

Brochure n° 3008 | Convention collective nationale

IDCC : 733 | **DÉTAILLANTS EN CHAUSSURES**

**Accord du 21 octobre 2019**  
relatif à la protection contre le harcèlement sexuel  
et les agissements à caractère sexiste

NOR : ASET2050525M

IDCC : 733

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

**FDCE,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**FNECS CFE-CGC ;**

**FS CFDT ;**

**CGT CSD ;**

**UNSA FCS,**

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

### **Préambule**

Les partenaires sociaux se sont réunis, conformément aux dispositions de la loi du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel (2018-771), afin de mettre en œuvre, au niveau de la branche, des mesures tendant à prévenir et agir contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes.

Est considéré, au regard des dispositions de l'article L. 1142-2-1 du code du travail, comme étant un agissement sexiste « tout agissement lié au sexe d'une personne, ayant pour objet de porter atteinte à sa dignité ou de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant ».

Les attitudes et comportements sexistes ont des répercussions directes à la fois sur le bien-être au travail et sur le sentiment de compétence, de légitimité, de confiance en soi. En effet, suite à une étude effectuée en 2016 par le conseil supérieur de l'égalité professionnelle, il ressort que 81 % des femmes victimes de sexisme ont déjà adopté une conduite d'évitement, 80 % des femmes salariées considèrent que, dans le monde du travail, elles sont régulièrement confrontées à des attitudes ou des décisions sexistes et 93 % des femmes considèrent que ces attitudes peuvent modifier le comportement des salariées et amoindrir leur sentiment d'efficacité personnelle.

Les partenaires sociaux s'accordent, en effet, sur le fait que les entreprises de la branche doivent faire preuve d'une particulière attention sur la prévention des actes et agissements à caractère sexiste et sur les cas de harcèlement sexuel.

C'est pour ces raisons que les partenaires sociaux ont convenu ce qui suit :

## **Article 1<sup>er</sup> | Champ d'application**

Le présent accord s'applique à toutes les entreprises relevant du champ d'application de la convention collective nationale des détaillants en chaussures du 27 juin 1973, étendue par arrêté du 16 juillet 1991 et publiée au *Journal officiel* sous le n° 3008 et l'IDCC 733.

## **Article 2 | Affichage et outils de communication interne**

Chaque entreprise relevant du champ d'application du présent accord doit informer par tous moyens, les engagements pris aux fins de lutter contre les agissements à caractère sexiste. Il s'agira ici de créer une réelle promotion des programmes d'action contre le sexisme et une sensibilisation sera mise en place et obligatoirement suivie au cours de l'accord.

Les partenaires sociaux proposent un modèle d'affichage en annexe 1.

Cet affichage devra être présent sur le lieu de travail ainsi que dans les locaux ou à la porte des locaux où se fait l'embauche.

À cet effet, il conviendra de mettre à la disposition de tout à chacun, outre les dispositions des articles 222-33 du code pénal, relatif au harcèlement sexuel et 222-33-2 relatif au harcèlement moral, l'adresse et le numéro de téléphone :

- du médecin du travail ou du service de santé au travail compétent pour l'établissement ;
- de l'inspection du travail compétente sur le territoire de l'établissement, entreprise ;
- du défenseur des droits ;
- du référent harcèlement sexuel et agissements sexistes (si l'entreprise compte 250 salariés ou plus) ;
- du référent harcèlement sexuel et agissements sexistes au sein du CSE (quel que soit l'effectif de l'entreprise).

Cet affichage doit également préciser les voies de recours civiles et pénales possibles.

De plus, chaque règlement intérieur se doit de rappeler l'interdiction de tout agissement à caractère sexiste ainsi que les sanctions applicables en cas de manquement à cette règle. Il est remis en main propre lors de l'embauche du salarié avec le contrat de travail.

Chaque employeur s'engage ainsi à définir les actes, ayant un caractère sexiste, prohibés. Ceci pourra être formalisé au sein d'un document spécialement conçu à cet effet.

## **Article 3 | Nomination de référents contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes**

### **3.1. Le référent au sein du comité social et économique**

Il sera désigné un référent, par le comité social et économique, parmi ses membres sous forme de résolution, prise à la majorité des membres présents pour une durée qui prend fin avec celle du mandat des membres élus du comité.

Ce référent sera notamment chargé d'orienter, d'informer et d'accompagner les salariés en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes. Il bénéficiera d'une formation prise en charge par l'employeur, en matière de santé, sécurité et des conditions de travail.

### 3.2. Le référent au sein de l'entreprise

Chaque entreprise de 250 salariés et plus, relevant du champ d'application du présent accord devra désigner un référent en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes.

Il sera chargé d'orienter, d'informer et d'accompagner les salariés en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes.

### 3.3. Rappel des dispositifs existants notamment pour les salariés des entreprises de moins de 11 salariés

Les salariés victimes de harcèlement sexuels ou agissements sexistes peuvent contacter :

- le médecin du travail / service de santé au travail ;
- l'inspection du travail ;
- le défenseur des droits : 09.69.39.00.00 / défenseur des droits, libre réponse 71120, 75342 Paris Cedex 07 (inutile d'affranchir) ;
- le service d'écoute national de référence pour les femmes victimes de violences (conjugales, sexuelles, psychologiques, mariages forcés, mutilations sexuelles, harcèlement...) : 3919.

Le temps passé par le salarié référent visé aux articles 3.1 et 3.2 est considéré comme temps de travail effectif, et payé comme tel.

## Article 4 | *Prévention contre les risques liés au harcèlement et agissements sexistes*

Chaque entreprise relevant du champ du présent accord met en place des actions de prévention relatives aux risques liés au harcèlement sexuel ainsi qu'aux agissements sexistes.

L'entreprise veillera à ce que l'environnement de travail soit non sexiste (suppression d'images portant atteinte à l'intégralité des personnes), existence de sanitaire et de vestiaire garantissant la neutralité.

Compte tenu de la nature des activités des entreprises de la branche, il est rappelé aux entreprises que les risques liés au harcèlement sexuel et aux agissements sexistes peuvent être internes à l'entreprise (risques entre membres de l'entreprise) mais également externe (risque avec les clients de l'entreprise). Ces deux aspects doivent être pris en compte dans l'élaboration de la politique de prévention.

À cet effet, il conviendra de créer des outils aux fins de prévenir, de lutter et de sensibiliser les personnes contre les agissements à caractère sexiste.

Par exemple, il est possible de :

- mettre en place des actions de sensibilisation et de formation contre le sexisme et notamment de former les salariés à savoir réagir à de tels agissements notamment lorsque ceux-ci proviennent d'une personne tierce à l'entreprise comme par exemple un client ;
- en cas d'incident sur le trajet, prendre des mesures appropriées à la situation des victimes ;
- élaborer et définir une politique visant à promouvoir des relations et un environnement de travail exempt de tout agissement à caractère sexiste ;
- impliquer le CSE dans la construction des outils ;
- évaluer régulièrement le climat social de l'entreprise.

Les partenaires sociaux rappellent qu'il existe des formations à cet effet permettant de prendre en compte ces différentes composantes et notamment :

- être en mesure de reconnaître les agissements sexistes et identifier les conduites interdites ;

- prendre conscience des problèmes liés au sexisme pour anticiper et prévenir ;
- savoir comment réagir et lutter contre les agissements sexistes.

## **Article 5 | Prise en charge des victimes**

Chaque employeur relevant du champ d'application du présent accord portera une attention particulière à la prise en charge immédiate des victimes de harcèlement sexuel et agissements à caractère sexiste. Les entreprises de la branche doivent recenser des problèmes de harcèlement et d'agissements sexistes, afin d'en mesurer l'ampleur, d'en appréhender les circonstances et d'adopter les mesures adéquates.

Les employeurs doivent notamment être vigilants à l'égard de certains indicateurs ou indices comme la répétition de conflits personnels, des plaintes fréquentes de la part de salariés, ou des passages à l'acte violents contre soi-même ou contre d'autres.

En parallèle, les salariés pourront faire remonter par tout moyen les problèmes rencontrés sur ces sujets. 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(e) salarié(e) peut se retirer d'une telle situation (droit de retrait).

Les plaintes doivent être suivies d'enquêtes et traitées sans retard. Qu'il s'agisse de salariés détenant des responsabilités managériales ou non, tous doivent être traités de façon identique en matière de harcèlement ou de violence par l'employeur.

Tout représentant peut notamment proposer des actions de prévention en matière de harcèlement et de violence au travail. En cas de refus de l'employeur, ce refus doit être motivé.

En outre, une procédure de médiation peut être mise en œuvre par toute personne de l'entreprise s'estimant victime de harcèlement ou par la personne mise en cause.

Le choix du médiateur fait l'objet d'un accord entre les parties.

En cas de désaccord, la CPPNI pourra être saisie par tout employeur ou salarié de la branche, qu'il existe ou non des représentants du personnel dans l'entreprise, pour exercer le rôle de médiateur.

En tout état de cause, des mesures d'accompagnement prises en charge par l'entreprise sont mises en œuvre en cas de harcèlement ou d'agissement sexiste avéré. Celles-ci sont avant tout destinées à apporter un soutien à la victime, notamment au plan médical et psychologique. À ce titre, l'employeur devra orienter le salarié concerné vers les services de santé au travail. S'agissant des agressions par des tiers, les entreprises de la branche devront prévoir des mesures d'accompagnement, notamment juridique, du salarié victime de harcèlement.

## **Article 6 | Stipulations spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés**

Compte tenu des spécificités de la branche composée majoritairement de TPE, il n'y a pas lieu de prévoir de dispositions spécifiques pour ces entreprises.

## **Article 7 | Durée de l'accord**

Cet accord est conclu pour une durée indéterminée. Il pourra être révisé ou dénoncé dans les conditions prévues par les articles L. 2261-7, L. 2261-8, L. 2261-9 et suivants du code du travail.

Conformément aux dispositions de l'article L. 2241-1 du code du travail, les parties s'engagent à se réunir au moins une fois tous les 4 ans pour négocier, adapter les présentes dispositions et prendre les mesures nécessaires pour assurer la promotion du principe de protection contre le harcèlement sexuel et les agissements à caractère sexiste.

En outre, dans l'hypothèse où les dispositions légales ou réglementaires viendraient à être modifiées concernant le rôle des branches en matière de prévention du harcèlement sexuel et des agissements sexistes, les parties conviennent de se réunir et d'ouvrir des négociations sur les modifications à apporter au présent accord.

Cette réunion de négociation devra intervenir dans les 2 mois l'entrée en vigueur des dispositions légales ou réglementaires modificatives.

### **Article 8 | Suivi de l'accord**

Chaque année, un rapport d'activité est effectué par la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation.

Ce rapport comprend notamment :

- un bilan des actions menées par les entreprises de la branche (qualitativement et quantitativement) ;
- la nature et le contenu des formations sur les thèmes de la prévention des agissements sexistes et du harcèlement moral mises en œuvre au sein de la branche ;
- les recommandations pour faire face aux difficultés rencontrées ;
- un bilan des outils mis à disposition des entreprises pour prévenir et agir contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes.

Les partenaires signataires du présent accord conviennent de se réunir tous les 4 ans pour analyser le constat des pratiques mises en place.

### **Article 9 | Dépôt et publicité**

Sous réserve de l'absence d'opposition, le présent accord entrera en vigueur à compter de son extension.

Le présent accord fera l'objet d'un dépôt dans les conditions prévues par les articles L. 2231-6 et D. 2231-2 du code du travail.

Le présent accord fera l'objet d'une demande d'extension dans les conditions fixées aux articles L. 2261-24 et suivants dudit code.

La fédération des détaillants en chaussure de France (FDCF) prendra en charge les formalités nécessaires.

*Fait à Paris, le 21 octobre 2019.*

(Suivent les signatures.)

## **Annexe 1** Modèle de l'information prévue à l'article L. 1153-5 du code du travail

### **Accord de branche relatif à la protection contre le harcèlement sexuel et les agissements à caractère sexistes du 21 octobre 2019.**

#### **■ Article 222-33 du code pénal**

I. Le harcèlement sexuel est le fait d'imposer à une personne, de façon répétée, des propos ou comportements à connotation sexuelle ou sexiste qui soit portent atteinte à sa dignité en raison de leur caractère dégradant ou humiliant, soit créent à son encontre une situation intimidante, hostile ou offensante. L'infraction est également constituée :

1° Lorsque ces propos ou comportements sont imposés à une même victime par plusieurs personnes, de manière concertée ou à l'instigation de l'une d'elles, alors même que chacune de ces personnes n'a pas agi de façon répétée ;

2° Lorsque ces propos ou comportements sont imposés à une même victime, successivement, par plusieurs personnes qui, même en l'absence de concertation, savent que ces propos ou comportements caractérisent une répétition.

II. Est assimilé au harcèlement sexuel le fait, même non répété, d'user de toute forme de pression grave dans le but réel ou apparent d'obtenir un acte de nature sexuelle, que celui-ci soit recherché au profit de l'auteur des faits ou au profit d'un tiers.

III. Les faits mentionnés aux I et II sont punis de 2 ans d'emprisonnement et de 30 000 € d'amende. Ces peines sont portées à 3 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 15 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.

#### **Pour des renseignements ou être accompagné dans vos démarches :**

– le médecin du travail /service de santé au travail – Nom : ..... Tél. : .....

– l'inspection du travail – Nom : ..... Tél. : .....

– le défenseur des droits<sup>(1)</sup> : 09.69.39.00.00 / Défenseur des droits, libre réponse 71120, 75342 Paris Cedex 07 (inutile d'affranchir) ;

- le référent « lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes » de l'entreprise [obligation pour les entreprises d'au moins 250 salariés] – Nom : .....  
Tél. : .....
- le référent « lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes » du comité social et économique [si votre entreprise est dotée d'un CSE] – Nom : .....  
Tél. : .....

## **Pour agir en justice**

### **Action civile possible devant le conseil de prud'hommes pour obtenir réparation du préjudice subi en cas de harcèlement sexuel<sup>(2)</sup>**

Greffe du conseil de prud'hommes de.....

Adresse :

Tél. :

### **Action civile possible devant le tribunal de grande instance en cas de faute inexcusable suite à accident du travail lié, notamment, à un harcèlement sexuel<sup>(3)</sup>**

- en vous adressant à un commissariat de police ou une brigade de gendarmerie ;
- en écrivant directement au procureur de la république à l'adresse du tribunal de grande instance du lieu de l'infraction ou du domicile de l'auteur de l'infraction.

### **Action pénale possible devant le tribunal correctionnel pour obtenir la reconnaissance de l'infraction pénale constituée par le harcèlement sexuel et la réparation du préjudice subi.**

Greffe du tribunal correctionnel

Adresse :

Tél. :

(1) <https://www.defenseurdesdroits.fr/fr>

(2) <https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F2360>

(3) <https://www.demarches.interieur.gouv.fr/particuliers/harcelement-sexuel>