

Brochure n° 3240 | Convention collective nationale

IDCC : **1487** | **HORLOGERIE-BIJOUTERIE**
(Commerce de détail)

Accord du 10 juillet 2020

relatif à la prévention des violences sexuelles et sexistes au travail

NOR : ASET2150231M

IDCC : 1487

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

UBH,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CSFV CFTC ;

FS CFDT ;

FEC-FO ;

FCS UNSA,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Une étude réalisée par l'IFOP pour le compte du défenseur des droits^[1] dresse le constat suivant :

- une femme active sur cinq (20 %) estime avoir dû faire face, au cours de sa vie professionnelle, à une situation de harcèlement sexuel. Pour 4 % des femmes actives s'estimant victimes, ce type de harcèlement se serait produit plusieurs fois dans leur carrière ;
- pour trois quarts des femmes actives qui s'estiment victimes de harcèlement sexuel au travail (75 %), il s'agissait de gestes ou de propos à connotation sexuelle répétés malgré leur absence de consentement. Six femmes actives sur 10 (61 %) affirment également avoir enduré un environnement de travail avec des blagues à caractère sexuel ;
- un Français sur cinq (20 %) connaît quelqu'un qui a dû faire face à du harcèlement sexuel dans le cadre de son travail, ce qui représente la même proportion que les victimes de harcèlement. La part de victimes de harcèlement qui connaissent quelqu'un qui a été victime est plus forte encore (34 %).

[1] https://www.defenseurdesdroits.fr/sites/default/files/atoms/files/ddd_etu_20140301_harcèlement_sexuel_synthese_ifop_0.pdf.

Si les femmes restent les premières victimes des violences sexuelles et des agissements sexistes au travail, ceux-ci touchent aussi les hommes qui ne sont nullement épargnés par de tels agissements.

La loi du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel renforce le cadre juridique contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes au travail.

Au regard de ces éléments, les partenaires sociaux de la branche du commerce de détail de l'horlogerie-bijouterie réaffirment dans le cadre du présent accord leur volonté de sensibiliser les entreprises et les salariés et de combattre toute forme de violences sexuelles et sexistes au travail.

Article 1^{er} | Champ d'application

Le champ d'application professionnel et territorial du présent accord est celui visé à l'article 1^{er} de la convention collective nationale du commerce de détail de l'horlogerie-bijouterie (IDCC 1487 - Brochure JO n° 3240), notamment modifié par l'avenant n° 40 du 20 mars 2019.

Article 2 | Définition des violences sexuelles et sexistes au travail

Les agressions sexuelles

Article 222-22 du code pénal : « Constitue une agression sexuelle toute atteinte sexuelle commise avec violence, contrainte, menace ou surprise.

Le viol et les autres agressions sexuelles sont constitués lorsqu'ils ont été imposés à la victime dans les circonstances prévues par la présente section, quelle que soit la nature des relations existant entre l'agresseur et sa victime, y compris s'ils sont unis par les liens du mariage.

Lorsque les agressions sexuelles sont commises à l'étranger contre un mineur par un Français ou par une personne résidant habituellement sur le territoire français, la loi française est applicable par dérogation au deuxième alinéa de l'article 113-6 et les dispositions de la 2^{de} phrase de l'article 113-8 ne sont pas applicables. »

Article 222-23 du code pénal : « Tout acte de pénétration sexuelle, de quelque nature qu'il soit, commis sur la personne d'autrui par violence, contrainte, menace ou surprise est un viol. »

Le harcèlement sexuel

Article L. 1153-1 du code du travail : « 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. »

Article L. 1153-2 du code du travail : « 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. »

Article L. 1153-3 du code du travail : « 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. »

Article L. 1153-6 du code du travail : « Tout salarié ayant procédé à des agissements de harcèlement sexuel est passible d'une sanction disciplinaire. »

L'agissement sexiste

Article L. 1142-2-1 du code du travail : « Nul ne doit subir d'agissement sexiste, défini 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. »

L'auteur de l'agissement sexiste peut faire l'objet d'une sanction disciplinaire prise par l'employeur pouvant aller jusqu'au licenciement pour faute grave.

Article 3 | L'affichage obligatoire en entreprise : dispositif de prévention

Conformément aux dispositions de l'article L. 1153-5 du code du travail, dans les lieux de travail ainsi que dans les locaux ou à la porte des locaux où se fait l'embauche, les salariés, personnes en formation ou en stages et les candidats à un recrutement, à un stage ou à une formation en entreprise, sont informés par tout moyen (par exemple, affichage dans les locaux, à la porte des locaux où se fait l'entretien, sur le site intranet de l'entreprise, etc.) des éléments suivants :

- disposition de l'article 222-33 du code pénal ;
- des actions civiles et pénales ouvertes en matière de harcèlement sexuel ;
- des coordonnées des autorités et services compétents en matière de harcèlement sexuel ; le médecin du travail ou service de santé au travail ; l'inspection du travail ; le défenseur des droits, le référent prévu à l'article L. 1153-1 du code du travail dans toute entreprise employant au moins 250 salariés, les référents du comité social et économique (CSE) et s'il existe, les coordonnées du salarié nommé en qualité de référent harcèlement sexuel et agissement sexiste (entreprises de moins de 11 salariés ou bien dans les entreprises qui ne disposent pas de CSE – PV de carence).

Dans les entreprises d'au moins 20 salariés et conformément aux dispositions de l'article L. 1321-2 du code du travail, le règlement intérieur rappelle (...) les dispositions relatives au harcèlement sexuel et aux agissements sexistes.

Article 4 | Les acteurs de la prévention et de la lutte

1. L'employeur

Conformément aux dispositions de 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.

Plus largement, au terme de son obligation générale en matière de santé et de sécurité (art. L. 4121-1 du code du travail), l'employeur doit veiller à protéger l'ensemble de ses salariés contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes.

Ainsi, quelle que soit la taille de l'entreprise, l'employeur doit prévenir et lutter contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes.

Exemples d'actions de prévention que peut mettre en œuvre l'employeur :

- sensibiliser l'ensemble des salariés sur le sujet de la lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes au travail (réunion d'équipe ; notes de service ; information sur le site intranet ou le livret d'accueil de l'entreprise ; mails, etc.) ;
- éviter de laisser la place à un climat sexiste en entreprise (remarques et blagues sexistes) ;

- établir et diffuser le schéma de signalement applicable au sein de l’entreprise auquel les victimes et/ou les témoins pourront se référer (modèle en annexe) ;
- lors de l’embauche, aborder le sujet du harcèlement sexuel et des agissements sexistes ;
- lors des entretiens annuels, aborder le sujet du harcèlement sexuel et des agissements sexistes ;
- lors de l’élaboration du document unique des risques professionnels, prendre en compte les risques de harcèlement sexuel et d’agissement sexiste ;
- mettre en place des formations adaptées qui ont pour objectif de permettre de maîtriser la cadre juridique du harcèlement sexuel et des agissements sexistes, de prévenir les situations de harcèlement sexuel et d’agissement sexiste, de réagir à une situation de harcèlement sexuel et d’agissement sexiste ;
- mettre en place une boîte mail dédiée au signalement de faits de harcèlement sexuel et/ou d’agissement sexiste ;
- mettre à disposition une cellule d’écoute externe à l’entreprise proposant une assistance juridique et/ou un psychologue ;
- afficher le présent accord dans les locaux de l’entreprise ;
- ...

Dans les entreprises de moins de 11 salariés (ou bien dans les entreprises qui ne disposent pas de CSE – PV de carence), les chefs d’entreprise peuvent nommer un salarié (qui doit obligatoirement être volontaire et accepter cette nomination) comme référent (qui sera formé en conséquence) et qui sera habilité à réceptionner les plaintes des salariés dénonçant des faits de harcèlement sexuel ou d’agissements sexistes ainsi que de les accompagner. Les parties au présent accord souhaitent insister sur le fait que le salarié doit se porter volontaire pour assurer la mission confiée. Si plusieurs salariés se portent volontaires, le choix du référent revient au chef d’entreprise (sauf opposition d’un ou plusieurs salariés sur la personne envisagée pour cette nomination sous 8 jours).

À défaut de référent nommé au sein de l’entreprise par le chef d’entreprise, 1 salarié de cette entreprise peut se porter volontaire au poste de référent harcèlement sexuel et agissements sexistes. Dans cette situation, le chef d’entreprise ne peut s’opposer à la mise en place de ce référent (sauf opposition d’un ou plusieurs salariés sur la personne volontaire sous 8 jours).

À défaut de salarié volontaire, les partenaires sociaux renvoient ces entreprises et ces salariés au modèle de procédure interne de traitement des alertes relatives au harcèlement sexuel ainsi qu’à l’agissement sexiste (annexe 1 du présent accord).

Le temps consacré à la réception des plaintes et de l’accompagnement de la personne salariée dénonçant des faits de harcèlement sexuel ou d’agissements sexistes sera imputé sur le temps de travail de ce dernier.

2. Le CSE

Les missions du CSE

En plus de son rôle d’alerte, conformément aux dispositions de l’article L. 2312-9 du code du travail, le CSE peut susciter toute initiative qu’il estime utile et proposer notamment des actions de prévention (...) du harcèlement sexuel et des agissements sexistes.

Nomination obligatoire de deux référents CSE

Conformément aux dispositions de l’article L. 2314-1 du code du travail, un référent en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes est désigné par le comité social et économique parmi ses membres, sous la forme d’une résolution adoptée selon les

modalités définies à l'article L. 2315-32, pour une durée qui prend fin avec celle du mandat des membres élus du comité.

Dans le cadre du présent accord, les partenaires sociaux décident que deux référents (un homme et une femme) en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes doivent être désignés par le CSE parmi ses membres.

Les deux référents membres du CSE peuvent être saisis par tout salarié, soit de façon alternative, soit de façon concomitante. Cette saisine est confidentielle.

■ Si la saisine se fait auprès d'un ou d'autre des référents CSE, celui qui est saisi informera dans les plus brefs délais l'autre référent CSE et ils décideront, d'un commun accord, des suites à donner à cette saisine.

■ Si la saisine est concomitante, les deux référents CSE se concerteront et ils décideront, d'un commun accord, des suites à donner à cette saisine.

L'employeur de l'entreprise sera informé dans les plus brefs délais de cette saisine. L'employeur pourra prendre les mesures conservatoires si elles s'imposent.

Les deux référents examineront ensemble les faits signalés et formuleront des propositions d'action à l'employeur.

Les partenaires sociaux de la branche invitent fortement les entreprises à ouvrir les négociations sur la prise en charge du temps consacré à l'exercice des missions de référent.

Information du CSE

Lorsque des faits de violences sexuelles et/ou d'agissements sexistes sont signalés, le CSE sera informé lors de la réunion qui suit de cette signalisation et de l'ouverture d'une enquête. L'identité de la personne ayant saisi le/les référents est confidentielle.

3. Le référent harcèlement

Conformément aux dispositions de l'article L. 1153-5-1 du code du travail, dans toute entreprise employant au moins 250 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.

Le rôle du référent harcèlement désigné par la direction est notamment de :

- décliner les mesures de prévention nécessaires à la lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes ;
- recevoir les signalements des salariés ;
- travailler en collaboration avec les référents désignés par le CSE ;
- accompagner les managers dans la gestion de déclaration de faits de harcèlement sexuel ou d'agissements sexistes ;
- conseiller l'employeur sur les mesures à prendre en cas de signalement de faits de harcèlement sexuel ou d'agissements sexistes.

4. Les autres acteurs essentiels

Les services de santé au travail

Conformément aux dispositions de l'article L. 4622-2 du code du travail, les services de santé au travail ont pour mission exclusive d'éviter toute altération de la santé des travailleurs du fait de leur travail.

À cette fin, ils conduisent les actions de santé au travail, dans le but de préserver la santé physique et mentale des travailleurs tout au long de leur parcours professionnel. Ils conseillent les

employeurs, les travailleurs et leurs représentants sur les dispositions et mesures nécessaires afin de prévenir le harcèlement sexuel.

Pour rappel, chaque entreprise est tenue d'organiser, quelle que soit la taille de son entreprise, un service de santé au travail. Ce service peut être propre à l'entreprise ou commun avec d'autres entreprises suivant l'importance de l'effectif. Ainsi, le service de santé au travail peut être organisé sous la forme :

- soit d'un service de santé autonome, (service de santé au travail d'entreprise ou d'établissement, service de santé inter-établissements, service de santé de l'unité économique et sociale ou service de santé de groupe) ;
- soit d'un service de santé inter-entreprises commun à plusieurs entreprises.

Les services de l'inspection du travail

Outre leurs missions de contrôle et d'enquête consécutives au signalement d'un fait de harcèlement sexuel dans une entreprise, les services de l'inspection du travail peuvent intervenir par des actions de prévention, de sensibilisation et d'information.

Le défenseur des droits

Le défenseur des droits est compétent notamment pour accompagner les victimes de harcèlement sexuel. Il peut :

- enquêter (demande d'informations par écrit, audition, vérification sur place) ;
- procéder à une médiation, un règlement amiable, une transaction civile ou pénale ;
- faire des recommandations ;
- présenter des observations devant les juridictions saisies.

Le salarié peut le saisir directement de manière confidentielle et gratuite.

Les commissions paritaires régionales interprofessionnelles (CPRI)

Conformément aux dispositions de l'article L. 23-111-1 du code du travail, une CPRI est instituée au niveau régional afin de représenter les salariés et les employeurs d'entreprises de moins de 11 salariés.

L'article L. 23-113-1 dispose :

« Les commissions paritaires régionales interprofessionnelles ont pour compétence :

1° De donner aux salariés et aux employeurs toutes informations ou tous conseils utiles sur les dispositions légales ou conventionnelles qui leur sont applicables ;

2° D'apporter des informations, de débattre et de rendre tout avis utile sur les questions spécifiques aux entreprises de moins de 11 salariés et à leurs salariés, notamment en matière (...) de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes, (...). »

Les associations régionales pour l'amélioration des conditions de travail (ARACT)

Les principales missions des ARACT sont les suivantes :

- conseiller les entreprises de la région, en particulier les PME/PMI, dans leur démarche d'amélioration des conditions de travail ;
- favoriser la construction d'un dialogue social constructif autour de ces questions ;
- contribuer à la mise en œuvre de politiques publiques nationales ou régionales ;
- capitaliser les expériences pour mettre en lumière les bonnes pratiques et faire connaître les pratiques innovantes en les diffusant auprès des entreprises et des acteurs relais.

Les ARACT peuvent intervenir à la demande des entreprises sur des problématiques en lien avec le harcèlement sexuel et les agissements sexistes.

Les associations spécialisées

L'association européenne contre les violences faites aux femmes au travail (AVFT) : <http://www.avft.org/>.

Centre national d'information sur les droits des femmes et des familles (CNIDFF) : <http://www.infommes.com/>.

Numéro d'appel violences femmes info : 39 19

Écoute, informe et oriente les femmes victimes de violences, ainsi que les témoins de violences faites à des femmes.

Traite les violences physiques, verbales ou psychologiques, à la maison ou au travail, et de toute nature (dont les harcèlements sexuels, les coups et blessures et les viols).

Ne traite pas les situations d'urgence (ce n'est pas un service de police ou de gendarmerie).

Par téléphone : 39.19 (appel gratuit depuis un téléphone fixe ou mobile).

Ouvert :

- de 9 heures à 22 heures du lundi au vendredi ;
- et de 9 heures à 18 heures le samedi, le dimanche et les jours fériés.

Appel anonyme.

Article 5 | *Entrée en vigueur et durée*

Conclu pour une durée indéterminée, le présent accord entrera en vigueur à compter de la publication au *Journal officiel* de son arrêté d'extension.

Article 6 | *Dépôt et extension*

Compte tenu de l'objet d'intérêt général des présentes dispositions instituées en raison des spécificités du secteur d'activité et de la structure des entreprises de la branche comprenant majoritairement des entreprises de moins de 50 salariés, il n'y a pas lieu de prévoir dans cet accord de modalités spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Le présent accord sera adressé, à l'issue du délai d'opposition de 15 jours, par le secrétariat de la CPPNI, au ministère, en deux exemplaires dont un sur support papier et l'autre sur support électronique, ainsi qu'au conseil de prud'hommes de Paris, selon les dispositions de l'article D. 2231-2 du code du travail.

Les parties signataires demanderont l'extension du présent avenant conformément aux dispositions des articles L. 2261-16 et L. 2261-24 du code du travail.

Article 7 | *Révision et dénonciation*

Le présent accord peut être révisé ou dénoncé dans les conditions prévues à l'article L. 2261-7 du code du travail et les articles L. 2261-10 et suivants dudit code.

Fait à Paris, le 10 juillet 2020.

(Suivent les signatures.)

Annexe 1 Modèle de procédure interne de traitement des alertes relatives au harcèlement sexuel ainsi qu'à l'agissement sexiste

Les entreprises qui n'ont pas élaboré de procédure en interne sont invitées à suivre la présente procédure :

Réception du signalement d'un fait présumé de harcèlement sexuel ou d'agissements sexistes par l'employeur



Accusé réception du signalement par courrier

Modèle de courrier : https://travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/30645_dicom_-



Première analyse des faits dénoncés

Pour orienter la suite de la procédure (déclenchement d'une enquête ou non), l'employeur doit procéder à un premier échange avec l'auteur du signalement, l'auteur présumé des faits

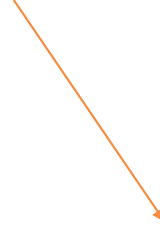


Ouverture et mise en place d'une enquête interne

Cette enquête interne va permettre d'établir la réalité des faits dénoncés et permettre de conclure si les faits sont constitutifs ou non d'un harcèlement sexuel ou d'agissement sexiste

Exemples d'actions à mettre en place pour mener à bien l'enquête : l'employeur est invité à recueillir la parole de la victime ; faire constater médicalement les faits par le service de santé au travail auquel l'entreprise est affiliée ; assurer les mesures de protection de la personne qui se prétend victime de faits de harcèlement sexuel ou d'agissements sexistes ; informer la personne salariée mise en cause ; s'entretenir avec toutes les personnes salariées pouvant être concernées ; contacter les services de l'inspection du travail ; saisir la commission paritaire régional interprofessionnelle compétente ; si un référent existe au sein de l'entreprise, l'employeur se fait accompagner par ce dernier (etc..).

Dans le cadre de l'enquête, l'employeur, doit faire bénéficier l'ensemble des personnes impliquées d'une écoute impartiale et d'un traitement équitable.



Rapport d'enquête de la Direction circonstancié et détaillé

Le rapport a notamment vocation à rassembler l'ensemble des comptes rendus des auditions et les conclusions de l'enquête.

Le rapport d'enquête conclu à l'absence de harcèlement sexuel ou d'agissement sexiste

L'employeur doit accompagner la poursuite des relations de travail

Le rapport d'enquête conclu à une situation de harcèlement sexuel ou d'agissement sexiste

Décision d'une sanction disciplinaire ou non par l'employeur (autorité hiérarchique)

Sur la base du rapport d'enquête, l'employeur (ou l'autorité hiérarchique) déclenche une procédure disciplinaire à l'encontre de la personne salariée auteure de faits de harcèlements sexuels ou d'agissements sexistes. La personne auteure des faits est alors informée de la procédure disciplinaire engagée à son encontre dans le respect des dispositions légales prévues à cet effet (L. 1332-1 et L. 1332-2 du Code du Travail). Cette procédure disciplinaire est indépendante de la procédure judiciaire mise en œuvre ou non en parallèle.

À noter : si les faits sont imputés à l'employeur, le salarié doit se rapprocher des représentants du personnel s'il en existe ou à l'inspection du travail dont les coordonnées sont affichées au sein de l'entreprise.

Annexe 2 Coordonnées des organisations syndicales et patronales représentatives dans la branche

Pour les organisations syndicales représentatives :

- Fédération CGT du commerce et des services : 263, rue de Paris, 93514 Montreuil Cedex ;
- CFDT - Fédération des services : Tour Essor, 14, rue Scandicci, 93508 Pantin Cedex ;
- CFTC - CSFV : 34, quai de la Loire, 75019 Paris ;
- Fédération des employés et cadres CGT-FO : 54, rue d'Hauteville, 75010 Paris ;
- FCS UNSA : 21, rue Jules-Ferry, 93177 Bagnolet Cedex.

Pour l'organisation patronale représentative :

- Union de bijouterie horlogerie : 22, avenue Franklin-Delano-Roosevelt, 75008 Paris.