

# ACCORD DU 28/02/2024 RELATIF À LA LUTTE CONTRE LE HARCÈLEMENT SEXUEL ET LES AGISSEMENTS SEXISTES AU TRAVAIL

L'accord de branche aborde trois thématiques de fond : le cadre réglementaire et institutionnel relatif au harcèlement sexuel et aux agissements sexistes au travail (HAS) (1), les modalités de prévention (2) et enfin le traitement de ces comportements (3).

## 1. CADRE RÉGLEMENTAIRE ET INSTITUTIONNEL DES HAS

### Définitions et sanctions

L'article 1<sup>er</sup> du projet d'accord rappelle les définitions juridiques et les sanctions associés des infractions suivantes :

- harcèlement sexuel ;
- agissements sexistes ;
- outrage sexiste et sexuel ;
- discrimination.

*Bien que ces infractions ne soient pas traitées par l'accord, les partenaires sociaux ont souhaité également rappeler les définitions du harcèlement moral, de l'injure à raison du sexe, de l'agression sexuelle et du viol.*

L'article 1<sup>er</sup> rappelle enfin la **protection des lanceurs d'alerte** contre les situations de discrimination.

### Rappel des obligations et du rôle des acteurs internes à l'entreprise

L'article 2 du texte liste les obligations légales ainsi que le rôle incombant aux différents acteurs de l'entreprise en matière de prévention et de sanction du HAS.

Il est fait référence :

- pour l'**employeur**, aux obligations protection de la santé et de la sécurité des salariés, d'information, et traitement des situations de harcèlement et d'agissements sexistes (faire cesser, enquêter et sanctionner) ;
- pour les **salariés**, à l'obligation de sécurité qui leur incombe, et au rôle clef qu'ils peuvent jouer dans le signalement des situations de HAS ;
- pour le **service des ressources humaines**, au rôle qu'il peut jouer au regard de la prévention de telles situations ;
- pour le **comité social et économique (CSE)**, à la procédure de saisine de l'employeur pour atteinte au droit des personnes qu'il peut engager, au rôle du référent harcèlement en matière de lutte contre les situations de HAS, et aux prérogatives spécifiques de l'instance dans les entreprises d'au moins 50 salariés ;
- pour les sections syndicales, la possibilité de produire des publications pour informer sur les HAS.
- pour le **référént harcèlement au sein de l'entreprise**, aux conditions de sa mise en place (effectif de 250 salariés et plus), et à ses missions (sensibilisation, orientation, mise en place des procédures internes).

### Rappel du rôle des acteurs externes à l'entreprise

L'article 3 du projet d'accord rappelle l'existence d'acteurs externes à l'entreprise, susceptibles de jouer un rôle dans l'identification et la lutte contre les situations de HAS. Il s'agit :

- des **entreprises clientes**, en cas d'intervention de salariés de la branche ;
- des services de **l'inspection du travail** ;
- des **services de santé au travail** ;
- des **commissions paritaires régionales interprofessionnelles (CPRI)** ;
- de l'**association nationale pour l'amélioration des conditions de travail (ANACT)** ;
- des **syndicats de salariés** ;
- de la **police nationale** et des **services mis à disposition par le Gouvernement** ;
- du dispositif « **Tiers Humain** » mis en place dans le cadre du régime de prévoyance de branche.

### Rappel des outils de prévention et de lutte internes à l'entreprise

L'article 4 de l'accord fait référence aux **outils internes à l'entreprise permettant de prévenir et de lutter contre les situations de HAS** (accord d'entreprise, charte, DUERP, rapport annuel de prévention, règlement intérieur...).

## **2. PRÉVENTION DU HARCÈLEMENT SEXUEL ET DES AGISSEMENTS SEXISTES**

### **Mise à disposition d'outils permettant à l'employeur de prévenir le HAS**

L'article 5 du texte annexe une **fiche-outil** au projet d'accord, visant à faciliter la prise en compte du risque de HAS au sein du DUERP. Il prévoit également la mise à disposition d'un **outil de diagnostic**, permettant de mesurer le ressenti des salariés vis-à-vis des situations de HAS au sein de l'entreprise.

### **Mise à disposition d'outils permettant de sensibiliser les salariés au HAS**

L'article 6 du projet rappelle la nécessité de **sensibiliser les salariés** aux questions en lien avec les situations de HAS, et propose des vecteurs d'information pertinents (notes de service, mails, affichage, intranet, livret d'accueil, réunions de service, temps d'échange). Les partenaires sociaux s'engagent par ailleurs à mettre à disposition une campagne de sensibilisation « clé en main », prête à être déployée dans les entreprises, ainsi qu'un questionnaire anonyme visant à sensibiliser les salariés sur les biais sexistes qu'ils pourraient avoir intégrés.

### **Formation des référents et des managers sur l'identification et le traitement des HAS**

L'article 7 du projet comporte une obligation de **formation des managers et des référents harcèlement sexuels** aux questions relatives aux HAS. Un support de formation sera mis à disposition par la branche. Il reviendra à chaque entreprise de définir le niveau de management qu'il sera pertinent de former. Il est recommandé de faire suivre la même formation aux autres salariés.

## **3. TRAITEMENT DES SITUATIONS DE HAS**

### **Encadrement de la procédure d'alerte interne**

L'article 8 du projet encadre les **modalités d'alerte ou de signalement**. Il est recommandé aux témoins de situation de HAS de relater les faits dont ils ont connaissance. La possibilité de sanctionner les salariés ayant connaissance de situations de HAS dont les fonctions leur auraient imposé ou permis d'agir est envisagée. Il est donc recommandé aux entreprises de mettre en place une procédure « d'alerte » ou de « signalement » et la faire connaître aux salariés. L'annexe 1 détaille ce que peut contenir une procédure de signalement.

### **Rappel de l'obligation de mettre en place une enquête interne**

L'article 9 du texte rappelle les dispositions de l'accord national interprofessionnel (ANI) du 26 mars 2010 en ce qui concerne l'obligation de mise en place d'une enquête interne en cas de suspicion de HAS signalé par un membre du CSE. Les entreprises sont invitées à mener cette enquête également dans les cas où l'alerte n'émane pas d'un membre du CSE. Les entreprises sont également invitées à mener une réflexion autour de la procédure d'enquête à mettre en place et à porter cette procédure à la connaissance des salariés. L'annexe 1 détaille les étapes qui peuvent jaloner une procédure d'enquête.

### **Accompagnement des salariés pendant l'enquête interne**

L'article 10 du projet traite de l'accompagnement des salariés pendant le déroulé de l'enquête interne. Le texte rappelle la faculté, pour la victime présumée, d'utiliser son droit de retrait, si tant est que les conditions nécessaires à sa mise en œuvre soient respectées. L'employeur et, le cas échéant, ses délégués doivent être particulièrement vigilants à la non-détérioration des relations de travail durant la procédure d'enquête interne. Le texte porte par ailleurs une recommandation, tendant à l'adaptation des conditions de travail pendant la durée de l'enquête, par le biais de dispositifs tels que le télétravail. Si les faits reprochés au salarié sont suffisamment graves, il est rappelé qu'une mise à pied à titre conservatoire pourra être prononcée.

### **Sanction**

L'article 11 du texte rappelle que l'absence de sanction prononcée à l'issue d'une enquête interne concluant à l'existence d'une situation de HAS est susceptible d'engager la responsabilité de l'employeur. Il est par ailleurs rappelé que dans le cas où l'enquête ne conclut pas à l'existence d'un harcèlement, le salarié ayant dénoncé les faits ne saurait faire l'objet d'une sanction, sauf mauvaise foi avérée.

### **Protection et accompagnement des victimes et lanceurs d'alerte**

L'article 12 du projet prévoit que l'employeur doit accompagner la poursuite de la relation de travail à l'issue d'une enquête interne n'ayant pas abouti, afin d'éviter l'instauration d'un climat de défiance. Enfin, conformément à l'article 13 du projet, en cas de situation de harcèlement avéré, l'employeur doit veiller à ce que la victime retrouve des conditions de travail normales. Ce dernier doit également proposer la mise en place de cellules ou de prise en charge psychologique, ou orienter les victimes vers les acteurs compétents en la matière.