ACCORD SUR LES HARCÈLEMENTS AU TRAVAIL ET LES VIOLENCES SEXISTES DANS LA BRANCHE DE LA PUBLICITÉ

SOMMAIRE

ARTICLE 1 : CHAMP D'APPLICATION 3

ARTICLE 2 : DÉFINITIONS 4

Article 2.1 – Le harcèlement et la violence au travail selon l'ANI du 26 mars 2010 4

Article 2.2 – Le harcèlement selon le Code du travail et le Code pénal 5
Article 2.2.1 – Le harcèlement moral 5
Article 2.2.2 – Le harcèlement sexuel 5

Article 2.3 – Les propos et agissements sexistes 6

Article 2.4 – Les agressions sexuelles 6

Article 2.5 – La discrimination 6

Article 2.6 – La protection des personnes 7

ARTICLE 3 : INFORMER 8

Article 3.1 – L'information des salariés 9

Article 3.2 – Le document unique d'évaluation des risques professionnels 9

ARTICLE 4 : PRÉVENTION DES RISQUES LIÉS AU HARCÈLEMENT 10

Article 4.1 – La formation et la sensibilisation 10

Article 4.2 – Le Conseil Baromètre Social 11

Article 4.3 – La mise à jour du règlement intérieur 11

Article 4.4 – Le guide sur les situations de harcèlement moral et sexuel et agissements sexistes 12

ARTICLE 5 : ACTEURS DE LA PRÉVENTION ET DU TRAITEMENT DU HARCÈLEMENT ET DES VSST 12

Article 5.1 – Les acteurs internes à l'entreprise 12
Article 5.1.1 – Le rappel des obligations de l'employeur 12
Article 5.1.2 – Les ressources humaines 14
Article 5.1.3 – Le comité social et économique 14
Article 5.1.4 – Le référent harcèlement au sein de l'entreprise 14

Article 5.2 – Les acteurs externes à l'entreprise 15
Article 5.2.1 – Les services de santé au travail 15
Article 5.2.2 – Les tiers de confiance 15

ARTICLE 6 : ACCUEILLIR 15

ARTICLE 7 : ACCOMPAGNER 16

ARTICLE 8 : MODALITÉS DE SIGNALEMENT DES SITUATIONS DE HARCÈLEMENT ET TRAITEMENT DES ALERTES 16

Article 8.1 – La procédure d'alerte interne 16

Article 8.2 – L'enquête interne 17

Article 8.3 – L'accompagnement individuel des salariés 17

Article 8.4 – La médiation 17

Article 8.5 – Les sanctions en cas de harcèlement ou d'agissement sexiste en entreprise 18

Article 8.6 – L'accompagnement futur des salariés 18

ARTICLE 9 : PROTÉGER 18

ARTICLE 10 : DURÉE, RÉVISION, DÉNONCIATION ET ADHÉSION 19

Article 10.1 – La durée de l'accord et son délai de mise en œuvre 19

Article 10.2 –Les modalités de révision 19

Article 10.3 – Les modalités de dénonciation 19

Article 10.4 – L'adhésion 19

ARTICLE 11 : APPLICATION DE L'ACCORD DANS LES ENTREPRISES DE MOINS DE CINQUANTE (50) SALARIÉS 20

Article 12 : CLAUSE DE RENDEZ-VOUS ET SUIVI DE L'ACCORD 20

Article 12.1 – La clause de rendez-vous 20

Article 12.2 – La clause de suivi 20

ARTICLE 13 : DÉPÔT, PUBLICITÉ ET DEMANDE D'EXTENSION 21

ANNEXES 23

PRÉAMBULE

Le harcèlement moral, le harcèlement sexuel, et plus largement les violences sexistes et sexuelles au travail, sont des réalités subies chaque année par de trop nombreux salariés, dont la plupart des victimes sont des femmes. Ce constat, recoupé par de nombreuses enquêtes et études, est insupportable pour l'ensemble des acteurs de la branche.

Les victimes de harcèlements, de violences sexuelles et/ou d'agissements sexistes en parlent peu, et quand elles le font, elles ne se tournent pas toujours vers un membre de l'entreprise. Il est pourtant de la responsabilité de chaque acteur de la branche d'agir sur ce sujet.

Du reste, les acteurs de la branche s'entendent sur le fait qu'aucune pratique visant à suggérer, demander ou imposer aux salariés des stéréotypes liés au sexe, notamment comportementaux ou vestimentaires, ne saurait être tolérée.

Prenant conscience que ce constat n'est pas une fatalité, la branche entame une démarche de changement des mentalités à travers la constitution du présent accord.

L'objectif est multiple. Il vise avant tout à permettre aux entreprises du secteur de remonter le fil de la prévention : en s'orientant essentiellement vers la prévention primaire, et non plus simplement secondaire ou tertiaire ; en créant pour les entreprises du secteur un cadre référentiel, en matière de démarche qualitative aussi bien qu'en traitement opérationnel des situations. Ce présent accord a été voulu volontairement riche en outils et procédures, afin de mettre ces derniers à disposition de toutes les entreprises relevant de la branche, tant aux TPE qu'aux moyennes et grandes entreprises et de leurs salariés, souvent démunis, pour traiter ces questions de harcèlements et de violences.

À ce titre, le présent accord entend être opposable à toute situation en entreprise.

ARTICLE 1 : CHAMP D'APPLICATION

Le champ d'application géographique du présent accord est national et comprend les Départements d'Outre-Mer (DOM), c'est-à-dire la Guadeloupe, la Martinique, la Guyane, la Réunion, Mayotte, Saint-Martin, Saint-Pierre-et-Miquelon, et Saint-Barthélemy, en application des **articles L.2222-1 et L.2222-2 du Code du travail**.

Le champ d'application professionnel du présent accord correspond à l'ensemble des entreprises qui relève des secteurs d'activités visés aux articles 1 et 2 du Chapitre I « Dispositions Communes » de la Convention collective nationale de travail des cadres, techniciens et employés de la publicité française du 22 avril 1955, identifiés généralement dans la nomenclature d'activités française en vigueur depuis le 1er janvier 2008, sous les codes NAF / APE suivants :

- 73.11Z Activités des Agences de Publicité,
- 73.12Z Régie Publicitaire de médias,

ainsi qu'aux entreprises dont l'activité principale est assimilée à la publicité et qui ne relèvent pas d'un autre accord de branche.

ARTICLE 2 : DÉFINITIONS

Afin d'avoir une approche commune du harcèlement, des propos et agissements sexistes, des violences au travail et de la discrimination, il est convenu de l'importance de s'accorder sur des définitions claires et partagées par tous les acteurs de la branche.

Les définitions retenues sont, d'une part, celles dans l'ANI du 26 mars 2010 qui définit un cadre pour l'identification du harcèlement et de la violence au travail, et d'autre part, celles du Code du travail et du Code pénal.

Pour une meilleure lecture du présent accord, les parties sont convenues de regrouper l'ensemble de ces situations et agissements sous la notion de « situations non conformes ».

Article 2.1 – Le harcèlement et la violence au travail selon l'ANI du 26 mars 2010

« Le harcèlement et la violence au travail s'expriment par des comportements inacceptables d'un ou plusieurs individus ; ils peuvent prendre des formes différentes (physiques, psychologiques, sexuelles), dont certaines sont plus facilement identifiables que d'autres. L'environnement de travail peut avoir une influence sur l'exposition des personnes au harcèlement et à la violence.

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

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

[…]

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. »

Le Bureau International du Travail (BIT), définit en outre la violence au travail comme « toute action, tout incident ou tout comportement qui s'écarte d'une attitude raisonnable par lesquels une personne est attaquée, menacée, lésée, ou blessée dans le cadre du travail ou du fait de son travail.

- La violence au travail interne est celle qui se manifeste entre les travailleurs, y compris le personnel d'encadrement.
- La violence au travail externe est celle qui s'exprime entre les travailleurs (et le personnel d'encadrement) et toute personne présente sur le lieu de travail. »

Article 2.2 – Le harcèlement selon le Code du travail et le Code pénal

Article 2.2.1 – Le harcèlement moral

L'article L.1152-1 du Code du travail prohibe le harcèlement moral en disposant 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 ».

L'article 222-33-2 du Code pénal punit le harcèlement moral des peines suivantes : « 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 »

Article 2.2.2 – Le harcèlement sexuel

Le harcèlement sexuel est proscrit par **l'article L.1153-1 du Code du travail** qui dispose qu'« aucun salarié ne doit subir des faits :

1. soit de harcèlement sexuel, constitué par des propos ou comportements à connotation sexuelle répétés qui soit portent atteinte à sa dignité en raison de leur caractère dégradant ou humiliant, soit créent à son encontre une situation intimidante, hostile ou offensante ;
2. soit assimilés au harcèlement sexuel, consistant en toute forme de pression grave, même non répétée, exercée dans le but réel ou apparent d'obtenir un acte de nature sexuelle, que celui-ci soit recherché au profit de l'auteur des faits ou au profit d'un tiers. »

L'article 222-33 du Code pénal ajoute que « 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. »

L'article 222-33 du Code pénal punit les faits de harcèlement sexuel 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 2.3 – Les propos et agissements sexistes

L'article L.1142-2-1 du Code du travail proscrit les agissements sexistes, définis « comme tout agissement lié au sexe d'une personne, ayant pour objet ou pour effet de porter atteinte à sa dignité ou de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant ».

Les Parties au présent accord se sont également accordées pour mettre en exergue la notion de « propos sexistes » qui peut avoir les mêmes effets que les agissements sexistes interdits par la loi.

Les propos et agissements sexistes peuvent notamment relever d'une attitude discriminatoire fondée sur le sexe : ces comportements sont pénalement sanctionnés, en vertu de **l'article 225-1 du Code pénal** repris ci-dessous au point 2.5.

Article 2.4 – Les agressions sexuelles

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

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

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

Article 2.5 – La discrimination

L'article L.1132-1 du Code du travail pose le principe de non-discrimination : « Aucune personne ne peut être écartée d'une procédure de recrutement ou de l'accès à un stage ou à une période de formation en entreprise, aucun salarié ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire, directe ou indirecte, telle que définie à **l'article 1er de la loi n°2008-496 du 27 mai 2008** portant diverses dispositions d'adaptation au droit communautaire dans le domaine de la lutte contre les discriminations, notamment en matière de rémunération, au sens de **l'article L. 3221-3**, de mesures d'intéressement ou de distribution d'actions, de formation, de reclassement, d'affectation, de qualification, de classification, de promotion professionnelle, de mutation ou de renouvellement de contrat en raison de son origine, de son sexe, de ses mœurs, de son orientation sexuelle, de son identité de genre, de son âge, de sa situation de famille ou de sa grossesse, de

ses caractéristiques génétiques, de la particulière vulnérabilité résultant de sa situation économique, apparente ou connue de son auteur, de son appartenance ou de sa non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie, une nation ou une prétendue race, de ses opinions politiques, de ses activités syndicales ou mutualistes, de ses convictions religieuses, de son apparence physique, de son nom de famille, de son lieu de résidence ou de sa domiciliation bancaire, ou en raison de son état de santé, de sa perte d'autonomie ou de son handicap, de sa capacité à s'exprimer dans une langue autre que le français ».

La discrimination peut être directe ou indirecte.

La discrimination directe est définie comme la situation dans laquelle une personne est traitée de manière moins favorable, en raison d'un motif prohibé comme son sexe, par exemple, qu'une autre personne ne l'est, ne l'a été ou ne le serait dans une situation comparable.

La discrimination indirecte est définie comme la situation dans laquelle une disposition, un critère ou une pratique apparemment neutre désavantagerait particulièrement des personnes par rapport à d'autres, pour des motifs prohibés, comme le sexe, à moins que cette disposition, ce critère ou cette pratique ne soient objectivement justifiés par un but légitime et que les moyens pour parvenir à ce but soient appropriés et nécessaires.

L'article 225-1 du Code pénal précise également que : « Constitue une discrimination toute distinction opérée entre les personnes physiques sur le fondement de leur origine, de leur sexe, de leur situation de famille, de leur grossesse, de leur apparence physique, de la particulière vulnérabilité résultant de leur situation économique, apparente ou connue de son auteur, de leur patronyme, de leur lieu de résidence, de leur état de santé, de leur perte d'autonomie, de leur handicap, de leurs caractéristiques génétiques, de leurs mœurs, de leur orientation sexuelle, de leur identité de genre, de leur âge, de leurs opinions politiques, de leurs activités syndicales, de leur capacité à s'exprimer dans une langue autre que le français, de leur appartenance ou de leur non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie, une nation, une prétendue race ou une religion déterminée ».

L'article 225-1-1 du Code pénal ajoute que « Constitue une discrimination toute distinction opérée entre les personnes parce qu'elles ont subi ou refusé de subir des faits de harcèlement sexuel tels que définis à **l'article 222-33** ou témoigné de tels faits, y compris, dans le cas mentionné à la partie I du même article, si les propos ou comportements n'ont pas été répétés ».

Article 2.6 – La protection des personnes

- L'interdiction d'être sanctionné pour avoir témoigné

L'article L.1153-3 du Code du travail dispose qu'« aucun salarié, aucune personne en formation ou en stage ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire pour avoir témoigné de faits de harcèlement sexuel ou pour les avoir relatés ».

L'article L.1153-4 du Code du travail précise que toute disposition ou tout acte contraire aux dispositions de l'article précité est nul.

- L'interdiction de prendre des sanctions, même en cas d'acte unique

L'article L.1153-2 du Code du travail dispose qu'« aucun salarié, aucune personne en formation ou en stage, aucun candidat à un recrutement, à un stage ou à une formation en entreprise ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire, directe ou indirecte, notamment en matière de rémunération, de formation, de reclassement, d'affectation, de qualification, de classification, de promotion professionnelle, de mutation ou de renouvellement de contrat pour avoir subi ou refusé de subir des faits de harcèlement sexuel tels que définis à **l'article L.1153-1**, y compris, dans le cas mentionné au 1° du même article, si les propos ou comportements n'ont pas été répétés ».

- La protection des lanceurs d'alerte

L'article 6 de la loi dite Sapin II du 9 décembre 2016 définit le lanceur d'alerte de la manière suivante :

« Un lanceur d'alerte est une personne physique qui révèle ou signale, de manière désintéressée et de bonne foi, un crime ou un délit, une violation grave et manifeste d'un engagement international régulièrement ratifié ou approuvé par la France, d'un acte unilatéral d'une organisation internationale pris sur le fondement d'un tel engagement, de la loi ou du règlement, ou une menace ou un préjudice grave pour l'intérêt général, dont elle a eu personnellement connaissance ».

Conformément aux dispositions de **l'article L.1132-3-3 du Code du travail**, le lanceur d'alerte ne peut pas être écarté d'une procédure de recrutement, ou bien même d'une formation professionnelle. Il ne peut non plus être sanctionné ou licencié, ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire directe ou indirecte, qu'il s'agisse de la rémunération, de la qualification ou de la promotion professionnelle. **L'article L.1132-4 du Code du travail** précise que tout acte pris par l'employeur en violation de ces dispositions encourt la nullité.

Les lanceurs d'alerte bénéficient de la protection des dispositions prévues dans les textes en vigueur.

ARTICLE 3 : INFORMER

Le règlement intérieur de l'entreprise et/ou un affichage indiqueront les dispositions légales sur le harcèlement et les violences sexuelles conformément aux articles L.1152-4 et L1153-5 du code du travail ; il y sera précisé qu'il s'agit de fautes pouvant aller jusqu'à la faute lourde et les sanctions encourues y seront listées.

À chaque entretien d'évaluation périodique, qu'il soit professionnel ou annuel, le manager rappellera les outils mis en place dans la branche ou l'entreprise, relatifs au harcèlement et comportements sexistes.

Article 3.1 – L'information des salariés

Il est rappelé que le règlement intérieur et/ou l'affichage de l'entreprise, auxquels tous les salariés ont accès, comprennent les dispositions relatives au harcèlement, ainsi que les coordonnées du ou des référents harcèlement au sein de l'entreprise le cas échéant ou aux référents de la branche (article 5.1 du présent accord).

L'employeur intègre dans les contrats de travail des salariés un paragraphe dédié aux violences au travail, au harcèlement moral et sexuel, et les agissements sexistes, ainsi que les différents outils de lutte et de prévention mis à disposition.

L'employeur prévoit notamment dans le cadre des entretiens annuels de s'entretenir avec les salariés sur leur bien-être au travail, leur charge de travail ainsi que le cas échéant, sur toute situation de harcèlement ou de violences au travail dont ils pourraient être victimes ou témoins. À cette occasion, il rappelle aux salariés les règles encadrant le harcèlement moral et sexuel ainsi que les agissements sexistes. L'employeur peut s'entretenir avec les salariés avant cette échéance annuelle si la situation le justifie.

L'information sur les violences au travail devra être continue ; une communication spécifique sur les violences au travail devra être réalisée par la branche et/ou les directions, a minima une fois par semestre. L'objet est de sensibiliser, donner confiance et de faire obstacle au silence.

Selon **l'article L.2142-6 du Code du travail** : « les organisations syndicales présentes dans l'entreprise et satisfaisant aux critères de respect des valeurs républicaines et d'indépendance, légalement constituées depuis au moins deux ans peuvent mettre à disposition des publications et tracts sur un site syndical accessible à partir de l'Intranet de l'entreprise, lorsqu'il existe.

L'utilisation par les organisations syndicales des outils numériques mis à leur disposition doit satisfaire l'ensemble des conditions suivantes :

1. être compatible avec les exigences de bon fonctionnement et de sécurité du réseau informatique de l'entreprise ;
2. ne pas avoir des conséquences préjudiciables à la bonne marche de l'entreprise ;
3. préserver la liberté de choix des salariés d'accepter ou de refuser un message ».

L'enquête annuelle de branche interroge les entreprises sur les questions de harcèlement moral et sexuel ; les informations chiffrées sont présentées paritairement par le prestataire pour suivre l'évolution et la pérennité des actions mises en place.

Article 3.2 – Le document unique d'évaluation des risques professionnels

Il est rappelé que chaque entreprise est dotée d'un document unique d'évaluation des risques professionnels qui comporte un inventaire des risques identifiés dans chaque unité de travail de chaque entreprise ou des établissements, ainsi que des mesures de prévention mises en place par l'entreprise.

Le document unique participe de la politique de prévention des risques, notamment des risques psychosociaux (RPS).

Le document unique est consultable par l'ensemble des salariés relevant de l'entreprise.

Ce document sera facilement accessible pour tous les salariés et une information régulière, a minima annuelle, viendra le rappeler.

ARTICLE 4 : PRÉVENTION DES RISQUES LIÉS AU HARCÈLEMENT

Afin de prévenir les actes de harcèlement et de violence au travail, le présent accord décline un certain nombre de dispositions visant à préserver la santé et la sécurité au travail par l'amélioration des méthodes de prévention de ces phénomènes, notamment par la mise en place d'une prévention primaire.

Pour rappel, selon l'INRS, relèvent de la prévention primaire les actions de prévention qui sont menées en amont des situations à risques, elles visent à identifier les risques afin de les supprimer et les éviter. Les actions de prévention qui visent à réduire les atteintes à la santé des individus en les aidant à mieux gérer les situations à risques relèvent de la prévention secondaire. En matière de RPS, toutes les formations à la gestion du stress et des situations de violence entrent dans cette catégorie. Les actions de prévention plutôt curatives lorsque le dommage a eu lieu relèvent de la prévention tertiaire. Il s'agit d'en limiter les conséquences sur les individus. En matière de RPS, il s'agira par exemple de mettre en place une cellule psychologique à l'écoute des salariés après une agression.

Chaque entreprise relevant du champ d'application du présent accord doit informer par tous moyens les salariés des engagements pris aux fins de lutter contre le harcèlement et les agissements sexistes, les violences au travail et les discriminations (voir article 2 sur les définitions).

Article 4.1 – La formation et la sensibilisation

Les négociateurs du présent accord reconnaissent l'importance de la formation et de la sensibilisation dans le cadre de la prévention sur le harcèlement et les agissements sexistes dans l'entreprise et s'accordent sur la mise en place des outils suivants :

- Au niveau de la branche

- La branche professionnelle met notamment à disposition des écoles relevant du secteur d'activité, des formations virtuelles sous forme de MOOC afin de sensibiliser les futurs collaborateurs de la branche aux sujets de harcèlement moral et sexuel et des agissements sexistes.
- La branche professionnelle met en place chaque année une semaine de sensibilisation dédiée à la question des violences au travail.

Une campagne d'information et de sensibilisation doit être menée par la branche. Pour cela, elle met à disposition des entreprises et des représentants du personnel des outils leur permettant de

s'en emparer. Ces outils peuvent varier quant à leurs formes (documents écrits, vidéo, livret…). Ces outils seront réalisés par les acteurs de la branche dans l'année suivant la signature de l'accord de branche. Les entreprises, les représentants du personnel et les organisations syndicales sont invités à se saisir de ces outils afin de remplir l'objectif de prévention auprès de leurs salariés.

Conscients que le sujet du harcèlement et des violences sexistes et sexuelles au travail nécessite une prévention continue, la branche décide de mettre en place une semaine « 0 harcèlement, 0 violence sexiste, 0 violence sexuelle dans la publicité ». Cette semaine aura lieu tous les ans, autour du 28 avril, date de la journée mondiale sur la sécurité et la santé au travail. Elle sera l'occasion de sensibiliser le monde de la publicité aux nécessités d'agir pour l'élimination des harcèlements et des violences sexistes et sexuelles en entreprise. Les négociateurs de la branche s'engagent à porter collectivement cette campagne.

- Au niveau des entreprises

- L'entreprise devra organiser des sessions de formation/sensibilisation relatives à la lutte contre le harcèlement moral et sexuel et sur les agissements sexistes à destination des managers. Cette formation, si elle n'a pas déjà eu lieu dans les douze mois précédents, devra être effectuée dès la signature de cet accord et au plus tard dans les douze mois après son extension, suivant la signature du présent accord.
- Les entreprises dotées de représentants du personnel et/ou d'un référent harcèlement prévoient une formation à destination de ces intervenants.

Article 4.2 – Le Conseil Baromètre Social

La branche professionnelle en lien avec l'opérateur de compétences de la branche prévoit la mise à disposition pour les entreprises de moins de 50 salariés d'un outil d'appui nommé le « Conseil Baromètre Social ».

Le Conseil Baromètre Social permettra pour les entreprises de moins de 50 salariés, la réalisation d'un audit des pratiques de l'entreprise afin de déterminer la mise en place d'un plan de prévention approprié aux besoins de l'entreprise avec l'aide conjointe des acteurs de la prévention.

Article 4.3 – La mise à jour du règlement intérieur

Les entreprises relevant du champ du présent accord et qui sont soumises à l'obligation d'établir un règlement intérieur, s'engagent à le mettre à jour conformément aux dispositions légales et du présent accord. Le règlement intérieur fait l'objet d'un affichage obligatoire dans les locaux de l'entreprise.

Il doit, en outre, rappeler les définitions :

- du harcèlement moral ;
- du harcèlement sexuel ;
- de la notion de récurrence (répétition des faits) ;

- de la situation de faiblesse, définie selon **l'article 223-15-2 du Code pénal**, comme étant celle « d'un mineur ou d'une personne dont la particulière vulnérabilité, due à son âge, à une maladie, à une infirmité, à une déficience physique ou psychique ou à un état de grossesse, est apparente ou connue de son auteur, soit d'une personne en état de sujétion psychologique ou physique résultant de l'exercice de pressions graves ou réitérées ou de techniques propres à altérer son jugement, pour conduire ce mineur ou cette personne à un acte ou à une abstention qui lui sont gravement préjudiciables ».

Par ailleurs, le règlement intérieur rappelle les sanctions afférentes aux situations de harcèlement qui peuvent aller jusqu'au licenciement pour faute grave. Il doit également préciser les voies de recours civiles et pénales ouvertes aux victimes de harcèlement moral et sexuel ainsi que d'agissements sexistes.

Article 4.4 – Le guide sur les situations de harcèlement moral et sexuel et agissements sexistes

La branche professionnelle édite un guide relatif aux situations de harcèlement moral et sexuel ainsi que sur les agissements sexistes qui sera transmis sous format électronique aux entreprises. Ce guide pourra être modifié pour intégrer les évolutions réglementaires et être enrichi dès que nécessaire.

Les entreprises veillent à la diffusion de ce guide dans le cadre de leur politique de prévention. Ce guide doit notamment être remis à tous les nouveaux salariés relevant du champ d'application du présent accord.

ARTICLE 5 : ACTEURS DE LA PRÉVENTION ET DU TRAITEMENT DU HARCÈLEMENT ET DES AGISSEMENTS ET VIOLENCES SEXISTES ET SEXUELS

La branche souhaite faire de la prévention un axe essentiel de cet accord.

À ce titre, il est rappelé que la prévention et la lutte contre le harcèlement et les agissements et violences sexistes et sexuels doivent s'appuyer sur l'ensemble des acteurs compétents dans le domaine de la santé et de la sécurité au travail.

Article 5.1 – Les acteurs internes à l'entreprise

Article 5.1.1 – Le rappel des obligations de l'employeur

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

Il participe de manière active à la lutte contre le harcèlement et les agissements et violences sexistes et sexuels au travail et diligente les actions nécessaires en cas de signalement d'une situation de harcèlement par la mise en place d'une procédure d'alerte et d'enquête. Il prend toutes sanctions

appropriées lorsqu'une situation de harcèlement ou d'agissement ou violences sexistes et sexuels est avérée à l'issue d'une enquête.

L'employeur engage sa responsabilité civile et potentiellement pénale en cas de non-respect des dispositions relatives à la santé et à la sécurité des salariés.

Selon **l'article L.1153-5 du Code du travail**, en matière de harcèlement sexuel, l'employeur doit effectivement mettre en œuvre une politique de prévention. Ainsi « 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 ».

L'affichage de l'article de loi relatif au harcèlement sexuel fait partie de la prévention. La branche met donc à disposition de l'ensemble des entreprises un exemplaire d'affichage de cette loi.

Rappelons que selon **l'article L.2314-1 du Code du travail**, les entreprises disposant d'un CSE doivent désigner un référent contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes parmi les membres du CSE. Lorsque les entreprises ne disposent ni de CSE ni de référent harcèlement, les salariés peuvent remonter les cas de harcèlement ou d'agissement ou violences sexistes et sexuels directement auprès des référents de branche ci-dessous :

- F3C CFDT : 47-49, avenue Simon Bolivar – 75019 Paris
- SNPUB CFTC : 21 bis Rue Victor Massé – 75009 Paris
- SNCTPP CFE-CGC : 59, rue du Rocher – 75008 Paris
- FILPAC CGT : 263, rue de Paris – Case 426 – 93514 Montreuil Cedex
- SNPEP FO : 131, rue Damrémont – 75018 Paris
- FEC FO : 54, rue d'Hauteville – 75010 Paris
- UNSA SPECTACLE ET COMMUNICATION : 21, rue Jules Ferry – 93177 Bagnolet Cedex
- AACC : 40 boulevard Malesherbes – 75008 Paris
- UMSP : 2, rue Sainte Lucie – 75015 Paris
- UDECAM : 44, rue Cambronne – 75015 Paris

Dans ce cas, cette liste doit être affichée à côté des affichages obligatoires.

L'article L.1153-5-1 du Code du travail rappelle qu'il existe également dans les entreprises de plus de 250 salariés, une obligation de désigner un référent : « 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 ».

Afin d'avoir un suivi des référents dans les entreprises de plus de 250 salariés de la branche, il est demandé de faire remonter au niveau de la branche le nom des référents sous réserve d'obtenir leur

accord préalable. Cette information sera remontée à l'adresse suivante : Fédération de la Publicité – 40 boulevard Malesherbes 75008 Paris. Un point annuel sera fait en CPPNI.

Article 5.1.2 – Les ressources humaines

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

Les ressources humaines constituent un relai des signalements de situations de harcèlement.

Article 5.1.3 – Le comité social et économique

Pour les entreprises qui en sont dotées, le comité social et économique joue un rôle central dans la lutte contre le harcèlement sexuel et moral. Il procède à l'analyse des risques professionnels auxquels peuvent être exposés les salariés comprenant les situations de harcèlement moral et sexuel et agissements sexistes.

Le comité social et économique peut notamment susciter toute initiative qu'il estime utile et proposer des actions de prévention du harcèlement moral et sexuel et des agissements sexistes. Tout refus de l'employeur à ces propositions doit être motivé.

Le comité social et économique peut également exercer le droit d'alerte lorsqu'un membre de la délégation du personnel a connaissance d'une situation de harcèlement moral et sexuel. Dans cette hypothèse, l'employeur mène dans les plus brefs délais une enquête conjointe avec le membre de la délégation du personnel désigné à cet effet.

Conformément à **l'article L.2314-1 du Code du travail**, le comité social et économique désigne un référent en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes parmi ses membres, sous la forme d'une résolution adoptée selon les modalités définies à **l'article L.2315-32 du Code du travail**, pour une durée qui prend fin avec celle du mandat des membres élus du comité.

Par ailleurs, le comité social et économique peut nommer un expert en cas de risque grave, identifié et actuel, révélé ou non par un accident du travail ou une maladie professionnelle.

Article 5.1.4 – Le référent harcèlement au sein de l'entreprise

Conformément à **l'article L.1153-5-1 du Code du travail**, chaque entreprise de plus de 250 salariés relevant du champ du présent accord devra désigner un référent en matière de lutte contre le harcèlement moral et sexuel et les agissements sexistes.

Les entreprises dotées d'un référent harcèlement prévoient que tout signalement de situation de harcèlement fait l'objet d'une information du référent harcèlement.

Le référent harcèlement est chargé d'orienter les salariés (notamment vers les autorités compétentes), de les informer et de les accompagner en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et d'agissements sexistes. Il participe à la mise en œuvre des procédures internes permettant

de faciliter le signalement et le traitement des faits de harcèlement sexuel et d'agissements sexistes, ainsi qu'être impliqué dans le déroulement des enquêtes internes. L'entreprise peut également faire appel à une société externe pour mener les enquêtes internes.

Article 5.2 – Les acteurs externes à l'entreprise

Article 5.2.1 – Les services de santé au travail

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

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

En outre, les services de santé au travail assurent le suivi médical individuel des salariés.

Article 5.2.2 – Les tiers de confiance

Les acteurs internes à l'entreprise peuvent s'appuyer, dans le cadre de la prévention et du traitement du harcèlement moral, sur des tiers de confiance disposant des compétences nécessaires pouvant être utiles à l'entreprise et aux salariés, qu'il s'agisse d'organisme de formation, de consultants externes, du Conseil Baromètre Social (AFDAS), de lignes d'écoute psychologique, psychologues cliniciens, des CIST (Centres de santé au Travail), sans que cette liste ne soit exhaustive.

Il est rappelé que les entreprises de moins de 50 salariés et les entreprises dépourvues de représentants du personnel sont prioritaires pour être accompagnées par l'AFDAS.

En l'absence de CSE et de référents, les salariés et employeurs des entreprises de moins de 11 salariés, pourront se rapprocher des organisations patronales et salariales signataires du présent accord (cf. article 5.1.1).

ARTICLE 6 : ACCUEILLIR

Au sein de la branche et vers les entreprises, un ou des organismes seront identifiés paritairement à l'année pour l'assistance psychologique et les cellules de crise.

Chaque entreprise s'assurera que le traitement d'une situation pourra être fait en externe, soit grâce au dispositif de branche, soit grâce à un organisme extérieur contractualisé par ses soins et après en avoir informé le CSE, le cas échéant.

ARTICLE 7 : ACCOMPAGNER

En cas de violence avérée sur le lieu de travail : l'employeur peut supporter, sur la base du volontariat, la prise en charge des frais d'avocat et du suivi psychologique selon les modalités qu'il aura définies préalablement ; par ailleurs, il est rappelé que dans le cadre d'une action en justice, le salarié peut solliciter la prise en charge des frais de justice engagés en application de **l'article L.475-1 du Code de procédure pénale** et/ou de **l'article 700 du Code de procédure civile**.

Conformément aux dispositions légales, il est rappelé que le licenciement des victimes de harcèlement pour avoir subi ou refusé de subir des faits constitutifs d'un harcèlement est interdit.

Les salariés sont informés qu'en cas de situation de harcèlement avérée, l'entreprise avertit systématiquement la médecine du travail. Par ailleurs, un salarié qui souffrirait d'une situation vécue comme du harcèlement a toute liberté de s'adresser à la médecine du travail.

Il est rappelé, par ailleurs, que le salarié peut déclarer auprès de la CPAM une maladie professionnelle constituée à la suite d'une situation de harcèlement.

ARTICLE 8 : MODALITÉS DE SIGNALEMENT DES SITUATIONS DE HARCÈLEMENT ET TRAITEMENT DES ALERTES

Article 8.1 – La procédure d'alerte interne

Dans le cas où, malgré les mesures de prévention mises en place dans l'entreprise, un fait de harcèlement ou de violence survient en lien direct avec le travail, une procédure d'alerte appropriée doit être mise en place par l'employeur en concertation avec les institutions représentatives du personnel et/ou le ou les référents harcèlement s'ils existent, afin d'identifier, comprendre et traiter ces situations.

La procédure d'alerte doit être menée dans le respect des principes généraux suivants :

- principe de confidentialité,
- principe d'anonymat,
- principe de traitement impartial,
- respect de délais de traitements appropriés.

À défaut de la mise en place d'une procédure d'alerte interne à l'entreprise, la branche professionnelle s'engage à mettre à disposition une liste de référents agréés (cf. article 5.1).

Parallèlement, et conformément aux dispositions légales en la matière, lorsqu'il existe un motif raisonnable de penser qu'une situation présente un danger grave et imminent pour sa vie ou pour sa santé, tout salarié peut se retirer d'une telle situation en usant de son droit de retrait, dans les conditions prévues par la loi.

Article 8.2 – L'enquête interne

Toute procédure d'alerte doit donner lieu à une enquête et être traitée dans les meilleurs délais, sans pouvoir excéder deux (2) mois.

La branche professionnelle invite les entreprises à mener une réflexion autour d'une méthodologie d'enquête interne à mettre en place.

La branche professionnelle met à la disposition des entreprises relevant du champ d'application du présent accord la possibilité de faire appel à un tiers de confiance identifié par la branche pour mener la procédure d'enquête interne. La branche professionnelle définira avec le tiers les moyens à mettre en œuvre.

Article 8.3 – L'accompagnement individuel des salariés

Chaque employeur relevant du champ d'application du présent accord portera une attention particulière à la prise en charge immédiate des victimes de harcèlement moral et sexuel et d'agissements sexistes.

Dans le cas où une situation de harcèlement ou d'agissement sexiste est établie dans l'entreprise, l'employeur pourra proposer la mise en place de cellules ou de prise en charge psychologique à destination des salariés victimes, par exemple, via son centre de médecine au travail.

En cas d'agression avérée par des tiers sur le lieu de travail, l'entreprise pourra prendre les mesures nécessaires d'accompagnement, notamment juridiques du salarié agressé.

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

Un entretien spécifique avec un membre du service des ressources humaines sera systématiquement proposé ; cet entretien pourra être tenu avec une tierce personne (un représentant du personnel, une personne appartenant à l'entreprise ou un représentant de la branche issue de la CPPNI ; option représentant extérieur/syndical sur la base du consentement mutuel Direction/salarié ; option Inspection du Travail pour les TPE/PE) de chaque côté.

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

Article 8.4 – La médiation

La mise en œuvre d'une procédure de médiation peut également être mise en place par l'employeur à la demande d'un salarié. Dans ce cas, le recours à la médiation et le choix du médiateur doivent faire l'objet d'un accord entre les parties à la situation de harcèlement.

Le médiateur a pour rôle de s'informer sur l'état des relations entre les parties, de chercher à les concilier et soumettre des propositions qu'il consigne par écrit en vue de mettre fin au conflit.

Si la médiation échoue, le médiateur informe les parties des éventuelles sanctions encourues par le présumé harceleur et des garanties procédurales prévues en faveur de la victime.

Lorsqu'il l'estime nécessaire en fonction des éléments recueillis, le médiateur peut demander l'organisation d'une enquête interne.

Pour les entreprises dotées de référent harcèlement, le médiateur informe ce dernier des résultats de la médiation tout en veillant aux principes de discrétion et de confidentialité qui s'imposent.

Article 8.5 – Les sanctions en cas de harcèlement ou d'agissement sexiste en entreprise

Dans le cas où une situation de harcèlement ou d'agissement sexiste est établie dans l'entreprise, l'employeur prend les sanctions disciplinaires appropriées.

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

Article 8.6 – L'accompagnement futur des salariés

À l'issue de la signature de l'accord, les interlocuteurs sociaux s'engagent à travailler sur la mise en place un dispositif de signalement dans les six mois après l'extension du présent accord. Ils privilégient des solutions neutres et protectrices des salariés.

ARTICLE 9 : PROTÉGER

Conformément aux **articles L.4121-1, L.4121-2 L.1153-5 du Code du travail**, dès présomption de harcèlement, ou pendant une enquête, l'entreprise s'engage à sécuriser la situation entre les présumés victime et harceleur, dans la mesure du possible.

Quand des faits laissant supposer l'existence d'une situation de harcèlement ou de violence sexiste semblent avérés après enquête(s) (interne, inspection du travail, enquête de police, CRAMIF, CARSAT…) au détriment d'une victime présumée, avant même une éventuelle décision judiciaire, l'entreprise s'engage à mettre en place un accompagnement de la victime par exemple par un éloignement voire une rupture du lien avec l'agresseur présumé dans le travail quotidien (lien hiérarchique, projets de travail…), dans la mesure où les conditions le permettent.

ARTICLE 10 : DURÉE, RÉVISION, DÉNONCIATION ET ADHÉSION

Article 10.1 – La durée de l'accord et son délai de mise en œuvre

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

La mise en œuvre de cet accord, avec la prise en compte de tous ses effets conventionnels, doit intervenir au sein des entreprises au plus tard à compter de la date d'extension de l'avenant et de façon volontaire, pour les entreprises adhérentes aux organisations signataires, dès sa signature.

Article 10.2 – Les modalités de révision

Le présent accord peut être révisé au terme d'un délai de trois (3) mois suivant sa prise d'effet.

La procédure de révision ne peut être engagée que par l'une des parties habilitées en application des dispositions du Code du travail.

Toute demande de révision doit être adressée par lettre recommandée avec accusé de réception aux organisations syndicales représentatives de la branche ainsi qu'à chaque organisation signataire ou adhérente et comporter, outre l'indication des dispositions dont la révision est demandée, des propositions de remplacement.

Le plus rapidement possible et au plus tard dans un délai d'un (1) mois suivant la réception de cette lettre, les négociations débutent en vue de la rédaction d'un nouveau texte.

Les dispositions du présent accord dont la révision est demandée restent en vigueur jusqu'à la conclusion d'un nouveau texte ou, à défaut, sont maintenues.

Les dispositions du texte portant révision se substituent de plein droit à celles du présent accord qu'elles modifient.

Article 10.3 – Les modalités de dénonciation

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

La partie qui dénonce l'accord doit notifier cette décision par lettre recommandée avec accusé de réception aux autres parties.

Les organisations syndicales de salariés et les organisations professionnelles d'employeurs reconnues représentatives dans la branche se réuniront pendant la durée du préavis pour examiner les possibilités d'un nouvel accord.

Article 10.4 – L'adhésion

Peuvent adhérer au présent accord, suivant les conditions législatives et réglementaires en vigueur et en particulier les **articles L.2261-3, L. 261-4, L. 2261-5 et L.2261-6 du Code du travail**, toute

organisation syndicale de salariés représentative au sens de **l'article L.2231-1 du Code du travail**, ainsi que toute organisation professionnelle d'employeurs ou association ou groupement d'employeurs ou des employeurs pris individuellement, dans le champ d'application du présent accord.

L'adhésion est signifiée aux signataires du présent accord et, en outre, fait l'objet du dépôt prévu à **l'article D.2231-2 du Code du travail**, à la diligence de son ou de ses auteurs.

ARTICLE 11 : APPLICATION DE L'ACCORD DANS LES ENTREPRISES DE MOINS DE CINQUANTE (50) SALARIÉS

Conformément à **l'article L.2261-23-1 du Code du travail**, les parties conviennent que les dispositions du présent accord s'appliquent directement dans les entreprises de moins de cinquante (50) salariés et qu'il n'est donc pas nécessaire, au regard notamment de leur objet et de leur applicabilité à toutes les entreprises, de prévoir des dispositions spécifiques pour ces entreprises dans le présent accord.

Toutefois, comme précisé à plusieurs reprises dans le présent accord, les acteurs de la branche compétents, notamment pour la formation professionnelle, porteront une attention particulière, dans le cadre de leur mission de conseil, aux TPE et PME qui ne bénéficient pas d'expert en interne.

ARTICLE 12 : CLAUSE DE RENDEZ-VOUS ET SUIVI DE L'ACCORD

Article 12.1 – La clause de rendez-vous

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

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

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

Article 12.2 – La clause de suivi

Chaque année, un rapport d'activité est effectué par la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation. Ce rapport sera complété par des questions spécifiques ajoutées dans l'enquête annuelle de Branche et des données transmises par l'OPCO de la branche, l'AFDAS, et les centres médicaux de santé au travail.

Par ailleurs, une commission de suivi est mise en place dans le mois suivant la signature du présent accord de branche. Cette commission a pour mission de suivre l'application du présent accord et d'examiner les conditions de sa mise en œuvre.

Elle se réunit une (1) fois par an, lors du rendez-vous annuel prévu ci-dessus. Elle peut également se réunir exceptionnellement à la demande d'une des organisations syndicales de salariés ou d'une des organisations professionnelles d'employeurs représentatives signataires de la présente convention ou de la Fédération de la Publicité.

Enfin, en cas d'évolution du cadre législatif ou réglementaire ayant un impact sur les dispositions du présent accord, les parties se réunissent dans un délai maximal de deux (2) mois à compter de la promulgation du nouveau texte, pour en évaluer les effets et discuter de sa révision.

ARTICLE 13 : DÉPÔT, PUBLICITÉ ET DEMANDE D'EXTENSION

Le présent accord est déposé par les organisations professionnelles d'employeurs représentatives auprès des services centraux du ministère chargé du travail et du Conseil de prud'hommes du lieu de conclusion de l'accord, conformément aux dispositions légales en vigueur.

Le présent accord fera l'objet d'une publication dans la base de données nationale. Il fera l'objet d'une demande d'extension.

Les parties compléteront le présent accord dans le cadre d'un accord de révision relatif aux annexes telles que visées dans celui-ci. L'existence de celles-ci ne constitue pas un élément de validité du présent accord. Les Parties se fixent pour objectif de finaliser dans le cadre d'un avenant de révision ces annexes dans les 5 mois suivant la signature du présent accord.

Cet avenant fera également l'objet d'une demande d'extension.

Fait à Paris le 8 juillet 2021

Les Organisations Syndicales de Salariés

F3C CFDT, MAISON DES FÉDÉRATIONS CFDT
47-49, avenue Simon Bolivar – 75019 Paris
représentée par Laurent QUINTREAU

SYNDICAT NATIONAL DE LA PUBLICITÉ, DES SUPPORTS PUBLICITAIRES, DES ÉDITIONS, DE LA PRESSE GRATUITE, DE LA DISTRIBUTION PUBLICITAIRE – SNPUB CFTC
21 bis Rue Victor Massé – 75009 PARIS
représenté par Jacques GAZÉ

SYNDICAT NATIONAL DES CADRES ET TECHNICIENS DE LA PUBLICITÉ ET DE LA PROMOTION – SNCTPP CFE-CGC
59, rue du Rocher – 75008 Paris
représenté par Patrick BIHOREAU

FÉDÉRATION DES TRAVAILLEURS DES INDUSTRIES DU LIVRE, DU PAPIER ET DE LA COMMUNICATION –
FILPAC CGT
263, rue de Paris – Case 426 – 93514 Montreuil Cedex
représentée par Pascal LEFEBVRE

SYNDICAT NATIONAL DE PRESSE, D'ÉDITION ET DE PUBLICITE FORCE OUVRIÈRE – SNPEP FO
131, rue Damrémont – 75018 Paris.
représenté par Thierry NOLEVAL

FÉDÉRATION DES EMPLOYÉS ET CADRES FO – FEC FO
54, rue d'Hauteville – 75010 Paris
représentée par Thierry NOLEVAL

UNION NATIONALE DES SYNDICATS AUTONOMES – UNSA SPECTACLE ET COMMUNICATION
21, rue Jules Ferry – 93177 Bagnolet Cedex
représentée par Serge VINCENT

Les Organisations Professionnelles d'Employeurs

ASSOCIATION DES AGENCES-CONSEILS EN COMMUNICATION – AACC
40, boulevard Malesherbes – 75008 Paris
représentée par Marie-Pierre BORDET

UNION DES MÉDIAS ET SUPPORTS PUBLICITAIRES- UMSP
2, rue Sainte Lucie – 75015 Paris
représentée par Stéphane DOTTELONDE

UNION DES ENTREPRISES DE CONSEIL ET ACHAT MEDIA – UDECAM
44, rue Cambronne – 75015 Paris
représentée par Françoise CHAMBRE

ANNEXES

ANNEXE 1 : Guide de la Branche de la Publicité et de la Communication **24**

ANNEXE 2 : Questionnaire Lehman **25**

ANNEXE 3 : Coordonnées des associations aide aux victimes **26**

ANNEXE 4 : Groupe de parole entre salariés **29**

ANNEXE 5 : Coordonnées des organisations syndicales représentatives de salariés de la branche au jour de la signature de l'accord **30**

ANNEXE 6 : Adresse mail générique référent de branche **31**

ANNEXE 7 : Centre médical de la profession **32**

ANNEXE 1 : Guide de la Branche de la Publicité et de la Communication

ANNEXE 2 : Questionnaire Lehman

- **Objectifs et définition**

Violence psychologique au travail : la version française du questionnaire de Leymann, LIPT, aide à identifier les conduites de harcèlement moral. Il liste 45 situations caractéristiques de la violence au travail, durée et fréquence d'exposition au cours des 12 derniers mois. Il s'agit exclusivement d'actes commis par l'entourage professionnel : supérieur, collègues, subordonnés. Dans le questionnaire, une définition de la violence psychologique est également proposée par l'auteur : *« La violence psychologique au travail peut se définir par une situation où une personne est sujette à des comportements hostiles de la part d'une ou plusieurs personnes de son environnement de travail, qui visent de manière continue et répétée à la blesser, à l'oppresser, à la maltraiter, ou encore à l'exclure ou à l'isoler, pendant une longue période de temps ».*

Questionnaire LIPT (Leymann Inventory of Psychological Terror Version française)

Avez-vous été confronté au travail à l'une des situations suivantes au cours des 12 derniers mois ?
Merci de cocher la ou les cases qui correspondent à votre situation

1 – Par rapport à vos relations de travail

- ☐ 1– Votre supérieur hiérarchique vous refuse la possibilité de vous exprimer
- ☐ 2– Vous êtes constamment interrompu lorsque vous vous exprimez
- ☐ 3- D'autres personnes vous empêchent de vous exprimer

On exerce sur vous une pression de diverses manières :

- ☐ 4– On crie après vous, on vous injurie à haute voix
- ☐ 5– Critique permanente à propos de votre travail
- ☐ 6– Critique permanente à propos de votre vie privée
- ☐ 7– Harcèlement téléphonique
- ☐ 8– Menaces verbales
- ☐ 9– Menaces écrites

On vous refuse le contact de diverses manières

- ☐ 10- Regards ou gestes méprisants
- ☐ 11– On ignore votre présence en s'adressant exclusivement à d'autres

2 – On vous isole systématiquement

- ☐ 12-On ne vous adresse pas la parole
- ☐ 13– On ne veut pas être abordé par vous
- ☐ 14– On vous a mis à un poste de travail qui vous isole des autres
- ☐ 15– On interdit à vos collègues de vous parler
- ☐ 16– On fait comme si vous n'existiez pas
- ☐ 17– On s'adresse à vous seulement par écrit

3 – Vos tâches professionnelles sont modifiées comme par punition

- ☐ 18– On ne vous confie aucune tâche, vous n'avez pas de travail
- ☐ 19– On vous confie des tâches sans intérêt
- ☐ 20– On vous confie des tâches très inférieures à vos compétences
- ☐ 21– On vous donne sans celle de nouvelles tâches
- ☐ 22– On vous confie des tâches humiliantes
- ☐ 23– On vous confie des tâches très supérieures à vos compétences

4 – Attaques sur votre personne

- ☐ 24– On dit du mal de vous dans votre dos
- ☐ 25– On propage des rumeurs fausses sur vous
- ☐ 26– On vous ridiculise devant les autres
- ☐ 27– On vous soupçonne d'être psychiquement malade
- ☐ 28– On veut vous contraindre à un examen psychiatrique
- ☐ 29– On se moque d'un handicap que vous avez
- ☐ 30– On imite votre allure, votre voix et vos gestes afin de vous ridiculiser.
- ☐ 31– On attaque vos opinions politiques ou religieuses
- ☐ 32– On attaque ou on se moque de vos origines
- ☐ 33– Vous êtes obligé (e) de mener des travaux qui blessent votre conscience
- ☐ 34– On juge votre travail de façon injuste et blessante
- ☐ 35– On met vos décisions en question
- ☐ 36– On vous injurie dans des termes obscènes ou dégradants
- ☐ 37– On vous fait verbalement des allusions ou propositions sexuelles

5 – Violences et menaces de violence

- ☐ 37– On vous oblige à faire des tâches qui nuisent à votre santé
- ☐ 38– Malgré votre mauvaise santé, vous êtes obligé (e) de faire un travail nuisible à votre santé.
- ☐ 39– On vous menace de violences corporelles
- ☐ 40– On utilise des violences légères contre vous à titre d'avertissement
- ☐ 41– Vous êtes physiquement maltraité(e)
- ☐ 42– Quelqu'un vous occasionne des frais afin de vous nuire
- ☐ 43– Quelqu'un occasionne des dégâts à votre domicile ou sur votre lieu de travail.
- ☐ 44– On en vient à des agressions sexuelles envers vous

6 – autres évènements ou situations que vous souhaiteriez citer :

.....

Si vous n'avez été confronté(e) à aucune des situations précédentes (questions 1à 6) au cours des 12 derniers mois, merci de passer directement aux questions 13 et 14 ci-dessous.

7 – A quelle fréquence avez-vous été confronté(e) à une ou plusieurs de ces situations (question 1 à 6) au cours des 12 derniers mois

- ☐ 1– Tous les jours
- ☐ 2– Presque tous les jours
- ☐ 3– Au moins 1 fois par semaine
- ☐ 4– Au moins 1 fois par mois
- ☐ 5– Rarement

8 – Pendant combien de temps avez-vous été confronté à ces situations : __ années __ mois

9 – Etes-vous encore aujourd'hui confronté(e) à ces situations ?

- ☐ 1– Oui, confronté(e) encore aujourd'hui
- ☐ 2– Non, confronté(e) antérieurement dans le même emploi
- ☐ 3– Non, confronté(e) antérieurement dans un emploi précédent

10 – Qui dans cette période s'est mis contre vous ?

- ☐ 1– Collègue(s)
- ☐ 2– Supérieur (s) hiérarchique(s) ou personne(s) ayant une position hiérarchique supérieure à la votre
- ☐ 3– Subordonné(s)

Sexe de cette (ces) personne(s)

- ☐ 1– Homme(s)
- ☐ 2– Femme(s)
- ☐ 3– Aussi bien des hommes que des femmes

11 – Combien de personnes se sont mises contre vous durant cette période ? __ personnes

12 – Avez-vous une (des) personne(s) vers qui vous avez pu vous tourner pour parler de ces problèmes ?

Oui

- ☐ 1– Collègue
- ☐ 2-Supérieur
- ☐ 3– Responsable du personnel/des ressources humaines
- ☐ 4– Représentant du personnel, militant syndical
- ☐ 5– Inspection du travail, prud'hommes, avocat
- ☐ 6– Médecin du travail
- ☐ 7– Autre médecin
- ☐ 8– Assistante sociale, infirmière
- ☐ 9– Amis ou connaissances en dehors de l'entreprise
- ☐ 10-Membres de la famille, parents

Non

- ☐ 11– Non, je n'ai personne vers qui j'ai pu me tourner mais je l'aurais souhaité
- ☐ 12– Non, je n'ai personne vers qui j'ai pu me tourner mais je n'en avais pas besoin.

13 – La violence psychologique au travail peut se définir par une situation où une personne est sujette à des comportements hostiles de la part d'une ou plusieurs personnes de son environnement de travail, qui visent de manière continue et répétée à la blesser, à l'oppresser, à la maltraiter ou encore à l'exclure ou à l'isoler, pendant une longue période de temps.

En utilisant cette définition, considérez-vous que vous avez fait l'objet de violence psychologique au travail au cours des 12 derniers mois ?

- ☐ 1– Oui
- ☐ 2– Non

Si oui, à quoi attribuez-vous ces comportements hostiles envers vous ?

- ☐ 1– A une mauvaise ambiance générale au travail
- ☐ 2– A une mauvaise organisation du travail
- ☐ 3– A des problèmes de management, d'encadrement
- ☐ 4– A des problèmes de compétition entre les gens
- ☐ 5– A l'envie, la jalousie
- ☐ 6– A un conflit ou un différend non résolu au travail
- ☐ 7– Parce que l'on veut me faire partir de l'entreprise
- ☐ 8– Parce que je suis différent(e) des autres à cause de mon âge, sexe, nationalité, ou handicap
- ☐ 9– ne sait pas

14 – En utilisant également la définition précédente (question 13), pensez-vous avoir été témoin de violence psychologique envers une autre personne sur votre lieu de travail au cours des 12 derniers mois ?

- ☐ 1– Oui
- ☐ 2– Non

Référence : I. Niedhammer, S. David, S. Degioanni et 143 médecins du travail. La version française du questionnaire de Leymann sur la violence psychologique au travail : Le « Leymann Inventory of Psychological Terror », LIPT Rev Epidemiol Sante Publique 2006 ; 54 : 245-62

ANNEXE 3 : Coordonnées des associations d'aide aux victimes et contacts utiles

** Liste non exhaustive des contacts utiles pour compléter votre information ou vous aider dans vos démarches.*

- **Allo Service Public :** 39 39
- **Inspection du travail - Unité départementale de Paris :** 01 70 96 20 00
- **Services de défenseur des Droits :** 09 69 39 00 00 - https://www.defenseurdesdroits.fr
- **Maison de justice et du droit** (la plus proche de votre domicile) **et/ou de la représentation territoriale** (ou union locale, etc.) **d'une organisation syndicale** : http://www.annuaires.justice.gouv.fr/annuaires-12162/annuaire-des-maisons-de-justice-et-du-droit-21773.html
- **Association de défense contre le harcèlement moral (ADCHM) :** 01 45 04 74 51 - http://adchm.asso.free.fr/
- **Association Harcèlement Moral Stop (HMS) :** 01 56 34 01 76 – 06 07 24 35 93 - www.hmstop.com
- **Numéro et site du gouvernement sur le harcèlement :** 30 20 - https://www.nonauharcelement.education.gouv.fr/
- **Violences faites aux femmes :** 39 19 - https://stop-violences-femmes.gouv.fr/associations-nationales-397.html
- **Site du gouvernement sur les violences sexistes et sexuelles :** https://stop-violences-femmes.gouv.fr/suis-je-concernee-292
- **Institut Women Safe and Children :** 01 39 10 85 35 - http://www.women-safe.org/
- **Association européenne contre les Violences faites aux Femmes au Travail :** 01 45 84 24 24 - https://www.avft.org/
- **Centre national d'information sur les droits des femmes et de la famille :** http://www.infofemmes.com/v2/accueil.html
- **Délégué régional et départemental aux droits des femmes et à l'égalité entre les femmes et les hommes :** https://www.egalite-femmes-hommes.gouv.fr/wp-content/uploads/2015/03/Annuaire_reseau_DDFE_-TDFE.pdf

ANNEXE 4 : Groupe de parole entre salariés

<u>ANNEXE 5 :</u> Coordonnées des organisations syndicales représentatives de salariés de la branche au jour de la signature de l'accord

<u>Les Organisations Syndicales de Salariés</u>

F3C CFDT, MAISON DES FÉDÉRATIONS CFDT
47-49, avenue Simon Bolivar – 75019 Paris
représentée par Laurent QUINTREAU

SYNDICAT NATIONAL DE LA PUBLICITÉ, DES SUPPORTS PUBLICITAIRES, DES ÉDITIONS, DE LA PRESSE GRATUITE, DE LA DISTRIBUTION PUBLICITAIRE – SNPUB CFTC
21 bis Rue Victor Massé – 75009 PARIS
représenté par Jacques GAZÉ

SYNDICAT NATIONAL DES CADRES ET TECHNICIENS DE LA PUBLICITÉ ET DE LA PROMOTION – SNCTPP CFE-CGC
59, rue du Rocher – 75008 Paris
représenté par Patrick BIHOREAU

FÉDÉRATION DES TRAVAILLEURS DES INDUSTRIES DU LIVRE, DU PAPIER ET DE LA COMMUNICATION –
FILPAC CGT
263, rue de Paris – Case 426 – 93514 Montreuil Cedex
représentée par Pascal LEFEBVRE

SYNDICAT NATIONAL DE PRESSE, D'ÉDITION ET DE PUBLICITE FORCE OUVRIÈRE – SNPEP FO
131, rue Damrémont – 75018 Paris.
représenté par Thierry NOLEVAL

FÉDÉRATION DES EMPLOYÉS ET CADRES FO – FEC FO
54, rue d'Hauteville – 75010 Paris
représentée par Thierry NOLEVAL

UNION NATIONALE DES SYNDICATS AUTONOMES – UNSA SPECTACLE ET COMMUNICATION
21, rue Jules Ferry – 93177 Bagnolet Cedex
représentée par Serge VINCENT

<u>Les Organisations Professionnelles d'Employeurs</u>

ASSOCIATION DES AGENCES-CONSEILS EN COMMUNICATION – AACC
40, boulevard Malesherbes – 75008 Paris
représentée par Marie-Pierre BORDET

UNION DES MÉDIAS ET SUPPORTS PUBLICITAIRES- UMSP
2, rue Sainte Lucie – 75015 Paris
représentée par Stéphane DOTTELONDE

UNION DES ENTREPRISES DE CONSEIL ET ACHAT MEDIA – UDECAM
44, rue Cambronne – 75015 Paris
représentée par Françoise CHAMBRE

ANNEXE 6 : Adresse mail générique référent de branche

ANNEXE 7 : Centre médical de la profession

Liste non exhaustive des services de santé au travail identifiés dans la branche de la Publicité :

- **Thalie santé** (fusion du Centre Médical de la Publicité et de la Communication et du Centre Médical de la Bourse)
- **Association interprofessionnelle des Centres Médicaux et Sociaux de santé au travail de la région Île-de-France** (ACMS) ;
- **Centre Inter-entreprises et Artisanal de Santé au Travail** (CIAMT) ;
- **Service aux Entreprises pour la Santé au Travail** (SEST).
- **Action Santé au Travail** (AST) ;
- **Service de Santé au Travail de la Région Nantaise** (SSTRN) ;
- **Centre Médical Interentreprises Europe** (CMIE).

Pour plus d'informations, consultez le site de la Fédération Santé au Travail : https://www.federation-santeautravail-idf.org/les-services-de-sante-au-travail/adherer-a-un-service-de-sante-au-travail/

L'annuaire des services est également disponible sur le site de PRESANSE ou de la DRIEETS Ile-de-France.