaut d’accord des enquêteurs sur la retranscription de tel ou tel témoignage, il pourra être envisagé de solliciter de nouveau la personne pour laquelle tel ou tel propos retranscrit conduit à cette différence d’interprétation.

5^e étape : les suites de l’enquête

Que l’enquête interne conclue à l’existence ou non d’un harcèlement moral ou sexuel, ou d’agissements sexistes, il convient d’informer la personne à l’origine du signalement pour l’informer des conclusions de l’enquête et des suites données.

a) Information du CSE

En toute hypothèse, le rapport d’enquête devra être présenté au CSE pour information avant toute prise de décision sur les suites à donner aux conclusions de l’enquête. Une réunion extraordinaire du CSE sera organisée si nécessaire, à laquelle sera invité l’expert s’il y en a eu un de mandaté.

b) Conclusions de l’enquête

Hypothèse 1 : Le rapport conclut à l’existence d’un harcèlement moral ou sexuel, ou à des agissements sexistes :

Sanction de l’auteur du harcèlement ou des agissements sexistes :

Les agissements de harcèlement sont des agissements fautifs passibles d’une sanction disciplinaire.

Il appartient à l’employeur, dès qu’il a connaissance de faits de harcèlement commis par l’un de ses salariés, de mettre en œuvre la procédure disciplinaire. Si la sanction est laissée à son appréciation, elle peut aller jusqu’au licenciement pour faute grave. Il convient en tout état de cause de prendre les mesures nécessaires pour que le salarié ne puisse continuer ou réitérer ce type d’agissements.

Lorsqu'il a connaissance des faits, l'employeur doit agir rapidement. En effet, celui-ci dispose d'un deux mois pour engager les poursuites disciplinaires. Cette notion doit s'entendre d'une information précise et complète des événements.

Concernant la reconnaissance d'agissements sexistes sans harcèlement, il appartient à l'employeur de déterminer si une sanction est nécessaire en regard de la gravité des faits révélés lors de l'enquête.

Accompagnement de la victime :

Une fois l'auteur du harcèlement ou d'agissement sexistes sanctionné, il faut veiller à ce que la victime retrouve des conditions normales de travail. Il s'agit d'être particulièrement vigilant aux représailles dont la victime, voire les témoins, peuvent être l'objet de la part de collègues « solidaires » de la personne mise en cause.

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

L'employeur et les représentant du personnel pourront aussi rappeler à la victime ses droits en matière de justice pénale.

Hypothèse 2 : Le rapport conclut à l'absence de harcèlement moral ou sexuel :

Le salarié ayant dénoncé des faits de harcèlement dont l'enquête n'a pas révélé l'existence ne saurait faire l'objet d'une sanction disciplinaire sauf mauvaise foi caractérisée de sa part.

Il convient dans ce cas d'informer l'auteur du signalement, de préférence au cours d'un entretien physique, du fait que le rapport conclut à l'absence de harcèlement.

La voie judiciaire demeure actionnable, à l'initiative de la personne se considérant comme victime d'un des agissements visés dans le chapitre susvisé des définitions.

D'une manière générale, il convient de :

- rester vigilant tout en évitant d'instaurer un climat de suspicion : l'absence de harcèlement auquel a conclu l'enquête peut simplement résulter de l'absence de témoignages ou d'éléments suffisamment probant ;
- accompagner la poursuite des relations de travail : au-delà des salariés directement impliqués, la réalisation d'une enquête peut générer des tensions dans l'entreprise et un climat de défiance peut s'instaurer à l'égard de la personne mise en cause, et/ou de celles à l'origine du signalement ou ayant témoigné. Le management de proximité, les responsables des ressources humaines et l'employeur doivent être particulièrement vigilants à la non-détérioration des conditions de travail.

L'enquête aura pu néanmoins mettre en évidence des tensions relationnelles ou des conflits, voire des problèmes d'organisation ou de conditions de travail.

Il sera ainsi nécessaire d'apporter toute mesure d'adaptation, de correction ou d'accompagnement destinée à améliorer la situation.

Le CSE sera informé le cas échéant sur les actions envisagées dans ce cadre en amont de leur mise en place.

c) Information des salariés concernés

En toute hypothèse, une information à destination des salariés concernés ou du service concerné sera effectuée pour annoncer la fin de l'enquête et ses éventuelles conséquences sur le collectif de travail en respectant bien entendu le principe de confidentialité et d'anonymat qui s'impose.

Annexe 3 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 (DREETS) <https://dreets.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 : Justice/Annuaire et contacts/ Annuaire des maisons de justice et du droit ;
- association harcèlement moral stop (HMS) : 01.56.34.01.76 – 06.07.24.35.93, <https://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 (Les associations de prévention et de lutte contre les violences sexistes et sexuelles – Arrêtons les violences (arretonslesviolences.gouv.fr)) ;
- 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 : présentation PowerPoint (egalite-femmes-hommes.gouv.fr).

Annexe 4 Référents de branches : liste et contacts

À compléter :

Organisations syndicales de salariés :

- SNLE CFTD, 7 et 9 rue Euryale Dehaynin, 75019 Paris, contact : snle@f3c.cfdt.fr – 01.42.03.89.42 et 06.81.87.47.09 ;
- SNPEP – FO, 131 rue Damrémont, 75018 Paris, contact : secretariat@snpepfo.fr, 01.53.01.61.38 ;
-

Organisation professionnelle d’employeurs :

- SNE, 115, boulevard Saint-Germain, 75006 Paris, contact : Axelle Chambost : achambost@sne.fr

Annexe 5 Les guides

1. Guide pratique et juridique du ministère du travail : Harcèlement sexuel et agissements sexistes au travail : prévenir, agir, sanctionner.
2. Guide de l'égalité femmes-hommes du ministère du travail (2021).