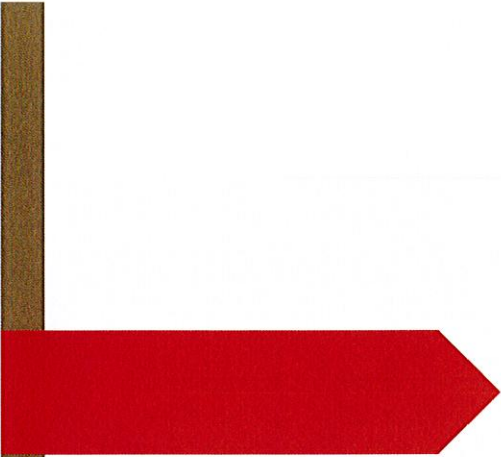
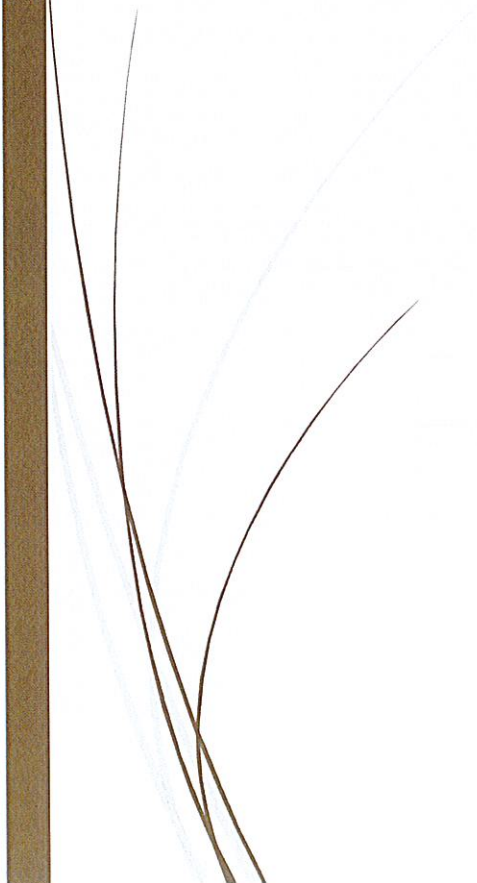




CHARTRE DE PREVENTION DES HARCELEMENTS AU TRAVAIL



SEGULA MATRA AUTOMOTIVE

SOMMAIRE

PREAMBULE	5
I. Nature et objet de la charte	5
II. Champs d'application	5
ARTICLE 1 : RAPPEL DES TEXTES	6
ARTICLE 2 : PRINCIPE DE PREVENTION DES RISQUES	6
ARTICLE 3. DISPOSITIFS D'INFORMATION ET DE PREVENTION	7
3.1 Protection des salariés victimes.....	7
3.2 Identification des intervenants/acteurs.....	7
3.3 Rôles et missions des acteurs	8
3.4 Actions de prévention, d'informations et de sensibilisation.....	8
3.5 Création boîte mail et communication des contacts utiles	9
3.6 Procédure de traitement des situations de harcèlement.....	9
ARTICLE 4. LES DIFFERENTES ETAPES DU PROCESSUS RELATIF AUX	
SITUATIONS INTERNES	10
4.1 Le Signalement	10
4.2 Enquête préliminaire	11
4.3 La Médiation	11
4.4 L'enquête interne	12
• Principes fondamentaux de l'enquête.....	13
• Conclusions de l'enquête	13
ARTICLE 5. SITUATION SPECIFIQUE IMPLIQUANT UN PROTAGONISTE EXTERNE	
(CLIENT OU PRESTATAIRE)	14
ARTICLE 6. LES MODALITES DE SUIVI	14
ARTICLE 7. DATE D'APPLICATION	14
ANNEXES	15

Fiche N°1 PDCA Signalement

Fiche N°2 Formulaire Signalement

Fiche N°3 PDCA Médiation

Fiche N°4 Procès-Verbal Médiation

Fiche N°5 PDCA Enquête interne

Fiche N°6 Formulaire Audition

Fiche N°7 Formulaire Rapport Enquête

Dispositions légales - Dispositions générales (extraits du Code du Travail et du Code Civil)

PREAMBULE

Le respect mutuel de la dignité des personnes quelles que soient leurs fonctions sur le lieu de travail est un principe fondamental qui ne peut être transgressé. C'est la raison pour laquelle, tout type de harcèlement est inacceptable.

Cette charte vise à sensibiliser l'employeur, les salariés et leurs représentants aux harcèlements sur le lieu de travail et à améliorer la compréhension qu'ils en ont.

Il incombe à chaque salarié de prendre soin en fonction de sa formation et des possibilités, de sa sécurité et de sa santé ainsi que celles des autres personnes concernées, du fait de ses actes ou omissions au travail.

Cette charte a pour objet de rappeler les deux catégories de harcèlements au travail, et vise à définir les mesures de protection collective, afin de garantir la santé et la sécurité des salariés, de veiller à l'environnement physique et psychologique du travail.

Il s'agit également de mettre en place un cadre concret pour l'identification, la prévention et la gestion des situations de harcèlement au travail, notamment par le biais de la médiation et de l'enquête.

I. Nature et objet de la charte

Cette charte est annexée au Règlement Intérieur de chacun des établissements de l'entreprise, et est avant tout, un manuel de bonnes conduites que chaque salarié est tenu de respecter.

Elle a pour objet de préciser la responsabilité de chaque personne (quels que soient la fonction, le niveau hiérarchique ou le statut/mandat) qui se rendraient coupables de faits de harcèlement et/ou de violence au travail. Elle définit le processus de lutte contre les harcèlements au sein de la société.

Cette charte a été rédigée sur la base des articles du Code du travail incriminant le harcèlement moral et sexuel, des précisions apportées par l'Accord National Interprofessionnel, étendu à l'ensemble des professions, ainsi que des principes posés par la convention n°C190 et la recommandation n°206 sur la violence et le harcèlement, adoptées par l'Organisation Internationale du Travail.

II. Champs d'application

Les dispositions de la présente charte s'appliquent à l'ensemble des intervenants de l'entreprise, permanents ou temporaires, salariés, intérimaires, prestataires, ou stagiaires, pendant toutes situations de travail et/ou ayant un impact sur la vie au travail.

ARTICLE 1 : RAPPEL DES TEXTES

1.1 Harcèlement Moral

Le Code du travail comme le Code pénal proscriit le harcèlement moral (art. 222-33-2 Code pénal et L.1152-1 Code du travail.)

Le harcèlement moral est le fait de commettre des propos, agissements ou comportements répétés ayant pour objet ou pour effet une dégradation des conditions de travail susceptible de porter atteinte à ses droits, à sa dignité, d'altérer sa santé physique ou mentale ou de compromettre son avenir professionnel.

Le harcèlement ne peut se présumer et repose sur des éléments matériels caractérisés, précis et avéré.

1.2 Harcèlement Sexuel et/ou agissements sexistes

S'agissant du harcèlement sexuel, le Code du Travail, dispose en ses articles 1153-1 à 1153-6 du Code du travail que :

« *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. »

De tels faits, s'ils sont avérés, sont sanctionnés par les articles 222-32 et 222-33 du Code Pénal.

Le harcèlement ne peut se présumer et repose sur des éléments matériels caractérisés, précis et avérés.

ARTICLE 2 : PRINCIPE DE PREVENTION DES RISQUES

La charte définit les dispositions prises par SEGULA pour évaluer les risques, les minimiser et/ou les éviter, anticiper les situations de harcèlement, prendre des mesures de protection individuelle et collective, faire appliquer la loi, définir les mesures correctives, et disciplinaires.

Ces mesures comprennent des actions de prévention, d'information, de formation, et la mise en place de procédures et de moyens adaptés.

Cette charte ne se substitue en aucune façon aux articles de loi qui régissent les mesures contre le harcèlement tant moral que sexuel. Toutefois, l'employeur est responsable de veiller à la bonne application de la charte.

Il assure la sécurité et protège la santé des salariés pour toute situation de travail, à l'intérieur et à l'extérieur des établissements.

A ce titre, il prend les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des salariés (article L. 4121-1 du Code du travail).
Chaque salarié est tenu également de prendre soin de sa santé et de sa sécurité, ainsi que de celles de ses collègues et collaborateurs.

ARTICLE 3. DISPOSITIFS D'INFORMATION ET DE PREVENTION

3.1 Protection des salariés victimes

Conformément aux articles L.1152-2 et L1153-3 du Code du travail, il est rappelé qu'aucun salarié ne doit être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire pour avoir témoigné ou dénoncé des actes de harcèlement dans l'entreprise.

Le salarié qui sciemment, dénonce de façon mensongère des faits inexistant de harcèlement, peut en revanche faire l'objet d'une sanction disciplinaire, pouvant aller jusqu'au licenciement.

3.2 Identification des intervenants/acteurs

Toute personne s'estimant victime ou témoin de harcèlement peut s'adresser selon les cas, aux personnes ci-dessous, pour être entendue :

➤ **En cas d'harcèlement moral**

- Tout Représentant du Personnel (Prioritairement les membres de la CSSCT et/ou Représentant de Proximité)
- La Direction des Ressources humaines (RRH, DRH),
- Responsable hiérarchique
- Médecine du travail
- L'inspecteur du travail

➤ **En cas d'harcèlement sexuel et/ou agissements sexistes**

- Les Référents Harcèlement sexuel et/ou agissements sexistes, côté employeur et/ou côté salarié de l'entreprise.
- Tout Représentant du Personnel (Prioritairement les membres de la CSSCT et/ou Représentant de Proximité)
- La Direction des Ressources humaines (RRH, DRH),
- Responsable hiérarchique
- Médecine du travail
- L'inspecteur du travail

3.3 Rôles et missions des acteurs

3.3.1 – Généralité

Les Représentants du personnel peuvent accompagner tout salarié s'estimant victime de harcèlement.

La Direction des Ressources Humaines et plus précisément les Responsables Ressources Humaines sensibilisent l'ensemble des salariés sur ces situations par le biais d'actions de prévention.

Ils conseillent et accompagnent les salariés en veillant au respect de la présente charte et appliquent les préconisations et actions correctives des rapports d'enquête.

Les Responsables hiérarchiques prennent toutes les mesures nécessaires pour éviter les situations pouvant conduire à des harcèlements. Ils mettent en œuvre les recommandations et actions préconisées en application de la Charte et informe le service RH de leur périmètre des cas portés à leur connaissance.

Indépendamment de l'ensemble des acteurs susmentionnés, le salarié peut également s'adresser au **Médecin du Travail et/ou à l'Inspecteur du Travail** dont le code du travail définit parfaitement les rôles.

3.3.2 – Spécificités au harcèlement sexuel et/ou agissements sexistes

Les Responsables hiérarchiques ainsi que les Responsables Ressources Humaines signalent aux Référents harcèlement sexuel et agissements sexistes, toute potentielle situation de harcèlement de cette catégorie.

Les référents harcèlements sexuels et/ou agissements sexistes (salarié et employeur) sont en charge de toute situation de harcèlement sexuel ainsi que des agissements sexistes au sein de l'entreprise.

Leurs rôles consistent à sensibiliser le personnel, écouter, analyser la situation, orienter et accompagner les salariés en matière de lutte contre le harcèlement.

Ils mettent en œuvre et participent aux différentes étapes du processus définies par la présente charte.

3.4 Actions de prévention, d'informations et de sensibilisation

La lutte contre toute forme de comportement inadapté dans les relations de travail nécessite, dans un premier temps, d'informer l'ensemble des salariés qu'ils disposent, ou non, de responsabilités managériales.

Cette charte bénéficie d'une communication interne afin que tous aient pleinement conscience :

- De l'intervention nécessaire de chacun lorsqu'il est témoin d'agissements visés par la loi et qui pourraient avoir pour objet ou pour effet un acte de harcèlement, après avoir prévenu la personne en difficulté,

- Des conséquences qu'un comportement de harcèlement peut provoquer, notamment sur la santé physique, mentale et la dignité des personnes, ainsi que sur l'ambiance collective de travail,
- De l'exigence du respect de la présomption d'innocence,
- Des conséquences de la mise en œuvre abusive des procédures décrites,
- De la responsabilité humaine et juridique de tous dans le maintien d'un climat social et des conditions de travail respectant la dignité des personnes.

A ce titre et afin d'assurer une diffusion large et complète de cette information, différentes actions sont menées, à savoir :

- ✓ Une **diffusion générale** annuelle de la présente charte (affichage et mail actu RH) associée à une campagne de sensibilisation/communication une fois par an minimum.
- ✓ Un **affichage réglementaire** (des Référents harcèlement sexuel et/ou agissements sexistes, des coordonnées des institutions et organismes ainsi que la législation en vigueur) visible par tous les salariés, sur l'ensemble des sites de l'entreprise.
- ✓ Une formation des Référents sur la problématique du harcèlement sexuel et agissements sexistes.
- ✓ Une **sensibilisation des managers et des collaborateurs sur le harcèlement moral, sexuel et agissements sexistes** (Organisation de temps d'échange sous forme de café-échange ou Webinaire) dont le contenu est diffusée via MySegula.
- ✓ Analyse et évaluation des risques : mise en place d'actions associées via la mise à jour régulière du DUER.

3.5 Création boîte mail et communication des contacts utiles

La présente charte prévoit de communiquer aux salariés les coordonnées téléphoniques des Responsables RH en charge des situations de harcèlement moral de leur périmètre, ainsi que celles des deux Référents Harcèlement sexuel et/ou agissements sexistes (côté employeur et côté salarié).

Par ailleurs, une adresse mail dédiée au signalement de harcèlement sexuel et/ou agissements sexistes, uniquement consultable par les Référents, est créée :

signalement.has.sma@segula.fr

Ces informations seront communiquées par voie d'affichage général sur chacun des sites de l'entreprise, par mail et sur MySegula.

L'objectif poursuivi est de permettre aux salariés témoins ou victimes de dénoncer des faits qu'ils estiment être constitutifs de harcèlement moral, sexuel ou agissements sexistes, afin d'assurer la transmission de cette information aux bons interlocuteurs, de mettre en œuvre un dispositif d'écoute préventif, et la prise en considération des signalements.

3.6 Procédure de traitement des situations de harcèlement

Les différents interlocuteurs (Direction et Représentants du Personnel) s'engagent à ce que toutes les requêtes soient traitées en toute indépendance, confidentialité et impartialité.

Tout salarié s'estimant victime de harcèlement au travail, a la possibilité :

- D'être entendu,
- D'être soutenu dans la recherche d'une solution aux difficultés auxquelles il est confronté,
- De déclencher les différentes étapes prévues par la présente Charte.

Le processus défini ci-après :

- Suppose de la part de chaque participant, le respect d'une stricte confidentialité quant aux situations exposées,
- Précise les différentes étapes et les rôles de chacun dans la prévention et la détection des situations à risques.

ARTICLE 4. LES DIFFERENTES ETAPES DU PROCESSUS RELATIF AUX SITUATIONS INTERNES

4.1 Le Signalement

Toute personne (Victime, Témoin) peut adresser un signalement à l'un des acteurs définis à l'article 3.3 de la présente charte, visant à dénoncer des faits pouvant caractériser un harcèlement de quelle que nature que ce soit, ou un agissement sexiste.

➤ En cas d'harcèlement moral :

Un formulaire de signalement propre au harcèlement moral est mis en place et à disposition de l'ensemble des salariés, accessible sur MySegula.

Ce formulaire sera à adresser au RRH auquel est rattachée la présumée victime.

➤ En cas d'harcèlement sexuel et/ou agissements sexistes :

Attention mise en forme : Un formulaire de signalement est mis à disposition de l'ensemble des salariés auprès des Référents harcèlement sexuel et/ou agissements sexistes, et également accessible sur MySegula.

Ce signalement peut résulter des suites d'un échange préalable et oral avec l'un des deux Référents harcèlement, un Représentant du Personnel (membre CSSCT, CSE, RP) ou encore le Responsable RH.

Il sera formalisé via le formulaire de signalement (en annexe) et adressé par mail aux deux Référents harcèlement, via la boîte mail dédiée ou à défaut, sur leur boîte professionnelle.

Le Référent destinataire d'un signalement envoyé sur sa boîte professionnelle, en informe de suite l'autre Référent. Après concertation, ils s'accordent pour s'entretenir avec l'auteur du signalement. Ce rendez-vous doit alors être organisé **dans un délai maximal de 15 jours suivant la réception du signalement.**

En cas d'indisponibilité du Référent RH, sa participation pourra être déléguée à une autre personne (autre RRH par exemple).

Dès lors que les éléments communiqués à l'étape du signalement ne laissent place à aucun doute sur la réalité de la situation de harcèlement, et seulement si, la Direction veillera à préserver la santé physique et mentale de la victime.

4.2 Enquête préliminaire

Le Responsable RH en charge du périmètre duquel dépend le salarié présumé victime d'un harcèlement moral, ou les Référents harcèlement sexuel (si la situation décrite semble relever de cette catégorie) s'entretient/s'entretiennent avec l'auteur du signalement et l'informe/l'informent des prochaines démarches et étapes envisageables dans le cadre de la procédure interne (Médiation, enquête, recours, contact organismes extérieurs...).

Si les deux protagonistes ne dépendent pas du même RRH, le traitement de cette situation sera alors confié à un Responsable RH défini en amont.

Suite à cet entretien, et après concertation avec la personne ayant réalisé le signalement, le RRH et les Référents réalisent un entretien avec le salarié présumé « victime » et séparément avec le salarié présumé « harceleur ».

Des comptes rendus de ces entretiens seront alors rédigés, et dans la mesure du possible, seront cosignés par les intervenants.

Annexe : Fiche 1 et 2

Suite à l'analyse globale de ces entretiens, si la situation venait à ne pas caractériser un harcèlement au sens juridique, en concertation avec les Ressources Humaines, le RRH ou les Référents harcèlement et/ou agissements sexistes informeront les parties de leur décision de mettre fin à ladite procédure.

Toutefois, dans une telle situation, la Direction s'engage à expliquer la décision à la personne affectée par les faits perçus comme du harcèlement et à accompagner la personne innocentée. Il leur sera alors proposé une médiation.

La procédure prendra fin avec leur accord explicite.

Si les faits relatés caractérisent une situation de harcèlement moral, sexuel et/ou agissements sexistes, et selon la gravité des faits, il pourra être proposé aux deux parties, une médiation interne.

4.3 La Médiation

4.3.1 Généralités

Conformément à l'article L.1152-6 du Code du Travail une procédure de médiation peut être mise en œuvre par toutes personnes de l'entreprise s'estimant victime de harcèlement ou par la personne mise en cause.

Cette procédure de médiation doit permettre une résolution de la situation **dans un délai d'un mois** à compter de l'ouverture de la procédure de médiation tout en protégeant la victime présumée par des mesures immédiates et conservatoires.

La procédure de médiation repose sur les entretiens réalisés avec le salarié s'estimant victime et le présumé harceleur durant l'enquête préliminaire.

Dans le cadre de la médiation, des auditions menées conjointement avec l'accord des parties concernées, pourront être organisées par :

- Un Représentant de la Direction (RRH de la présumé victime en cas d'harcèlement moral)

Si les deux protagonistes ne dépendent pas du même RRH, le traitement de cette situation sera alors confié à un Responsable RH défini en amont.

- En cas d'harcèlement sexuel :
Les Référénts harcèlement sexuel et/ou agissements sexistes conformément à l'article 3.3.2 de la présente charte.
En cas d'indisponibilité du Référént RH, sa participation pourra être déléguée à une autre personne (autre RRH par exemple).
- En cas d'harcèlement moral : Un Représentant des salariés (Représentant du Personnel)

Cette médiation aura pour rôle d'échanger sur la situation, de recenser les problèmes rencontrés et proposer des solutions réalisables de nature à permettre de restaurer des relations de travail dans le respect de la dignité de chacun.

Au terme de cette étape, un procès-verbal de médiation est rédigé. Il est établi conjointement par le Représentant de la Direction et le Représentant du salarié ou des Référénts (en cas de harcèlement sexuel et/ou agissements sexistes) ayant procédé aux auditions. Ce procès-verbal est signé par l'ensemble des participants à la médiation.

Ce procès-verbal permet de consigner par écrit des propositions d'actions visant à mettre fin au conflit.

Tous les acteurs de la procédure sont soumis à une obligation de confidentialité et de neutralité.

En cas de refus de recourir à la procédure de médiation, par l'une ou l'autre des parties concernées ou en cas d'échec de cette étape, une enquête interne devra alors être déclenchée par la Direction des Ressources Humaines.

4.4 L'enquête interne

Cette étape doit permettre une résolution de la situation dénoncée dans un délai **d'un mois**.

Objectifs et fonctionnement de l'enquête

L'objectif d'une enquête interne est de :

- ⇒ Vérifier si les faits de harcèlement sont caractérisés
- ⇒ Identifier les éléments ou dysfonctionnements à l'origine de la situation dénoncée à l'aide d'entretiens
- ⇒ Préconiser des actions correctives/coercitives devant résoudre la situation dénoncée

Lorsque l'enquête concerne des faits pouvant être qualifiés de harcèlement sexuel, cette dernière doit être organisée et menée par les Référénts harcèlement sexuel et/ou agissements sexistes, spécifiquement formés sur le traitement de ces situations.

Pour les autres situations, cette enquête sera diligentée de manière conjointe entre un Représentant de la Direction (de préférence, le RRH du périmètre de la présumée victime) et un Représentant du Personnel (prioritairement celui qui aurait été sollicité par la présumée victime).

La réalisation de cette enquête requiert à minima l'audition de la victime présumée, du présumé harceleur ainsi que celle des témoins identifiés ou appelés par l'une ou l'autre des parties.

A l'issue de ces auditions :

- ⇒ Chaque intervenant audité sera amené à éventuellement corriger et/ou compléter, puis valider et signer le rapport d'audition auquel il aura répondu, étant prévenu en début d'audition qu'une fausse déclaration est répréhensible pénalement.
- ⇒ Un rapport d'enquête détaillé sera rédigé et co-signé par les auditeurs. Il y sera fait mention des éventuelles mesures correctives préconisées.

Ce rapport pourra être produit en cas de suites juridiques.

- **Principes fondamentaux de l'enquête**

L'étape susmentionnée doit être mise en place pour identifier, comprendre et traiter les phénomènes de harcèlement.

Les principes de dignité, de confidentialité, d'impartialité et de traitements équitables doivent être respectés tout au long du processus.

Ainsi, pour être adéquate, cette étape doit prendre en considération les éléments suivants, dont la liste n'est pas limitative :

- ⇒ Il est dans l'intérêt de tous d'agir avec la discrétion nécessaire pour respecter la confidentialité nécessaire à la préservation de la dignité et la vie privée de chacun.
- ⇒ Aucune information, autre qu'anonyme ne doit être divulguée aux parties non impliquées dans l'affaire en cause.
- ⇒ Les signalements doivent être étayés par des informations détaillées (lieux, date, agissements, faits, éléments objectifs, informations, documents, courriels, témoignages en tant que témoin direct, attestations...)
- ⇒ Toutes les parties impliquées doivent bénéficier d'une écoute impartiale et d'un traitement équitable.
- ⇒ Les fausses accusations délibérées ne doivent pas être tolérées, et peuvent entraîner des mesures disciplinaires.
- ⇒ Le respect de la présomption d'innocence est requis.

Le(s) salarié(s) concernés (LES salariés) (victime ou témoin) peuvent, à leur demande, disposer d'un accompagnement individuel auprès de la médecine du travail, du service des Ressources Humaines, pendant les différentes étapes définies au sein de la présente charte, ainsi que dans la mise en œuvre des solutions envisagées.

- **Conclusions de l'enquête**

A l'issue des différents entretiens et de l'établissement du rapport d'enquête, plusieurs situations sont possibles :

- Reconnaissance d'un cas de harcèlement entraînera la mise en place des mesures identifiées dans le rapport d'enquête, pour exemple et sans que cela ne soit exhaustif,
 - Un accompagnement de la victime, lorsque cela est possible par exemple par le biais d'un accompagnement psychologique en lien avec le service de santé au travail compétent
 - Des actions de formation : coaching, accompagnement de l'auteur des faits,
 - Des mesures organisationnelles
 - Des sanctions disciplinaires pouvant aller jusqu'au licenciement



- Des actions correctives/coercitives vis-à-vis du salarié reconnu harceleur,

La Direction des Ressources Humaines est responsable de la bonne application des mesures correctives/coercitives.

En l'absence d'une situation avérée de harcèlement, aucune sanction ne saurait être prise à l'égard de l'une ou l'autre des parties, sauf en cas de mauvaise foi avérée. La poursuite des relations de travail sera privilégiée.

ARTICLE 5. SITUATION SPECIFIQUE IMPLIQUANT UN PROTAGONISTE EXTERNE (CLIENT OU PRESTATAIRE)

La présumée victime, comme le présumé harceleur pouvant être un client ou un prestataire, afin que l'employeur puisse garantir la présomption d'innocence, comme la protection de l'ensemble de ses salariés, l'étape du signalement reste requise.

Le Représentant de la Direction dûment mandaté à cet effet, prendra alors contact avec le Responsable client ou du Responsable du prestataire, et/ou avec le service RH respectif, afin de les informer du problème rencontré et de convenir des solutions à prendre dans les plus brefs délais.

Si la situation remontée revête un caractère sexuel, nos Référents harcèlement sexuel et/ou agissements sexistes en seront informés et consultés sur les suites à donner.

ARTICLE 6. LES MODALITES DE SUIVI

Les Référents harcèlement Employeur et Salarié rédigent, une fois par an, un bilan annuel à la faveur d'une réunion ordinaire de la CSSCT comprenant :

- Le nombre de signalement, avec un distinguo pour les situations internes / externes.
- Les suites données au signalement
- Les bonnes pratiques identifiées et actions développées

Le bilan est conservé par le Référent harcèlement employeur. Tous les membres de la commission sont soumis à une obligation de confidentialité et de neutralité.

ARTICLE 7. DATE D'APPLICATION

La présente Charte prend effet à compter du 01/03/2024. Elle est conclue pour une durée indéterminée.

Annexée au Règlement Intérieur de chaque établissement de l'entreprise, la charte sera affichée dans tous les sites de l'entreprise, déposée au secrétariat-greffe du Conseil de Prud'hommes de Nanterre et transmise aux inspections du travail.

Signature DRH

ANNEXES

Dispositions légales

Dispositions générales (extraits du Code du Travail et du Code Civil)

Article D. 1151-1

L'information prévue au second alinéa de l'article L. 1153-5 précise l'adresse et le numéro d'appel :

- 1° Du médecin du travail ou du service de santé au travail compétent pour l'établissement ;
- 2° De l'inspection du travail compétente ainsi que le nom de l'inspecteur compétent ;
- 3° Du Défenseur des droits ;
- 4° Du référent prévu à l'article L. 1153-5-1 dans toute entreprise employant au moins deux cent cinquante salariés ;
- 5° Du référent prévu à l'article L. 2314-1 lorsqu'un comité social et économique existe.

Article L. 1321-2

Le règlement intérieur rappelle :

- 1° Les dispositions relatives aux droits de la défense des salariés définis aux articles L. 1332-1 à L. 1332-3 ou par la convention collective applicable ;
- 2° Les dispositions relatives aux harcèlements moral et sexuel et aux agissements sexistes prévues par le présent code.

Article L. 2314-1

Le comité social et économique comprend l'employeur et une délégation du personnel comportant un nombre de membres déterminé par décret en Conseil d'Etat compte tenu du nombre des salariés. La délégation du personnel comporte un nombre égal de titulaires et de suppléants. Le suppléant assiste aux réunions en l'absence du titulaire. Le nombre de membres et le nombre d'heures de délégation peuvent être modifiés par accord dans les conditions prévues par l'article L. 2314-7. 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.

Article L. 2312-9

Dans le champ de la santé, de la sécurité et des conditions de travail, le comité social et économique :

- 1° Procède à l'analyse des risques professionnels auxquels peuvent être exposés les travailleurs, notamment les femmes enceintes, ainsi que des effets de l'exposition aux facteurs de risques professionnels mentionnés à l'article L. 4161-1 ;
- 2° Contribue notamment à faciliter l'accès des femmes à tous les emplois, à la résolution des problèmes liés à la maternité, l'adaptation et à l'aménagement des postes de travail afin de faciliter l'accès et le maintien des personnes handicapées à tous les emplois au cours de leur vie professionnelle ;
- 3° Peut 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. Le refus de l'employeur est motivé.

Article 222-33

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

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

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

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

Article L. 1153-1

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

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 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.1153-5

L'employeur prend toutes dispositions nécessaires en vue de prévenir les agissements de harcèlement sexuel.

Article L. 1142-2-1

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.

Article L.1152-1

Aucun salarié ne doit subir les agissements répétés de harcèlement moral qui ont pour objet ou pour effet une dégradation de ses conditions de travail susceptible de porter atteinte à ses droits et à sa dignité, d'altérer sa santé physique ou mentale ou de compromettre son avenir professionnel.

Article L.1152-2

Aucun salarié 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 agissements répétés de harcèlement moral ou pour avoir témoigné de tels agissements ou les avoir relatés.

Article L.1152-3

Toute rupture du contrat de travail intervenue en méconnaissance des dispositions des articles L.1152-1 et L.1152-2, toute disposition ou tout acte contraire est nul.

Article L.1152-4

L'employeur prend toutes dispositions nécessaires en vue de prévenir les agissements de harcèlement moral.

Article L.1152-5

Tout salarié ayant procédé à des agissements de harcèlement moral est passible d'une sanction disciplinaire.

Article L.4122-1

Conformément aux instructions qui lui sont données par l'employeur, dans les conditions prévues au règlement intérieur pour les entreprises tenues d'en élaborer un, il incombe à chaque travailleur de prendre soin, en fonction de sa formation et selon ses possibilités, de sa santé et de sa sécurité ainsi que de celles des autres personnes concernées par ses actes ou ses omissions au travail. Les instructions de l'employeur précisent, en particulier lorsque la nature des risques le justifie, les conditions d'utilisation des équipements de travail, des moyens de protection, des substances et préparations dangereuses. Elles sont adaptées à la nature des tâches à accomplir. Les dispositions du premier alinéa sont sans incidence sur le principe de la responsabilité de l'employeur.

Article L.4121-1

L'employeur prend les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs. Ces mesures comprennent : 1° Des actions de prévention des risques professionnels ; 2° Des actions d'information et de formation ; 3° La mise en place d'une organisation et de moyens adaptés. L'employeur veille à l'adaptation de ces mesures pour tenir compte du changement des circonstances et tendre à l'amélioration des situations existantes.

Article L. 4121-2

L'employeur met en œuvre les mesures prévues à l'article L. 4121-1 sur le fondement des principes généraux de prévention suivants :

- 1° Eviter les risques ;
- 2° Evaluer les risques qui ne peuvent pas être évités ;
- 3° Combattre les risques à la source ;
- 4° Adapter le travail à l'homme, en particulier en ce qui concerne la conception des postes de travail ainsi que le choix des équipements de travail et des méthodes de travail et de production, en vue notamment de limiter le travail monotone et le travail cadencé et de réduire les effets de ceux-ci sur la santé ;
- 5° Tenir compte de l'état d'évolution de la technique ;
- 6° Remplacer ce qui est dangereux par ce qui n'est pas dangereux ou par ce qui est moins dangereux ;
- 7° Planifier la prévention en y intégrant, dans un ensemble cohérent, la technique, l'organisation du travail, les conditions de travail, les relations sociales et l'influence des facteurs ambiants, notamment les risques liés au harcèlement moral et au harcèlement sexuel, tels qu'ils sont définis aux articles L. 1152-1 et L. 1153-1, ainsi que ceux liés aux agissements sexistes définis à l'article L. 1142-2-1 ;
- 8° Prendre des mesures de protection collective en leur donnant la priorité sur les mesures de protection individuelle ;
- 9° Donner les instructions appropriées aux travailleurs.

Article L. 1153-5

L'employeur prend toutes dispositions nécessaires en vue de prévenir les faits de harcèlement sexuel, d'y mettre un terme et de les sanctionner. Dans les lieux de travail ainsi que dans les locaux ou à la porte des locaux où se fait l'embauche, les personnes mentionnées à l'article L. 1153-2 sont informées par tout moyen du texte de l'article 222-33 du code pénal ainsi que des actions contentieuses civiles et pénales ouvertes en matière de harcèlement sexuel et des coordonnées des autorités et services compétents. La liste de ces services est définie par décret.

Article L. 1332-4

Aucun fait fautif ne peut donner lieu à lui seul à l'engagement de poursuites disciplinaires au-delà d'un délai de deux mois à compter du jour où l'employeur en a eu connaissance, à moins que ce fait ait donné lieu dans le même délai à l'exercice de poursuites pénales.

Article L. 1153-5-1

Dans toute entreprise employant au moins deux cent cinquante 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.

Article L. 1153-6

Tout salarié ayant procédé à des faits de harcèlement sexuel est passible d'une sanction disciplinaire.

Article L. 1153-3

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. 1153-4

Toute disposition ou tout acte contraire aux dispositions des articles L. 1153-1 à L. 1153-3 est nul.

Article L. 1154-1

Lorsque survient un litige relatif à l'application des articles L. 1152-1 à L. 1152-3 et L. 1153-1 à L. 1153-4, le candidat à un emploi, à un stage ou à une période de formation en entreprise ou le salarié présente des éléments de fait laissant supposer l'existence d'un harcèlement. Au vu de ces éléments, il incombe à la partie défenderesse de prouver que ces agissements ne sont pas constitutifs d'un tel harcèlement et que sa décision est justifiée par des éléments objectifs étrangers à tout harcèlement. Le juge forme sa conviction après avoir ordonné, en cas de besoin, toutes les mesures d'instruction qu'il estime utiles.

Article L. 1152-6

Une procédure de médiation peut être mise en œuvre par toute personne de l'entreprise s'estimant victime de harcèlement moral ou par la personne mise en cause. Le choix du médiateur fait l'objet d'un accord entre les parties. Le médiateur s'informe de l'état des relations entre les parties. Il tente de les concilier et leur soumet des propositions qu'il consigne par écrit en vue de mettre fin au harcèlement. Lorsque la conciliation échoue, le médiateur informe les parties des éventuelles sanctions encourues et des garanties procédurales prévues en faveur de la victime.

Article L. 1154-2

Les organisations syndicales représentatives dans l'entreprise peuvent exercer en justice toutes les actions résultant des articles L. 1152-1 à L. 1152-3 et L. 1153-1 à L. 1153-4. Elles peuvent exercer ces actions en faveur d'un salarié de l'entreprise dans les conditions prévues par l'article L. 1154-1, sous réserve de justifier d'un accord écrit de l'intéressé. L'intéressé peut toujours intervenir à l'instance engagée par le syndicat et y mettre fin à tout moment.

Article L. 2312-59

Si un membre de la délégation du personnel au comité social et économique 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. En cas de carence de l'employeur ou de divergence sur la réalité de cette atteinte, et à défaut

de solution trouvée avec l'employeur, le salarié, ou le membre de la délégation du personnel au comité social et économique si le salarié intéressé averti par écrit ne s'y oppose pas, saisit le bureau de jugement du conseil de prud'hommes qui statue selon la forme des référés. Le juge peut ordonner toutes mesures propres à faire cesser cette atteinte et assortir sa décision d'une astreinte qui sera liquidée au profit du Trésor.

Sites INTERNET

Sites internet du ministère du travail : travail-emploi.gouv.fr & <https://travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/accord-harcelement-violence-2010-2.pdf>

Site du gouvernement sur la lutte contre les violences sexistes et sexuelles : stop-violences-femmes.gouv.fr

Page « Harcèlement sexuel » du site internet du ministère de l'Intérieur : www.demarches.interieur.gouv.fr/particuliers/harcelement-sexuel

Défenseur des droits : www.defenseurdesdroits.fr

Agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail : www.anact.fr

Institut national de recherche et de sécurité pour la prévention des accidents du travail et des maladies professionnelles (INRS) : www.inrs.fr