

Brochure n° 3018 | Convention collective nationale

IDCC : 1486 | **BUREAUX D'ÉTUDES TECHNIQUES, CABINETS
D'INGÉNIEURS-CONSEILS ET SOCIÉTÉS DE CONSEILS**

Accord du 28 février 2024

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

NOR : ASET2450342M

IDCC : 1486

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

SYNTEC ;

CINOV,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FIECI CFE-CGC ;

FEC – FO ;

F3C CFDT ;

CFTC Média+,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Les références précises des règles légales rappelées dans l'accord font l'objet de notes de bas de page. Lorsque les articles du code du travail ou du code pénal sont entièrement retranscrits, la mention de l'article est faite préalablement à la retranscription.

Préambule

Les partenaires sociaux de la branche affirment leur souhait de combattre la violence et le harcèlement au sein des entreprises de la branche. C'est animés par cette volonté qu'ils ont engagé la négociation du présent accord relatif à la lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes.

Les partenaires sociaux ayant conclu l'accord national interprofessionnel du 26 mars 2010 relatif au harcèlement et à la violence au travail, affirmaient « que la persistance des stéréotypes et des tabous ainsi que la non-reconnaissance des phénomènes de harcèlement sexuel, nécessitent une forte sensibilisation à tous les niveaux de la hiérarchie et la mise en place de politiques de prévention, et d'accompagnement dans les entreprises. Il s'agit notamment d'identifier ces stéréotypes et de les démystifier en réfutant les représentations erronées de la place des femmes dans le travail. Une telle démarche s'inscrit notamment dans une approche volonta-

riste et opérationnelle pour combattre ces phénomènes qui peuvent se révéler dans le cadre du travail au travers de situations de harcèlement et de violence au travail ».

Les derniers rapports du Haut conseil à l'égalité (HCE) sur l'état du sexisme en France^[1] et une étude de l'OPIIEC parue en 2023 sur l'attractivité des métiers du numérique et de l'ingénierie pour les femmes en France, démontrent la persistance de ces phénomènes sexistes^[2]. Il est rappelé que la branche des bureaux d'études techniques, cabinets d'ingénieurs-conseils et sociétés de conseils est composée de cinq secteurs d'activités (numérique, ingénierie, conseil, événementiel et traduction). La branche ne disposant pas de données statistiques concernant chacun de ces cinq secteurs, seuls les secteurs du numérique et de l'ingénierie seront évoqués au travers de l'étude OPIIEC citée ci-dessus.

Selon les derniers rapports du HCE, 46 % des femmes ont déjà eu l'impression d'avoir été moins bien traitées au travail en raison de leur sexe et 22 % de femmes ont dû faire face à une situation de harcèlement sexuel dans leur vie professionnelle. Spécifiquement pour les secteurs de numérique et de l'ingénierie, l'étude de l'OPIIEC démontre que les femmes sont plus nombreuses que les hommes à indiquer avoir été victime ou témoin d'agissements sexistes (41 % de femmes contre 18 % d'hommes dans le numérique, et 47 % de femmes contre 21 % d'hommes dans l'ingénierie).

Le rapport du HCE paru en 2023 explique également que les femmes ont tendance à sous-estimer les actes de harcèlement dont elles font l'objet par méconnaissance du cadre juridique. L'étude de l'OPIIEC démontre aussi qu'une majorité des salariés n'a pas évoqué la situation de sexisme ou de harcèlement au sein de l'entreprise. Lorsque l'entreprise a été alertée, les réponses apportées sont perçues par les femmes comme insuffisantes (28 % dans le numérique, et 20 % dans l'ingénierie) et 10 % des salariés indiquent que l'alerte n'a été suivie d'aucune réponse (10 % dans le numérique, et 16 % dans l'ingénierie). Dans le numérique comme dans l'ingénierie, les dispositifs de traitement et de suivi de situation de harcèlement ou agissement sexiste ne semblent pas bien identifiés ou connus des salariés : la moitié ne sait pas si ce type de dispositif existe dans l'entreprise.

Enfin, le rapport du HCE 2023 révèle enfin que 15 % des femmes ont déjà redouté voire renoncé à s'orienter dans les filières ou métiers scientifiques ou toute autre filière ou métier majoritairement composé d'hommes, surtout par crainte de ne pas y trouver leur place ou de s'y sentir mal à l'aise, mais aussi par peur du harcèlement sexuel pour 18 % d'entre elles. Un taux qui s'élève à 22 % pour les 25-34 ans. L'étude OPIIEC conclue également que le sexisme constitue un facteur d'abandon du métier, de l'entreprise voire du secteur d'activité pour les femmes.

Ces données révèlent donc plusieurs enjeux pour les entreprises de la branche. Premièrement, le faible nombre de femmes dans les secteurs d'activités de la branche est moins lié à un manque d'intérêt de leur part pour ces filières et ces métiers qu'à la permanence de représentations genrées et de freins pesant sur l'orientation professionnelle. Deuxièmement, la méconnaissance, aussi bien des entreprises que des salariés, du cadre juridique et de la gravité des faits de harcèlement sexuel et des agissements sexistes freine la lutte contre ces phénomènes.

Conscients de l'impact néfaste des agissements sexistes et du harcèlement sexuel au travail aussi bien sur la santé et la qualité de vie et des conditions de travail des salariés, que sur l'attractivité des métiers de la branche, les partenaires sociaux de la branche des bureaux d'études techniques manifestent, par la conclusion du présent accord de branche, leur volonté de poursuivre l'ambition des négociateurs de l'ANI de 2010 consistant à renforcer la prévention de ces risques, et d'encourager la prise en compte de ces sujets au sein des entreprises de la branche.

[1] Études Viaivoice pour les rapports HCE 2023 et 2024 sur l'état du sexisme en France.

[2] Étude OPIIEC sur l'attractivité des métiers du numérique et de l'ingénierie pour les femmes en France, mai 2023.

Le présent accord de branche a donc deux ambitions :

- améliorer la sensibilisation, la compréhension et la prise de conscience des employeurs, des salariés et de leurs représentants à l'égard du harcèlement sexuel et des agissements sexistes afin de mieux prévenir ces phénomènes et les éliminer ;
- apporter aux employeurs, aux salariés et à leurs représentants les outils favorisant l'identification, la prévention et la gestion des problèmes de harcèlement sexuel et d'agissements sexistes.

Conscients de la spécificité de la branche et de la position de certaines entreprises comme sous-traitantes, les partenaires sociaux ont souhaité aborder cet aspect tout au long de l'accord de branche.

Thème 1 Connaître le cadre réglementaire et institutionnel

Définitions et sanctions

Afin d'avoir une approche commune du harcèlement sexuel et des agissements sexistes, les partenaires sociaux rappellent les définitions contenues dans le code du travail et le code pénal.

Article 1^{er} | Le cadre réglementaire

Responsabilités en matière de santé et de sécurité au travail

La notion de risque psychosocial n'est pas juridiquement définie. Elle est apparue à la suite du constat établi par des médecins et des psychologues que l'organisation du travail, indépendamment du comportement de la personne, peut nuire à la santé mentale du salarié.

Selon l'Institut national de recherche et de sécurité pour la prévention des accidents du travail et des maladies professionnelles (INRS), les risques psychosociaux (RPS) correspondent à des situations de travail où sont présents, combinés ou non :

- du stress : déséquilibre entre la perception qu'une personne a des contraintes de son environnement de travail et la perception qu'elle a de ses propres ressources pour y faire face ;
- des violences internes commises au sein de l'entreprise par des salariés : harcèlement moral ou sexuel, conflits exacerbés entre des personnes ou entre des équipes ;
- des violences externes commises sur des salariés par des personnes externes à l'entreprise (insultes, menaces, agressions...).

À ce titre, le harcèlement sexuel et les agissements sexistes sont donc des exemples de risques psychosociaux.

Il est rappelé que l'employeur est responsable de la santé et de la sécurité des salariés dans son entreprise et doit donc prendre les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs^[1]. Dans ce cadre, les risques psychosociaux doivent être pris en considération. Dans le cadre d'événements organisés par l'employeur en dehors du temps et/ou du lieu de travail, les propos à caractère sexuel, les attitudes et agissements déplacés d'un salarié ne relèvent pas de sa vie personnelle^[2]. De tels comportements sont donc constitutifs de fautes justifiant des sanctions disciplinaires.

[1] Article L. 4121-1 du code du travail.

[2] Cass. soc. 19 octobre 2011 n° 09-72.672.

Chaque travailleur est également tenu de prendre soin, en fonction de sa formation et selon ses possibilités, de sa santé et de sa sécurité ainsi que de celles des autres personnes concernées par ses actes ou ses omissions au travail^[1].

Définitions et sanctions

Selon l'accord national interprofessionnel du 26 mars 2010 relatif au harcèlement et à la violence au travail, « le harcèlement et la violence au travail s'expriment par des comportements inacceptables d'un ou de 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...

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.

Les phénomènes de stress lorsqu'ils découlent de facteurs tenant à l'organisation du travail, l'environnement de travail ou une mauvaise communication dans l'entreprise peuvent conduire à des situations de harcèlement et de violence au travail plus difficiles à identifier.

En ce qui concerne plus particulièrement les violences faites aux femmes, la persistance des stéréotypes et des tabous ainsi que la non-reconnaissance des phénomènes de harcèlement sexuel, nécessite une forte sensibilisation à tous les niveaux de la hiérarchie et la mise en place de politiques de prévention, et d'accompagnement dans les entreprises. Il s'agit notamment d'identifier ces stéréotypes et de les démystifier en réfutant les représentations erronées de la place des femmes dans le travail. Une telle démarche s'inscrit notamment dans une approche volontariste et opérationnelle pour combattre ces phénomènes qui peuvent se révéler dans le cadre du travail au travers de situations de harcèlement et de violence au travail. »

Les partenaires sociaux réaffirment par le présent accord que le harcèlement sexuel et les agissements sexistes sont qualifiés de violences au travail lorsqu'ils sont commis dans le cadre professionnel.

Si, par cet accord, les partenaires sociaux de la branche souhaitent concentrer leurs efforts sur les mesures visant à combattre spécifiquement ces deux types de violence, ils affirment reconnaître l'existence d'autres violences morales et sexuelles potentiellement commises au sein des entreprises, telles que le harcèlement moral, les agressions sexuelles et le viol. Ils souhaitent à ce titre rappeler ci-dessous les définitions légales de ces infractions.

Enfin, les violences conjugales, comme tous types de violences sexistes, peuvent se répercuter sur l'emploi, la santé et la sécurité des travailleurs. Les victimes peuvent être orientées,

[1] Article L. 4122-1 du code du travail.

notamment par voie d'affichage, vers le 3919, numéro national de référence pour l'écoute et l'orientation des victimes de violences. En fonction de leur situation, cet organisme oriente les victimes vers les associations locales ou nationales les mieux à même d'apporter une réponse ou un accompagnement.

Le harcèlement moral

Les partenaires sociaux souhaitent rappeler qu'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^[1].

L'agression sexuelle

Les partenaires sociaux rappellent que constitue une agression sexuelle toute atteinte sexuelle commise avec violence, contrainte, menace ou surprise^[2].

Le viol

Les partenaires sociaux rappellent 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^[3].

Harcèlement sexuel

Selon le code du travail^[4], « 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 une infraction pénale puisque le code pénal^[5] en donne la qualification suivante : « 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.

[1] Article L. 1152-1 du code du travail.

[2] Article 222-22 alinéa 1 du code pénal.

[3] Article 222-23 du code pénal.

[4] Article L. 1153-1 du code du travail.

[5] Article 222-33 du code pénal.

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. »

Le harcèlement sexuel recouvre par exemple des faits tels que des remarques répétées sur le physique ou la tenue, des contacts physiques non désirés.

Les faits de harcèlement sexuel et les agissements sexistes sont passibles de sanction disciplinaire.

Par ailleurs, en cas d'action pénale devant le tribunal correctionnel, les faits de harcèlement sexuel sont punis de deux ans d'emprisonnement et de 30 000 € d'amende^[1].

Ces peines sont portées à trois (3) ans d'emprisonnement et 45 000 € d'amende notamment lorsque les faits sont commis :

- par une personne qui abuse de l'autorité que lui confèrent ses fonctions ;
- sur une personne dont la particulière vulnérabilité due à un état de grossesse est apparente ou connue de leur auteur ;
- 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 ;
- par plusieurs personnes agissant en qualité d'auteur ou de complice ;
- par l'utilisation d'un service de communication au public en ligne ou par le biais d'un support numérique ou électronique.

Agissement sexiste

L'agissement sexiste est légalement défini^[2] « 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 ».

Cela recouvre par exemple des faits tels que des remarques et blagues sexistes, les incivilités à raison du sexe, le sexisme bienveillant, les considérations sexistes sur la maternité ou les charges familiales, ainsi que la dévalorisation de la personne, de ses compétences, de son travail ou de son implication dans le travail sur des bases sexistes, pouvant entraîner des pratiques discriminatoires.

Selon L'Institut national de recherche et de sécurité (INRS), trois formes d'agissements sexistes sont distinguées, selon que ces agissements sont plus ou moins visibles, intentionnels ou explicites :

- les agissements sexistes ouvertement hostiles, souvent associés au machisme et à la misogynie. Ils sont intentionnels, explicites, flagrants. Cette forme de sexisme est irrespectueuse, méprisante, et ne respecte pas les codes de civilité. Elle peut également viser la maternité ou les charges familiales ;

[1] Article 222-33 du code pénal.

[2] Article L. 1142-2-1 du code du travail.

- les agissements sexistes plus subtils, masqués, souvent sous couvert d’humour, pour éviter le jugement social ;
- les agissements sexistes ambivalents voire bienveillants. Il s’agit d’attitudes, de propos ou de comportements qui semblent différencier favorablement les femmes ou les hommes en leur attribuant des qualités positives. Cette forme de sexisme met en avant la supposée complémentarité des compétences féminines et masculines ou repose sur la présumée vulnérabilité des femmes. Il peut parfois se présenter comme du paternalisme infantilisant ou de la fausse séduction. Cependant, cette forme de sexisme renoue avec une division sexuée des rôles au travail. Les femmes s’écarterant des stéréotypes de sexe sont alors perçues négativement.

Le harcèlement sexuel et les agissements sexistes sont à distinguer des infractions pénales d’outrage sexiste et sexuel et d’agression sexuelle.

Outrage sexiste et sexuel

Selon le code pénal, constitue un outrage sexiste ou sexuel « le fait 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. »

L’outrage sexiste et sexuel est puni de l’amende prévue pour les contraventions de la 5^e classe^[1]. Il est puni de 3 750 € d’amende notamment lorsqu’il est commis :

- par une personne qui abuse de l’autorité que lui confèrent ses fonctions ;
- sur une personne dont la particulière vulnérabilité due à un état de grossesse est apparente ou connue de son auteur ;
- sur une personne dont la particulière vulnérabilité ou dépendance résultant de la précarité de sa situation économique ou sociale est apparente ou connue de son auteur ;
- par plusieurs personnes agissant en qualité d’auteur ou de complice ;
- en raison de l’orientation sexuelle ou de l’identité de genre, vraie ou supposée, de la victime ;
- par une personne déjà condamnée pour la contravention d’outrage sexiste et sexuel et qui commet la même infraction en étant en état de récidive.

Injure à raison du sexe

L’injure non publique commise envers une personne ou un groupe de personnes à raison de leur sexe, de leur orientation sexuelle ou identité de genre est punie de l’amende prévue pour les contraventions de la 5^e classe^[2].

L’injure commise au moyen soit de discours, cris ou menaces proférés dans des lieux ou réunions publics, soit par des écrits, imprimés, dessins, gravures, peintures, emblèmes, images ou tout autre support de l’écrit, de la parole ou de l’image vendus ou distribués, mis en vente ou exposés dans des lieux ou réunions publics, soit par des placards ou des affiches exposés au regard du public, soit par tout moyen de communication au public par voie électronique envers une personne ou un groupe de personnes à raison de leur sexe, de leur orientation sexuelle ou identité de genre est punie d’un an d’emprisonnement et de 45 000 € d’amende^[3].

[1] Article R. 625-8-3 du code pénal.

[2] Article R. 625-8-1 du code pénal.

[3] Article 33 de la loi du 29 juillet 1881 sur la liberté de la presse.

Discriminations

Il est rappelé que les individus ou groupes d'individus qui se trouvent dans des situations comparables ne doivent pas être traités de manière moins avantageuse simplement en raison d'une caractéristique particulière, telle que leur sexe notamment.

L'accord de branche du 27 octobre 2014 relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes rappelle l'obligation du respect du principe de non-discrimination en raison du sexe de la personne notamment en matière de recrutement, de mobilité, de qualification, de rémunération, de promotion, d'appartenance syndicale, de formation et de conditions de travail.

Cette discrimination est interdite par le code du travail^[1] et par le code pénal^[2].

Selon le code pénal^[3], constitue également une discrimination toute distinction opérée entre les personnes parce qu'elles ont subi ou refusé de subir des faits de harcèlement sexuel ou témoigné de tels faits, y compris si les propos ou comportements n'ont pas été répétés.

La discrimination commise à l'égard d'une personne physique ou morale, est punie de trois (3) ans d'emprisonnement et de 45 000 € d'amende notamment lorsqu'elle consiste à refuser d'embaucher, à sanctionner ou à licencier une personne.

Sanctions interdites et protection des lanceurs d'alerte

Il est rappelé, conformément aux dispositions du code du travail^[4], qu'aucune personne ayant subi ou refusé de subir des faits de harcèlement sexuel^[5], y compris 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 être sanctionné, licencié ou faire l'objet des mesures discriminatoires, notamment en matière de rémunération, de mesures d'intéressement ou de distributions d'actions, de formation, de reclassement, d'affectation, de qualification, de classification, de promotion professionnelle, d'horaires de travail, d'évaluation de la performance, de mutation ou de renouvellement de contrat, ni de toute autre mesure mentionnée au II de l'article 10-1 de la loi n° 2016-1691 du 9 décembre 2016 relative à la transparence, à la lutte contre la corruption et à la modernisation de la vie économique^[6].

Sont punis d'un (1) an d'emprisonnement et d'une amende de 3 750 € les faits de discriminations commis à la suite d'un harcèlement sexuel^[7].

Les personnes mentionnées au premier paragraphe bénéficient de la protection des lanceurs d'alerte prévue par la loi n° 2016-1691 du 9 décembre 2016 relative à la transparence, à la lutte contre la corruption et à la modernisation de la vie économique^[8].

(Voir page suivante.)

[1] Article L. 1132-1 du code du travail.

[2] Article 225-1 du code pénal.

[3] Article 225-1-1 du code pénal.

[4] Article L. 1153-2 du code du travail.

[5] Définis à l'article L. 1153-1 du code du travail.

[6] Mentionnées à l'article L. 1121-2 du code du travail.

[7] Article L. 1155-2 du code du travail.

[8] I et III de l'article 10-1 et aux articles 12 à 13-1 de la loi n° 2016-1691 du 9 décembre 2016 relative à la transparence, à la lutte contre la corruption et à la modernisation de la vie économique.

Article 2 | Les acteurs de l'entreprise

L'employeur

Il incombe à l'employeur une obligation générale de protection de la santé et de la sécurité des salariés^[1], ainsi qu'une obligation spécifique de prévention des faits de harcèlement^[2].

La prévention des faits de harcèlement sexuel et des agissements sexistes s'inscrit dans le cadre, de manière générale, de la prévention des risques professionnels, et, plus précisément, de celle des risques psychosociaux. L'entreprise doit évaluer les risques susceptibles de favoriser ces faits ou ces agissements et prendre les mesures permettant de les éviter.

De manière complémentaire à cette évaluation, l'employeur a également une obligation d'information réglementaire. En effet, dans les lieux de travail ainsi que dans les locaux ou à la porte des locaux où se fait l'embauche, les salariés sont informés par tout moyen du texte de l'article 222-33 du code pénal, comprenant les éléments constitutifs du délit de harcèlement sexuel, ainsi que des actions contentieuses civiles et pénales ouvertes en matière de harcèlement sexuel et des coordonnées des autorités et services compétents. Un exemplaire de cet affichage figure en annexe au présent accord (annexe 3).

L'employeur a l'obligation de mettre un terme aux faits de harcèlement sexuel et de les sanctionner^[3]. Dès lors, il incombe à l'employeur qui a connaissance de faits pouvant caractériser un harcèlement sexuel d'engager, dans les deux (2) mois, une procédure disciplinaire en vue de les sanctionner^[4]. Dans le cadre de l'exercice de son pouvoir disciplinaire, l'employeur doit vérifier la réalité des faits reprochés avant le prononcé de toute sanction. Au cours de la période pendant laquelle il vérifie la matérialité des faits portés à sa connaissance, l'employeur prend également toute mesure pour faire cesser l'exposition au harcèlement sexuel ou aux agissements sexistes. Ces mesures ne se substituent pas aux autres voies d'actions du salarié (dépôt de plainte, notamment).

Enfin, il convient de préciser qu'une forte proportion des entreprises de la branche a la particularité d'intervenir chez des clients en mode régie, en particulier pour effectuer des travaux d'assistance technique, induisant la présence régulière des salariés au sein des locaux des entreprises clientes de l'entreprise qui les emploie. Dans ce cas, le chef de l'entreprise prestataire reste responsable de la sécurité de son propre personnel. Il doit lui assurer la formation à la sécurité due par tout employeur à l'égard de ses salariés.

En cas de non-respect de ces obligations, la responsabilité civile et/ou pénale de l'employeur peut être engagée.

La responsabilité de l'employeur peut également être engagée lorsque le harcèlement est le fait d'une personne extérieure à l'entreprise lorsque celle-ci est en mesure d'exercer une autorité de fait ou de droit sur les salariés. L'employeur peut ainsi être tenu responsable d'un harcèlement provenant d'un fournisseur ou d'un prestataire.

[1] Article L. 4121-1 du code du travail.

[2] Article L. 1153-5 du code du travail.

[3] Article L. 1153-5 du code du travail.

[4] Article L. 1332-4 du code du travail.

Les salariés

Sans incidence sur le principe de la responsabilité de l'employeur précédemment rappelé, il incombe à chaque travailleur de prendre soin, en fonction de sa formation et selon ses possibilités, de sa santé et de sa sécurité ainsi que de celles des autres personnes concernées par ses actes ou ses omissions au travail^[1].

Les salariés peuvent être témoins de situations de harcèlement sexuel et d'agissements sexistes sur le temps et le lieu de travail et jouent à ce titre un rôle clé dans la résolution de ces situations. Les employeurs veilleront à faciliter le signalement de ces faits et à protéger les témoins.

Les services de ressources humaines

Les membres des directions des ressources humaines, lorsqu'elles existent, participent au renforcement de l'information des salariés sur les situations de harcèlement 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 des situations de harcèlement sexuel. Enfin, ils constituent un relai des signalements de situations de harcèlement.

Le référent harcèlement

Dans toutes les entreprises d'au moins 250 salariés, l'employeur doit désigner un référent harcèlement sexuel. Celui-ci est chargé d'orienter, d'informer et d'accompagner les salariés en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes^[2].

Concrètement, ses missions peuvent notamment porter sur :

- la réalisation d'actions de sensibilisation et de formation auprès des salariés et du personnel encadrant ;
- l'orientation des salariés vers les autorités compétentes décrites à l'article 3 du présent accord ;
- la mise en œuvre de procédures internes visant à favoriser le signalement et le traitement des situations de harcèlement sexuel ou d'agissement sexiste (modalités de signalement, d'enquête, organisation du travail pendant la phase d'enquête...) ;
- la réalisation d'une enquête interne à la suite du signalement de faits de harcèlement sexuel dans l'entreprise.

Le référent harcèlement est informé de tout signalement de situation de harcèlement, sous réserve de l'accord de l'auteur du signalement et de la victime présumée.

L'employeur peut nommer tout salarié de l'entreprise, bien que, pour des raisons de légitimité et de visibilité, le ministère chargé du travail recommande que le salarié désigné référent soit intégré au service ressources humaines de l'entreprise ou au service en charge de l'hygiène et de la sécurité s'ils existent^[3].

Les salariés de l'entreprise sont informés du nom, des coordonnées et des missions du référent par tout moyen dans les lieux de travail ainsi que dans les locaux ou à la porte des locaux où se fait l'embauche.

[1] Article L. 4122-1 du code du travail.

[2] Article L. 1153-5-1 du code du travail.

[3] Guide pratique et juridique du ministère du travail « Harcèlement sexuel et agissements sexistes au travail : prévenir, agir, sanctionner ».

Les représentants des salariés et des syndicats

En présence dans l'entreprise d'un comité social et économique (CSE) et/ou de représentants des syndicats (délégué syndical [DS], représentant syndical au CSE [RSCE] ou représentant de section syndicale [RSS]), si les membres de la délégation du personnel au CSE ou les représentants syndicaux constatent, notamment par l'intermédiaire d'un travailleur, qu'il existe une atteinte aux droits des personnes, à leur santé physique et mentale ou aux libertés individuelles dans l'entreprise, résultant de faits de harcèlement sexuel ou de toute mesure discriminatoire, qui ne serait pas justifiée par la nature de la tâche à accomplir, ni proportionnée au but recherché, il en saisit immédiatement l'employeur. Celui-ci procède sans délai à une enquête avec le membre de la délégation du personnel du comité et prend les dispositions nécessaires pour remédier à cette situation^[1]. Il s'agit du droit d'alerte du CSE.

Le CSE, lorsqu'il a été mis en place, désigne un référent en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes parmi ses membres. Ce référent est désigné pour une durée qui prend fin avec celle du mandat des membres élus du comité^[2].

Les membres de la délégation du personnel au CSE et le référent en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes bénéficient de la formation nécessaire à l'exercice de leurs missions en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail^[3].

Les attributions de la délégation du personnel au CSE, s'exercent au profit des salariés mais également au profit de toute personne placée à quelque titre que ce soit sous l'autorité de l'employeur et aux salariés d'entreprises extérieures qui, dans l'exercice de leur activité, ne se trouvent pas placés sous la subordination directe de l'entreprise utilisatrice, pour leurs réclamations individuelles et collectives, intéressant les conditions d'exécution du travail qui relèvent du chef d'établissement utilisateur^[4].

Ainsi, en cas de harcèlement impliquant deux salariés d'entreprises distinctes, notamment dans le cadre d'une prestation effectuée au sein des locaux d'une entreprise cliente, les salariés peuvent s'adresser au référent harcèlement de l'entreprise utilisatrice et/ou de l'entreprise prestataire.

Le CSE, lorsqu'il est mis en place dans une entreprise de 50 salariés ou plus, dispose de prérogatives supplémentaires :

- il procède à l'analyse des risques professionnels auxquels peuvent être exposés les salariés, comprenant les situations de harcèlement sexuel et les agissements sexistes^[5] ;
- il peut susciter toute initiative qu'il estime utile et propose des actions de prévention du harcèlement sexuel et des agissements sexistes^[6] ;
- il peut nommer un expert en cas de risque grave, identifié et actuel, révélé ou non par un accident du travail ou une maladie professionnelle^[7].

[1] Articles L. 2312-5 et L. 2312-59 du code du travail.

[2] Article L. 2314-1 du code du travail.

[3] Articles L. 2315-18 et L. 2315-9 du code du travail.

[4] Article L. 2312-6 du code du travail.

[5] Article L. 2312-9 du code du travail.

[6] Article L. 2312-9 du code du travail.

[7] Article L. 2315-94 du code du travail.

Afin d'accomplir les missions attachées à leur mandat, les membres du CSE bénéficient mensuellement d'un crédit d'heures de délégation. Un élu du CSE peut accomplir des heures de délégation au-delà du volume d'heures lui étant attribué. Le dépassement doit alors être justifié par une circonstance exceptionnelle, définie par la jurisprudence^[1] comme :

- une situation inhabituelle ;
- nécessitant un surcroît de démarches et d'activité au regard des tâches habituelles ;
- motivée, notamment, par la soudaineté de l'événement ou l'urgence des mesures à prendre.

La Cour de cassation a admis que la mise en œuvre du droit d'alerte pouvait être qualifiée de circonstance exceptionnelle permettant le dépassement du crédit d'heure de délégation^[2].

Les sections syndicales éventuellement constituées au sein des entreprises, dans le cadre de la défense des droits ainsi que des intérêts matériels et moraux, tant collectifs qu'individuels, des salariés de l'entreprise, peuvent produire des publications, notamment pour favoriser le soutien aux victimes, libérer la parole et informer. Ces publications sont effectuées dans le respect des dispositions légales et des éventuels accords d'entreprises relatifs aux communications syndicales.

Article 3 | Les acteurs externes à l'entreprise

Les entreprises clientes

En cas d'intervention de salariés au sein des locaux d'une entreprise cliente, le chef de l'entreprise prestataire et le chef de l'entreprise cliente se transmettent toutes informations nécessaires à la prévention des risques. En matière de harcèlement sexuel et d'agissements sexistes, il peut s'agir par exemple du Document unique d'évaluation des risques professionnels (DUERP), des noms des référents en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes s'ils existent et s'ils acceptent cette communication.

Les chefs d'entreprises procèdent en commun à une analyse des risques pouvant résulter de l'interférence entre les activités^[3]. Lorsque des risques sont identifiés, un plan de prévention doit être établi en commun accord par les employeurs pour arrêter les mesures que chaque entreprise doit prendre pour prévenir ces risques. L'entreprise cliente est alors tenue d'assurer la coordination générale des mesures de prévention décidées par elle-même et par l'entreprise prestataire^[4].

Les services de l'inspection du travail

Outre leurs missions de contrôle et d'enquête consécutives au signalement d'un harcèlement sexuel dans une entreprise, les services de l'inspection du travail peuvent intervenir par des actions de prévention en rappelant aux employeurs leurs obligations en la matière.

Les services de prévention et de santé au travail (SPST)

Les SPST peuvent agir en amont des situations de harcèlement sexuel ou d'agissements sexistes. À ce titre, ils assistent les employeurs dans leur rôle de prévention des risques psycho-sociaux, notamment par des actions de sensibilisation des salariés et des employeurs aux phénomènes de harcèlement sexuel et d'agissements sexistes. Ils participent éventuellement à l'évaluation des risques professionnels, à la réalisation d'actions de prévention ainsi qu'à l'élaboration de formations adaptées et d'une politique de sécurité appropriée.

[1] Cass. Crim. 3 juin 1986 n° 84-94.424.

[2] Cass. Soc. 29 avril 2009 n° 07-45.480.

[3] Article R. 4512-6 du code du travail.

[4] Article R. 4513-1 du code du travail.

Lorsqu'un salarié est victime de harcèlement sexuel ou d'agissements sexistes, il peut solliciter une visite auprès du SPST. Dans le cadre de ses fonctions, le médecin du travail peut :

- déclarer une inaptitude si le maintien sur le poste est gravement préjudiciable à la santé du salarié et proposer des solutions dans le cadre des indications relatives au reclassement ;
- proposer à l'employeur du salarié concerné, des mesures visant à préserver sa santé.

L'employeur est tenu de prendre en considération les propositions émises par le médecin du travail. En cas de refus, il fait connaître par écrit au travailleur et au médecin du travail les motifs qui s'opposent à ce qu'il y soit donné suite^[1].

Les commissions paritaires régionales interprofessionnelles (CPRI)

Les CPRI sont instituées au niveau régional afin de représenter les salariés et les employeurs des entreprises de moins de onze (11) salariés. Elles peuvent apporter des informations, débattre et rendre tout avis utile notamment en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes^[2].

L'Association nationale pour l'amélioration des conditions de travail (ANACT)

L'ANACT et ses seize (16) délégations régionales ont pour mission d'aider les entreprises à définir leurs besoins, de diffuser les informations utiles et d'orienter vers les bons interlocuteurs sur toutes les questions en lien avec les conditions de travail.

Les syndicats de salariés

Dans le cadre de leur mission de défense des intérêts individuels et collectif des salariés, les syndicats peuvent accompagner les victimes dans leurs démarches et réaliser auprès des salariés des actions de formation et de sensibilisation relatives aux violences au travail.

Autres acteurs

Pour la prévention et le traitement des situations de harcèlement sexuel et d'agissements sexistes, les entreprises et les salariés peuvent trouver un appui auprès d'autres organismes, « tiers de confiance », neutres et disposant de compétences pouvant être utiles à l'entreprise et aux salariés. Il peut s'agir d'organismes de formation, de consultants externes, de lignes d'écoute psychologique, de psychologues cliniciens, de médecins, des opérateurs de protection sociale de branche, du Défenseur des droits, de la gendarmerie nationale ou de la police nationale, du site internet « arrêtons les violences » (<https://arretonslesviolences.gouv.fr/>), du service téléphonique « Violence femme info » (3919), des centres d'information sur les droits des femmes et des familles (<https://fncidff.info/>)...

Il est rappelé que le dispositif « Tiers humain » mis en place dans le cadre du régime de prévoyance de branche peut être mobilisé par l'entreprise en vue de l'établissement d'un diagnostic conseil, notamment pour diffuser une culture d'entreprise qui concilie performance, épanouissement et prévention des risques professionnels.

Article 4 | Les outils internes à l'entreprise

L'accord d'entreprise ou la charte

Le présent accord offre un cadre pouvant servir de base à des adaptations au sein d'un accord d'entreprise ou d'une charte. En effet, chaque entreprise est encouragée à faire du harcèlement sexuel et des agissements sexistes des sujets de réflexion collective et de dialogue social. Elles

[1] Article L. 4624-6 du code du travail.

[2] Article L. 23-113-1 code du travail.

pourront ainsi déterminer les outils de prévention et de formation, ainsi que les procédures de signalement et d'enquête adaptées à leurs contraintes, par le biais d'une négociation avec les organisations syndicales le cas échéant.

Les entreprises non dotées d'un accord d'entreprise sur ces sujets sont encouragées à élaborer une charte relative aux risques de harcèlement sexuel et d'agissements sexistes, ayant pour objectifs :

- de prévenir et d'éliminer le harcèlement sexuel et les agissements dans toutes les situations en lien avec le travail ;
- de mobiliser et responsabiliser tous les acteurs de l'entreprise dans la prévention du harcèlement sexuel et des agissements sexistes ;
- de fournir aux personnes victimes de harcèlement sexuel et d'agissements sexistes les moyens de s'informer et de se défendre ;
- de permettre aux personnes victimes de harcèlement sexuel et d'agissements sexistes de faire appel à une procédure de traitement de leur situation.

Dans les entreprises où un accord ou une charte est élaboré, les employeurs s'engagent à mettre en œuvre les mesures nécessaires afin de porter à la connaissance des salariés le contenu de cet accord ou de cette charte (exemples : réunions d'information, remise contre décharge...).

Les partenaires sociaux s'engagent à travailler, dans le cadre de l'Adesatt, à la création d'une charte type qui sera mise à disposition des entreprises et des salariés de la branche. Ce document comportera les obligations et recommandations applicables aux entreprises. Ce document listera également les actions décrites dans l'accord de branche pouvant être mises en œuvre dans les entreprises.

Le Document unique d'évaluation des risques professionnels (DUERP)

Le DUERP est l'outil central de la démarche de prévention des risques psychosociaux. Il doit comporter un diagnostic détaillé des risques professionnels existant dans l'entreprise puis énumérer le plan de prévention des risques professionnels

Le harcèlement sexuel et les agissements sexistes sont des risques psycho-sociaux, qui concernent les femmes et les hommes au travail, et pouvant être générés par l'organisation et les relations de travail. Selon l'organisation du travail et les relations sociales, les conditions de réalisation du travail des femmes et des hommes sont différentes et les exposent différemment aux risques professionnels. Les partenaires sociaux de la branche rappellent à ce titre, que le DUERP doit être genré, c'est-à-dire que l'exposition aux risques professionnels doivent être évaluée en fonction du sexe des salariés. En effet, la loi précise que : « L'évaluation des risques professionnels doit tenir compte de l'impact différencié de l'exposition au risque en fonction du sexe »^[1]. Ces risques doivent être inscrits dans le DUERP et dans les actions de prévention, y compris pour le cas où ils interviennent dans les locaux d'une entreprise cliente.

L'élaboration par les employeurs d'un DUERP qui réponde à des critères de différenciation selon le sexe peut faire l'objet d'un accompagnement des entreprises par les organismes préventeurs habituels tels que les services de prévention et de santé au travail (SPST), l'Agence nationale d'amélioration des conditions de travail (Anact) ou encore l'Institut national de recherche et de sécurité pour la prévention des accidents du travail et des maladies professionnelles (INRS).

Le rapport annuel de prévention^[2].

Dans les entreprises d'au moins 50 salariés dotées d'un CSE, le DUERP est utilisé pour l'établissement du rapport annuel de prévention. Ce rapport est un document global sur les condi-

[1] Article L. 4121-3 du code du travail.

[2] Article L. 2312-27 du code du travail.

tions de travail, la santé physique et mentale et la sécurité des travailleurs. Il comporte le registre des accidents du travail, des maladies professionnelles, mais aussi une évaluation des risques psychosociaux.

Ce rapport est présenté chaque année au CSE et à la CSSCT, s'ils existent, dans le cadre de la consultation sur la politique sociale.

Le programme annuel de prévention des risques professionnels et d'amélioration des conditions de travail et la liste des actions de prévention des risques et de protection des salariés^[1]

Pour les entreprises dont l'effectif est supérieur ou égal à cinquante (50) salariés, les résultats de l'évaluation des risques professionnels dans l'entreprise débouchent sur un programme annuel de prévention des risques professionnels et d'amélioration des conditions de travail qui :

- fixe la liste détaillée des mesures devant être prises au cours de l'année à venir, qui comprennent les mesures de prévention des effets de l'exposition aux facteurs de risques professionnels ainsi que, pour chaque mesure, ses conditions d'exécution, des indicateurs de résultat et l'estimation de son coût ;
- identifie les ressources de l'entreprise pouvant être mobilisées ;
- comprend un calendrier de mise en œuvre.

Pour les entreprises dont l'effectif est inférieur à cinquante (50) salariés, les résultats de l'évaluation des risques professionnels dans l'entreprise débouchent sur la définition d'actions de prévention des risques et de protection des salariés. La liste de ces actions est consignée dans le document unique d'évaluation des risques professionnels et ses mises à jour.

Le règlement intérieur

Le règlement intérieur, obligatoirement établi dans les entreprises de cinquante (50) salariés et plus, rappelle^[2] :

- les dispositions relatives aux droits de la défense des salariés définis aux articles L. 1332-1 à L. 1332-3 du code du travail ou par la convention collective applicable ;
- les dispositions relatives aux harcèlements moral et sexuel et aux agissements sexistes prévues par le code du travail ;
- l'existence du dispositif de protection des lanceurs d'alerte prévu au chapitre II de la loi n° 2016-1691 du 9 décembre 2016 relative à la transparence, à la lutte contre la corruption et à la modernisation de la vie économique.

Afin d'aider les entreprises à maintenir leur règlement intérieur à jour, l'annexe 4 au présent accord comprend les mentions obligatoires relatives au harcèlement et aux agissements sexistes devant figurer au règlement intérieur.

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^[3].

À défaut d'accord d'entreprise ou de charte relatif aux risques de harcèlement sexuel et d'agissements sexistes, les entreprises sont encouragées à mentionner le présent accord de branche au sein du règlement intérieur.

[1] Article L. 4121-3-1 du code du travail.

[2] Article L. 1321-2 du code du travail.

[3] Article R. 1321-1 du code du travail.

Thème 2 Prévenir le harcèlement sexuel et les comportements sexistes au travail

Article 5 | L'action de l'employeur en matière de prévention des risques psycho-sociaux

Comme indiqué à l'article 4 ci-dessus, les éventuels facteurs susceptibles de favoriser la survenance de harcèlement sexuel et d'agissements sexistes doivent être évalués et pris en compte au sein du DUERP.

Une fiche-outil relative à la méthodologie permettant d'intégrer les agissements sexistes et le harcèlement sexuel dans le DUERP est annexée au présent accord (annexe 2).

Afin de faciliter l'identification des facteurs de risque de harcèlement sexuel et d'agissements sexistes, la branche mettra à disposition un outil de diagnostic, que les employeurs pourront librement déployer au sein de leur entreprise. Le déploiement de cet outil, à une périodicité déterminée par l'entreprise doit permettre de mesurer le ressenti des salariés quant aux agissements sexistes, aux impacts sur la carrière ainsi que d'alimenter les dispositifs de prévention et de lutte contre les agissements sexistes et le harcèlement sexuel au travail.

Article 6 | L'information et la sensibilisation des salariés

Pour lutter efficacement contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes, tout salarié doit avoir la capacité d'identifier les situations qui les caractérisent et dont il peut être la victime, le témoin ou l'auteur. Cette sensibilisation peut prendre de multiples formes : notes de service, mails, affichage dans les locaux, information sur le site intranet ou le livret d'accueil lorsqu'ils existent, points spécifiques à l'occasion de réunions de services, temps d'information et d'échanges...

Les employeurs informent les salariés sur les outils de prévention et les procédures de signalement et d'enquête existants dans l'entreprise. Cette information peut être intégrée au sein du contrat de travail ou bien faire l'objet d'une note remise aux salariés. Pour les nouveaux embauchés, cette information est donnée au cours de la période d'essai.

Il est également rappelé que dans les entreprises employant au moins 50 salariés le règlement intérieur doit contenir les dispositions relatives aux harcèlements moral et sexuel et aux agissements sexistes prévues par le code du travail.

En complément de cela, la branche mettra à disposition des entreprises des outils de sensibilisation des salariés :

- une campagne de sensibilisation « clé en main » à déployer par les entreprises ;
- un questionnaire numérique anonyme, dépourvu de finalité statistique, que les entreprises pourront communiquer à leurs salariés afin de les sensibiliser et de questionner certains biais sexistes.

Ces outils de sensibilisation ont vocation notamment à expliciter les responsabilités de chacun en matière de santé et de sécurité dans l'entreprise, à clarifier ce que recouvrent les notions de harcèlement sexuel et d'agissements sexistes, à informer sur les conséquences de ces situations sur la santé mentale des victimes, d'aider l'ensemble des acteurs de l'entreprise à identifier les situations de harcèlement sexuel et les agissements sexistes et à réagir.

Article 7 | La formation des référents et des managers

Les partenaires sociaux reconnaissent l'importance de la sensibilisation et de la formation dans le cadre de la prévention du harcèlement dans l'entreprise et s'accordent sur la mise en place des actions suivantes.

Les référents harcèlement désignés au sein des entreprises de la branche suivront une formation sur la lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes, par exemple sous forme de MOOC. Cet outil de formation pourra être adapté aux besoins de la branche et mis à disposition dans les conditions déterminées par la Commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle. Les managers seront également formés de la même manière. Il reviendra alors à chaque entreprise de définir le niveau de management qu'il sera pertinent de former.

Les partenaires sociaux recommandent aux employeurs de mettre en œuvre des actions de sensibilisation et information à destination des autres salariés de l'entreprise.

Thème 3 Traiter les situations de harcèlement sexuel et les agissements sexistes au travail

Signalement des situations de harcèlement sexuel et d'agissements sexistes

Article 8 | La procédure d'alerte interne

Ne pas signaler le harcèlement sexuel dont on est victime conduit, le plus souvent, à une détérioration de la situation ainsi que de son état de santé physique et mentale. Signaler les faits de harcèlement sexuel reste le seul moyen efficace pour y mettre un terme.

Cependant, la victime présumée d'un harcèlement sexuel peut être dans l'incapacité de dénoncer les faits dont elle est l'objet notamment par crainte d'être isolée ou de subir des représailles de la part de son harceleur. Il est donc recommandé aux témoins directs de faits de harcèlement sexuel ou aux personnes à la connaissance desquelles ces faits ont été portés, de les relater auprès des responsables de l'entreprise chargés de leur traitement et/ou des représentants du personnel et des syndicats (DS, RSS, RS ou élus au CSE).

Comme cela a été rappelé à l'article 2 ci-dessus (« Les salariés »), tout salarié doit prendre soin de sa santé et de sa sécurité ainsi que de celles de ses collègues et autres personnes se trouvant en sa présence sur son lieu de travail, et ce, en fonction de sa formation et de ses possibilités. Cette obligation, qui est une obligation de moyens, implique notamment pour les salariés :

- d'être prudents et de ne pas se mettre en danger ;
- de ne pas nuire aux autres personnes présentes sur son lieu de travail : collègues, clients, public ;
- d'obéir aux consignes de sécurité édictées par l'employeur et dans le règlement intérieur.

En cas d'inaction, si la position hiérarchique et les fonctions d'un salarié dans l'entreprise le mettent en mesure d'agir voire lui imposent d'agir, il peut faire l'objet d'une sanction disciplinaire.

Les témoins jouent un rôle clé dans la résolution d'une situation de harcèlement sexuel et bénéficient à ce titre d'une protection juridique particulière comme cela est rappelé à l'article 1^{er} ci-dessus (« sanctions interdites »).

Afin d'inciter les victimes et les témoins de faits de harcèlement sexuel ou d'agissements sexistes à signaler ces faits, et afin de protéger ces témoignages, il est recommandé aux entreprises de mettre en place une procédure « d'alerte » ou de « signalement » ou d'identifier la ou les personnes habilitées à recevoir ces signalements. Une procédure d'alerte doit permettre aux salariés d'identifier auprès de qui et par quels moyens ils peuvent signaler les faits dont ils ont été victimes ou dont ils ont été témoins. Afin que la procédure d'alerte mise en place au sein de

l'entreprise soit efficace, elle doit être connue des salariés. Les entreprises veillent donc à faire connaître cette procédure au sein de l'entreprise. L'annexe 1 au présent accord détaille ce que peut contenir une procédure de signalement.

La procédure d'alerte est encadrée par les 4 principes suivants :

- la stricte confidentialité de l'identité des auteurs du signalement, des personnes concernées ou visées par celui-ci et des informations recueillies par l'ensemble des destinataires du signalement est garantie ;
- le traitement de l'alerte est mené en toute confidentialité ;
- l'employeur traite le signalement de manière impartiale ;
- et y donne suite dans des délais appropriés.

Le signalement d'un harcèlement sexuel à un membre de la délégation du personnel du CSE peut avoir pour conséquence d'enclencher la procédure du « droit d'alerte » prévue par le code du travail^[1]. Une fois saisi par un membre de la délégation du CSE d'une atteinte d'un salarié résultant de faits de harcèlement sexuel, l'employeur doit procéder sans délai à une enquête avec le membre de la délégation du personnel du comité et prendre les dispositions nécessaires pour remédier à cette situation. En cas de carence de l'employeur, de divergence sur la réalité de l'atteinte, et à défaut de solution trouvée avec l'employeur, le salarié, ou le membre de la délégation du personnel au comité social et économique peut saisir le bureau de jugement du conseil de prud'hommes qui statue selon la procédure accélérée au fond. Le juge peut alors ordonner toutes mesures propres à faire cesser cette atteinte.

Il est enfin rappelé qu'en vertu de l'obligation de protection de la santé et de la sécurité des salariés qui incombe à l'employeur, toute personne qui signale des faits de harcèlement sexuel ou d'agissements sexistes doit être entendue rapidement. Si l'analyse du signalement conclue à une situation à risque, l'enquête qui s'ensuit doit être menée dans les meilleurs délais.

Traitement des alertes

Article 9 | L'enquête interne

Comme indiqué précédemment, dès lors que des faits de harcèlement sexuel ou des agissements sexistes, signalés dans l'entreprise, peuvent porter atteinte à la santé et la sécurité des salariés, l'employeur doit prendre des mesures immédiates pour les faire cesser.

En cas de signalement de faits de harcèlement par un membre de la délégation du personnel au CSE, l'employeur mène donc, dans les meilleurs délais, une enquête interne permettant de connaître :

- la réalité des faits de manière objective ;
- la nature de ces faits ;
- l'ampleur et les répercussions des faits.

Outre l'ouverture obligatoire d'une enquête dans le cadre d'un droit d'alerte émanant du CSE, l'employeur, alerté de faits de harcèlement sexuel ou de comportements sexistes dans son entreprise, est vivement incité à diligenter sans délai une enquête interne de la même manière. À cet effet, une trame est prévue en annexe du présent accord.

[1] Articles L. 2312-5 et L. 2312-59 du code du travail.

Si la loi ou l'ANI du 26 mars 2010 ne fixent pas les modalités de cette procédure (étapes, personnes à auditionner, personnes à impliquer dans l'enquête...), cette dernière doit répondre, *a minima*, aux principes suivants :

- respect du contradictoire : l'ensemble des protagonistes doit être mis en mesure d'être entendu sur les faits signalés et de faire entendre ses témoins. Ils doivent bénéficier d'une écoute impartiale et d'un traitement équitable ;
- discrétion : la dignité et la vie privée de l'ensemble des personnes impliquées doit être protégée ;
- confidentialité : les entretiens physiques menés dans le cadre de l'enquête doivent se tenir au sein de locaux permettant la confidentialité des échanges. En cas d'échanges écrits, les messages sont confidentiels. En cas de communication de ces échanges à des personnes extérieures à l'enquête, il convient de procéder à leur anonymisation ;
- transparence : cette transparence s'applique vis-à-vis de la victime et du harceleur présumés. Ceux-ci doivent être informés des conclusions de l'enquête et, dans le cas où les faits de harcèlements sont avérés, des mesures prises pour qu'ils cessent et pour prévenir tout nouveaux faits de harcèlement.

Les partenaires sociaux de la branche invitent les entreprises à mener une réflexion autour d'une méthodologie d'enquête interne à mettre en place, en association avec les représentants du personnel ou syndicaux éventuellement présents au sein de l'entreprise ou d'autres organismes, « tiers de confiance », disposant de compétences sur ce sujet.

L'annexe 1 au présent accord propose une trame synthétisant les étapes susceptibles de jaloner le traitement d'une situation critique puis, le cas échéant, d'une enquête.

Lorsque l'employeur formalise une procédure d'enquête, à suivre en cas de signalement de faits de harcèlement sexuel ou d'agissements sexistes, il informe les salariés de l'existence d'une telle procédure.

Le CSE est informé de toute situation d'urgence et de gravité^[1]. Ainsi, en cas de harcèlement impliquant des salariés d'entreprises distinctes dans le cadre d'une prestation effectuée au sein des locaux d'une entreprise cliente, si un membre d'une des délégations du personnel au CSE constate, notamment par l'intermédiaire d'un travailleur, des faits de harcèlement sexuel, il en saisit immédiatement l'employeur.

L'employeur procède sans délai à une enquête avec le membre de la délégation du personnel du CSE et prend les dispositions nécessaires pour remédier à cette situation^[2].

En cas de harcèlement sexuel à l'occasion de l'intervention d'un salarié au sein des locaux d'une entreprise cliente, l'employeur de la victime présumée se coordonne avec l'entreprise cliente afin de recueillir des éléments de faits.

Article 10 | L'accompagnement individuel des salariés pendant l'enquête

La responsabilité de l'employeur en matière de santé et de sécurité des salariés implique nécessairement de sécuriser la situation entre les victime et harceleur présumés dans la mesure du possible. À défaut, la présumée victime, si elle a un motif raisonnable de penser que la situation de harcèlement sexuel présumé présente un danger grave et imminent pour sa vie ou sa santé, est en droit d'alerter son employeur et d'arrêter son travail en usant de son droit de retrait^[3].

[1] Article R. 4514-1 du code du travail.

[2] Articles L. 2312-5 et L. 2312-59 du code du travail.

[3] Article L. 4131-1 du code du travail.

L'employeur, les managers et, le cas échéant, le ou les responsables RH doivent être particulièrement vigilants à la non-détérioration des conditions de travail pendant le déroulement de l'enquête.

La victime présumée peut être orientée vers le service de prévention et de santé au travail si elle le souhaite.

Par ailleurs, il est recommandé, au cours de l'enquête, d'adapter les conditions de travail au sein de l'entreprise afin de mettre fin ou de limiter au maximum les contacts entre les différentes personnes impliquées, par le biais du télétravail ou de réaffectations temporaires si cela est possible.

Si les faits signalés sont suffisamment graves et que le maintien dans l'entreprise du salarié mis en cause fait courir un risque pour la santé physique et mentale de la victime présumée ou des autres salariés, il peut être procédé à sa mise à pied conservatoire le temps de l'enquête.

Sanctionner

Article 11 | *Les sanctions en cas de harcèlement sexuel ou d'agissement sexiste en entreprise*

Comme indiqué précédemment, l'employeur est tenu de prendre les mesures nécessaires pour mettre fin aux faits de harcèlement sexuel et de les sanctionner. En effet, « Tout salarié ayant procédé à des agissements de harcèlement sexuel est passible d'une sanction disciplinaire. »^[1]

Par conséquent, dès lors qu'une enquête conclue à l'existence d'un harcèlement sexuel ou d'agissements sexistes, l'absence de sanction à l'encontre de son auteur, engage la responsabilité civile de l'employeur.

Sauf si les faits de harcèlement sexuel ont donné lieu à l'exercice de poursuites pénales, l'employeur dispose d'un délai deux (2) mois à compter de la connaissance par l'employeur des faits reprochés pour engager des poursuites disciplinaires à l'encontre du harceleur. Ce délai imparti à l'employeur pour prendre une sanction disciplinaire s'applique également, en cas d'agissements sexistes, à compter du jour où l'employeur en a eu connaissance^[2].

Dans le cas où l'enquête ne conclut pas à l'existence d'un harcèlement sexuel, le salarié ayant dénoncé les faits ne saurait faire l'objet d'une sanction disciplinaire, sauf s'il a connaissance de la fausseté des faits qu'il dénonce. En effet, l'impossibilité de conclure à l'existence ou l'absence de harcèlement peut notamment résulter de l'absence de témoignages ou d'éléments suffisamment probants.

Les partenaires sociaux rappellent enfin qu'aucune personne ayant subi ou refusé de subir des faits de harcèlement sexuel, y compris 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 être sanctionné, licencié ou faire l'objet des mesures discriminatoires, notamment en matière de rémunération, de mesures d'intéressement ou de distributions d'actions, de formation, de reclassement, d'affectation, de qualification, de classification, de promotion professionnelle, d'horaires de travail, d'évaluation de la performance, de mutation ou de renouvellement de contrat, ni de toute autre mesure mentionnée au II de l'article 10-1 de la loi n° 2016-1691 du 9 décembre 2016 relative à la transparence, à la lutte contre la corruption et à la modernisation de la vie économique.

[1] Article L. 1153-6 du code du travail.

[2] Article L. 1332-4 du code du travail.

Article 12 | *Sécuriser la relation de travail*

L'employeur, les managers, et le ou les responsable(s) RH, s'ils existent, doivent accompagner la poursuite des relations de travail et éviter l'instauration d'un climat de défiance. En l'absence de harcèlement avéré, ils veilleront à accompagner le retour à une relation de travail normale et apaisée des salariés.

Lorsque des agissements sexistes se produisent, outre les victimes, tout le collectif de travail est touché de façon plus ou moins directe et importante. Afin d'aider les victimes et les collectifs de travail à faire face à ce type d'agissements de façon constructive, la mise en œuvre d'une procédure de médiation peut être mise en place à l'initiative de l'employeur ou à la demande d'un salarié. Dans ce cas, le recours à la médiation et le choix du médiateur font l'objet d'un accord entre les parties. Le médiateur a pour rôle de s'informer sur l'état des relations entre les parties, de chercher à les concilier et de soumettre des propositions qu'il consigne par écrit en vue de mettre fin au conflit.

Les partenaires sociaux tiennent à souligner que la médiation ne peut être utilisée entre le harceleur et la victime de harcèlement sexuel avéré. En effet, le harcèlement sexuel n'est pas un conflit pouvant trouver une solution amiable, mais une faute disciplinaire et une infraction pénale devant être sanctionnée.

Article 13 | *L'accompagnement des victimes*

Chaque employeur portera une attention particulière à la prise en charge immédiate des victimes de harcèlement sexuel et d'agissements sexistes. À ce titre, dans le cas où un acte de harcèlement sexuel ou d'agissement sexiste est établi dans l'entreprise, l'employeur devra proposer la mise en place d'une cellule ou prise en charge psychologique à destination des salariés victimes, par exemple, via le service de prévention et de santé au travail (SPST). Le SPST est également compétent pour orienter les victimes vers tout professionnel de santé ou organisme compétent.

Dans le cas où une situation de harcèlement sexuel ou d'agissement sexiste est établie dans l'entreprise, il convient de veiller à ce que la victime retrouve des conditions normales de travail.

En cas de dénonciation calomnieuse avérée, la personne qui en est victime peut bénéficier des mêmes mesures d'accompagnement.

Les conséquences éventuelles d'un harcèlement avéré peuvent être prise en charge au titre de la législation sur la prévention et la réparation des accidents du travail et des maladies professionnelles.

Thème 4 Stipulations finales

Article 14 | *Stipulations juridiques et administratives*

Champ d'application territorial et professionnel

Le présent accord s'applique sur l'ensemble du territoire national à tous les salariés employés, techniciens, agents de maîtrise et cadres des entreprises visées par la convention collective des bureaux d'études techniques, cabinets d'ingénieurs-conseils et sociétés de conseils du 15 décembre 1987 (IDCC 1486).

Date d'effet – Durée de l'accord

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Il prend effet le premier jour du mois civil suivant la date de publication de l'arrêté d'extension au *Journal officiel*.

Suivi de l'accord

Le baromètre triennal sur la santé au travail réalisé par l'Adesatt a pour buts :

- d'identifier et collecter des indicateurs permettant d'objectiver les risques auxquels sont soumis les salariés de la branche en matière de santé ;
- d'identifier les actions et dispositifs mis en place dans les entreprises pour prévenir les risques professionnels ;
- de mesurer la connaissance et l'appréciation portée par les entreprises et les salariés sur les actions mises en œuvre par la branche et dans les entreprises ;
- de proposer des pistes d'actions opérationnelles en réponse aux différents types de risque ;
- de réaliser un guide pratique restituant les enseignements de l'étude et valorisant les bonnes pratiques repérées au cours de la démarche ;
- et de favoriser la reconductibilité et la continuité de la démarche, à travers l'élaboration d'indicateurs utiles et mesurables.

Les risques de harcèlement sexuel et d'agissements sexistes seront intégrés à ce baromètre, qui sera présenté à la CPPNI. En fonction des résultats observés :

- le guide pratique mentionné ci-dessus dédiera une partie aux risques de harcèlement sexuel et d'agissements sexistes. Outre la mise en valeur des enseignements de l'étude et des bonnes pratiques observées, il pourra contenir des développements pédagogiques permettant de mieux identifier les situations de harcèlement sexuel et d'agissements sexistes lorsqu'elles surviennent, de les traiter de manière appropriée et d'apporter l'accompagnement pertinent aux personnes impliquées. Ce guide sera mis à disposition sous format numérique. Les entreprises veilleront à sa diffusion auprès des salariés dans le cadre de leur politique de prévention. Ce guide contiendra le présent accord de branche ;
- les signataires du présent accord étudieront l'opportunité de mener une réflexion autour d'un dispositif de signalement approprié pour les salariés de la branche, de la sensibilisation à destination des écoles et universités, de la création d'une commission santé ;
- discuterons de la nécessité ou non d'apporter des modifications au présent accord.

Conditions de révision de l'accord

Le présent accord pourra faire l'objet d'une révision conformément aux articles L. 2261-7 et suivants du code du travail.

Toute demande de révision sera obligatoirement accompagnée d'une proposition de rédaction nouvelle. Celle-ci sera notifiée par lettre recommandée avec accusé de réception à chacune des autres parties signataires.

Le plus rapidement possible et, au plus tard, dans un délai de trois (3) mois à partir de la réception par l'ensemble des parties de cette lettre, les parties devront s'être rencontrées en vue de la conclusion éventuelle d'un avenant de révision.

Cet avenant sera soumis aux règles de validité et de publicité en vigueur au jour de sa signature.

Conditions de dénonciation de l'accord

Le présent accord peut être dénoncé, partiellement ou en totalité, par l'un ou l'ensemble des signataires employeurs ou salariés après un préavis minimal de trois (3) mois. Ce préavis devra

être donné à toutes les organisations signataires du présent accord par lettre recommandée avec accusé de réception, sous peine de nullité.

La partie qui dénonce l'accord peut accompagner sa notification d'un nouveau projet, conformément au sous-titre « Conditions de révision de l'accord » ci-dessus.

Dépôt et extension de l'accord

Le présent accord fera l'objet d'une demande d'extension par la partie la plus diligente auprès du ministère du travail dans les conditions prévues à l'article L. 2261-24 du code du travail.

Conditions d'adhésion à l'accord

Peuvent adhérer au présent accord toute organisation syndicale de salariés représentative dans le champ d'application de la convention collective des bureaux d'études techniques, des cabinets d'ingénieurs-conseils et des sociétés de conseils ainsi que toute organisation syndicale ou association d'employeurs ou des employeurs pris individuellement, conformément aux articles L. 2261-3 et L. 2261-4 du code du travail.

Stipulations spécifiques aux entreprises de moins de cinquante (50) salariés

En application de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, les signataires conviennent que le contenu du présent accord ne justifie pas de prévoir de stipulations spécifiques aux entreprises de moins de cinquante (50) salariés visées à l'article L. 2232-10-1 du code du travail, dans la mesure où l'accord a vocation à s'appliquer uniformément à toutes les entreprises de la branche, quelle que soit leur taille. Certaines stipulations découlant d'obligations législatives ne concernent néanmoins que les entreprises de 50 salariés et plus.

Fait à Paris, le 28 février 2024.

(Suivent les signatures.)

Annexe 1 *Trame synthétique. Traiter un signalement de faits de harcèlement sexuel ou d'agissements sexistes et engager une procédure d'enquête*

Une procédure de traitement des cas de harcèlement ou de sexisme a pour but de guider l'employeur, le personnel RH, les managers... pour réagir aux situations de sexisme et de harcèlement, les évaluer et correctement accompagner les personnes impliquées dans ses situations. Cette procédure permet également d'informer les salariés de l'entreprise sur leurs droits et la manière dont l'entreprise peut les accompagner.

Le contenu de cette procédure doit pouvoir répondre aux questions suivantes :

– Quelles sont les situations qui peuvent être signalées ?

Exemples : lorsqu'une personne pense être victime ou est témoin de propos ou de comportements ayant une connotation sexuelle, liés au genre d'une personne, pouvant être identifiés comme humiliants, dégradants ou offensants, ou laissant entrevoir des impacts négatifs sur la victime potentielle, sur des témoins, sur une équipe, sur l'entreprise.

– Avec quel outil est-il possible de procéder à un signalement ?

Exemples : lettre, mail, demande d'entretien, plateforme spécifique sur l'intranet de l'entreprise...

– Qui est en charge de réceptionner le signalement et évaluer les situations lorsqu'elles sont signalées ? Quelles sont leurs coordonnées dans l'entreprise ?

Exemples : une personne du service RH, un référent harcèlement, le manager, l'employeur, une personne externe...

– Comment sont évaluées les situations durant la phase d'écoute préliminaire permettant de déterminer si une enquête doit être lancée ?

Exemple : sur la base d'une grille d'évaluation permettant d'identifier rapidement les éléments correspondant à un comportement inapproprié et les critères de dangerosité d'une situation.

– Si la situation est évaluée à risque, existe-t-il des mesures conservatoires à mettre en place pour protéger la victime potentielle de la personne mise en cause ?

Exemples : mise en place du télétravail, réorganisation des tâches pour éviter les contacts entre les personnes impliquées, mise à pied conservatoire...

– Qui est en charge d'accompagner et suivre la potentielle victime ? Qui est en charge d'accompagner et suivre la personne mise en cause ?

Exemples : le référent harcèlement nommé par la direction, ou bien celui nommé par le CSE, une personne du service RH...

– Comment se déroule l'enquête une fois lancée ? Qui est en charge de cette enquête ? Qu'est-ce qui va être recherché dans cette enquête ? Qui peut être entendu ? Quelles sont les preuves qui peuvent être reçues ? Comment se déroulent les entretiens ? Comment la confidentialité de l'enquête et du contenu des entretiens va-t-elle être garantie ?

– À qui seront remises les conclusions de l'enquête ? Qui sera décisionnaire quant aux possibles sanctions prises à la suite de l'enquête ? Quel type de sanctions peuvent être prises ?

– Comment les conclusions de l'enquête et les possibles sanctions seront communiquées à la personne mise en cause, à la potentielle victime, aux témoins ?

Les principales étapes de la procédure de signalement et d'enquête :

Étape 1 : accuser réception du signalement.

Étape 2 : procéder à un premier échange avec la personne à l'origine du signalement.

Étape 3 : procéder à une première analyse des faits et déterminer si une enquête doit être lancée et à défaut, les mesures à mettre en œuvre afin de mettre fin au « conflit », à la situation problématique.

Étape 4 : préparer la procédure d'enquête :

- éventuellement, constituer une commission d'enquête ;
- éventuellement, associer le CSE s'il existe ;
- éventuellement, organiser les missions de la commission d'enquête ;
- éventuellement, organiser la poursuite de la relation de travail pendant l'enquête.

Étape 5 : enclencher la phase d'enquête :

Procéder à l'audition de :

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

Étape 6 : clore la phase d'enquête :

- rédiger le rapport d'enquête ;
- éventuellement, faire signer le rapport d'enquête par l'ensemble des membres de la commission d'enquête, si une telle commission a été constituée ;
- communiquer le rapport à la direction ;
- informer la victime et le harceleur présumés des conclusions de l'enquête.

Étape 7 : si le rapport d'enquête conclut à l'existence d'une situation de harcèlement sexuel :

- sanctionner le salarié reconnu auteur de harcèlement sexuel ;
- accompagner la victime.

Étape 8 : si le rapport ne conclut pas à l'existence d'une situation de harcèlement sexuel :

- éviter la mise en place d'un climat de défiance ;
- organiser la poursuite de la relation de travail des salariés concernés.

Annexe 2 Guide. Intégrer les agissements sexistes et le harcèlement sexuel au sein du DUERP

Les risques d'agissements sexistes et de harcèlement sexuel sont des risques professionnels comme les autres qui concernent les femmes et les hommes au travail. Le sexisme n'est pas qu'une question de comportement et d'individu. C'est également une question d'organisation et d'engagement collectif au niveau de l'entreprise. D'où l'importance de l'identifier et de l'évaluer dans le Document unique d'évaluation des risques professionnels (DUERP) et de mettre en place un plan d'action.

Selon l'organisation du travail et les relations sociales, les conditions de réalisation du travail des femmes et des hommes sont différentes et les exposent différemment aux risques professionnels.

La loi pour l'égalité réelle du 4 août 2014 précise désormais dans le code du travail que « l'évaluation des risques professionnels doit tenir compte de l'impact différencié de l'exposition au risque en fonction du sexe ».

Cette fiche-outil décrit la démarche à suivre pour analyser les risques d'agissements sexistes et de harcèlement sexuel dans l'entreprise, et inscrire cette évaluation dans le DUERP pour mener des actions de prévention. Elle précise les étapes, les fondamentaux de la démarche ainsi que les points de vigilance pour prendre en compte les risques qui concernent les femmes et les hommes au travail.

Étape 1 : Installer une démarche globale, participative et pluridisciplinaire

Selon la taille de l'entreprise la démarche peut inclure la mise en place de groupes de travail ou de réunions d'échanges avec les travailleurs et travailleuses. À ces groupes peuvent être conviées par exemple la Carsat, l'Inspection du travail, le service de prévention et de santé au travail, la démarche peut inclure la mise en place de (encadrement, salariés, membres élus du comité social et économique [CSE] et/ou de la commission santé sécurité et conditions de travail [CSSCT] s'ils existent).

Étape 2 : Apprécier la situation de l'entreprise face aux risques d'agissements sexistes et de harcèlement sexuel

Les questionnements à avoir pour apprécier la situation de l'entreprise vis-à-vis des risques d'agissements sexistes et de harcèlement sexuel peuvent être les suivants :

- Existe-t-il un précédent de harcèlement sexuel ou d'agissements sexistes ?
- Existe-t-il un environnement de travail sexiste ?
- Des documents internes évoquent-ils ces sujets ?
- Exemple : règlement intérieur, DUERP, Accord qualité de vie et des conditions de travail.
- Existe-t-il des unités de travail où il y a une très forte prédominance d'un sexe ?
- Existe-t-il des situations de travailleurs isolés ? d'horaires atypiques (soir, nuit, week-end) ?
- Les rapports professionnels sont-ils très ou peu hiérarchisés ?
- Les difficultés relationnelles peuvent-elles s'exprimer facilement ?

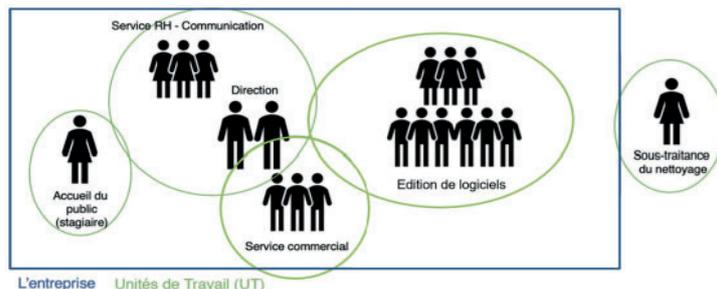
Étape 3 : Vérifier que le DUERP est construit par unités de travail

La notion d'unité de travail doit être comprise au sens large, afin de recouvrir les situations très diverses d'organisation du travail. Son champ peut s'étendre d'un poste de travail à plusieurs types de postes occupés par les travailleurs ou à des situations de travail présentant les mêmes caractéristiques. D'un point de vue géographique, l'unité de travail ne se limite pas forcément à une activité fixe, mais peut couvrir des lieux différents (manutention, chantiers, transports, etc.).

En synthèse, le « découpage » de l'entreprise en unités de travail doit être fait de sorte qu'il rassemble les salariés qui réalisent des tâches similaires et qui sont soumis aux mêmes risques (activités de bureau, activités nomades...). La définition des unités de travail est donc propre à chaque entreprise, à ses activités et à son organisation.

L'évaluation des risques doit prendre en compte l'impact différencié de l'exposition au risque en fonction du sexe (art. L. 4121-3 du code du travail). C'est pourquoi le nombre d'hommes et le nombre de femmes de chaque unité de travail devrait être comptabilisés.

 Exemple d'une PME d'édition de logiciels de 5 unités de travail
7 femmes et 11 hommes



Étape 4 : Évaluer les risques pour chacune des unités de travail

C'est à cette étape que le DUERP produit une évaluation des risques différenciée pour les femmes et les hommes pour chaque unité de travail.

Il s'agit de réaliser un inventaire des risques présents au sein de chaque unité de travail de l'entreprise ou de l'établissement (par exemple : risques physiques : travail sur écran, sièges inadaptés ; risques psychosociaux : stress...) en faisant apparaître les femmes et les hommes concernés.

 Exemple d'un DUERP construit par unités de travail
Pour un cabinet de conseil en RH et recrutement de 26 salariés (19 femmes et 7 hommes) et 2 salariés d'entreprises sous-traitante (1 homme et 1 femme).

UNITE DE TRAVAIL Sous-traitance nettoyage / surveillance	NOMBRE DE PERSONNES : 2 1 femme, sous-traitance nettoyage 1 homme, sous-traitance poste de surveillance	Date de création : 15/09/2022 Dernière révision : 15/09/2023			
UNITE DE TRAVAIL Direction administration	NOMBRE DE PERSONNES : 4 4 femmes, CDI – Temps plein	Date de création : 15/09/2022 Dernière révision : 15/09/2023			
UNITE DE TRAVAIL Consultants conseil RH et recrutement	NOMBRE DE PERSONNES : 22 15 femmes dont 2 CDD – 3 temps partiels 80% 7 hommes, CDI – Temps plein	Date de création : 15/09/2022 Dernière révision : 15/09/2023			
TACHES	EXPOSITIONS AUX RISQUES	MESURES DE PREVENTION EXISTANTES	AT/MP	NIVEAU DE PRIORITE Fréquence, gravité	PISTES DE SOLUTION

Étape 5 : Conduire la démarche d'analyse

1. Utiliser les unités de travail définies au sein du DUERP et construites en intégrant les femmes et les hommes pour chacune d'elle.

2. Choisir l'unité de travail qui sera la plus significative du point de vue de l'exposition aux agissements sexistes et au harcèlement sexuel, selon les critères présentés ci-après :

- les conditions d'emploi : statut d'emploi (CDI, stagiaire, alternance, personnel d'entreprises sous-traitance...), évolutions salariales possibles... ;
- les conditions de travail : nature des activités de travail, prescription du travail, contraintes de temps, de délai, de qualité, niveau d'autonomie, poste en situation de travail isolé, activités d'accueil, activités en relation avec le client... ;
- les conditions liées à l'organisation du travail : temps de travail et de pause, modalités d'évaluation du travail, appuis organisationnels et professionnels possibles, niveau de décision... ;
- les conditions liées au dialogue social : fluidité du dialogue social, possibilité d'échange avec le N + 1, avec le RH...

3. Pour l'unité de travail retenue, choisir une à deux situations de travail les plus significatives de l'exposition, en intégrant le degré de mixité dans le choix des situations.

4. Analyser les conditions du travail et d'emploi de la situation de travail du salarié par des temps d'entretien, d'observation du travail, d'analyse des documents internes (fiche de poste, organigramme, procès-verbal des réunions du comité social et économique [CSE] et/ou de la commission santé sécurité et conditions de travail [CSSCT]).

5. Présenter ces résultats et ces propositions d'action de prévention au groupe de travail éventuellement mis en place, afin de les enrichir de leurs observations, qualifier collectivement la gravité du risque, valider la nature des actions de prévention.

Il est possible de transmettre ces informations au service prévention et de santé au travail, à la Carsat et à l'inspection du travail pour leur information et leurs propres actions.

6. Formaliser les résultats et propositions d'action au sein du DUERP.

7. Mettre en œuvre les actions de prévention définies.



Exemples de mesures de prévention du harcèlement sexuel et des agissements sexistes

Cultiver un climat de coopération plutôt que de compétition	Réduire les déséquilibres de genre	Afficher et mettre en œuvre une politique de « tolérance zéro »
Éviter de créer des situations de compétition entre les salariés, afin de ne pas inciter à des comportements d'intimidation pour neutraliser les collègues.	Tendre vers une mixité de genre dans les différents métiers ou postes de l'entreprise.	Rappeler les règles en vigueur dans l'entreprise.
Avoir des procédures de reconnaissance transparentes et équitables.	Se doter de mesures structurelles d'égalité professionnelle femmes/hommes.	Faire connaître les sanctions disciplinaires encourues.
Favoriser les relations d'entraide.	Mettre en avant aussi bien les réussites des hommes que des femmes.	
	Faciliter aussi bien pour les femmes que pour les hommes la conciliation travail et vie familiale.	

Annexe 3 Outil. Affichage obligatoire relatif au harcèlement sexuel

LUTTE CONTRE LE HARCÈLEMENT SEXUEL (Information prévue à l'article L.1153-5 du code du travail)

<p style="text-align: center;">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><u>Salarié, stagiaire, candidat, vous pensez être victime de harcèlement sexuel ?</u></p> <p><u>Pour des renseignements ou être accompagné dans vos démarches, en plus de votre employeur, vous pouvez contacter :</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Le service de prévention et de santé au travail Nom : Tél. : • L'inspection du travail [agent de contrôle compétent] Nom : Tél. : • Le Défenseur des droits 09.69.39.00.00 / Adresse : Défenseur des droits, Libre réponse 71120, 75342 Paris CEDEX 07 (inutile d'affranchir). • Le référent « lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes » de l'entreprise [Obligation pour les entreprises d'au moins 250 salariés – article L. 1153-5-1 du code du travail] Nom : Tél. : • 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><u>Pour agir en justice, vous pouvez :</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Saisir le Conseil des prud'hommes pour manquement de l'employeur à ses obligations • Porter plainte contre le harceleur : <ul style="list-style-type: none"> - 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 4 Outil. Mentions obligatoires au sein du règlement intérieur

En matière de harcèlement et d'agissements sexistes, le règlement intérieur de l'entreprise doit mentionner les articles suivants du code du travail et du code pénal :

Dispositions relatives au harcèlement sexuel

■ Article L. 1153-1 code du travail :

« Aucun salarié ne doit subir des faits :

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

Le harcèlement sexuel est également constitué :

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

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

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

■ Article L. 1153-2 code du travail :

« 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 des mesures mentionnées à l'article L. 1121-2.

Les personnes mentionnées au premier alinéa du présent article bénéficient des protections prévues aux I et III de l'article 10-1 et aux articles 12 à 13-1 de la loi n° 2016-1691 du 9 décembre 2016 relative à la transparence, à la lutte contre la corruption et à la modernisation de la vie économique. »

■ Article L. 1153-4 code du travail :

« Toute disposition ou tout acte contraire aux dispositions des articles L. 1153-1 et L. 1153-2 est nul. »

■ Article L. 1153-5 code du travail :

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

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

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

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

Disposition relative aux agissements sexistes

■ Article L. 1142-2-1 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. »

Dispositions relatives au harcèlement moral

■ Article L. 1152-1 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 code du travail :

« Aucune personne ayant subi ou refusé de subir des agissements répétés de harcèlement moral ou ayant, de bonne foi, relaté ou témoigné de tels agissements ne peut faire l'objet des mesures mentionnées à l'article L. 1121-2.

Les personnes mentionnées au premier alinéa du présent article bénéficient des protections prévues aux I et III de l'article 10-1 et aux articles 12 à 13-1 de la loi n° 2016-1691 du 9 décembre 2016 relative à la transparence, à la lutte contre la corruption et à la modernisation de la vie économique. »

■ Article L. 1152-3 code du travail :

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

■ Article L. 1152-4 code du travail :

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

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

■ Article L. 1152-5 code du travail :

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

■ Article L. 1152-6 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. »

Dispositions en matière de référent contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes

■ Article L. 2314-1 alinéa 4 code du travail :

« Le comité social et économique comprend l'employeur et une délégation du personnel comportant un nombre de membres déterminé par décret en Conseil d'État compte tenu du nombre des salariés.

La délégation du personnel comporte un nombre égal de titulaires et de suppléants. Le suppléant assiste aux réunions en l'absence du titulaire.

Le nombre de membres et le nombre d'heures de délégation peuvent être modifiés par accord dans les conditions prévues par l'article L. 2314-7.

Un référent en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes est désigné par le comité social et économique parmi ses membres, sous la forme d'une résolution adoptée selon les modalités définies à l'article L. 2315-32, pour une durée qui prend fin avec celle du mandat des membres élus du comité. »

Principe d'aménagement de la preuve en matière de harcèlement

■ Article L. 1154-1 code du travail :

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

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

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

Dispositions sur l'action en justice des organisations syndicales

■ Article L. 1154-2 code du travail :

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

Elles peuvent exercer ces actions en faveur d'un salarié de l'entreprise dans les conditions prévues par l'article L. 1154-1, sous réserve de justifier d'un accord écrit de l'intéressé.

L'intéressé peut toujours intervenir à l'instance engagée par le syndicat et y mettre fin à tout moment. »

Dispositions pénales sur le harcèlement (articles L. 1155-1 et L. 1155-2 du code du travail ; 222-33 et 222-33-2 du code pénal).

■ Article L. 1155-1 code du travail :

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

■ Article L. 1155-2 code du travail :

« Sont punis d'un an d'emprisonnement et d'une amende de 3 750 € 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. »

■ Article 222-3 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 € d'amende.

Ces peines sont portées à trois ans d'emprisonnement et 45 000 € 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 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 € d'amende. »