



MINISTÈRE
DU TRAVAIL
ET DES SOLIDARITÉS

MINISTÈRE
DE L'AGRICULTURE,
DE L'AGRO-ALIMENTAIRE
ET DE LA SOUVERAINETÉ
ALIMENTAIRE

*Liberté
Égalité
Fraternité*

Bulletin officiel

Conventions collectives



**PREMIER
MINISTRE**

*Liberté
Égalité
Fraternité*

Direction de l'information
légale et administrative

2025-42

18 octobre 2025

Bulletin officiel

Conventions collectives

Fascicule n° 2025-42 du 18 octobre 2025

Ministère du travail et des solidarités	3
Ministère de l'agriculture, de l'agro-alimentaire et de la souveraineté alimentaire	[*]

[*] Aucun texte du ministère de l'agriculture, de l'agro-alimentaire et de la souveraineté alimentaire dans le BO n° 2025-42.

Conventions collectives

Sommaire du fascicule n° 2025-42 du 18 octobre 2025

Conventions, avenants et accords

	Pages
IDCC 218 Sécurité sociale : protocole d'accord du 13 juin 2025 relatif à l'instauration d'un régime dérogatoire à la durée minimale de travail.....	4
IDCC 993 Prothésistes dentaires : avenant du 5 septembre 2025 relatif à la rémunération 2025 des personnes en contrat d'apprentissage (annexe III de la convention collective).....	11
IDCC 1586 Charcutières-industries : accord du 12 septembre 2025 relatif à la prévention et à la lutte contre les violences sexistes et sexuelles au travail	13
IDCC 1596-1597-2420-2609 Bâtiment (Île-de-France hors Seine-et-Marne) : accord du 2 juillet 2024 relatif aux œuvres sociales	29
IDCC 3222 Menuiseries-charpentes : avenant n° 1 du 25 septembre 2025 à l'accord du 5 juin 2025 relatif à l'activité partielle de longue durée rebond	32

Convention collective nationale

IDCC : **218** | **ORGANISMES DE SÉCURITÉ SOCIALE**
(8 février 1957)

Protocole d'accord du 13 juin 2025 relatif à l'instauration d'un régime dérogatoire à la durée minimale de travail

NOR : ASET2550828M

IDCC : 218

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

UCANSS,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

PSTE CFDT,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Conformément aux dispositions de la loi n° 2013-504 du 14 juin 2013 relative à la sécurisation de l'emploi, les parties signataires conviennent de la nécessité d'organiser un régime dérogatoire dans les conditions posées ci-après.

Dans la continuité des accords du 8 juillet 2014, du 25 octobre 2016 et du 6 octobre 2020, le présent accord a pour unique objet de répondre à la nécessité, pour certains types de services ou établissements visés à l'article 1^{er} du présent accord, de recruter, du fait de la nature de leurs activités, des salariés à temps partiel pour une durée inférieure à 24 heures par semaine.

Les parties signataires précisent que toute autre situation de travail à temps partiel sur une durée inférieure à la durée légale du travail ne peut procéder que de demandes émanant de salariés souhaitant mieux concilier leur vie privée et leur vie professionnelle.

Ces demandes n'entrent donc pas dans le champ du présent accord et restent régies par l'accord du 20 juillet 1976 relatif au travail à temps réduit dans les organismes de sécurité sociale.

Les parties signataires entendent se doter d'un ensemble de dispositions visant à garantir la continuité de services dans les structures visées à l'article 1^{er} du présent accord tout en permettant :

- de tendre vers la réduction progressive du nombre de contrats de travail conclus à temps partiel dans le cadre de la dérogation, en recherchant toutes solutions permettant d'augmenter la durée du travail des salariés concernés et en instaurant une priorité de recrutement sur des contrats prévoyant un volume d'heures de travail plus important ;

- de faciliter les transitions professionnelles, en recueillant par l’entretien professionnel les souhaits d’évolutions exprimés et en organisant les actions d’accompagnement nécessaires à leur réalisation ;
- de renforcer les garanties dont disposent ces salariés, notamment en matière d’organisation des horaires, d’accès à la formation, de prise en compte des compléments d’heures et heures complémentaires.

C’est dans ces perspectives qu’ont été arrêtées les dispositions qui suivent.

Article 1.1 | *Champ d’application*

Compte tenu de la nature des activités des services ou établissements concernés, et des contraintes organisationnelles qui leur sont propres, un recours au recrutement direct à temps partiel est possible, y compris pour une durée inférieure à 24 heures, à l’équivalent mensuel de cette durée ou à l’équivalent calculé sur la période prévue par un accord collectif conclu en application de l’article L. 3121-44 du code du travail. Il ne peut intervenir que dans les seules structures visées ci-dessous :

- établissements gérés par les UGECAM ;
- centres d’examen de santé ;
- centres de vaccination ;
- centres de soins ;
- crèches ;
- centres de vacances ;
- centres sociaux gérés par les CAF ;
- unions immobilières d’organismes de sécurité sociale.

Hormis les situations visées ci-dessus, les recrutements s’effectuent sur la base de la durée légale du travail.

Article 1.2 | *Durée minimale de travail des salariés recrutés à temps partiel*

Dans les structures visées ci-dessus, la durée minimale de travail des salariés recrutés à temps partiel, est fixée à 10 heures hebdomadaires, sauf pour certains métiers dont la nature de l’activité, et les conditions de leur exercice, justifient une durée minimale différente.

Il s’agit des métiers suivants :

Métiers	Durée minimale de travail hebdomadaire
Cadre médical Conseiller/conseillère professionnel(le) Rééducateur/rééducatrice Psychologue	2 heures
Infirmier/infirmière Manipulateur/manipulatrice en électroradiologie Personnel médico-technique B Personnel d’éducation technique B Chargé/chargée d’intervention sociale (grille du personnel administratif)	4 heures

Lorsque la répartition des horaires de travail se fait sur une période supérieure à la semaine, la durée minimale hebdomadaire s'apprécie en moyenne sur la période de référence.

Les présentes dispositions ne remettent pas en cause la situation des salariés recrutés antérieurement à leur entrée en vigueur.

Article 1.3 | *Priorité pour occuper un emploi à temps plein dans le régime général*

Le salarié qui a été recruté à temps partiel bénéficie d'une priorité pour occuper un emploi à temps complet, ou à temps partiel dont l'horaire de travail est plus important, ressortissant à sa catégorie professionnelle, ou un emploi équivalent, dès lors qu'il dispose des compétences nécessaires. Cette disposition s'applique à l'organisme employeur mais également aux autres organismes du régime général de sécurité sociale. Elle s'articule avec les cas de priorités d'embauche prévus par le cadre législatif et conventionnel.

Ces dispositions s'appliquent, que le recrutement à temps partiel du salarié soit antérieur ou postérieur à l'entrée en vigueur du présent accord, étant entendu qu'une attention particulière doit être apportée au salarié qui, recruté avant cette date, occupe un emploi d'une durée inférieure aux minima résultant de l'article 1.2.

Afin de permettre l'exercice de ce droit, l'employeur porte à la connaissance des salariés de l'organisme les emplois disponibles correspondants. À défaut de candidature interne à l'organisme, la vacance de poste est diffusée au sein du régime général avant d'être éventuellement ouverte à des candidatures externes à la branche professionnelle.

Article 2 | *Augmentation temporaire de la durée de travail du salarié à temps partiel*

Article 2.1 | *Augmentation de la durée du travail par le recours à un complément d'heures dans le cadre d'un avenant au contrat de travail*

Le salarié recruté à temps partiel, tout comme l'employeur, peut être intéressé par une augmentation temporaire de la durée contractuelle de travail.

Pour ce faire un avenant au contrat de travail doit être conclu au moins 15 jours avant sa date d'effet, sauf urgence avérée.

Cet avenant indique le motif du recrutement et la durée pendant laquelle il s'applique, le nombre d'heures concernées ainsi que, le cas échéant, la nouvelle répartition des heures.

La durée de l'avenant est au maximum de 6 mois.

L'avenant peut être renouvelé par accord exprès des parties.

À l'exception des avenants conclus dans le cadre du suivi d'une formation professionnelle, l'augmentation temporaire de la durée du travail est proposée prioritairement aux salariés possédant la qualification requise et souhaitant augmenter leur durée de travail.

Le refus du salarié de conclure un avenant ne constitue pas une faute, et ne peut, dès lors, entraîner une quelconque sanction disciplinaire.

Article 2.1.1 | *Nombre d'avenants pouvant être conclus par un même salarié*

Le nombre d'avenants pouvant être proposés par l'employeur au salarié au cours d'une même année est limité à cinq.

Afin de permettre au salarié de suivre une formation au-delà des horaires de travail prévus par son contrat, ou dans le cadre de sa participation à une réunion institutionnelle ou d'équipe, un sixième et un septième avenant peuvent être conclus quand la limite fixée à l'alinéa précédent a été atteinte.

Article 2.1.2 | Rémunération des heures effectuées dans le cadre de l'avenant

Les heures de travail effectuées dans le cadre de l'avenant sont rémunérées au taux horaire correspondant au salaire du salarié.

Les heures complémentaires effectuées au-delà de la durée du travail fixée dans l'avenant sont majorées de 25 % dès la première heure. Lorsqu'un accord local en vigueur au sein de l'organisme a été conclu conformément à l'article L. 3121-44 du code du travail, la majoration est calculée à la fin de la période de référence choisie.

Article 2.2 | Augmentation de la durée du travail par le recours à des heures complémentaires

Chacune des heures complémentaires accomplies dans la limite du dixième de la durée contractuelle de travail donne lieu à une majoration de salaire de 10 %.

Il est possible d'accomplir des heures complémentaires au-delà du dixième sans pouvoir dépasser le tiers de la durée contractuelle de travail du salarié. Dans ce cas, les heures effectuées entre le dixième et le tiers de cette durée sont majorées à hauteur de 25 %.

Conformément à l'article L. 3123-10 du code du travail, le refus d'accomplir les heures complémentaires proposées par l'employeur au-delà des limites fixées par le contrat ne constitue ni une faute ni un motif de licenciement. Il en est de même, à l'intérieur de ces limites, lorsque le salarié est informé moins de trois jours avant la date à laquelle les heures complémentaires sont prévues.

Article 3 | Garanties accordées au salarié

Article 3.1 | Régularité des horaires de travail

La régularité des horaires contribuant à une meilleure conciliation entre la vie personnelle et la vie professionnelle, et participant à une meilleure prévention des risques professionnels, le salarié à temps partiel bénéficie d'horaires de travail réguliers.

Cette disposition ne fait pas obstacle à ce que le salarié bénéficie du régime de l'horaire variable en vigueur dans l'organisme.

Les œuvres, établissements et services visés à l'article 1 regroupent les horaires de travail sur des journées complètes, ou sur des demi-journées dont la durée ne peut être inférieure à deux heures.

L'organisation du travail ainsi retenue ne peut, en tout état de cause, comporter plus d'une interruption d'activité par journée. La durée de cette période d'interruption ne peut être supérieure à deux heures.

Le salarié qui cumule plusieurs emplois peut s'opposer à une proposition de modification de la répartition de ses horaires de travail ou à l'accomplissement d'heures complémentaires, dès lors que cette demande n'est pas compatible avec l'exercice de son (ou de ses) autre(s) activité(s) professionnelle(s).

Article 3.2 | Priorité pour occuper un emploi à temps plein dans le régime général

Au cours de l'entretien professionnel, les conditions pouvant permettre au salarié d'obtenir un temps de travail plus important sont automatiquement évoquées si l'intéressé en fait la demande.

Dans ce cadre, une attention particulière est portée au salarié dont l'emploi est classé au niveau 1 à 4B, ou 1E à 4E, et qui travaille à temps partiel contraint de moins de 24 heures.

Article 3.3 | Mobilité interne à l'organisme et inter-organismes

Il est rappelé que, conformément aux dispositions de l'article 1.3, le salarié qui a été recruté à temps partiel bénéficie d'une priorité pour occuper un emploi à temps complet, ou à temps partiel dont l'horaire de travail est plus important, ressortissant à sa catégorie professionnelle, ou un emploi équivalent, dès lors qu'il dispose des compétences nécessaires.

Le salarié qui postule un emploi à temps complet, ou à temps partiel dont l'horaire de travail est plus important, ne ressortissant pas à sa catégorie professionnelle, ou n'étant pas équivalent à celui qu'il occupe, bénéficie d'un entretien à l'initiative de l'organisme.

Le salarié ayant manifesté un projet de mobilité dispose d'un ensemble de dispositifs de formation professionnelle pouvant l'aider à mettre en œuvre son projet. Un document de présentation des dispositifs de formation professionnelle validé par la CPNEFP est mis à disposition des salariés et présenté lors de l'entretien professionnel par la personne en charge de le réaliser. Pour ce faire, tout salarié a la possibilité de bénéficier d'un accompagnement par son service RH, notamment à l'occasion de l'entretien professionnel, et également de solliciter un accompagnement au titre du conseil en évolution professionnelle selon les dispositions de l'article 5 du protocole d'accord du 19 décembre 2019.

Quand un salarié exprime le souhait de réaliser une mobilité professionnelle interne au régime général, son employeur organise un stage d'immersion dans un organisme au sein duquel l'emploi envisagé par le salarié s'exerce.

Article 3.4 | Aide à la recherche d'un complément d'heures

Afin d'aider les salariés recrutés à temps partiel qui souhaitent augmenter leur durée de travail, les organismes développent des partenariats avec les structures n'appartenant pas au régime général, implantées dans leur circonscription, qui recrutent dans des activités similaires à celles exercées par ces salariés. Ces partenariats visent à permettre aux organismes une information des salariés sur les postes à pourvoir émanant des structures partenaires.

Article 3.5 | Abondement du compte personnel de formation (CPF) de branche

Le compte personnel de formation (CPF) est alimenté en euros au titre de chaque année et peut bénéficier d'abondements complémentaires notamment par voie conventionnelle.

Le protocole d'accord du 19 décembre 2019 relatif à la formation professionnelle prévoit que la politique d'abondement de la branche professionnelle du régime général de sécurité sociale est confiée à la CPNEFP dans le cadre des priorités annuelles de financement de la formation.

Les abondements adoptés annuellement sont financés sur les fonds mutualisés en listant les publics et les formations visées.

Pour les salariés à temps partiel contraint de moins de 24 heures des niveaux 1 à 4B et 1E à 4E, la CPNEFP examinera systématiquement les certifications permettant de favoriser l'occupation d'un emploi d'une durée au moins égale à la durée minimale légale ou conventionnelle.

L'employeur informe les salariés, lors des entretiens professionnels, des abondements CPF susceptibles d'être octroyés. L'employeur accompagne les salariés concernés dans leurs démarches de mobilisation du compte personnel de formation et des abondements prévus annuellement par la CPNEFP.

L'employeur permet la réalisation de ces formations abondées par la CPNEFP dans le cadre du CPF en tout ou partie sur le temps de travail.

Article 4 | Application des dispositions conventionnelles

Durant leur période d'activité à temps partiel, les salariés bénéficient de l'ensemble des dispositions de la convention collective et de ses avenants, étant précisé que la situation de travail à temps partiel ne peut ouvrir des droits supérieurs à celle du travail à temps plein, sauf disposition conventionnelle expresse.

Article 5 | Évolution professionnelle du salarié

Le salarié exerçant des fonctions à temps partiel concourt à l'attribution des points d'expérience professionnelle, des points de compétences, et aux parcours professionnels dans les mêmes conditions que s'il travaillait à temps complet. Toutefois, les périodes visées aux articles 35, 36 et 37 de la convention collective doivent être majorées à due concurrence de la réduction du temps de travail.

Article 6 | Bilan du travail à temps partiel au plan local

Dans le cadre de la consultation sur la politique sociale, un bilan du travail à temps partiel est communiqué au comité social et économique (CSE). Ce bilan porte notamment sur :

- le nombre de salariés recrutés selon un horaire de travail inférieur à 24 heures par semaine, leur sexe et leur qualification ;
- les horaires de travail à temps partiel pratiqués par ces salariés ;
- le nombre d'heures complémentaires qu'ils ont accompli ;
- le nombre moyen d'avenants conclus par salarié dans le cadre de l'article 2.1 du présent accord et leur durée ;
- l'évolution de la rémunération des salariés concernés.

Article 7 | Suivi de l'accord

Au niveau national, une évaluation de l'accord est réalisée entre l'employeur et les organisations syndicales représentatives sur le champ des employés et cadres, à l'issue d'une période de quatre ans après l'entrée en vigueur du présent accord, afin d'établir un bilan de son application et évaluer l'opportunité de réviser ses paramètres.

Article 8 | Dispositions diverses

Le présent accord s'applique sous réserve de l'agrément prévu par le code de la sécurité sociale, et ne vaut en aucun cas engagement unilatéral de l'employeur.

Il est d'application impérative à l'ensemble des organismes du régime général de sécurité sociale.

Il est conclu pour une durée déterminée, à compter du 1^{er} décembre 2025 et jusqu'au 1^{er} décembre 2030.

Le présent accord pourra être révisé dans les conditions légales.

Les parties demandent l'extension du présent accord et des avenants qui le modifient auprès du ministère chargé du travail, dans les conditions prévues par le code du travail. Dans ce cadre, considérant que le recours au temps partiel dérogatoire concerne l'ensemble des structures visées à l'article 1.1 du présent accord, quel que soit leur effectif, ce protocole est également applicable dans les organismes de moins de 50 salariés.

Un document d'information sur le présent accord est remis à chaque salarié relevant de son champ d'application.

Fait à Montreuil, le 13 juin 2025.

(Suivent les signatures.)

Annexe Avenant type prévoyant une augmentation temporaire de la durée de travail

Entre l'organisme..... représenté par.....

et

M. demeurant à.....,

il a été convenu de modifier temporairement le contrat de travail à temps partiel conclu entre les parties sur les points suivants :

Article 1^{er} | Durée et répartition du temps de travail

■ En cas d'organisation au mois :

Le présent avenant est conclu dans le cadre d'un travail à temps partiel, dont la répartition s'effectuera entre les semaines du mois de la manière suivante (sans que la durée hebdomadaire de chaque semaine puisse atteindre la durée légale du travail) :

- semaine n° 1heuresminutes ;
- semaine n° 2heuresminutes ;
- semaine n° 3heuresminutes ;
- semaine n° 4heuresminutes.

■ En cas d'organisation dans le cadre d'un cycle de travail :

Le présent avenant est conclu dans le cadre d'un cycle de travail à temps partiel deheuresminutes par mois, soitheuresminutes en moyenne par semaine, dont la répartition s'effectuera entre les semaines de la manière suivante :

- semaine n° 1heuresminutes ;
- semaine n° 2heuresminutes ;
- semaine n°heuresminutes.

Article 2 | Durée du présent avenant

Le présent avenant est conclu pour une durée déterminée du..... au....., date à laquelle il cessera de produire ses effets.

Fait en deux exemplaires originaux, à....., le.....

(Signatures précédées de la mention manuscrite « Lu et approuvé ».)

Avenant du 5 septembre 2025

relatif à la rémunération 2025 des personnes en contrat d'apprentissage
(annexe III de la convention collective)

NOR : ASET2550817M

IDCC : 993

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

UNPPD,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CGT ;

UNSA ;

CGT-FO,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Une actualisation de l'annexe III de la convention collective nationale des prothésistes dentaires et laboratoires de prothèse dentaire.

Les parties signataires du présent accord considèrent qu'il n'y a pas de spécificités d'application dudit accord aux entreprises en fonction de leur taille.

Pour cette raison, aucune stipulation particulière n'a été prise pour les entreprises de moins de cinquante salariés, conformément à l'article L. 2261-23-1 du code du travail.

Cette disposition interviendra à la date de parution de l'arrêté ministériel d'extension au *Journal officiel*.

Fait à Paris, le 5 septembre 2025.

(Suivent les signatures.)

Annexe III Rémunération des personnes en contrat d'apprentissage

Rémunération mensuelle 1 ^{re} année d'apprentissage			
Avant 18 ans	18 à 20 ans	21 à 25 ans	26 ans et plus
27 % ^[1]	43 % ^[1]	53 % ^[2]	100 % ^[2]
Rémunération mensuelle 2 ^e année d'apprentissage			
Avant 18 ans	18 à 20 ans	21 à 25 ans	26 ans et plus
39 % ^[1]	51 % ^[1]	61 % ^[2]	100 % ^[2]
Rémunération mensuelle 3 ^e année d'apprentissage			
Avant 18 ans	18 à 20 ans	21 à 25 ans	26 ans et plus
55 % ^[1]	67 % ^[1]	78 % ^[2]	100 % ^[2]
[1] du Smic. [2] du SMC « auxiliaire en prothèse dentaire » si plus favorable que le Smic.			

Lorsqu'un nouveau contrat d'apprentissage est conclu pour préparer un titre ou diplôme de niveau supérieur et en rapport direct avec la qualification résultant du titre ou diplôme précédemment obtenu par contrat d'apprentissage auprès du même employeur ou d'un employeur différent, la rémunération minimale attribuée dans le cadre de la poursuite du cursus est fixée comme suit :

Rémunération mensuelle 1 ^{re} et 2 ^e année d'apprentissage		
18 à 20 ans	21 à 25 ans	26 ans et plus
80 % ^[1]	93 % ^[2]	100 % ^[2]
[1] du Smic. [2] du SMC « auxiliaire en prothèse dentaire » si plus favorable que le Smic.		

Accord du 12 septembre 2025

relatif à la prévention et à la lutte
contre les violences sexistes et sexuelles au travail

NOR : ASET2550827M

IDCC : 1586

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

FICT,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CFTC CSFV ;

FGA CFDT ;

CFE-CGC Agro ;

FGTA FO,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

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) 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^{er} | 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 » (art. 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, 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 crée à son encontre une situation intimidante, hostile ou offensante » (art. 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 » (art. 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 prévu 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 (art. L. 1152-1 du code du travail).

Les violences sexuelles visent également une ou 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 » (art. 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 » (art. 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 (art. 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 économique (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.

À 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 (art. 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 (art. 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 (art. 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 (art. 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'évaluation 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 un 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.

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.

Étape 1	Accuser réception du signalement.
Étape 2	Procéder à un premier échange avec la personne à l'origine du signalement.

Étape 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.	
Étape 4	Préparer la procédure d'enquête. Éventuellement, constituer une commission d'enquête. Éventuellement, associer le CSE s'il existe. Éventuellement, organiser les missions de la commission d'enquête. Éventuellement, organiser la poursuite de la relation de travail pendant l'enquête.	
Étape 5	Enclencher la phase d'enquête. Procéder à l'audition de : <ul style="list-style-type: none"> – 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. 	
Étape 6	Clore la phase d'enquête. Rédiger le rapport d'enquête. Éventuellement, 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.	
Étape 7	Si le rapport d'enquête conclut à l'existence d'une situation de violences sexistes ou sexuelles : <ul style="list-style-type: none"> – 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 : <ul style="list-style-type: none"> – éviter 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. À 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

À 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 50 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 recommandée avec accusé de réception, à chacune des parties signataires du présent avenant.

À 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.

(Suivent les signatures.)

Annexe 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_harcèlement_sexuel.pdf

■ **L'ANACT** : guide prévenir les VSST : <https://www.anact.fr/prevenir-les-violences-sexistes-et-sexuelles-au-travail-enseignements-tires-de-l'experience-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 3919 : 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 9 heures à 22 heures, les samedis, dimanches et jours fériés de 9 heures à 18 heures.

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.

MINISTÈRE DU TRAVAIL ET DES SOLIDARITÉS

Brochure n° 3193 | Convention collective nationale

BÂTIMENT

IDCC : **1596** | **OUVRIERS**
(Entreprises occupant jusqu'à 10 salariés)

Brochure n° 3258 | Convention collective nationale

BÂTIMENT

IDCC : **1597** | **OUVRIERS**
(Entreprises occupant plus de 10 salariés)

Brochure n° 3322 | Convention collective nationale

BÂTIMENT

IDCC : **2420** | **CADRES**

Brochure n° 3002 | Convention collective nationale

BÂTIMENT

IDCC : **2609** | **ETAM**

Accord du 2 juillet 2024
relatif aux œuvres sociales
(Île-de-France hors Seine-et-Marne)

NOR : ASET2550829M
IDCC : 1596, 1597, 2420, 2609

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

FFB Île-de-France ;

FFB Grand Paris Île-de-France,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

URCB CFDT Île-de-France ;

CFE-CGC BTP ;

IDF CFTC ;

FG FO construction,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Engagées dans l'intérêt des entreprises et des salariés du bâtiment de la région d'Île-de-France (hors Seine-et-Marne), les organisations professionnelles d'employeurs et les organisations syndicales de salariés représentatives au niveau national sont soucieuses de leur apporter un service efficient et de qualité en matière d'œuvres sociales. Elles ambitionnent de proposer un outil fort de fidélisation des salariés et qui contribue à la marque employeur de la profession.

Dans ce cadre, par la signature du présent accord, les partenaires sociaux prennent l'engagement d'approuver le protocole d'accord paritaire du 2 juillet 2024 qui fixe le cadre de la nouvelle gouvernance telle qu'adoptée par l'assemblée générale extraordinaire de l'association paritaire dédiée à la gestion des œuvres sociales le 11 juin 2024 : l'APAS-BTP. Elles conviennent que ce protocole d'accord paritaire ne peut être dissocié du présent accord, le tout formant un ensemble nécessairement cohérent.

Les organisations professionnelles d'employeurs et les organisations syndicales de salariés représentatives au niveau national conviennent donc de ce qui suit.

Article 1^{er} | Champ d'application

1.1. Le présent accord s'applique en région Île-de-France (hors Seine-et-Marne) aux employeurs relevant respectivement :

- de la convention collective nationale des ouvriers du bâtiment du 8 octobre 1990 applicable dans les entreprises non visées par le décret n° 62-235 du 1^{er} mars 1962 modifié par le décret n° 76-879 du 21 décembre 1976 (c'est-à-dire occupant plus de dix salariés code IDCC 1597) ;
- de la convention collective nationale des ouvriers du bâtiment du 8 octobre 1990 applicable dans les entreprises visées par le décret n° 62-235 du 1^{er} mars 1962 modifié par le décret n° 76-879 du 21 décembre 1976 (c'est-à-dire occupant jusqu'à dix salariés code IDCC 1596) ;
- de la convention collective nationale des ETAM du bâtiment du 12 juillet 2006 (code IDCC 2609) ;
- de la convention collective nationale des cadres du bâtiment du 1^{er} juin 2004 (code IDCC 2420) ;
- et à l'ensemble de leurs salariés (ouvriers, ETAM et cadres) dont l'activité relève de l'une des activités énumérées dans le champ d'application de ces conventions collectives.

Article 2 | Objet de l'accord

Les ouvriers, les ETAM et les cadres des entreprises définies à l'article 1^{er} du présent accord bénéficient des œuvres sociales collectives instituées par les organisations professionnelles d'employeurs et par les organisations syndicales de salariés représentatives au niveau national.

La gestion des œuvres sociales collectives est assurée par une association paritaire de gestion, l'association paritaire d'action sociale du bâtiment et des travaux publics (APAS-BTP).

Dans ce cadre, les entreprises du bâtiment doivent obligatoirement s'affilier à cette association paritaire d'action sociale du bâtiment et des travaux publics (APAS -BTP).

Les entreprises relevant du présent accord versent à l'association précitée une cotisation fixée à 0,35 % de leur masse salariale brute.

Les organisations professionnelles d'employeurs et les organisations syndicales de salariés signataires du présent accord conviennent de se revoir tous les ans afin d'examiner l'évolution, à la baisse ou à la hausse, du taux de la cotisation.

Les dispositions du présent article ne sont pas applicables aux sociétés coopératives qui adhèrent aux œuvres sociales du mouvement coopératif.

Article 3 | *Durée. Révision*

3.1. Durée

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée de 4 ans.

3.2. Révision

Le présent accord pourra être révisé dans les conditions prévues aux articles L. 2261-7 et suivants du code du travail.

Article 4 | *Dispositions relatives aux entreprises occupant moins de 50 salariés*

Les partenaires sociaux considèrent qu'il n'est pas nécessaire de prévoir de stipulation spécifique pour les entreprises employant moins de 50 salariés.

Article 5 | *Entrée en vigueur*

Le présent accord entrera en vigueur à la date de son extension.

Article 6 | *Dépôt et demande d'extension*

Conformément au code du travail, le présent accord sera déposé auprès de la direction générale du travail et remis au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Paris.

Les parties signataires en demanderont l'extension au ministre du travail, du plein emploi et de l'insertion.

Fait à Paris, le 2 juillet 2024.

(Suivent les signatures.)

Convention collective nationale

IDCC : 3222 | **MENUISERIES, CHARPENTES ET CONSTRUCTIONS
INDUSTRIALISÉES ET PORTES PLANES**

Avenant n° 1 du 25 septembre 2025

à l'accord du 5 juin 2025
relatif à l'activité partielle de longue durée rebond

NOR : ASET2550819M

IDCC : 3222

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

UFME ;

UICB,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CFDT FNCB ;

FG FO construction,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Les partenaires sociaux des industries du bois pour la construction et la fabrication de menuiseries industrielles ont décidé d'accompagner les entreprises et les salariés pour faire face aux graves conséquences de la dégradation de la conjoncture.

En effet, ils ont pleinement conscience des difficultés rencontrées par les entreprises en matière d'activité et des salariés en matière d'emploi et de formation.

Le présent avenant a pour objet de confirmer la volonté des partenaires sociaux de pouvoir couvrir au titre de l'activité partielle de longue durée rebond en application de l'accord de branche, l'ensemble des documents unilatéraux déposés avant le 28 février 2026 pour une durée pouvant aller jusqu'au 28 février 2028, par les entreprises ayant recours à ce dispositif.

Le présent avenant annule et remplace l'avenant du 25 août 2025.

Article 1^{er} | Champ d'application

Les organisations patronales et syndicales représentatives, signataires du présent avenant, précisent que ce dernier s'applique à toutes les entreprises dont l'activité principale est la fabri-

cation, l'activité de pose ne pouvant présenter qu'un caractère accessoire, dans le cadre de la catégorie 16 23 Z de la nomenclature des activités française des catégories suivantes :

- charpentes et structures industrialisées en bois dont fermettes, lamellé-collé, bois lamellé croisé, poutres, poutrelles, panneaux-caissons, coffrages, écrans ;
- charpentes traditionnelles industrialisées en bois ;
- bâtiments industrialisés dont maisons ossature bois, bâtiments préfabriqués légers ou éléments de ces bâtiments, en bois ;
- éléments d'agencement intérieur en bois ;
- menuiseries industrialisées ;
- portes planes et blocs portes ;
- escaliers.

Article 2 | Entrée en vigueur, date d'application et durée de l'accord

L'article 12 de l'accord national du 5 juin 2025 est ainsi modifié :

« Le présent accord entre en vigueur au lendemain du jour de la publication de son arrêté d'extension au *Journal officiel*.

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée. Il expire 24 mois après la date butoir mentionnée au VIII de l'article 193 de la loi n° 2025-127 du 14 février 2025 de finances pour 2025. Il couvre ainsi les documents unilatéraux prévus à l'article 3 du présent accord et transmis à l'autorité administrative, pour homologation, au plus tard à la date prévue au VIII de l'article 193 de la loi susvisée. »

Article 3 | Entreprises de moins de 50 salariés

Les modalités de mise en œuvre du présent avenant sont indépendantes de la taille des entreprises. Dès lors le présent avenant est applicable à l'ensemble des entreprises et ne prévoit pas de stipulations spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Ces dispositions ont été définies par les signataires en application de l'article L. 2261-23-1 du code du travail.

Article 4 | Dépôt et extension

Le présent avenant est déposé conformément aux dispositions légales. Son extension est demandée par les partenaires sociaux.

Article 5 | Révision de l'avenant

Le présent avenant pourra, à tout moment, faire l'objet d'une révision dans le cadre d'un avenant conclu dans les mêmes conditions et forme.

Toute demande de révision doit être portée à la connaissance des organisations syndicales représentatives par lettre recommandée avec avis de réception et être accompagnée de propositions écrites.

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

Fait à Courbevoie, le 25 septembre 2025.

(Suivent les signatures.)

Directeur de la publication : Pierre Romain

165250420-001025

Direction de l'information légale et administrative

ISSN 2266-145X
