Convention collective nationale des industries charcutières

(salaisons, charcuteries, conserves de viandes) / IDCC 1586

Accord relatif à la prévention et à la lutte

contre les violences sexistes et sexuelles au travail

Table des matières

Préambule ... 2

Article 1 – Champ d'application ... 3

Article 2 – Définition des violences sexistes et sexuelles ... 3

Article 2.1. Les violences sexistes ... 3

Article 2.1.1. Les agissements sexistes ... 3

Article 2.1.2. L'outrage sexiste ou sexuel ... 3

Article 2.2. Les violences sexuelles ... 4

Article 2.2.1. Le harcèlement sexuel ... 4

Article 2.2.2. Le viol ... 4

Article 2.2.3. L'agression sexuelle ... 5

Article 2.2.4. L'exhibition sexuelle ... 5

Article 3 – Mesures de prévention des risques ... 5

Article 3.1. Les acteurs de la prévention ... 5

Article 3.1.1 Les acteurs de l'entreprise ... 5

Article 3.1.2 Les acteurs externes à l'entreprise ... 8

Article 3.2. Les moyens de la prévention ... 8

Article 3.2.1 Les modalités d'information des salarié·e·s ... 8

Article 3.2.2. Le Document Unique d'Evaluation des Risques Professionnels ... 9

Article 3.2.3. La formation et la sensibilisation ... 9

Article 3.2.4 La mise en place de référents harcèlement sexuel et les agissements sexistes ... 10

Article 3.2.5 Le dialogue social ... 10

Article 4 – Le traitement des signalements de violences sexistes et sexuelles au travail ... 11

Article 4.1. La procédure d'alerte interne ... 11

Article 4.2. Signalement des violences sexuelles et agissements sexistes ... 13

Article 4.2.1. Auteur du signalement ... 13

Article 4.2.2. Recueil du signalement par l'employeur ... 13

Article 4.2.3 Modalités d'audition de la victime présumée ... 13

Article 4.2.4 Modalités d'audition de l'auteur présumé ... 13

Article 4.3. La réalisation de l'enquête ... 13

Article 4.3.1 Les principes fondamentaux devant être respectés durant la réalisation de l'enquête ... 14

Article 4.3.2 Les issues de l'enquête ... 14

Article 4.4. Mesures d'accompagnement des personnes victimes 14
Article 4.4.1. Mesures provisoires de protection et accompagnement de la victime 14
Article 4.4.2. Cellule d'écoute psychologique et juridique de lutte contre les violences sexuelles et sexistes 15
Article 4.5. Les sanctions 15
Article 5 – Suivi et évaluation de l'accord 15
Article 6 – Dispositions finales 15
Article 6.1. Modalités pour les entreprises de moins de cinquante salarié·e·s 15
Article 6.2. Champ et durée d'application 15
Article 6.3. Révision 16
Article 6.4. Dénonciation 16
Article 6.5 - Dépôt, extension et publicité 16
Article 6.6 - Modalités d'application 16

Préambule

Les violences sexistes et sexuelles au travail (VSST) constituent une atteinte grave à la dignité et aux droits fondamentaux des personnes. Elles compromettent non seulement l'égalité entre les femmes et les hommes, mais aussi les personnes LGBTQIA+, ce qui peut avoir des répercussions négatives sur la santé, le bien-être et les conditions de travail des salarié·e·s. Elles peuvent entraîner des conséquences psychologiques et physiques lourdes pour les victimes et affecter l'ensemble du climat professionnel.

Conscients de leur responsabilité, les partenaires sociaux de la branche affirment leur engagement à prévenir et combattre toute forme de violences sexistes et sexuelles au travail au sein des entreprises de la branche. La lutte contre ces violences doit être une priorité pour garantir un environnement professionnel sain, respectueux et sécurisé pour l'ensemble des salarié·e·s. C'est animé par cette volonté qu'ils ont engagé la négociation du présent accord relatif à la prévention et à la lutte contre les violences sexistes et sexuelles au travail.

Le présent accord vise à instaurer un cadre structuré et cohérent afin de prévenir ces comportements, accompagner les victimes et sanctionner les auteurs.

Il repose sur une approche proactive, combinant actions de sensibilisation, dispositifs de signalement et procédures adaptées pour un traitement efficace des situations signalées.

Le présent accord de branche a donc deux ambitions :

- améliorer la sensibilisation, la compréhension et la prise de conscience des employeurs, des salarié·e·s et de leurs représentants à l'égard des violences sexistes et sexuelles au travail afin de mieux prévenir ces phénomènes et les éliminer ;

- apporter aux employeurs, aux salarié·e·s et à leurs représentants les outils favorisant l'identification, la prévention et la gestion de ces problèmes.

Par cette démarche, les partenaires sociaux de la branche des industries charcutières réaffirment leur refus des violences sexuelles et sexistes au travail, et entendent promouvoir une culture d'entreprise basée sur le respect et la tolérance zéro face à ces situations.

Ils rappellent qu'aucun·e salarié·e ·e ne doit subir des faits conformément à l'article L.1153-1 du Code du travail :

- 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 ;

- 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.

Afin d'avoir une approche commune des faits relevant de violences sexuelles et agissements sexistes et de leur cadre juridique (harcèlement sexuel, propos et agissements sexistes, 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. Celles-ci sont précisées dans l'article 2 du présent accord.

Enfin, les partenaires sociaux de la branche décident d'éliminer le sexisme dans le langage à compter de la négociation du présent accord pour cet accord et les accords à venir. En effet, le sexisme dont est empreint le langage, qui fait prévaloir un genre plutôt qu'un autre, constitue une entrave au processus d'instauration de l'égalité entre tous les salarié·e·s.

Article 1 – Champ d'application

Le présent accord s'applique à l'ensemble des entreprises et salarié·e·s relevant de la branche des industries charcutières.

Il couvre toutes les formes de violences sexistes et sexuelles, qu'elles soient commises sur le lieu de travail, lors de déplacements professionnels, en télétravail ou dans tout autre contexte lié à l'activité professionnelle.

Article 2 – Définition des violences sexistes et sexuelles

Les violences sexistes et sexuelles recouvrent plusieurs types de comportements violents réprimés par le Code du travail et/ou par le Code pénal. Ces comportements peuvent aller des injures sexistes au viol et peuvent se cumuler.

Si les violences sexistes font en général référence à une atteinte à la dignité en raison de l'identité de sexe, les violences sexuelles touchent directement à la sexualité.

Article 2.1. Les violences sexistes

Article 2.1.1. Les agissements sexistes

En droit du travail, les violences sexistes visent les agissements sexistes qui sont « *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* » (article L. 1142-2-1 du Code du travail).

Il est important de noter qu'il n'est pas exigé une répétition des faits pour que l'agissement sexiste soit retenu par le juge.

Article 2.1.2. L'outrage sexiste ou sexuel

Selon le Code pénal, constitue un outrage sexiste ou sexuel « *le fait, hors les cas prévus aux articles 222-13, 222-32, 222-33 et 222-33-2-2, 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* » (article 222-33-1-1 du Code pénal). Ces faits sont répréhensibles qu'ils se déroulent dans ou hors les murs de l'entreprise.

Article 2.2. Les violences sexuelles

Les violences sexuelles visent quant à elles tous les actes sexuels commis sans le consentement clair et préalable de la personne qui en est victime, c'est-à-dire lorsqu'ils sont commis par violence, contrainte, menace et surprise. Les violences sexuelles recouvrent également les comportements qui se rapportent au sexe.

Article 2.2.1. Le harcèlement sexuel

La violence sexuelle la plus connue est le harcèlement sexuel visé à l'article L.1153-1 du Code du travail.

Les violences sexuelles peuvent être qualifiées de harcèlement sexuel :

- lorsqu'un·e salarié·e subit « *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* » ;

- « *Lorsqu'un·e même salarié·e 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* » ;

- « *Lorsqu'un·e même salarié·e 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* » ;

- Lorsqu'un·e salarié·e subit « *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.1153-1 du Code du travail) .

Le harcèlement sexuel est aussi une infraction sanctionnée pénalement. En application de l'article 222-33 du code pénal, les auteurs de harcèlement sexuel encourent une peine minimum de 2 ans d'emprisonnement et de 30 000 € d'amende.

S'agissant du harcèlement moral, non prévue dans cet accord, les partenaires sociaux souhaitent rappeler qu'aucun·e salarié·e 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. 1152-1 du Code du travail).

Les violences sexuelles visent également une plusieurs infractions qui entrent dans la notion de violences sexistes et sexuelles au travail (VSST) : le viol, l'agression sexuelle, le harcèlement sexuel, l'exhibition sexuelle...

Article 2.2.2. Le viol

Le viol est défini comme « *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* » (article 222-23 du Code pénal).

Article 2.2.3. L'agression sexuelle

L'agression sexuelle est quant à elle définie 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* » (article 222-22 du Code pénal).

Article 2.2.4. L'exhibition sexuelle

L'exhibition sexuelle imposée à la vue d'autrui dans un lieu accessible aux regards du public est elle aussi réprimée pénalement.

Même en l'absence d'exposition d'une partie dénudée du corps, l'exhibition sexuelle est constituée si elle est imposée à la vue d'autrui, dans un lieu accessible aux regards du public, la commission explicite d'un acte sexuel, réel ou simulé (article 222-32 du Code pénal).

Article 3 – Mesures de prévention des risques

Article 3.1. Les acteurs de la prévention

L'ensemble des missions en matière de prévention des violences sexuelles et agissements sexistes s'exercent en partie au sein de l'entreprise et en dehors de celle-ci.

Sans que cette liste soit complètement exhaustive, plusieurs acteurs peuvent être impliqués dans la prévention des violences sexuelles et agissements sexistes.

Article 3.1.1 Les acteurs de l'entreprise

Article 3.1.1.1. L'employeur

De manière générale, conformément aux dispositions des articles L. 4121-1 et L 4121-2 du Code du travail, l'employeur prend les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs.

En matière de violences sexuelles et agissements sexistes, l'employeur doit prendre en compte les risques liés au harcèlement moral et au harcèlement sexuel, ainsi que ceux liés aux agissements sexistes, dans le cadre de sa démarche de planification de la prévention des risques professionnels.

Conformément à l'article L. 1153-5 du 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.

L'employeur communique sur la thématique du harcèlement sexuel auprès des salarié·e·s, y compris auprès des stagiaires et candidat·e·s.

Article 3.1.1.2. Les managers

Le personnel encadrant (cadres et technicien·ne·s/agent·e·s de maîtrise) joue un rôle central dans la lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes : en relation directe avec ses équipes, il joue un rôle clé, tant pour relayer la politique de prévention de l'entreprise, que pour détecter, le cas échéant, les actes dont certains collaborateurs peuvent être les auteurs ou les victimes.

Article 3.1.1.3. Le Comité Social et Economique (CSE)

- *Dans les entreprises de 11 à 49 salarié·e·s :*

Selon les dispositions du Code du travail (articles L. 2312-5 à L. 2312-6), la délégation du personnel au CSE contribue à promouvoir la santé, la sécurité et l'amélioration des conditions de travail dans l'entreprise.

A ce titre, L'employeur lui présente la liste des actions de prévention et de protection prévue par le document unique d'évaluation des risques professionnels (DUERP) (2° du III de l'article L. 4121-3-1 du Code du travail).

Le CSE dispose d'un droit d'alerte (articles L. 2312-59 et L. 2312-60 du Code du travail).

Si un de ses membres constate, 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 qui ne serait pas justifiée par la nature de la tâche à accomplir, ni proportionnée au but recherché, il en saisit immédiatement l'employeur.

Cette atteinte peut notamment résulter de faits de harcèlement sexuel ou moral ou de toute mesure discriminatoire en matière d'embauche, de rémunération, de formation, de reclassement, d'affectation, de classification, de qualification, de promotion professionnelle, de mutation, de renouvellement de contrat, de sanction ou de licenciement.

L'employeur 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.

- *Dans les entreprises de 50 salarié·e·s et plus :*

Dans le champ de la santé, de la sécurité et des conditions de travail, le CSE est doté notamment des compétences supplémentaires suivantes :

- Il formule, à son initiative, et examine, à la demande de l'employeur, toutes propositions de nature à améliorer les conditions de travail, d'emploi et de formation professionnelle des salarié·e·s, leurs conditions de vie dans l'entreprise (article L. 2312-12 du Code du travail).

- Il procède à l'analyse des risques professionnels auxquels peuvent être exposés les travailleurs.

- Il procède, à intervalles réguliers, à des inspections en matière de santé, de sécurité et des conditions de travail. Il réalise des enquêtes en matière d'accidents du travail ou de maladies professionnelles ou à caractère professionnel (article L. 2312-13 du Code du travail).

- Il peut faire appel à titre consultatif et occasionnel au concours de toute personne de l'entreprise qui lui paraîtrait qualifiée.

- Il émet des avis et des vœux dans l'exercice de ses attributions consultatives.

Selon les dispositions de l'article L. 2312-9, alinéa 3 du Code du travail, en matière de santé, de sécurité et des conditions de travail, le CSE peut, entre autres :

- procéder à l'analyse des risques professionnels auxquels peuvent être exposés les travailleurs ;

- susciter toute initiative qu'il estime utile et proposer notamment des actions de prévention du harcèlement moral, du harcèlement sexuel et des agissements sexistes définis à l'article L. 1142-2-1 du Code du travail. Le refus de l'employeur est motivé.

Article 3.1.1.4. Les référents en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes

- *Dans les entreprises d'au moins 11 salarié·e·s :*

Le CSE désigne un référent en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes parmi ses membres.

- *Dans les entreprises d'au moins 250 salarié·e·s :*

Un binôme mixte de référents (une femme et un homme) en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes est désigné afin de faciliter l'expression des personnes victimes.

L'un des référents est désigné parmi les membres du CSE.

L'autre référent est désigné par l'employeur conformément à l'article L. 1153-5-1 du Code du travail.

Les référents peuvent être saisis par tout·e salarié·e, soit de façon alternative, soit de façon concomitante.

Cette saisine est confidentielle.

Le rôle des référents harcèlement est de :
- décliner les mesures de prévention nécessaires à la lutte contre tous les harcèlements (actions de sensibilisation, actions de formation …) ;
- recevoir les demandes et les signalements des salarié·e·s ;
- diligenter l'enquête interne paritaire ;
- travailler en étroite collaboration avec le référent désigné par le comité social et économique (CSE) ;
- accompagner les salarié·e·s et managers dans la gestion de ces situations de harcèlement, situations avérées ou supposées ;
- conseiller la direction notamment sur les mesures à prendre en cas de harcèlement supposé ou avéré.

- *Lutte contre les violences domestiques :*

Les référents harcèlement sont des points de contact pour la lutte contre les violences conjugales et familiales afin d'instaurer un dispositif d'orientation et ainsi accompagner les victimes dans leurs démarches.

Lorsqu'il est saisi de faits de violences conjugales, le référent harcèlement informe les victimes de l'existence d'un numéro d'urgence (17 ou 114), d'un numéro d'écoute et de conseil (3919), de l'existence d'un service social dans l'entreprise s'il existe, d'une aide d'urgence concernant le

relogement de la victime et de ses enfants, ainsi que de toute autre aide financière ou juridique (cf. annexe « Ressources et Outils » du présent accord et boîte à outils sur le site de la FICT).

Article 3.1.1.5. Commission Santé Sécurité et Conditions de Travail

- *Dans les entreprises de plus de 300 salarié·e·s :*

Mise en place de manière facultative ou obligatoire dans les entreprises de plus de 300 salarié·e·s, la Commission Santé, Sécurité et Conditions de Travail peut se voir confier, par délégation du CSE, tout ou partie des attributions du comité relatives à la santé, à la sécurité et aux conditions de travail, à l'exception du recours à un expert(Article L. 2315-36 du Code du travail).

Article 3.1.2 Les acteurs externes à l'entreprise

Article 3.1.2.1. La médecine du travail

Les services de prévention et de santé au travail ont un rôle en matière d'information et de sensibilisation des salarié·e·s et de l'employeur confrontés à ces agissements.
Ils conseillent les employeurs, les travailleurs et leurs représentants notamment sur les dispositions et mesures nécessaires afin de prévenir le harcèlement sexuel ou moral (article L. 4622-2 du Code du travail).

Ils peuvent être amenés à co-organiser, avec les acteurs locaux de la prévention et de l'accès au droit, des actions de sensibilisation et d'information à destination notamment des employeurs et des représentants du personnel.

Ils peuvent être associés, en appui, à la conception et à la réalisation de la formation.

Article 3.1.2.2. 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, ils peuvent intervenir par des actions de prévention.

Article 3.1.2.3. Les organisations syndicales de salarié·e·s et patronales de la branche

Par leurs initiatives en propre ou en commun, les partenaires sociaux de la branche contribuent à l'information et à la formation des employeurs et des salarié·e·s et s'efforcent de contribuer à la lutte contre les violences sexuelles et sexistes au travail dans le cadre des espaces de dialogue et de communication auxquels ils participent.

Article 3.2. Les moyens de la prévention

Article 3.2.1 Les modalités d'information des salarié·e·s

Afin de prévenir les actes de violences sexuelles et agissements sexistes au travail, le présent accord décline un certain nombre de dispositions visant à préserver la santé et la sécurité au travail des salarié·e·s.

Chaque entreprise relevant du champ d'application du présent accord doit informer par tous moyens les salarié·e·s des engagements pris au niveau de l'entreprise et de la branche.

Article 3.2.1.1. Règlement intérieur

Il est rappelé que le règlement intérieur (obligatoire dans toute entreprise d'au moins 50 salarié·e·s, article L. 1311-2 du Code du travail), auxquels tous/toutes les salarié·e·s ont accès, comprend les dispositions relatives au harcèlement sexuel prévues par l'article L. 1153-5 du Code du travail, les définitions du harcèlement sexuel, la notion de récurrence des faits et de la situation de faiblesse, ainsi que les informations relatives à la cellule d'écoute, les coordonnées du ou des référents harcèlement sexuel au sein de l'entreprise ou des conseillers conventionnels des salarié·e·s.

Par ailleurs, le règlement intérieur fixe les sanctions afférentes aux situations de harcèlement sexuel qui peuvent aller jusqu'au licenciement du/de la salarié·e pour faute grave.

Il doit également préciser les voies de recours civiles et pénales ouvertes aux victimes de violences sexuelles, ainsi que d'agissements sexistes.

Dans les entreprises de moins de 50 salarié·e·s, il est vivement encouragé de faire un affichage sur les dispositions relatives au harcèlement sexuel et aux agissements sexistes au travail.

Article 3.2.1.2. Boîte à outils FICT

Afin de faciliter la mise en œuvre des dispositions du présent accord, la Fédération des entreprises françaises de charcuterie traiteur (FICT) met à disposition des entreprises et des salarié·e·s de la branche une boîte à outils dédiée à la prévention et à la lutte contre les violences sexistes et sexuelles au travail.

Cette boîte à outils comprend notamment des supports de communication, des affiches, des fiches réflexes et des modèles de procédures permettant de sensibiliser les équipes, d'informer l'ensemble des salarié·e·s et d'accompagner les employeurs dans le traitement des situations signalées.

Article 3.2.2. Le Document Unique d'Evaluation des Risques Professionnels

Il est rappelé que chaque entreprise doit être dotée d'un DUERP 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 à la politique de prévention des risques, notamment des risques psychosociaux (RPS) et des violences sexuelles et agissements sexistes. Il doit être facilement accessible aux salarié·e·s.

Dans les entreprises dotées d'un CSSCT, le DUERP fait l'objet d'une présentation avec une partie dédiée à la thématique.

Article 3.2.3. La formation et la sensibilisation

Article 3.2.3.1. La formation des managers

Afin de monter le niveau de vigilance, les partenaires sociaux invitent les entreprises de la branche à recourir à la formation des personnels encadrant à la lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes à échéance régulière. Par exemple, dans le cadre des évaluations annuelles, des objectifs portant sur cette thématique peuvent être fixés aux managers.

Article 3.2.3.2. La formation des représentants du personnel

Les entreprises de la branche sont invitées à mettre en place des formations à la lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes à échéance régulière pour les représentants du personnel également de manière à établir une culture commune sur ce sujet.

Les membres de la délégation du personnel du CSE et le référent en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes bénéficient d'une formation nécessaire à l'exercice de leurs missions en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail dans les conditions prévues notamment par les articles L. 2315-16 à L. 2315-18 du Code du travail.

Article 3.2.3.3. La sensibilisation des salarié·e·s

La sensibilisation des salarié·e·s peut être réalisée par la diffusion de supports d'information sous des formats variés (numérique, audiovisuels, affichages, expositions…) et/ou de la formation.

Ce type de formation peut utilement aborder les points suivants :

- le cadre légal et réglementaire ;
- l'identification des situations de harcèlement sexuel et d'agissement sexiste et leur repérage au quotidien ;
- les conséquences sur la santé des salarié·e·s et l'environnement de travail ;
- la politique de prévention dans l'entreprise (procédures permettant le signalement et le traitement des agissements) et le rôle spécifique qu'y joue le personnel encadrant ;
- comment réagir à un signalement de harcèlement sexuel ou d'agissement sexiste ? ;
- l'accompagnement et l'orientation des victimes ;
- la sensibilisation des équipes.

Article 3.2.4 La mise en place de référents harcèlement sexuel et les agissements sexistes

Pour remplir leur rôle de manière effective, les référents doivent pouvoir disposer de temps dédié aux actions d'enquête et de sensibilisation du personnel et de formation sur ce thème. Ainsi, en cas d'enquête interne, les heures effectuées par le/les référents en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes ne seront pas décomptées des heures de délégation.

Dans les entreprises d'au moins 250 salarié·e·s, la formation ou sensibilisation peut être pilotée par les référents en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes.

Article 3.2.5 Le dialogue social

Le sujet de la lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes peut faire l'objet d'un accord d'entreprise qu'il soit traité de façon spécifique ou inclus dans un accord à objet plus large (exemple : dans un accord d'égalité professionnelle ou dans accord sur la qualité de vie au travail).

Quel que soit le format de l'accord, la négociation collective sur ce sujet peut utilement aborder les thématiques suivantes :

- le rappel du cadre juridique et des acteurs de prévention ;
- les actions de prévention (sensibilisation, formation, communication…) ;
- les actions visant à faciliter le signalement des victimes et témoins (rôles respectifs des différents acteurs : managers, représentants du personnel, représentants de la direction, référents employeur et CSE) ;
- le traitement des cas signalés (modalités d'enquête, sanctions encourues, accompagnement des victimes) ;

- la communication auprès des salarié·e·s sur le contenu de l'accord.

Article 4 – Le traitement des signalements de violences sexistes et sexuelles au travail

Cet article détaille la procédure à mener au sein de l'entreprise dans le cas où des faits de violences sexuelles et agissements sexistes sont signalés.

Il est rappelé que la procédure détaillée par cet article n'a pas pour objet de se substituer au dépôt d'une plainte ou à la mise en œuvre de toute action en justice par la victime ou de conditionner la mise en œuvre de telles actions.

Parallèlement à la procédure décrite ci-après, la victime est donc libre de mener toute action en justice qu'elle jugera nécessaire.

Article 4.1. La procédure d'alerte interne

Afin d'inciter les victimes et les témoins de faits de violences sexistes et sexuelles au travail 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 » interne ou d'identifier la ou les personnes habilitées à recevoir ces signalements.

Une procédure d'alerte doit permettre aux salarié·e·s 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 salarié·e·s. Les entreprises veillent donc à faire connaître cette procédure au sein de l'entreprise.

La procédure d'alerte interne est encadrée par les 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.

Cette procédure doit pouvoir répondre aux questions suivantes :

1. Quelles sont les situations qui peuvent être signalées ?
2. Avec quel outil est-il possible de procéder à un signalement ?
3. Qui est en charge de réceptionner le signalement et évaluer les situations lorsqu'elles sont signalées ? Quelles sont leurs coordonnées dans l'entreprise ?
4. Comment sont évaluées les situations durant la phase d'écoute préliminaire permettant de déterminer si une enquête doit être lancée ?

5. 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 ?

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

7. 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 ?

8. 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 ?

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

Afin d'accompagner les entreprises, les partenaires sociaux de la branche fixent les principales étapes de la procédure de signalement et d'enquête.

Etape 1	Accuser réception du signalement.
Etape 2	Procéder à un premier échange avec la personne à l'origine du signalement.
Etape 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
Etape 4	Préparer la procédure d'enquête. Eventuellement, constituer une commission d'enquête. Eventuellement, associer le CSE s'il existe. Eventuellement, organiser les missions de la commission d'enquête. Eventuellement, organiser la poursuite de la relation de travail pendant l'enquête
Etape 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.
Etape 6	Clore la phase d'enquête Rédiger le rapport d'enquête.

	Eventuellement, 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 présumée et la personne présumée auteur de violences sexistes ou sexuelles des conclusions de l'enquête.	
Etape 7	Si le rapport d'enquête conclut à l'existence d'une situation de violences sexistes ou sexuelles : - Sanctionner le/la salarié·e reconnu·e auteur de violences sexistes ou sexuelles. - Accompagner la victime.	si le rapport ne conclut pas à l'existence d'une situation de violences sexistes ou sexuelles. - Eviter la mise en place d'un climat de défiance. - Organiser la poursuite de la relation de travail des salarié·e·s concernés.

Article 4.2. Signalement des violences sexuelles et agissements sexistes

Article 4.2.1. Auteur du signalement

Le signalement à l'employeur ou son représentant, de violences sexuelles ou agissements sexistes, peut être effectué par tout moyen et par l'intermédiaire de toute personne qu'elle soit salariée ou non de l'entreprise, dont notamment : victime, témoin, représentant du personnel, service de prévention de santé au travail.

Article 4.2.2. Recueil du signalement par l'employeur

Dans le cas où, malgré les mesures de prévention mises en place dans l'entreprise, un fait de violences sexuelles et agissements sexistes survient, une procédure de signalement 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, de comprendre et de traiter ces situations.

Article 4.2.3 Modalités d'audition de la victime présumée

Dans le cadre de son audition, la victime présumée peut si besoin demander à l'employeur la possibilité d'être accompagnée par toute personne de son choix, appartenant à l'entreprise.

Article 4.2.4 Modalités d'audition de l'auteur présumé

L'auteur présumé est invité à être entendu. L'employeur lui précise bien qu'il s'agit d'une enquête interne et non d'une procédure disciplinaire.

Article 4.3. La réalisation de l'enquête

L'objectif de l'enquête est d'établir la réalité des faits allégués de violences sexuelles et agissements sexistes suite à un signalement. A la suite de l'enquête interne, il appartient à l'employeur d'établir le caractère justifié et proportionné d'une sanction disciplinaire prise à l'encontre du/de la salarié·e reconnu·e auteur d'un harcèlement sexuel ou d'agissements sexistes.

Il faut veiller à ce que l'ensemble des personnes impliquées bénéficient d'une écoute impartiale et d'un traitement équitable dans le cadre d'entretiens individuels séparés.

Article 4.3.1 Les principes fondamentaux devant être respectés durant la réalisation de l'enquête

Durant toute la réalisation de l'enquête, celle-ci devra être menée dans le respect des principes de discrétion, de célérité, de confidentialité, de respect de la vie privée et de la dignité des personnes impliquées. Ces dernières doivent bénéficier d'une écoute impartiale et d'un traitement équitable dans le respect du contradictoire.

Dès réception du signalement visant des faits de violences sexuelles ou agissements sexistes, l'employeur déclenche une procédure d'enquête interne dans les meilleurs délais.

L'employeur veille à ce que le temps de l'enquête n'excède pas la durée de la prescription des faits prévue par l'article L. 1332-4 du Code du travail (2 mois à partir de la connaissance des faits par l'employeur) applicable en matière de procédure disciplinaire.

Les personnes en charge de l'enquête sont tenues au secret des informations communiquées au cours de celle-ci.

En cas de communication d'informations à des personnes extérieures à l'enquête (c'est-à-dire en dehors des personnes auditionnées ou chargées de l'enquête), il convient de procéder à l'anonymisation des résultats d'enquête pour garantir le respect de la dignité et la vie privée des personnes. Néanmoins, l'anonymat sera levé en cas d'enquête judiciaire.

Article 4.3.2 Les issues de l'enquête

A l'issue de l'enquête, un rapport sera rédigé et signé par l'ensemble des personnes qui l'auront diligentée puis communiqué à l'employeur afin que celui-ci puisse exercer son pouvoir de direction et de sanction.

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

L'employeur transmet la synthèse conclusive du rapport d'enquête à la victime ainsi qu'à la personne mise en cause dans le respect du principe de confidentialité propre à ce type d'enquête.

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

Article 4.4. Mesures d'accompagnement des personnes victimes

Article 4.4.1. Mesures provisoires de protection et accompagnement de la victime

Les partenaires sociaux rappellent qu'aucun·e salarié·e ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire, directe ou indirecte pour avoir subi ou refusé des violences sexuelles ou agissements sexistes ou pour avoir témoigné de tels agissements ou les avoir relatés.

L'employeur portera une attention particulière à la prise en charge des victimes de harcèlement sexuel et d'agissements sexistes dès le signalement des faits.

L'employeur pourra proposer à la victime une prise en charge psychologique.

Dans l'attente du résultat de l'enquête interne, conformément aux articles L 4121-1, L 4121-2 et L 1153-5 du Code du travail, l'employeur veille à sécuriser la situation entre la victime et la personne mise en cause en s'efforçant de préserver les conditions de travail de la victime, par exemple par un éloignement, voire une rupture du lien dans le travail quotidien (lien hiérarchique, projets de travail…), dans la mesure où les conditions le permettent.

Article 4.4.2. Cellule d'écoute psychologique et juridique de lutte contre les violences sexuelles et sexistes

L'employeur peut mettre en place une cellule d'écoute psychologique afin d'accompagner les victimes de violences sexuelles ou d'agissements sexistes.

Article 4.5. Les sanctions

Dans le cas où une situation de violences sexuelles ou agissements sexistes est établie dans l'entreprise, l'employeur prend les sanctions disciplinaires appropriées conformément au règlement intérieur de l'entreprise.

Article 5 – Suivi et évaluation de l'accord

La Commission Paritaire Permanente de Négociation et d'Interprétation (CPPNI) des industries charcutières se réunira une fois par an afin d'évaluer l'application du présent accord.

La CPPNI aura pour mission d'identifier les éventuelles difficultés rencontrées et de proposer des ajustements si nécessaire.

Le présent accord fera l'objet d'une révision si nécessaire afin de garantir son adaptation aux évolutions légales et aux retours d'expérience des entreprises et des salarié·e·s de la branche.

Un indicateur spécifique relatif aux enquêtes menées par les entreprises sur les situations de violences sexistes et sexuelles sera intégré chaque année au rapport de branche. Cet indicateur permettra d'assurer un suivi régulier de la mise en œuvre des engagements pris et de mesurer l'efficacité des actions déployées.

Article 6 – Dispositions finales

Article 6.1. Modalités pour les entreprises de moins de cinquante salarié·e·s

Suivant les dispositions de l'article L. 2261-23-1 du Code du travail, les parties signataires n'ont pas retenu de dispositions spécifiques telles que visées par l'article L. 2232-10-1 du Code du travail à l'attention des entreprises de moins de 50 salarié·e·s estimant que les dispositions du présent accord sont pleinement justifiées et applicables pour l'ensemble des entreprises qui relèvent de la branche.

Article 6.2. Champ et durée d'application

Le champ d'application du présent accord est la branche des industries charcutières.

Il est rattaché à la Convention collective nationale des industries charcutières (IDCC 1586) et à la Convention collective nationale de la boyauderie (IDCC 1543) dont les champs d'applications ont été fusionnés par arrêté ministériel du 23 janvier 2019.

Cet accord est conclu pour une durée indéterminée.

Article 6.3. Révision

Le présent texte peut être révisé à tout moment pendant sa période d'application, par accord collectif conclu sous la forme d'un avenant.

Les organisations syndicales de salarié·e·s et professionnelles d'employeurs habilitées à engager la procédure de révision sont déterminées conformément aux dispositions de l'article L. 2261-7 du Code du travail.

La demande de révision sera adressée par une organisation représentative de salarié·e·s dans la branche ou par l'organisation professionnelle d'employeurs, par lettre recommandé avec accusé de réception, à chacune des parties signataires du présent avenant.

A la demande d'engagement de procédure de révision, sont jointes les modifications que son auteur souhaite voir apporter au présent avenant.

La Commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI) des industries charcutières devra se réunir dans un délai d'un mois suivant la date d'envoi de la demande de révision.

Les conditions de validité de l'avenant de révision obéissent aux conditions posées par l'article L. 2232-6 du Code du travail.

Article 6.4. Dénonciation

Le présent accord pourra être dénoncé par l'une ou l'autre des parties signataires en respectant un délai de préavis de trois mois.

En cas de dénonciation, l'accord continuera à produire ses effets jusqu'à l'entrée en vigueur de l'accord qui lui sera substitué ou, à défaut, pendant une durée d'un an conformément aux articles L. 2261-9 et suivants du Code du travail.

Article 6.5. Dépôt, extension et publicité

Conformément à la législation en vigueur, dès lors qu'il n'aurait pas fait l'objet d'une opposition régulièrement exercée par les organisations syndicales représentatives, le présent accord fera l'objet d'un dépôt et d'une demande d'extension en application des articles L. 2231-6, D. 2231-2 et L. 2261-24 du Code du travail.

Le présent accord fera également l'objet d'une publication sur la base de données nationale, dans une version ne comportant pas les noms et prénoms des négociateurs et des signataires.

Article 6.6. Modalités d'application

Les dispositions du présent accord seront applicables aux entreprises adhérentes à l'organisation professionnelle d'employeurs signataire à partir du jour qui suivra leur dépôt auprès de la Direction Générale du Travail.

Elles le seront aux entreprises couvertes par la Convention collective nationale des industries charcutières et non adhérentes à l'organisation professionnelle d'employeurs signataire un jour franc suivant la publication de l'arrêté d'extension au Journal officiel.

Fait à Paris, le 12 septembre 2025

Organisation	Signature
La Fédération des entreprises françaises de charcuterie traiteur – FICT 9, boulevard Malesherbes – 75008 Paris	X
La Fédération Générale Agro-Alimentaire – C.F.D.T. 47-49, avenue Simon Bolivar – 75950 Paris Cedex 19	X
La Fédération Nationale Agro-Alimentaire – C.F.E.- C.G.C. Agro 26, rue de Naples – 75008 Paris	X
La Fédération Générale des Travailleurs de l'Agriculture, de l'Alimentation, des Tabacs et des Activités annexes – F.O. 15, avenue Victor Hugo – 92170 Vanves	X
La Fédération Agro-Alimentaire et Forestière – C.G.T. 263, rue de Paris – Case 428 – 93514 Montreuil Cedex	
La Fédération des Syndicats Commerce, Services et Force de Vente – CFTC – CSFV 34, Quai de la Loire – 75019 Paris	X

ANNEXE A L'ACCORD

RESSOURCES ET OUTILS

- **Le Guide contre le harcèlement sexuel du Ministère du travail - 2024 :** https://travail-emploi.gouv.fr/sites/travail-emploi/files/2024-02/Guide_contre_harcelement_sexuel.pdf

- **L'ANACT : Guide Prévenir les VSST** : https://www.anact.fr/prevenir-les-violences-sexistes-et-sexuelles-au-travail-enseignements-tires-de-lexperience-de-cinq

- **L'INRS :**
  - **Ce qu'il faut retenir :** https://www.inrs.fr/risques/harcelements-sexuel-agissements-sexistes/ce-qu-il-faut-retenir.html
  - **Cadre normatif :** https://www.inrs.fr/risques/harcelements-sexuel-agissements-sexistes/reglementation.html
  - **Publications, outils, liens :** https://www.inrs.fr/risques/harcelements-sexuel-agissements-sexistes/publications-outils-liens.html
  - **Prévention** : https://www.inrs.fr/risques/harcelements-sexuel-agissements-sexistes/prevention.html

- **Violences faites aux femmes :**

  - **Le 39 19 :** Numéro d'appel Violences Femmes Info.
    Il s'agit d'un numéro national destiné aux femmes victimes de violences, ainsi qu'à leur entourage et aux professionnels concernés. Ce numéro d'écoute national est anonyme.
    Il est accessible et gratuit depuis un poste fixe et un mobile en métropole et dans les DOM.
    Le numéro est ouvert du lundi au vendredi de 9h à 22h, les samedis, dimanches et jours fériés de 9h à 18h.

  - **Action Logement Groupe** (groupe paritaire – ex 1% logement)
    Une personne victime de violences conjugales peut bénéficier d'un accompagnement Action Logement.
    Appeler le **0970 800 800** pour être mis en relation en toute confidentialité avec un conseiller social.
    Site : https://www.actionlogement.fr/
    Contact courriel : responsablehebergementlogement@solidaritefemmes.org

- **Violences liées à l'orientation sexuelle et à l'identité de genre :**

  - **Défenseur des droits :**
    - Guide Discriminations liées à l'orientation sexuelle et à l'identité de genre : https://www.defenseurdesdroits.fr/sites/default/files/2023-08/ddd_guide_discriminations_orientation-sexuelle-et-identite-genre_emploi_20190506.pdf
    - Dépliant Homophobie au travail : https://juridique.defenseurdesdroits.fr/doc_num.php?explnum_id=19663