

Convention collective nationale

IDCC : **3241** | **TÉLÉDIFFUSION**
(2 juillet 2021)

Accord du 9 juin 2025

relatif à la lutte contre les violences et le harcèlement
sexistes et sexuels (VHSS)

NOR : ASET2550605M

IDCC : 3241

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

ACCeS ;

STP ;

Locales TV ;

SMSP,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

SNRT CGT ;

UNSA spectacle ;

F3C CFDT ;

FO Médias ;

SNPCA CFE-CGC,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Les partenaires sociaux de la branche de la télédiffusion, conscients des enjeux cruciaux liés à la sécurité et au bien-être des salariés, décident d'instaurer des mesures concrètes pour prévenir et lutter contre les violences et le harcèlement sexistes et sexuels (VHSS) au sein de leur secteur par la négociation d'une annexe à la convention collective de la télédiffusion. À cette fin, les organisations syndicales représentatives (F3C CFDT, SNPCA CFE-CGC, FO Médias, l'UNSA spectacle et communication, le SNRT CGT Audiovisuel et Solidaires) et les organisations patronales (le STP, le SMSP, l'ACCeS, Locales TV) se sont réunies à plusieurs reprises.

Cette annexe représente une étape significative pour garantir un environnement de travail plus sûr et plus respectueux, dans lequel chacun peut exercer son métier sans crainte de violences, de quelque nature qu'elle soit et en particulier celles à caractère sexuel et sexiste. Les acteurs

et les entreprises de la branche de la télédiffusion, en raison des conditions de travail imposées par la nature de son activité (comme, par exemple, la diversité des lieux de travail qui peuvent être éloignés des locaux habituels de l'entreprise ou des horaires de travail pouvant s'étaler tout au long de la journée) s'attachent à offrir un environnement où chaque personne, quelle que soit sa position, son statut ou sa situation contractuelle se sent respectée, valorisée et en sécurité.

Le cadre légal relatif à la lutte contre les violences et le harcèlement sexistes et sexuels n'a eu de cesse de se renforcer ces dernières années. Plusieurs lois ont été adoptées pour la renforcer et notamment la loi n° 2018-703 du 3 août 2018 qui renforce les dispositions relatives aux violences sexuelles et sexistes ou encore la loi n° 2021-1018 du 2 août 2021 qui précise les obligations des employeurs en matière de prévention du harcèlement.

La présente annexe entend ainsi inscrire la branche de la télédiffusion dans une démarche vertueuse à cet égard et se conformer aux obligations issues de l'article L. 2241-1 du code du travail selon lequel : « Les organisations liées par une convention de branche ou, à défaut, par des accords professionnels se réunissent, au moins une fois tous les quatre ans [...] pour négocier : [...] 2° Sur les mesures tendant à assurer l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et sur les mesures de rattrapage tendant à remédier aux inégalités constatées ainsi que sur la mise à disposition d'outils aux entreprises pour prévenir et agir contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes ».

La présente annexe vise à établir un cadre clair en faveur de la prévention, la sensibilisation et la gestion des situations de violences et de harcèlement sexuels et d'agissements sexistes. Elle vise à diffuser des mesures adaptées de nature à libérer la parole, à garantir une écoute, une protection et un accompagnement des victimes mais également à promouvoir une culture de respect et de sécurité de chacun(e) au sein du secteur.

Article 1^{er} | Définitions et rappel du cadre légal

Afin d'avoir une approche commune à l'égard des actes de violences et de harcèlement sexuels et d'agissements sexistes, les parties sont convenues de l'importance de s'accorder sur des définitions claires et partagées par tous les acteurs de la branche de la télédiffusion.

1.1. Les agissements sexistes

Selon l'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. »

Trois éléments constitutifs doivent être réunis :

- 1.** L'existence d'un élément ou de plusieurs éléments de fait, pouvant prendre différentes formes (comportement, propos, acte, écrit), subi(s) par une personne, c'est-à-dire non désiré(s) ;
- 2.** L'agissement, doit avoir pour objet ou pour effet de porter atteinte à la dignité du/de la salarié(e) ou créer un environnement de travail intimidant, hostile, humiliant ou offensant ;
- 3.** L'existence d'un lien entre les agissements subis et le sexe de la personne : un(e) salarié(e) subit ces agissement(s) de manière répétée quel que soit l'identité de genre dans laquelle la personne se reconnaît.

L'article R. 625-8-3 alinéa 1^{er} du code pénal prévoit qu'« est puni de l'amende prévue pour les contraventions de la 5^e classe le fait, hors les cas prévus aux articles 222-13, 222-32, 222-33, 222-33-1-1, 222-33-2-2 et 222-33-2-3, d'imposer à une personne tout propos ou comportement à connotation sexuelle ou sexiste qui soit porte atteinte à sa dignité en raison de son caractère dégradant ou humiliant, soit créé à son encontre une situation intimidante, hostile ou offensante. »

1.2. Le harcèlement sexuel

Depuis la loi n° 2012-954 du 6 août 2012, le harcèlement sexuel est visé dans les mêmes termes dans le code pénal et dans le code du travail (art. 222-33 du code pénal et article L. 1153-1 du code du travail).

L'article L. 1153-1 du code du travail dispose qu'aucun(e) salarié(e) 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.

De plus, il convient de préciser que la situation intimidante, hostile ou offensante peut être consécutive à un harcèlement sexuel consistant en un harcèlement environnemental ou d'ambiance. Ce harcèlement environnemental ou d'ambiance est produit à l'encontre d'une personne qui évolue dans un cadre de travail où, sans être directement visée, elle subit des propos ou des comportements à connotation sexuelle répétés qui créent une situation dégradante.

1.3. Les agressions sexuelles

L'article 222-22 alinéa 1^{er} du code pénal définit l'agression sexuelle comme « toute atteinte sexuelle commise par violence, contrainte, menace ou surprise ou, dans les cas prévus par la loi, commise sur un mineur par un majeur ».

L'article 222-22-1 du code pénal prévoit que « la contrainte prévue par le premier alinéa de l'article 222-22 peut être physique ou morale.

Lorsque les faits sont commis sur la personne d'un mineur, la contrainte morale mentionnée au premier alinéa du présent article ou la surprise mentionnée au premier alinéa de l'article 222-22 peuvent résulter de la différence d'âge existant entre la victime et l'auteur des faits et de l'autorité de droit ou de fait que celui-ci a sur la victime, cette autorité de fait pouvant être caractérisée par une différence d'âge significative entre la victime mineure et l'auteur majeur.

Lorsque les faits sont commis sur la personne d'un mineur de quinze ans, la contrainte morale ou la surprise sont caractérisées par l'abus de la vulnérabilité de la victime ne disposant pas du discernement nécessaire pour ces actes. »

L'article 222-23 du code pénal dispose que « tout acte de pénétration sexuelle, de quelque nature qu'il soit, ou tout acte bucco-génital 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 15 ans de réclusion criminelle ».

L'article 222-27 du code pénal prévoit que « les agressions sexuelles autres que le viol sont punies de 5 ans d'emprisonnement et de 75 000 € d'amende ».

1.4. Disposition générale

Bien que l'emprise ne soit ni définie juridiquement ni sanctionnée pénalement, les parties souhaitent insister sur la nécessité d'identifier et prévenir les situations conduisant à favoriser l'emprise qui est de nature à aggraver les violences et le harcèlement sexuels et les agissements sexistes. Ce mécanisme se réfère à une relation inégalitaire où un individu exerce un pouvoir psychologique sur un autre. Il implique que la victime se trouve dans une situation où elle n'est plus capable de donner son consentement éclairé.

Article 2 | *Acteurs de la prévention et du traitement des VHSS*

Les acteurs de la prévention et du traitement des faits de violences et harcèlement sexuels et d'agissements sexistes se situent au niveau de l'entreprise (art. 2.1) mais aussi en dehors. Ces acteurs peuvent intervenir en appui des entreprises pour les soutenir dans leur démarche de prévention et de traitement de ces comportements inappropriés (art. 2.2).

2.1. Acteurs internes à l'entreprise

2.1.1. L'employeur et la direction des ressources humaines

Conformément aux articles L. 4121-1 et L. 4121-2 du code du travail, l'employeur est tenu envers ses salariés au respect d'une obligation de sécurité de moyens renforcés en matière de protection de la santé et de la sécurité des travailleurs dans l'entreprise. En matière de harcèlement précisément, l'article L. 1153-5 du code du travail lui impose de mettre en œuvre une politique de prévention.

Dans ce cadre, il prend toutes les dispositions nécessaires en vue de prévenir les faits de violences et de harcèlement sexuels et d'agissements sexistes. Il a, pour cela, une totale liberté dans le choix des moyens à mettre en œuvre. Ces mesures peuvent prendre diverses formes et notamment :

- des actions de prévention des risques professionnels ;
- des actions d'information et de formation ;
- la mise en place d'une organisation et de moyens adaptés (notamment par l'inclusion de ce sujet dans le DUERP tel que précisé dans l'article 3.1 ci-après).

Lorsqu'une direction des ressources humaines est constituée dans la structure, elle est le relais de l'employeur sur ces sujets. Elle participe à l'information des salariés sur les situations de violences et de harcèlement sexuels et d'agissements sexistes au sein de l'entreprise. Elle met en place et déploie au sein de l'entreprise les mesures internes de prévention et de traitement des situations de harcèlement.

2.1.2. Le comité social et économique

Pour les entreprises qui en sont dotées, le comité social et économique, le cas échéant à travers la commission santé sécurité et conditions de travail, participe à la promotion, la prévention et la protection de la santé physique et mentale des salariés, à leur sécurité et à l'amélioration de leurs conditions de travail. Dans ce cadre, un rôle de prévention des violences et de harcèlement sexuels et d'agissements sexistes lui est dévolu. Il peut procéder à l'analyse des risques professionnels auxquels peuvent être exposés les travailleurs et susciter toute initiative qu'il estime utile, en proposant notamment des actions de prévention de harcèlement sexuel et agissements sexistes.

Dans le cadre de la lutte contre les cas de violence et de harcèlement sexuels et d'agissements sexistes, au moins un des membres du comité social et économique est désigné par l'instance comme référent CSE sur ces sujets (C. trav., article L. 2314-1).

Dans les entreprises dans lesquelles aucun accord d'entreprise ou usage ne prévoit un dispositif spécifique en faveur des référents, les élus suppléants désignés comme référent disposeront alors d'un crédit de 7 heures par mois.

2.1.3. Les référents de l'entreprise

Les parties conviennent que le seuil de 250 salariés visé à l'article L. 1153-5-1 du code du travail est abaissé à 100 salariés. Ainsi, chaque entreprise de plus de 100 salariés désigne un référent « harcèlement » en matière de lutte contre les violences et le harcèlement sexuels et les agissements sexistes. Le référent harcèlement est chargé d'orienter les salariés (notamment vers les autorités compétentes), de les informer et de les accompagner en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes.

Il participe à la mise en œuvre des procédures internes permettant de faciliter le signalement et le traitement des faits de violence et de harcèlement sexuels et d'agissements sexistes et peut être impliqué dans le déroulement des enquêtes internes (cf. article 4).

2.1.4. Les organisations syndicales

Conformément à l'article L. 2142-1 du code du travail, « dès lors qu'ils ont plusieurs adhérents dans l'entreprise ou dans l'établissement, chaque syndicat qui y est représentatif, chaque syndicat affilié à une organisation syndicale représentative au niveau national et interprofessionnel ou chaque organisation syndicale, qui satisfait aux critères de respect des valeurs républicaines et d'indépendance et est légalement constituée depuis au moins deux ans et dont le champ professionnel et géographique couvre l'entreprise concernée peut constituer au sein de l'entreprise ou de l'établissement une section syndicale qui assure la représentativité des intérêts matériels et moraux de ses membres conformément à l'article L. 2131-1 ».

Par son rôle de représentation des intérêts matériels et moraux de ses membres, la section syndicale œuvre notamment en faveur de la lutte contre les comportements inappropriés et notamment ceux relevant des cas de violences et harcèlement sexuels et des agissements sexistes. Pour cela, et conformément à l'article L. 2142-3 du code du travail, elle dispose de moyens de communication dont elle peut user à cette fin.

2.1.5. Tous les salariés

Ainsi que le prévoit l'article L. 4122-1 du code du travail, tous les salariés ont un rôle à jouer dans la prévention de la violence et de harcèlement sexuels et d'agissements sexistes.

Par conséquent, tous les salariés doivent être vigilants aux signes qui peuvent révéler l'existence d'une situation de violence et de harcèlement sexuels et d'agissements sexistes. En cas de suspicion ou en tant que témoin tous les salariés peuvent interpellier les interlocuteurs référents.

2.2. Acteurs externes à l'entreprise

2.2.1. Service de prévention et de santé au travail

Les services de prévention et de santé au travail (SPST) sont des acteurs privilégiés en matière de prévention des violences et du harcèlement sexuels et des agissements sexistes. 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 du SPST à l'évaluation des risques professionnels, pour la réalisation d'actions de prévention, ainsi que pour l'élaboration de formations adaptées et d'une politique de sécurité appropriée au niveau de chaque entreprise.

2.2.2. L'inspection du travail

Présents dans tous les départements, les services de l'inspection du travail sont disponibles par téléphone ou pour un entretien sur rendez-vous. Conformément à l'article D. 4771-1 du code du travail, les coordonnées de l'inspection du travail compétente ainsi que le nom de l'inspecteur font l'objet d'un affichage dans l'entreprise.

Les services de l'inspection du travail peuvent informer, renseigner et orienter les salariés et les employeurs.

L'inspection du travail peut également intervenir dans le cadre de contrôles en entreprise et d'enquêtes à la suite de plaintes relatives à une situation de violence et de harcèlement sexuels et d'agissements sexistes. L'action de l'inspection du travail a pour but de faire cesser la situation et protéger les victimes.

2.2.3. Les cellules d'écoute psychologique et d'accompagnement juridique (interne et via Audiens)

Le plan d'action pour promouvoir l'égalité femmes-hommes et lutter contre les violences sexistes et sexuelles dans le secteur du spectacle vivant, de l'audiovisuel et du cinéma conclu le 8 juin 2020 entre la fédération des entreprises du spectacle vivant, de la musique, de l'audiovisuel et du cinéma (FESAC) et les fédérations syndicales de salariés représentatives au niveau multiprofessionnel, a mis en place une cellule d'écoute à destination des professionnels du spectacle, quel que soit la forme de leur engagement, victimes présumées ou témoins de violence et de harcèlement sexuels et d'agissements sexistes dans le cadre de leur travail.

Cette cellule d'écoute, opérée par Audiens, permet aux entreprises et salariés de la branche qui le souhaitent de bénéficier, dès lors qu'ils sont confrontés à une situation présumée de violence et harcèlement sexuels et d'agissement sexistes, d'un accompagnement psychologique et/ou juridique, tout en préservant leur anonymat s'ils le souhaitent.

Les coordonnées de cette cellule d'écoute sont les suivantes :

- par téléphone : 01-87-20-30-90 ;
- par mail : violences-sexuelles-culture@audiens.org.

Ces coordonnées doivent être communiquées par tout moyen au sein de l'entreprise.

En outre, les parties encouragent les sociétés couvertes par la présente annexe à déployer des dispositifs d'écoute psychologique en interne afin d'offrir écoute et accompagnement à leurs salariés (exemple : Stimulus Care Services).

2.2.4. L'AFDAS

Les entreprises peuvent solliciter les prestations d'appuis-conseils mises en place par l'AFDAS, opérateur de compétences dont relève la branche :

- appui-conseil ressources humaines : construire un plan d'actions pour améliorer ses pratiques RH et/ou développer les compétences de ses collaborateurs ;
- appui-conseil responsabilité sociétale des entreprises : construire un plan d'action RSE en phase avec le projet et la stratégie de l'entreprise ;
- appui-conseil égalité professionnelle : construire un plan d'action pour mettre en œuvre une politique d'égalité professionnelle.

2.2.5. Les organisations syndicales et patronales de la branche

Les organisations syndicales et patronales sont les interlocuteurs privilégiés des salariés et/ou des entreprises qui rencontreraient des difficultés relatives aux violences et harcèlement sexuels ou agissements sexistes.

À cette fin, elles ont chacun un rôle :

- les organisations syndicales de salariés de la branche assurent la défense des intérêts collectifs et individuels de leurs membres et plus largement des salariés qu’elles représentent. Elles dispensent conseils et informations aux salariés ou les assistent le cas échéant en résolution des litiges que les cas de violence et de harcèlement sexuels et d’agissements sexistes sont susceptibles d’engendrer. À ce titre, dans les entreprises dépourvues d’instances de représentation du personnel et sous réserve de l’acceptation de l’employeur, les organisations syndicales de la branche pourront accompagner le salarié à l’occasion du/des entretien(s) qui se tiendrait(ent) dans le cadre de la procédure d’enquête dont les conditions sont fixées à l’article 5 ;
- les organisations patronales de la branche assurent la représentation et la défense des intérêts de leurs membres. Elles peuvent dispenser conseils et informations aux télédiffuseurs sur les mesures à prendre notamment lorsque des signalements leur sont transmis et les orienter vers les ressources utiles à la résolution des situations présumées de violence et de harcèlement sexuels et d’agissements sexistes.

Plus précisément, lorsque les organisations syndicales et patronales sont saisies/informées d’un cas présumé de violence ou harcèlement sexuels ou d’agissements sexistes, l’organisation saisie transmet ce signalement sans délai à l’employeur concerné, à qui il appartient ensuite de mettre en œuvre sa procédure de traitement des signalements.

En l’absence de référents au sein de l’entreprise (articles 2.1.2 et 2.1.3) dans laquelle les faits reportés se seraient déroulés, l’organisation saisie informe l’employeur de l’existence d’un prestataire externe à la branche qui officie, en tant que de besoin et sous réserve de l’accord de l’employeur, comme référent de branche.

En présence de référents et d’une procédure de traitement des signalements, l’employeur peut s’appuyer sur les organisations syndicales et patronales de la branche pour se voir prodiguer des conseils dans la mise en œuvre de la procédure, sans que celles-ci aient vocation à y participer. Dans ce cadre, les parties communiquent les coordonnées des organisations syndicales et patronales représentatives de la branche en annexe 9 « contacts utiles »^[1].

Enfin, collectivement, par leurs initiatives en propre ou en commun, les organisations syndicales et patronales de la branche contribuent à l’information et à la formation des employeurs et des salariés. Partout où elles siègent et négocient, elles s’efforcent de contribuer à la lutte contre les violences et harcèlement sexuels et d’agissements sexistes.

2.2.6. Le tiers de confiance expert

Les organisations syndicales et/ou patronales saisies d’une situation présumée de VHSS pourront mandater un prestataire identifié en tant que tiers de confiance expert si elles l’estiment utiles, dans les entreprises de moins de 100 salariés ou dépourvus de référent sous réserve de l’accord de l’employeur.

Lorsqu’il a été saisi par une organisation syndicale ou une organisation patronale dans les conditions visées à l’article 2.2.5, son rôle est d’écouter, de conseiller les personnes (salarié ou employeur). Il pourra être amené à intervenir au sein de l’entreprise y compris dans le déroulé de l’enquête, avec l’autorisation de l’employeur.

Cette prestation de service est mise en place au sein de la CPPNI dans le cadre d’un appel d’offres pour faire office de référent de branche.

Les coordonnées du référent de branche doivent être communiquées par tout moyen au sein des entreprises dépourvues de référents internes.

[1] Voir annexe 9 ci-après.

La société prestataire spécialisée retenue par la CPPNI émettra un rapport annuel sur ses interventions au sein des sociétés de la branche, de façon anonymisée afin de respecter la confidentialité des parties impliquées.

2.2.7. Rappel du rôle du service de prévention et de santé au travail et des cellules d'écoute en matière de violences conjugales

Ces violences se déroulent principalement dans la sphère privée. Pour autant, ces violences sont de nature à entraîner des répercussions sur la vie professionnelle de la victime. Une enquête a ainsi révélé que les violences sexuelles et/ou physiques dans le couple ont entraîné des perturbations sur les études ou le travail pour 57 % des victimes^[1]. Dans ce sillon, en 2019, les forces de sécurité ont enregistré environ 142 000 victimes de violences commises par leur partenaire, dont près de 126 000 femmes. Ces violences volontaires ont entraîné, dans la majorité des cas, une incapacité totale de travail. Dans ce cadre, les parties souhaitent rappeler le rôle du service de prévention et de santé au travail en la matière afin d'écouter, d'orienter les victimes et mettre en place les mesures utiles le cas échéant.

Les parties rappellent également l'existence de numéros d'écoute nationaux de référence :

- le 3919, Violence Femmes Info : numéro national de référence d'écoute téléphonique et d'orientation à destination des femmes victimes de violences (toutes les violences, violences conjugales, violences sexuelles, mariages forcés, mutilations sexuelles féminines, violences au travail), de leur entourage et des professionnels concernés. Anonyme, accessible, gratuit depuis un poste fixe ou mobile en métropole, comme dans les départements d'outre-mer, ce numéro national garantit une écoute, une information, et, en fonction des demandes, une orientation adaptée vers les dispositifs locaux d'accompagnement et de prise en charge ;
- le 116 006, Aide aux Victimes : géré par France Victimes et ses associations. Numéro gratuit ouvert 7 jours sur 7, 365 jours par an. Il permet à toute personne qui s'estime victime d'une infraction (atteintes aux biens, aux personnes, accidents de la circulation, événements collectifs, attentats) ou d'une catastrophe naturelle d'être aidée par un professionnel, en temps réel dans le respect de son anonymat.

Les parties encouragent l'affichage sur le lieu de travail de ces numéros.

Les parties souhaitent également insister sur le fait que les adultes, et particulièrement les femmes, sont d'autant plus exposées au risque des violences conjugales lorsqu'elles sont en situation de handicap. Près de 35 % des femmes en situation de handicap subissent des violences physiques ou sexuelles de la part de leur partenaire. Les parties souhaitent donc sensibiliser les entreprises sur ce risque. À cette fin, elles souhaitent porter à la connaissance des entreprises du secteur l'existence d'un module autoformatif « Protection des personnes en situation de handicap contre les violences sexuelles » (il est disponible sur le site internet de l'Association mémoire traumatique et victimologie, sur celui de l'Association francophone de femmes autistes (AFFA) et des professionnels du Digital Learning du réseau SkillBar).

Pour les entreprises couvertes par la présente annexe et disposant d'outils d'épargne salariale, les parties rappellent que le déblocage anticipé en cas de violences conjugales est désormais applicable. L'objectif est de permettre aux victimes de faire face, financièrement, aux changements matériels imposés par leur situation. Ainsi, tout épargnant victime de violences conjugales commises par son conjoint, son concubin, son partenaire lié par un pacte civil de solidarité, peut demander le remboursement anticipé de son plan épargne entreprise, plan d'épargne inter-entreprise ou plan d'épargne groupe.

[1] Enquête 2012-2017 INSEE-ONDRP-SSM-SI, ONVF 2017.

3.1. Réglementaire

3.1.1. Le règlement intérieur

Le règlement intérieur est obligatoire dans toute entreprise d'au moins 50 salariés. Le code du travail fixe son contenu minimal et obligatoire et, notamment, impose de prévoir des dispositions relatives au harcèlement sexuel et aux agissements sexistes (C. trav., article L. 1321-2, 2°).

Les entreprises relevant du champ du présent accord et qui sont soumises à l'obligation d'établir un règlement intérieur, s'engagent à le mettre à jour conformément aux dispositions légales et de la présente annexe, lequel s'applique à toutes les personnes intervenant sur les lieux de travail des entreprises (salariés, stagiaires, prestataires de services, etc.).

En outre, ces mêmes entreprises intègrent, dans le corps du règlement intérieur ou en annexe, une procédure d'alerte et de traitement des signalements qui satisfait *a minima* au socle de règles déterminé à l'article 5 ci-après.

Enfin, le règlement intérieur fixe les règles générales et permanentes relatives à la discipline, notamment la nature et l'échelle des sanctions que peut prendre l'employeur (C. trav., article L. 1321-1). Dans ce cadre, il détermine les sanctions afférentes aux situations de harcèlement sexuel qui peuvent aller jusqu'au licenciement du salarié pour faute grave. Un modèle de clause est disponible en annexe du présent accord^[1].

3.1.2. Le document unique d'évaluation des risques professionnels (DUERP)

Par ailleurs, les parties rappellent que toutes les entreprises, dès l'embauche du premier salarié, sont assujetties à l'obligation d'établir un document unique d'évaluation des risques professionnels (DUERP). Ce document recense l'ensemble des risques identifiés dans chaque unité de travail de chaque entreprise ou des établissements, ainsi que des mesures de prévention mises en place par l'entreprise.

Il est rappelé que les services de prévention et de santé au travail mettent régulièrement à disposition des entreprises des outils pour les accompagner dans la réalisation du DUERP (exemple de l'outil Odalie par Thalie Santé). Les parties portent également à la connaissance des entreprises de son champ l'existence de l'outil OiRA (Outil mis en place par l'INRS pour les petites entreprises) destiné à guider les entreprises dans la mise en place d'un DUERP.

Le DUERP participe de la politique de prévention des risques, notamment des violences et du harcèlement sexuels et des agissements sexistes.

3.2. Information

À l'occasion de la signature de son contrat de travail, le salarié est informé et sensibilisé sur la démarche de l'employeur en matière de prévention et de lutte contre les faits de violence, d'harcèlement sexuels et d'agissements sexistes.

À cette fin, les entreprises s'engagent à informer par tout moyen toute personne nouvellement engagée (salarié en CDI, CDD, alternance ou stagiaire) de cette démarche à compter de l'entrée en vigueur du présent accord. Cette information peut se matérialiser par l'insertion d'une clause dans tous les contrats de travail ou par la transmission d'une fiche informative pour toute arrivée dans l'entreprise. Un modèle de clause et de fiche est disponible en annexe 1^[2].

[1] Voir annexe 1 ci-après.

[2] Voir annexe 1 ci-après.

Par ailleurs, les parties rappellent l'obligation légale définie à l'article L. 1153-5 du code du travail selon laquelle « 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 ».

Pour se conformer à cette obligation, les entreprises s'engagent à procéder par voie d'affichage. Cet affichage reprend donc les dispositions pénales précitées. Outre cette obligation, les entreprises affichent la procédure de signalement des faits de cette nature et sont invitées à communiquer régulièrement et par tout moyen autour de leur politique de prévention des risques en la matière. Enfin, les entreprises mettent à disposition, également par voie d'affichage, les coordonnées du défenseur des droits, des référents le cas échéant, de l'Association européenne contre les violences faites aux femmes (AVFT) et des cellules d'écoute visées à l'article 2.2.3. Un modèle d'affichage est disponible en annexe^[1].

3.3. Formation

3.3.1. Actions menées au niveau de l'entreprise

Les parties encouragent les entreprises à déployer des actions de sensibilisation et de formation des salariés, qu'ils occupent des fonctions managériales ou non.

Ces actions sont destinées à créer un environnement de travail respectueux et de prévenir autant que possible toute situation de violences, d'harcèlements sexuels et d'agissements sexistes. Elles doivent permettre à toutes les parties prenantes de l'entreprise de comprendre les différentes formes de violences et de harcèlements sexuels, et d'agissements sexistes afin de mieux les identifier et les signaler. Elles visent également à former les salariés sur les moyens de prévenir ces comportements et les aider à adopter les bons réflexes en cas d'incident, qu'ils soient placés en position de victime présumée ou de témoin. Ces actions participent d'une co-responsabilisation de l'ensemble des parties prenantes au sein de l'entreprise.

Les entreprises s'engagent à déployer une formation obligatoire pour tous les salariés. Cette formation peut notamment prendre la forme d'un e-learning. Pour aider les entreprises au développement de cette action, les parties rappellent l'existence d'un vaste programme de formation à ces problématiques déployé par l'AFDAS (formation : « Agir en faveur de la lutte contre les violences et harcèlements sexuels et agissements sexistes »).

Une telle formation sera dispensée à tout nouveau salarié dans les douze mois à compter de son embauche à compter de la signature de la présente annexe. Dans les deux ans à compter de la signature de la présente annexe, les entreprises s'engagent à déployer une telle formation pour tous les salariés qui n'auraient pas déjà été formés par le passé, avec une priorité à ceux occupant des fonctions impliquant des responsabilités managériales.

Cette formation est en revanche obligatoire, dès la signature de la présente annexe, pour tous les salariés désignés référent par l'entreprise ou par le comité social et économique (articles 2.1.2 et 2.1.3).

Les parties précisent que ces actions de formation sont susceptibles de conditionner l'octroi de certaines aides versées par les différentes institutions de la culture (CNC et CNM par exemple). Elles insistent donc sur leur importance et s'attachent à se conformer aux exigences en ce domaine.

[1] Voir annexe 2 ci-après.

3.3.2. Actions menées au niveau de la branche professionnelle

Une campagne de sensibilisation sera organisée par la branche pour les salariés des entreprises adhérentes. Ainsi, pour accompagner la mise en place de l'annexe, un webinaire d'information pourra être organisé pour présenter les dispositifs de l'annexe et la cellule d'écoute.

3.4. Mesures internes

Afin de construire une politique de prévention cohérente, les entreprises sont invitées à recueillir l'avis de leurs salariés par le déploiement de questionnaires ou baromètres portant notamment sur les sujets de violences et harcèlements sexuels et d'agissements sexistes. Les résultats du baromètre peuvent être de nature à orienter les actions de l'entreprise.

Elles sont également invitées à partager des fiches d'information pédagogiques sous la forme de guide ou de kit.

Article 4 | *Recueil du signalement*

4.1. Auteur du signalement

Le signalement à la direction ou aux personnes en charge des ressources humaines de violences ou de harcèlement sexuels ou d'agissements sexistes, peut être effectué par la victime présumée ou par toute personne ayant été témoin de faits de cette nature : témoin direct, personne directement interpellée par la victime présumée, représentant élu du personnel, délégué syndical, référent d'entreprise, du CSE ou de branche...

Les parties insistent sur l'importance de traiter toutes les plaintes en matière de VHSS, même anonymes. Toutefois, de façon à faciliter la conduite d'une éventuelle enquête, qui par essence se veut contradictoire, les parties invitent l'auteur du signalement à communiquer aux personnes en charge de l'enquête (celles-ci étant tenues à une obligation stricte de confidentialité) l'identité de la victime présumée.

4.2. Protection des personnes impliquées par le signalement

L'article L. 1153-2 du code du travail dispose qu'« aucune personne ayant subi ou refusé de subir des faits de harcèlement sexuel définis à l'article L. 1153-1, y compris, dans le cas mentionné au 1° du même article L. 1153-1, si les propos ou comportements n'ont pas été répétés, ou ayant, de bonne foi, témoigné de faits de harcèlement sexuel ou relaté de tels faits ne peut faire l'objet » d'une mesure de sanction, licenciée ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire.

En outre, l'article L. 1153-3 du code du travail ajoute qu'« 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 ».

De plus, dès lors que les conditions légales sont réunies, conformément à l'article L. 1153-2 du code du travail, ces personnes bénéficient des protections prévues par la loi du 9 décembre 2016 dite Sapin II prévues pour les lanceurs d'alerte.

Le code du travail protège également les salariés témoins d'une situation de harcèlement sexuel. Le fait de témoigner ou de relater de tels agissements ne peut justifier ni un licenciement, ni une sanction disciplinaire.

Ces dispositifs de protection s'appliquent y compris lorsque la réalité du harcèlement n'est pas établie, sauf mauvaise foi du salarié. La mauvaise foi est caractérisée lorsque le salarié avait connaissance de la fausseté des faits dénoncés, laquelle, est susceptible d'engager sa responsabilité dans les conditions définies par la jurisprudence.

L'article L. 1153-4 du code du travail sanctionne par la nullité toute mesure discriminatoire prise à l'encontre d'un témoin. Autrement dit, la sanction d'un salarié ayant refusé de subir un harcè-

lement sexuel ou ayant alerté la direction sur des actes dont il aurait été témoin sera frappée de nullité.

Par ailleurs, les personnes mises en cause par un signalement se voient garantir le respect du principe de présomption d'innocence. Pour autant, le respect de ce principe ne s'oppose pas à la mise en place de mesures de protection envers la victime présumée, les éventuels témoins et la personne mise en cause, ni à l'exercice le cas échéant de son pouvoir disciplinaire. Ainsi, dès réception des informations, la direction de l'entreprise doit assurer la protection des personnes impliquées, ce qui peut justifier, le temps 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.

4.3. Destinataire du signalement

Les destinataires du signalement peuvent être, au choix et en fonction de la procédure applicable dans l'entreprise :

- un supérieur hiérarchique ;
- un membre du service des ressources humaines ;
- le référent du CSE, ou de l'entreprise ;
- l'employeur lui-même ;
- un membre de la délégation du personnel ;
- un délégué syndical ;
- une organisation syndicale ou patronale dont les coordonnées figurent en annexe 9^[1].

4.4. Forme du signalement

Le signalement doit être formalisé par écrit. Les entreprises doivent déployer des processus de signalement. Ces processus peuvent prendre différentes formes : plateforme de signalement, adresse mail dédiée, etc. En ce cas, l'auteur du signalement est vivement invité à formaliser son signalement par le canal mis en place par l'entreprise.

En tout état de cause, le signalement doit comporter un récit détaillé et, autant que faire se peut, une chronologie des faits et préciser le contexte (lieux, dates), les agissements de la personne mise en cause (propos, gestes, promesses, menaces, etc.), la réaction de la victime présumée ou du/des témoin(s) le cas échéant. Le signalement doit aussi inclure tout élément susceptible de constituer une preuve permettant d'établir la véracité des faits. Un modèle de signalement est disponible en annexe^[2].

Le signalement doit préciser si l'auteur alerte en tant que victime présumée, témoin ou tiers facilitateur.

Le signalement doit faire l'objet d'un accusé de réception dans les 48 heures par l'employeur afin d'informer l'auteur que la situation est en cours de traitement. L'accusé réception peut également être l'occasion de rappeler à l'auteur du signalement ses droits et de solliciter le maximum d'éléments de nature à étayer les faits allégués. Le modèle d'accusé réception proposé par le ministère du travail est disponible en annexe^[3].

Le signalement doit faire l'objet d'un traitement dans les meilleurs délais. L'employeur doit procéder à un premier échange avec l'auteur du signalement et avec la victime présumée lorsque celle-ci n'est pas à l'origine du signalement. L'employeur doit ensuite procéder à une première analyse des faits afin d'orienter la suite de la procédure et de décider du déclenchement d'une

[1] Voir annexe 9 ci-après.

[2] Voir annexe 5 ci-après.

[3] Voir annexe 6 ci-après.

éventuelle enquête. Il devra informer l'auteur du signalement et/ou la victime présumée le cas échéant des suites données à ce signalement. Les mesures de traitement sont décrites à l'article 5 ci-dessous.

Article 5 | Mesures de traitement des signalements

À l'issue du premier échange avec l'auteur du signalement ou la victime présumée si celle-ci est à l'origine du signalement, l'employeur procède à une première analyse des faits qui doit permettre d'orienter la suite de la procédure.

En cas de suspicion de harcèlement sexuel ou d'agression sexuelle, la procédure de traitement des signalements prévoit la réalisation d'une enquête respectant le principe du contradictoire, qui doit permettre d'entendre l'ensemble des parties intéressées avant une éventuelle décision disciplinaire de l'employeur.

Au titre de son pouvoir disciplinaire, l'employeur peut juger utile de prononcer des sanctions, indépendamment de l'ouverture ou non d'une enquête et de la qualification des faits.

En tout état de cause, les parties sont informées de l'orientation du signalement dans les meilleurs délais sans pouvoir excéder un mois.

5.1. Enquête interne

Tout signalement dont les faits sont susceptibles de relever de la qualification de violence ou harcèlement sexuel ou agissements sexistes doit donner lieu à l'ouverture d'une enquête au plus tard dans le mois qui suit le signalement.

L'enquête devra être traitée dans les meilleurs délais.

Les entreprises de la branche mettent en place une méthodologie d'enquête interne. Celle-ci doit *a minima* répondre aux principes et règles décrits ci-dessous.

L'enquête a pour objectif de recenser de façon factuelle l'ensemble des éléments relatifs à la situation afin de la comprendre et y apporter une réponse adéquate.

L'enquête doit être menée dans la plus stricte confidentialité et le respect de la présomption d'innocence de la ou les personnes mises en cause en permettant l'expression de la parole le plus sereinement possible.

L'enquête devra être menée dans le respect des principes suivants :

- être conduite par la commission d'enquête dans laquelle peuvent être impliqués les référents désignés dans l'entreprise ;
- rédiger un compte rendu de chaque réunion ou étape ;
- protéger la victime présumée ou l'auteur du signalement si ce n'est pas la victime présumée ;
- prendre en compte l'état de santé de la personne mise en cause et la victime présumée et les informer de leur faculté d'être reçu par le service de prévention et de santé au travail ;
- respecter l'obligation de confidentialité et de neutralité de tous les intervenants dans la procédure ;
- agir avec la discrétion nécessaire pour protéger la dignité et la vie privée de chacun ;
- ne divulguer aucune information, autre qu'anonymisée, aux parties non impliquées dans l'affaire.

L'enquête interne peut être diligentée soit par :

- l'employeur ou les personnes en charge des ressources humaines ;
- un prestataire extérieur ; tel qu'un cabinet de juristes, de psychologues du travail ou d'avocats ;

- le tiers de confiance expert lorsqu'il a été sollicité dans les conditions précisées à l'article 2.2.6.

Afin de respecter le caractère contradictoire de l'enquête interne, il est nécessaire de procéder au recueil des témoignages de toutes les parties directement ou indirectement impliquées :

- la victime présumée qui peut, après information de l'employeur, être accompagnée de toute personne de son choix appartenant à l'entreprise (notamment par le référent désigné par le CSE ou par l'entreprise) et/ou, dans les entreprises dépourvues d'instances représentatives du personnel et sous réserve de l'accord de l'employeur, par un représentant d'une organisation syndicale de la branche ;
- la personne mise en cause qui peut, après information de l'employeur, être accompagnée de toute personne de son choix appartenant à l'entreprise ;
- la personne à l'origine du signalement (si différente de la victime présumée) ;
- les témoins ;
- les responsables hiérarchiques directs de la victime présumée et de la personne mise en cause ;
- toute autre personne appartenant à l'entreprise ou l'ayant quitté ;
- le service de prévention et de santé au travail...

Des modèles de convocation sont disponibles en annexe^[1].

Les entretiens ont vocation à recueillir des éléments précis comportant notamment :

- l'acte de violence ou de harcèlement ;
- la ou les dates en cas de répétition ;
- l'ancienneté de ces actes ;
- leur intensification ;
- tout élément matériel permettant de corroborer les déclarations, notamment écrits (mails, sms, courriers...) et des témoignages.

Chaque entretien fera l'objet d'un compte-rendu écrit qui sera remis signé à l'ensemble des personnes auditionnées lors de l'entretien. Les personnes entendues pourront, si elles le souhaitent, remettre tous documents qu'ils leur sembleraient utiles de communiquer dans le cadre de cette enquête. Des modèles de trame d'entretien sont disponibles en annexe^[2].

À l'issue de l'enquête, un rapport sera rédigé et signé par l'ensemble des personnes qui l'auront diligentée puis communiqué à l'employeur, si celui-ci n'a pas mené l'enquête, afin que celui-ci puisse exercer son pouvoir de direction et le cas échéant de sanction.

Ce rapport retranscrit notamment la chronologie des faits ayant conduit au déclenchement de l'enquête, la compilation des différentes auditions et des éventuelles pièces communiquées, ainsi qu'une synthèse conclusive.

Dans le cadre d'un entretien de clôture de l'enquête, l'employeur informe le/la victime présumé(e) puis la personne mise en cause des conclusions de l'enquête, ceci dans le respect du principe de confidentialité.

5.2. Accompagnement individuel des salariés

Chaque employeur relevant du champ d'application de la présente annexe portera une attention particulière à la prise en charge immédiate des victimes de violences ou de harcèlement sexuel ou d'agissements sexistes.

[1] Voir annexe 7 ci-après.

[2] Voir annexe 8 ci-après.

Dans le cas où une situation de violences ou de harcèlement sexuel ou d'agissements sexistes est établie dans l'entreprise, l'employeur met en place un accompagnement psychologique (exemple : rendez-vous avec le service de prévention et de santé au travail, cellule d'écoute, prise en charge psychologique par un spécialiste, etc.) à destination des salariés victimes. L'employeur peut également proposer un accompagnement juridique pour les salariés victimes. À ce titre, il est rappelé que la cellule d'écoute mise en place par Audiens à la date de signature de la présente annexe propose un accompagnement juridique.

Les parties rappellent qu'aucun salarié ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire, directe ou indirecte pour avoir subi ou refusé de subir des agissements répétés de violences, harcèlement sexuel ou d'agissements sexistes ou pour avoir témoigné de tels faits ou les avoir relatés.

Dans le cas où l'enquête établit qu'il n'y a pas de faits de harcèlement, il pourra être étudié tout aménagement qui s'avérerait nécessaire (formation, médiation, mobilité professionnelle, etc.).

Par ailleurs, tout salarié ayant été victime d'une dénonciation calomnieuse pourra également bénéficier des mêmes mesures d'accompagnement.

5.3. Sanctions ou mesures envisageables à l'issue de l'enquête

Au terme de l'enquête la responsabilité de qualifier les faits, c'est à dire de conclure à l'existence ou non de VHSS, et la décision de sanction disciplinaire éventuelle à l'encontre de la personne mise en cause relèvent de la responsabilité de l'employeur.

Le règlement intérieur précise les sanctions applicables dans l'entreprise, et donc aux auteurs de ces actes, ainsi que les sanctions pénales et civiles encourues dans le cadre d'une situation de violences, harcèlement sexuel ou d'agissements sexistes.

Dans le cas où une situation de violences, harcèlement sexuels ou d'agissements sexistes n'est pas constituée dans l'entreprise mais que des faits répréhensibles sont établis, l'employeur peut :

- déclencher une procédure disciplinaire envers le salarié ayant commis des faits fautifs ;
- identifier et prévoir des mesures d'organisation comme l'affectation du/de la plaignant(e) ou de la personne mise en cause sur un autre poste sans modifier les éléments essentiels du contrat de travail de l'intéressé ;
- prendre des mesures destinées à améliorer la qualité de la communication entre les deux salariés.

Article 6 | Dispositions finales

6.1. Durée et entrée en vigueur de l'annexe

La présente annexe est conclue pour une durée indéterminée. Elle entrera en vigueur le lendemain de son dépôt auprès des services compétents dans les entreprises signataires ou adhérentes à une organisation patronale signataire et, à compter de son extension, dans toutes les entreprises entrant dans le champ de la convention collective de la télédiffusion tel que défini en son article 1^{er}.

6.2. Clause de suivi

L'objet de la présente annexe étant susceptible de connaître des évolutions législatives et réglementaires, les membres de la CPPNI pourront se réunir à l'issue de sa première année d'application.

Sur la base des réponses des sociétés adhérentes aux organisations patronales, les indicateurs suivants seront présentés une fois par an :

- nombre de signalements déposés ;
- nombre d'enquêtes ouvertes ;
- nombre de situations de VHSS ayant donné lieu à sanction disciplinaire ;
- nombre de sollicitation du tiers de confiance expert.

6.3. Modalités d'application de l'annexe selon l'effectif de l'entreprise

Les parties signataires de la présente annexe considèrent qu'il n'y a pas de spécificités d'application de ladite annexe aux entreprises en fonction de leur taille.

Pour cette raison, aucune stipulation particulière n'a été prise pour les entreprises de moins de cinquante salariés, conformément à l'article L. 2261-23-1 du code du travail.

6.4. Dépôt de l'annexe et extension

La présente annexe sera déposée auprès des services du ministère du travail et de l'emploi conformément aux dispositions des articles L. 2231-5 et suivants et D. 2231-2 du code du travail pour la partie la plus diligente.

Il est convenu que l'extension de la présente annexe sera demandée auprès des services du ministère du travail et de l'emploi pour qu'elle soit rendue obligatoire pour tous les salariés et les employeurs compris dans le champ d'application tel que défini à l'article 1^{er} de la convention collective nationale de la télédiffusion.

Fait à Boulogne-Billancourt, le 9 juin 2025.

(Suivent les signatures.)

Annexe 1 Modèle de clauses

1.1. Modèle de clause du contrat de travail

« La société s'inscrit activement dans la prévention et l'enrayement de toute forme de violence au travail, notamment constitutive d'agissement sexiste ou de harcèlement sexuel. Elle souhaite garantir un environnement de travail où toute discrimination est prohibée et où chacun(e) est traité(e) avec respect, équité, dignité et inclusion. À ce titre, aucun comportement inapproprié n'est admis sur les lieux et pendant le temps de travail, ainsi qu'en toute circonstance pouvant se rattacher à la vie professionnelle.

M. s'engage, dans ce cadre, à ne pas adopter de comportements qui pourraient s'apparenter à ces comportements prohibés et à signaler, le cas échéant, à la société les comportements qu'il aurait pu constater ou dont il aurait eu connaissance. À ce titre, il/elle bénéficiera des protections légales.

Il est rappelé à M. que s'il/si elle se rend coupable de tels agissements, il/elle est passible d'une sanction disciplinaire pouvant aller jusqu'à la rupture du contrat de travail, dans les conditions prévues par le code du travail et le cas échéant par le règlement intérieur de la société, sans préjudice d'éventuelles actions pénales.

M. est informé de l'existence de modules de formation visant à le sensibiliser sur les violences et harcèlement sexuels ou agissement sexiste. Il s'engage à suivre les modules de formation mises en place dans l'entreprise et/ou au niveau de la branche.

M. reconnaît avoir pris connaissance des valeurs et engagements de la société, figurant notamment dans le règlement intérieur et s'engage à les respecter. »

1.2. Modèle de clause du règlement intérieur

Les actes constitutifs de violence ou d'harcèlement sexuel ou d'agissements sexistes ne sont pas admis dans l'entreprise.

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 (art. L. 1153-1 code du travail ; art. 222-33 code pénal).

L'infraction est également constituée :

- 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 ;
- 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.

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.

En cas de harcèlement sexuel, l'identification d'une situation de faiblesse de la victime est une circonstance aggravante (art. 222-33 code pénal). Une situation de faiblesse est constituée 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. »

L'agissement sexiste est 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 (art. L. 1142-2-1 code travail).

Les coordonnées de la (des) personne(s) habilitée(s) à recevoir des signalements de faits de violences, de harcèlement sexuel ou d'agissements sexistes au sein de l'entreprise sont affichées dans les locaux de l'entreprise.

Tout salarié ayant procédé à des faits de violence, de harcèlement sexuel ou d'agissement sexiste est passible d'une sanction disciplinaire, telles que définies à l'article XXX du présent règlement intérieur.

Toute déclaration mensongère avérée pour l'un des faits précités – notamment fausses accusations, faux témoignages, comportements déloyaux – est passible d'une sanction disciplinaire pouvant aller jusqu'au licenciement telles que définies à l'article XXX du présent règlement intérieur.

Annexe 2 Modèle d’affichage

Lutte contre le harcèlement sexuel (information prévue à l’article L. 1153-5 du code du travail)	
<p>Article 222-33 du code pénal</p> <p>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.</p> <p>L’infraction est également constituée :</p> <p>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 ;</p> <p>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.</p> <p>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.</p>	<p>III. Les faits mentionnés aux I et II sont punis de deux ans d’emprisonnement et de 30 000 € d’amende.</p> <p>Ces peines sont portées à trois ans d’emprisonnement et 45 000 € d’amende lorsque les faits sont commis :</p> <p>1° Par une personne qui abuse de l’autorité que lui confèrent ses fonctions ;</p> <p>2° Sur un mineur de quinze ans ;</p> <p>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 ;</p> <p>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 ;</p> <p>5° Par plusieurs personnes agissant en qualité d’auteur ou de complice ;</p> <p>6° Par l’utilisation d’un service de communication au public en ligne ou par le biais d’un support numérique ou électronique ;</p> <p>7° Alors qu’un mineur était présent et y a assisté ;</p> <p>8° Par un ascendant ou par toute autre personne ayant sur la victime une autorité de droit ou de fait.</p>
<p>Salarié, stagiaire, candidat, vous pensez être victime de harcèlement sexuel ?</p> <p>■ Pour des renseignements ou être accompagné dans vos démarches, vous pouvez contacter :</p> <p>– le médecin du travail/service de santé au travail Nom : – Tél. :</p> <p>– l’inspection du travail [agent de contrôle compétent] Nom : – Tél. :</p> <p>– le Défenseur des droits : 09-69-39-00-00/adresse : Défenseur des droits, Libre réponse 71120, 75342 Paris Cedex 07 (inutile d’affranchir)</p> <p>– le référent « lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes » de l’entreprise [Obligation pour les entreprises d’au moins 100 salariés – article 2.1.3 de l’annexe VHSS de la CCN de la télédiffusion] Nom : – Tél. :</p> <p>– le référent « lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes » du comité social et économique [Si votre entreprise est dotée d’un CSE – article L. 2314-1 du code du travail] Nom : – Tél. :</p>	

– AVFT :

01-45-84-24-24/email : contact@avft.org

■ Pour agir en justice, vous pouvez :

– saisir le conseil des prud’hommes pour manquement de l’employeur à ses obligations ;

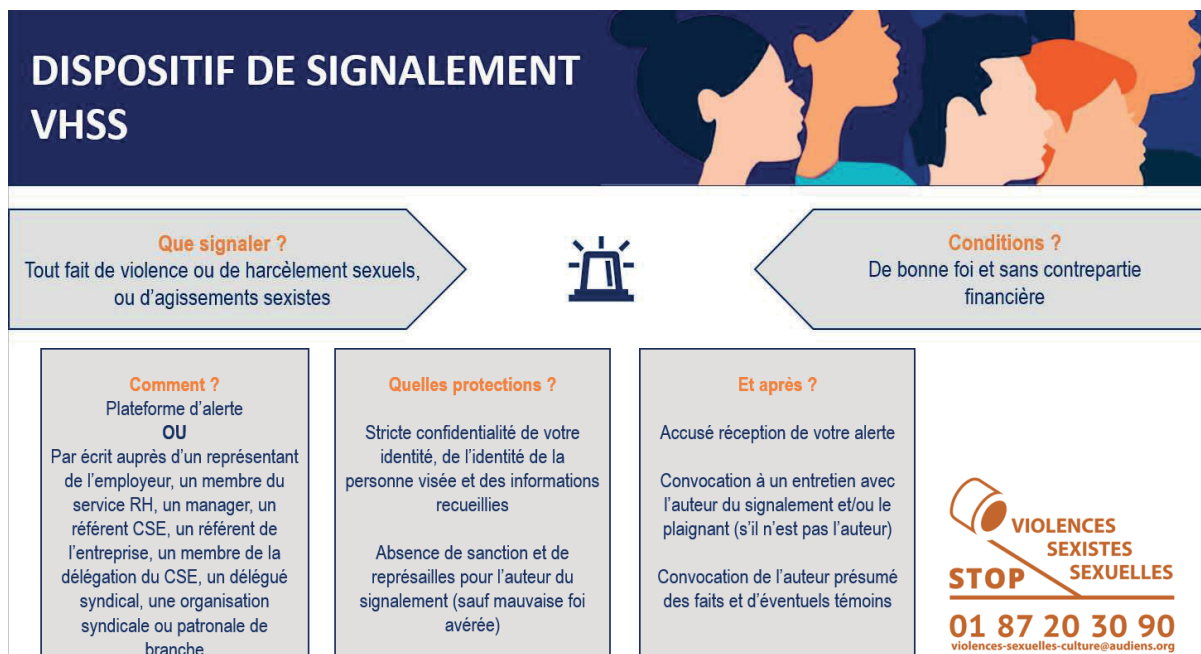
– porter plainte contre l’auteur présumé du harcèlement :

– en vous adressant à un commissariat de police ou une brigade de gendarmerie ;

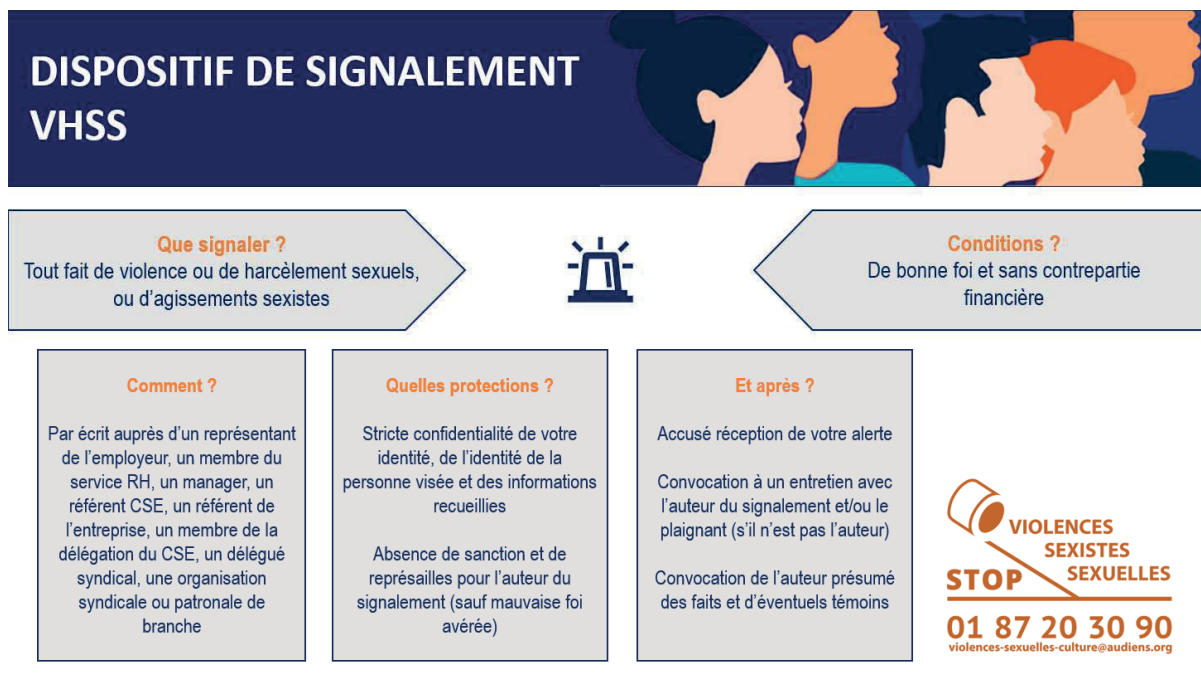
– en écrivant directement au procureur de la République à l’adresse du tribunal judiciaire du lieu de l’infraction ou du domicile de l’auteur de l’infraction.

Annexe 3

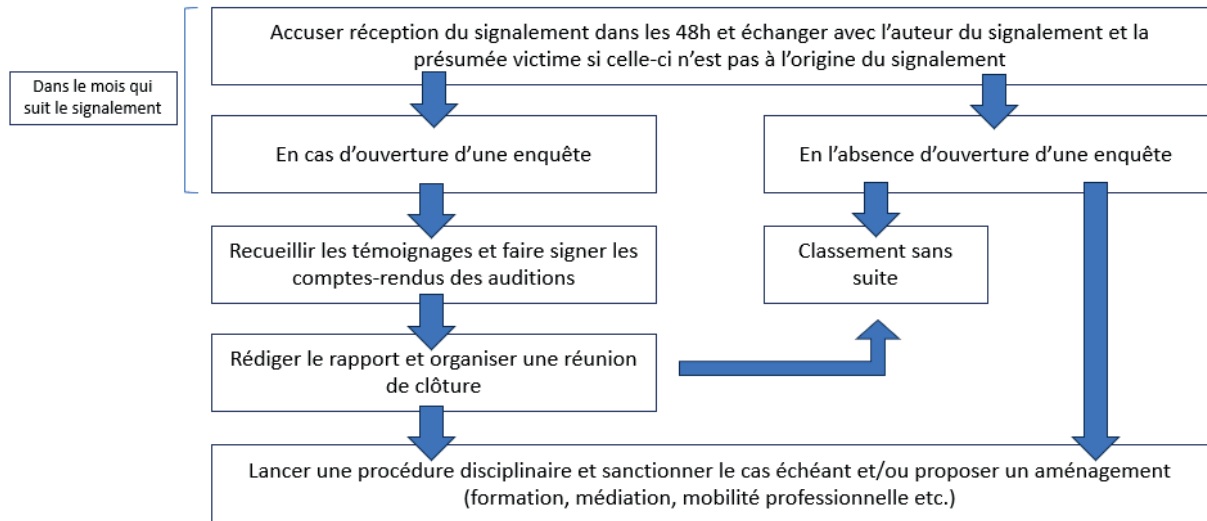
Modèle d'affichage pour les locaux et lieux de tournage relative à la procédure de signalement (pour les entreprises dotées d'une plateforme d'alerte)



Modèle d'affichage pour les locaux et lieux de tournage relative à la procédure de signalement (pour les entreprises non dotées d'une plateforme d'alerte)



Annexe 4 Procédure de traitement des signalements



Annexe 5 Modèle de signalement

Le [DATE]

Objet : signalement de faits susceptibles de caractériser des VHSS

[MADAME/MONSIEUR],

Je soussigné(e) [IDENTITÉ], salarié de l'entreprise [NOM DE L'ENTREPRISE] en qualité de [INTITULÉ DU POSTE] vous informe par la présente des agissements dont je suis [l'objet/témoin] depuis le [DATE DE DÉBUT DES FAITS] de la part de [IDENTITÉ DE L'AUTEUR PRESUMÉ].

[LISTEZ SUCCESSIVEMENT ET LE PLUS PRÉCISEMENT POSSIBLE L'ENSEMBLE DES AGISSEMENTS DONT VOUS AVEZ ÉTÉ L'OBJET/TÉMOIN EN PRÉCISANT POUR CHACUN D'EUX ET DANS LA MESURE DU POSSIBLE : LE LIEU, LA DATE, LE CONTEXTE, LA NATURE DES AGISSEMENTS (PROPOS, MAIL, GESTE, TÉMOIN(S))

[LE CAS ÉCHÉANT] Vous trouverez en copie les éléments suivants en appui de mon signalement :

Les attestations de [IDENTITÉ DU TÉMOIN]

Le certificat établi par le médecin du travail.

Ces agissements sont susceptibles de constituer des faits de violences et de harcèlement sexuels et sexistes.

Je me tiens à votre disposition pour toute demande de précision portant sur les faits signalés.

Je vous prie de bien vouloir accuser réception de ce signalement et de me tenir informé(e) des suites qui lui seront réservées.

[SIGNATURE]

Annexe 6 Modèle d'accusé réception d'un signalement issu du guide du ministère du travail

LE [DATE]

Objet : accusé réception de votre [COURRIER/MAIL] en date du [DATE DU SIGNALEMENT]

[MADAME/MONSIEUR NOM DE L'AUTEUR DU SIGNALEMENT],

Par la présente, je tiens d'abord à vous témoigner du vif intérêt de votre [COURRIER/MAIL/DE VOTRE TÉMOIGNAGE ORAL] en date du [DATE] par lequel vous nous avez signalé être [L'OBJET/LE TÉMOIN] d'agissements susceptibles d'être constitutifs d'un harcèlement « sexuel ».

Dans votre [COURRIER/MAIL/OBSERVATIONS], vous mentionnez notamment [FAIRE LA LISTE DES ÉLÉMENTS INVOQUÉS DANS LE COURRIER/LES OBSERVATIONS A L'APPUI DU SIGNALEMENT].

Je vous informe que [NOM ET FONCTION DU RÉFÉRENT OU DE LA PERSONNE EN CHARGE DU TRAITEMENT DU DOSSIER] est en charge d'une première analyse de votre signalement. Dans ce contexte, [ELLE/IL] prendra contact avec vous dans les prochains jours en vue d'un premier entretien dont l'objet est simplement d'échanger sur les faits que vous nous avez rapportés et de vous informer des suites qui y seront apportées.

En parallèle, je vous invite à me communiquer dès à présent le maximum d'éléments complémentaires susceptibles d'attester, d'étayer ou encore de préciser la nature (mails, messages téléphoniques, propos, gestes, etc.) et le contexte (dates, lieux, témoins, etc.) des agissements dont vous signalez avoir été [LA VICTIME/LE TÉMOIN].

Ayez l'assurance que mes services portent la plus grande attention aux suites qui seront apportées à votre signalement.

Je vous prie d'agréer, « Madame/Monsieur », l'expression de ma considération distinguée.

[PRÉNOM ET NOM DU REPRÉSENTANT DE L'EMPLOYEUR]

[SIGNATURE]

Annexe 7 Modèle de trame de convocation

Cette trame a vocation à guider les employeurs pour convoquer la victime présumée des faits à un entretien. Elle peut être adaptée chaque situation le cas échéant.

Madame/Monsieur,

Nous faisons suite à des faits portés à notre connaissance [par le biais de la plateforme/de l'outil de signalement des situations de VHSS opéré par vos soins auprès de XXX]. Conformément à la procédure appliquée dans notre Société en la matière, un entretien doit être organisé afin de recueillir votre témoignage et, le cas échéant, prendre les mesures appropriées.

Je vous demande de bien vouloir vous rendre disponible le [DATE] à [HEURE] à [LIEU], pour un entretien en présence d'un représentant [XXX]. Dans l'intervalle, nous vous indiquons qu'un rendez-vous avec le médecin du travail peut être organisé à votre demande.

Au cours de cet entretien, vous avez la possibilité de vous faire accompagner par toute personne de votre choix appartenant à l'entreprise.

[LE CAS ÉCHÉANT, dans les entreprises dépourvues d'instances représentatives du personnel] Au cours de cet entretien, vous avez la possibilité de vous faire accompagner par toute personne de votre choix appartenant à l'entreprise ou à un représentant syndical de la branche à condition de nous en informer et d'obtenir, en retour, notre accord.

Cordialement,

Cette trame a vocation à guider les employeurs pour convoquer la personne mise en cause à un entretien. Elle peut être adaptée chaque situation le cas échéant.

Madame/Monsieur,

Nous faisons suite à des faits portés à notre connaissance [par le biais de la plateforme/de l'outil de signalement des VHSS à votre rencontre]. Conformément à la procédure appliquée dans notre Société en la matière, un entretien doit être organisé afin de recueillir votre témoignage et, le cas échéant, prendre les mesures appropriées.

Je vous demande de bien vouloir vous rendre disponible le [DATE] à [HEURE] à [LIEU], pour un entretien en présence d'un représentant [XXX].

Au cours de cet entretien, vous avez la possibilité de vous faire accompagner par toute personne de votre choix appartenant à l'entreprise.

[LE CAS ÉCHÉANT, dans les entreprises dépourvues d'instances représentatives du personnel] Au cours de cet entretien, vous avez la possibilité de vous faire accompagner par toute personne de votre choix appartenant à l'entreprise ou à un représentant syndical de la branche à condition de nous en informer et d'obtenir, en retour, notre accord.

Cordialement,

Annexe 8 Modèle de trame d'entretien

Cette trame a vocation à guider les employeurs dans la tenue de l'entretien avec la victime présumée des faits. Elle doit nécessairement être adaptée à chaque situation.

Il convient de rappeler le cadre de l'entretien, le cadre juridique entourant les faits objet de l'entretien (rappel des définition[s] légale[s]) ainsi que ses droits et obligations.

Il convient de l'informer sur l'ensemble de la procédure mise en œuvre par l'entreprise.

Il convient ensuite d'inviter la personne à s'exprimer sur les faits à l'origine du signalement (« Pouvez-vous me décrire ce qu'il s'est passé ? »).

Une fois son premier récit des faits exposés, la commission d'enquête peut lui demander de reformuler certains propos pour s'assurer de la bonne compréhension des faits (« si je comprends bien, vous dites que... ») et également d'apporter des précisions portant par exemple sur :

- la nature de la relation professionnelle avec la personne ;
- les évolutions dans cette relation ;
- la date et le contexte du commencement des agissements ;
- les lieux, dates et contextes des différents agissements ;
- la nature des propos tenus et des échanges, des comportements et agissements ;
- la réaction de la victime présumée au moment des faits ;
- la réaction de l'auteur(rice) des agissements en retour ;
- la présence ou non de témoins des agissements et, si oui, leur identité ;
- l'existence d'éléments de preuve ;
- la connaissance d'autres personnes de l'entreprise qui auraient fait l'objet d'agissements similaires par la même personne ;
- la survenance d'autres faits avant ou après l'incident qui fait l'objet du signalement ;
- les personnes internes et externes à l'entreprise informées des faits ;
- l'interroger sur sa perception de la situation et son ressenti ;
- les impacts sur sa vie professionnelle et/ou personnelle ;
- la manière dont elle envisage la suite de ses relations de travail avec l'auteur des agissements ;
- son besoin éventuel d'une aide médicale/psychologique.

Cette série de questions n'est pas exhaustive.

Avant de clôturer l'entretien, il doit être indiqué à la victime présumée le délai dont elle dispose pour transmettre les éléments matériels ou complémentaires évoqués et de son droit de formuler des observations sur le compte-rendu d'entretien qui sera établi par la commission.

Elle doit aussi être informée des prochaines échéances de la procédure et des acteurs qui peuvent l'accompagner.

Cette trame a vocation à guider les employeurs dans la tenue de l'entretien avec la personne mise en cause. Elle doit nécessairement être adaptée à chaque situation.

Il convient de rappeler le cadre de l'entretien, le cadre juridique entourant les faits objet de l'entretien (rappel des définition[s] légale[s]) ainsi que ses droits et obligations.

Il convient de l'informer sur l'ensemble de la procédure mise en œuvre par l'entreprise.

En introduction, un rappel des faits doit être précisé sur le contexte du signalement et les faits qui ont été portés à la connaissance de la commission.

La commission peut ensuite demander à la personne mise en cause de s'exprimer sur les éléments portés à sa connaissance et confirmer/infirmer chacun d'eux. Il s'agit ensuite d'obtenir sa version des faits.

Elle peut préciser certains points en fonction de la réaction de la personne mise en cause et poser des questions à la personne mise en cause sur :

- la nature des relations avec le plaignant (professionnelles strictement, personnelles également, lien hiérarchique éventuel, etc.) et les éventuelles évolutions dans la relation ;
- le cadre et la fréquence des contacts avec le plaignant ;
- son ressenti sur cette relation ;
- l'analyse de son comportement et les raisons de son attitude ;
- lui demander sa réaction au moment des faits si la victime a exprimé une désapprobation ou un refus ou si un témoin est intervenu ;
- l'existence d'éléments de preuve ;
- la présence ou non de témoins des agissements et, si oui, leur identité ;
- la survenance d'autres faits avant ou après l'incident qui fait l'objet du signalement ;
- les impacts sur sa vie professionnelle et/ou personnelle ;
- la manière dont elle envisage la suite de ses relations de travail avec l'auteur du signalement.

Cette série de questions n'est pas exhaustive.

Avant de clôturer l'entretien, il doit être indiqué à la personne mise en cause du délai dont elle dispose pour transmettre les éléments matériels ou complémentaires évoqués et de son droit de formuler des observations sur le compte-rendu d'entretien qui sera établi par la commission.

Elle doit aussi être informée des prochaines échéances de la procédure et des acteurs qui peuvent l'accompagner.

Annexe 9 Liste des contacts utiles en matière de VHSS dans la branche de la télédiffusion

Organisations syndicales

F3C CFDT : 47-49, avenue Simon Bolivar, 75019 Paris/vhss.cine-tele@f3c.cfdt.fr.

SNRT CGT : 7, esplanade Henri-de-France, 75907 Paris Cedex 15/vhss@snrt-cgt-audiovisuel.org.

FO Médias : 2, rue de la Michodière, 75002 Paris/fasap-fo@orange.fr.

SNJ : 33, rue du Louvre, 75002 Paris/snj@snj.fr.

UNSA spectacle et communication : 3, rue du Château-d'Eau, 75010 Paris/spect@unsa.org.

SNPCA CFE-CGC : 7, esplanade Henri-de-France (pièce V 2824), 75907 Paris Cedex 15/mediascgc@gmail.com.

Organisations patronales

SMSP : 7, Esplanade Henri-de-France, 75907 Paris Cedex 15.

STP : 107, avenue Charles-de-Gaulle, 92200 Neuilly-sur-Seine.

ACCeS : 17, rue de l'Amiral Hamelin, 75116 Paris.

Locales TV : 49, rue de Ponthieu, 75008 Paris.

Autres contacts

Coordonnées de la cellule d'écoute Audiens : 01-87-20-30-90 ou violences-sexuelles-culture@audiens.org.

Violence Femmes Info : 3919.

Numéro européen d'aide aux victimes : 116 006.

Annexe 10 Baromètre des violences sexistes et sexuelles au travail

LE BAROMETRE

des violences sexistes et sexuelles au travail

