

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.

Le même code ajoute à l'article L1153-2 que les personnes ayant, de bonne foi, témoigné de faits de harcèlement sexuel ou relaté de tels faits ne peuvent être sanctionnées ou faire l'objet de mesures discriminatoires comme le mentionne l'article L. 1121-2 du code du travail.

Les signataires du présent accord rappellent l'obligation d'inscrire dans le Document unique d'évaluation des risques professionnels, des dispositions de prévention des violences sexuelles et des agissements sexistes.

- Les personnes en charge des ressources humaines

Les personnes en charge des ressources humaines participent au renforcement de l'information et/ou de la formation des salariés sur les situations de harcèlement et violences sexuelles ainsi que sur les agissements sexistes. En exécution des directives en la matière de l'employeur, elles mettent en place et déploient au sein de l'entreprise les mesures internes de prévention et de traitement des situations de harcèlement et de violence au travail. Les personnes en charge des ressources humaines peuvent constituer un relais des signalements des situations de harcèlement, violences sexuelles et agissement sexistes.

- Le comité social et économique ou le comité social et économique conventionnel

Pour les entreprises qui en sont dotées, le comité social et économique (ou le CSEC) joue un rôle central dans la lutte contre le harcèlement sexuel.

En application du 1° de l'article L2312-9 du code du travail, il procède à l'analyse des risques professionnels auxquels peuvent être exposés les salariés, comprenant les situations de harcèlement sexuel et les agissements sexistes. En application du 3° du même article, il peut susciter toute initiative qu'il estime utile et proposer notamment des actions de prévention du harcèlement sexuel et des agissements sexistes. Tout refus de l'employeur à ces propositions doit être motivé.

Le comité social et économique (ou le CSEC) peut, conformément à l'article L 2312-59 du code du travail, également exercer le droit d'alerte lorsqu'un membre de la délégation du personnel a connaissance d'une situation de harcèlement sexuel. Dans cette hypothèse, l'employeur mène sans délai une enquête conjointe avec le membre de la délégation du personnel.

En cas de carence de l'employeur ou de divergence sur la réalité de cette 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 (ou CSEC), si le salarié intéressé averti par écrit ne s'y oppose pas, saisit le bureau de jugement du conseil de prud'hommes qui statue selon la procédure accélérée au fond.

Le juge peut ordonner toutes mesures propres à faire cesser cette atteinte et assortir sa décision d'une astreinte qui sera liquidée au profit du Trésor.

Le comité social et économique exerce sa vigilance sur le contenu du règlement intérieur sur la base des prérogatives qui lui sont conférées par l'article L1321-4 du code du travail.

Par ailleurs, le comité social et économique (ou CSEC) peut sur la base des dispositions de l'article L2315-94 du code du travail nommer un expert en cas de risque grave, identifié et actuel, révélé ou non par un accident du travail ou une maladie professionnelle.

- Le référent en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements et violences sexistes désigné parmi les membres du CSE (ou CSEC)

Conformément à l'article L. 2314-1 du code du travail, le comité social et économique (ou CSEC) 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.

Le référent élu au CSE (ou CSEC) bénéficie déjà d'un crédit d'heures pour son mandat, néanmoins un crédit supplémentaire de 21 heures par an est prévu pour les actions d'information, de sensibilisation et de prévention des agissements sexistes, des violences et du harcèlement.

Conformément à l'article L2315-18 du code du travail le référent élu au CSE et les membres de la délégation du personnel du CSE (ou CSEC) bénéficient lors de leur premier mandat, d'une formation en matière de santé, de sécurité et des conditions de travail, fixée à cinq jours minimums. En cas de renouvellement de leur mandat, la formation est d'une durée minimale de trois jours pour chaque membre de la délégation du personnel.

- Le référent en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements et violences sexistes au sein de l'entreprise

En complément du référent désigné parmi les élus du CSE (ou CSEC), chaque entreprise artistique et culturelle de plus de 50 salariés (ETP) devra désigner un référent en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements et violences sexistes.

Le référent bénéficiera des moyens nécessaires à son action :

- temps de formation,
- possibilité de recourir à de l'aide extérieure, notamment pour ne pas générer un risque psycho-social pour ce référent,
- temps pour les initiatives et mesures lors de la prise en charge d'un signalement.

Le temps nécessaire à ces actions n'est pas comptabilisé dans le crédit d'heures mentionné ci-après, mais fait l'objet d'une information préalable à l'employeur et d'un état des actions menées.

Pour les actions d'information, de sensibilisation et de prévention, il est prévu un crédit de 21 heures par an pour le référent non élu au CSE (ou CSEC) désigné par l'employeur.

Les entreprises dotées d'un référent en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements et violences sexistes s'assurent que ce dernier est bien informé de tout signalement de situation de harcèlement, de violence ou d'agissement sexiste.

Le référent en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements et violences sexistes est chargé d'orienter les salariés (notamment vers les autorités compétentes), de les informer et de les accompagner en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements et violences 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 et violences sexistes. Il contribue au déroulement des enquêtes internes.

18.1.2 - Les acteurs de prévention externes à l'entreprise

- Les services de prévention et de santé au travail

Les services de santé au travail sont des acteurs privilégiés en matière de prévention du harcèlement et de la violence au travail. Ils jouent un rôle en matière d'information et de sensibilisation des salariés, de leur suivi médical individuel et de l'accompagnement de

L'obligation d'ouvrir une enquête interne est indépendante de toute procédure disciplinaire ou judiciaire.

L'employeur a la possibilité d'être accompagné par une structure extérieure pour mener l'enquête qui ne doit pas durer plus longtemps que la durée de prescription des faits prévue par le code du travail (2 mois à partir de la connaissance des faits par l'employeur) en matière de procédure disciplinaire.

L'enquête vise à établir la matérialité des faits en recueillant les éléments factuels auprès des personnes concernées : victime, entourage de la victime, témoins, personnes mises en cause... Elle n'a pas pour but ni ne doit avoir pour effet d'exposer des griefs au salarié en lui indiquant qu'il encourt une sanction.

Il est recommandé que le rapport d'enquête soit signé par l'ensemble des enquêteurs (personnes en charge des ressources humaines, référents...) et transmis à l'employeur ou l'un de ses représentants, afin qu'il mette en œuvre son pouvoir de direction et prenne à ce titre les mesures qui s'imposent.

Pendant l'enquête, il est recommandé d'organiser l'éloignement du salarié mis en cause de la victime présumée après avoir recueilli l'avis de celle-ci.

L'employeur est tenu de transmettre les suites de l'enquête aux parties concernées (victime présumée et salarié mis en cause) dans le respect du principe de confidentialité propre à ce type d'enquête.

Cependant, en cas de contentieux, les éléments de la procédure d'enquête peuvent être demandés par les parties ou la juridiction.

18.2.2 - Les victimes

Lorsque qu'une enquête interne est engagée par l'employeur dans le but d'établir la réalité des faits pouvant constituer des violences ou des agissements sexuels ou sexistes en vue d'une éventuelle sanction, il est recommandé que les victimes présumées soient invitées par écrit par l'employeur à être entendues, par la ou les personnes en charge de l'enquête même si la période d'exécution de leur contrat de travail est terminée.

A cette occasion, l'écrit communiqué rappelle les droits et voies de recours qui s'ouvrent aux victimes de violences ou d'agissements sexistes ou sexuelles. Il est notamment rappelé, l'existence de la cellule d'écoute à destination des victimes ou des témoins de viol, de harcèlement sexuel, de violences sexistes et sexuelles dans le secteur du spectacle vivant, de l'audiovisuel ou du cinéma.

Les victimes présumées peuvent, après information de l'employeur, être accompagnées par la personne de leur choix. Ces personnes sont soumises à la même confidentialité que les enquêteurs.

L'entretien peut se dérouler en visioconférence ou en présentiel au choix de la personne. Dans ce dernier cas, les frais engagés par les salariés extérieurs à l'entreprise (ou anciens salariés) pour se déplacer suite à cette invitation sont remboursés par l'employeur sur la base d'un voyage SNCF en seconde classe ou si la personne se déplace en voiture, après acceptation par l'employeur, dans la limite du barème fiscal des indemnités kilométriques sur présentation du justificatif nécessaire pour l'application de ce barème.

18.2.3 - Les personnes mises en cause :

Lorsqu'une enquête est engagée par l'employeur après la fin de la période d'exécution du contrat de travail des personnes mises en cause, celles-ci sont invitées par écrit à être entendues si elles le souhaitent et, le cas échéant, elles peuvent être accompagnées de la personne de leur choix après information de l'employeur.

L'écrit communiqué à la personne mise en cause précise bien-qu'il s'agit d'une enquête interne et non d'une procédure disciplinaire.

L'entretien peut se dérouler en visioconférence ou en présentiel au choix de la personne. Dans ce dernier cas, les frais engagés par les salariés extérieurs à l'entreprise (ou ancien salariés) pour se déplacer suite à cette invitation sont remboursés par l'employeur sur la base d'un voyage SNCF en seconde classe ou si la personne se déplace en voiture, après acceptation par l'employeur, dans la limite du barème fiscal des indemnités kilométriques sur présentation d'un justificatif nécessaire pour l'application de ce barème.

Lorsque les personnes mises en cause refusent d'être entendues dans le cadre de l'enquête engagée dans l'entreprise, l'employeur en prend acte, et en informe la victime présumée.

Les personnes mises en cause ne peuvent ni recevoir de signalement ni mener l'enquête interne.

ARTICLE 18.3 : DROITS D'ALERTE ET DE RETRAIT

Conformément à l'article L 4131-1 du code du travail, en cas de motif raisonnable de penser que la situation de travail présente un danger grave et imminent pour leur vie ou leur santé, les salariés disposent d'un droit d'alerte et de retrait qui peut s'exercer en cas de violence, de harcèlement, ou d'agissement sexiste au travail. En cas de contentieux, la réalité des faits justifiant l'alerte et/ou le retrait pourra être vérifiée par le juge.

ARTICLE 18.4 : PROCÉDURE DISCIPLINAIRE ET SANCTIONS DISCIPLINAIRES

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

Conformément aux règles précisées à l'article L1332-2 du code du travail, si l'enquête interne confirme les faits signalés, l'employeur met en œuvre la procédure disciplinaire lors de laquelle les griefs sont présentés au salarié qui bénéficie des garanties procédurales contradictoires.

La sanction peut ensuite être prononcée dans les délais prévus par la loi.

ARTICLE 18.5 : ACCOMPAGNEMENT ET PROTECTION INDIVIDUELS DES VICTIMES PRÉSUMÉES

Dès qu'un signalement est opéré, l'employeur met en place des mesures provisoires, telles que :

- accompagnement de la victime présumée et de la personne mise en cause, par exemple : rappel de la procédure interne, des structures et personnes pouvant être sollicitées et du caractère confidentiel des faits rapportés, confrontés, échangés
- éloignement ou rupture de lien de travail avec l'agresseur potentiel dans le travail quotidien, de préférence avec l'accord de la victime présumée,
- horaires décalés,
- affectation à autre poste,
- télétravail,

- intervention du médecin du travail,
- proposition de mesures de soutien psychologique (dont l'orientation vers la cellule spécialisée hébergée par Audiens)
- mise à pied à titre conservatoire, etc...

ARTICLE 18.6 : COACTIVITÉ

Lorsqu'il existe de la coactivité avec une personne physique ou morale (notamment sous la forme de contrat de sous-traitance, de co-production, de co-réalisation, de résidence...), les entreprises artistiques et culturelles prennent toutes les mesures nécessaires pour que les règles et mesures de lutte contre le harcèlement et les agissements sexuels et sexistes applicables dans leurs lieux de travail s'imposent à ces structures et à leur personnel, quel que soit leur statut, ainsi qu'aux personnes physiques.

Il s'agira notamment d'engagements juridiquement contraignants, par le biais de clauses insérées dans les contrats conclus par les entreprises artistiques et culturelles avec ces personnes physiques ou morales.

Il pourra s'agir également de mesures pratiques, telles que des réunions d'informations.

En tout état de cause, ces mesures devront permettre :

- l'opposabilité du règlement intérieur de l'établissement, lorsqu'il existe, à toute personne intervenant dans ce lieu ;
- L'information à ces personnes physiques ou morales des règles et mesures de lutte contre les violences et les agissements sexuels et sexistes applicables dans l'entreprise artistique et culturelle, avec, a minima, la remise d'une copie de la fiche d'information mentionnée à l'article 18.1.3 du présent titre ;
- L'information, au contractant de l'entreprise artistique et culturelle, que tout membre de son personnel ou lui-même pourra être invité à être entendu dans le cadre d'une enquête interne, en cas de mise en œuvre du plan de lutte contre les violences et le harcèlement par l'entreprise.

Lorsque le responsable d'une des entreprises est informé d'un comportement inapproprié d'un membre du personnel de son cocontractant qui est susceptible de constituer un harcèlement sexuel ou un agissement sexiste, il alerte ce dernier dans les meilleurs délais. Les cocontractants devront agir de manière conjointe et diligente de manière à protéger la victime présumée.

En cas de comportement inapproprié de personnes qui ne sont pas soumises à un lien de subordination (spectateurs, amateurs, bénévoles etc.), il sera fait application du règlement intérieur du lieu de spectacle qui doit prévoir l'exclusion des lieux de travail de toute personne dont le comportement cause une atteinte grave et immédiate à l'intégrité, à la santé ou à la sécurité du personnel.

ARTICLE 3 – DISPOSITIONS SPECIFIQUES AUX ENTREPRISES DE MOINS DE 50 SALARIES

Au regard de la composition de la branche des entreprises artistiques et culturelles composée quasi exclusivement d'entreprises de moins de 50 salariés, et en application de l'article L 2261-23-1 du code du travail, les parties signataires conviennent que le contenu du présent accord ne justifie pas de prévoir les stipulations spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés, visées à l'article L. 2232-10-1 du code du travail.

