

AVENANT 4 AU REGLEMENT INTERIEUR

1-Dans le cadre des dispositions relatives aux harcèlements, annule et remplace le paragraphe

« IV- Sanctions éventuelles – Procédure disciplinaire et garanties du salarié :
C. Harcèlement sexuel »

IV- Sanctions éventuelles – Procédure disciplinaire et garanties du salarié :

C. Dispositions relatives aux harcèlements

a- Harcèlement sexuel et agissements sexistes

Conformément à l'article L. 1153-2 du Code du Travail : « *Aucun salarié, aucune personne en formation ou en stage, aucun candidat à un recrutement, à un stage ou à une formation en entreprise ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire, directe ou indirecte, notamment en matière de rémunération, de formation, de reclassement, d'affectation, de qualification, de classification, de promotion professionnelle, de mutation ou de renouvellement de contrat pour avoir subi ou refusé de subir des faits de harcèlement sexuel tels que définis à l'article L. 1153-1, y compris, dans le cas mentionné au 1° du même article, si les propos ou comportements n'ont pas été répétés.* »

Conformément à l'article L. 1153-1 du code du Travail :
« *Aucun salarié ne doit subir des faits :*

1° *Soit de harcèlement sexuel, constitué par des propos ou comportements à connotation sexuelle répétés qui soit portent atteinte à sa dignité en raison de leur caractère dégradant ou humiliant, soit créent à son encontre une situation intimidante, hostile ou offensante ;*

2° *Soit assimilés au harcèlement sexuel, consistant en toute forme de pression grave, même non répétée, exercée dans le but réel ou apparent d'obtenir un acte de nature sexuelle, que celui-ci soit recherché au profit de l'auteur des faits ou au profit d'un tiers.* »

L'article 222-33 du Code pénal, diffusé sur les tableaux d'affichage de l'établissement situés en salle de pause, bureau MCD, bureau administratif, arrière cuisine, prévoit que :

« *1. - 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 ;*

Handwritten notes in blue ink: "5.8.17", "NB", and a signature.

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

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

III. - Les faits mentionnés aux I et II sont punis de deux ans d'emprisonnement et de 30 000 € d'amende.

Ces peines sont portées à trois ans d'emprisonnement et 45 000 € d'amende lorsque les faits sont commis:

1° Par une personne qui abuse de l'autorité que lui confèrent ses fonctions ;

2° Sur un mineur de quinze ans ;

3° Sur une personne dont la particulière vulnérabilité, due à son âge, à une maladie, à une infirmité, à une déficience physique ou psychique ou à un état de grossesse, est apparente ou connue de leur auteur;

4° Sur une personne dont la particulière vulnérabilité ou dépendance résultant de la précarité de sa situation économique ou sociale est apparente ou connue de leur auteur ;

5° Par plusieurs personnes agissant en qualité d'auteur ou de complice ;

6° Par l'utilisation d'un service de communication au public en ligne ou par le biais d'un support numérique ou électronique ;

7° Alors qu'un mineur était présent et y a assisté ;

8° Par un ascendant ou par toute autre personne ayant sur la victime une autorité de droit ou de fait. »

Conformément à l'article L. 1142-2-1 du Code du travail, « nul ne doit subir d'agissement sexiste, défini comme tout agissement lié au sexe d'une personne, ayant pour objet ou pour effet de porter atteinte à sa dignité ou de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant. »

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

b- Harcèlement moral

Conformément à l'article L. 1152-1 du Code du travail : « Aucun salarié ne doit subir les propos ou comportements répétés de harcèlement moral qui ont pour objet ou pour effet une dégradation des 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. »

Conformément à l'article L. 1152-2 du Code du travail : « Aucun salarié, aucune personne en formation ou en stage ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire 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 constitutifs de harcèlement moral ou pour avoir témoigné de tels agissements ou les avoir relatés. »

JP
AP
30
2/3
NB
J.P.T.
JP

L'article 222-33-2 du Code diffusé sur les tableaux d'affichage de l'établissement situés en salle de pause, bureau MCD, bureau administratif, arrière cuisine, prévoit que :

« Le fait de harceler autrui par des propos ou comportements répétés ayant pour objet ou pour effet une dégradation des 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, est puni de deux ans d'emprisonnement et de 30 000 € d'amende. »

En outre, tout salarié ayant procédé à des agissements de harcèlement moral est passible d'une sanction disciplinaire.

Annexe 1 : Charte de fonctionnement des dispositifs de signalement et traitement des situations de violences sexuelles, de harcèlement sexuel ou moral, d'agissements sexistes et violences internes

2- Ajout au paragraphe « III- Discipline » d'un grand « G » dans le cadre de la lutte contre le blanchiment de capitaux et le financement du terrorisme et d'un grand « H » dans le cadre du Jeu Responsable

III- Discipline :

G. Lutte contre le blanchiment de capitaux et le financement du terrorisme

Les salariés soumis à agrément veillent à assurer une stricte application des obligations en matière de lutte contre le blanchiment de capitaux et financement de terrorisme.

H. Jeu Responsable

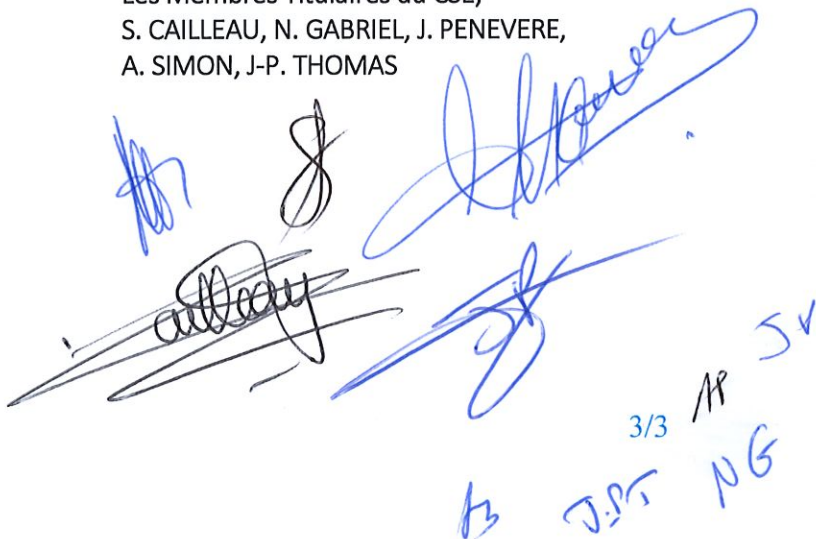
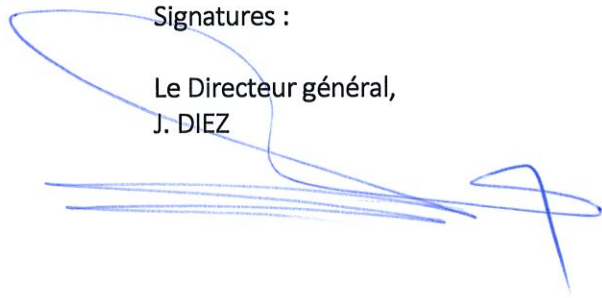
Les salariés soumis à agrément veillent à assurer une stricte application des obligations en faveur d'un jeu responsable.

La Roche-Posay, le 22 avril 2021

Signatures :

Le Directeur général,
J. DIEZ

Les Membres Titulaires du CSE,
S. CAILLEAU, N. GABRIEL, J. PENEVERE,
A. SIMON, J-P. THOMAS



3/3 AP 54
J-P.T NG

Charte de fonctionnement des dispositifs de signalement et traitement des situations de violences sexuelles, de harcèlement sexuel ou moral, d'agissements sexistes et violences internes

Préambule :

Le respect de la dignité des personnes à tous les niveaux est un principe fondamental qui ne peut être transgressé, y compris sur le lieu de travail. C'est pourquoi l'objectif de cette charte est de participer à la sensibilisation et à la prévention de toute forme de harcèlement et de violence au travail.

Cette présente charte, annexée au règlement intérieur, a pour objet de préciser la responsabilité des salariés qui se rendraient coupables de faits de harcèlement et/ou de violence au travail, ainsi que la procédure à suivre par le salarié qui s'estimerait victime de tels agissements.

Elle se fonde sur les principes de loyauté, respect de la dignité de la personne, du droit des personnes et des libertés individuelles dans l'entreprise. Le respect de la santé physique et mentale des collaborateurs est une des valeurs éthiques fondamentales de notre entreprise, et nous comptons sur l'implication de tous pour faire de ces valeurs une priorité.

I. Qu'est-ce que le harcèlement et les violences internes au Travail ?

1. Définitions du harcèlement sexuel et moral au regard du Code du travail et les sanctions pénales

▪ Le harcèlement moral

Article L1152-1 CT: « 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 L1152-2 CT : « 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 L1152-3 CT: « Toute rupture du contrat de travail intervenue en méconnaissance des dispositions des articles

Article L1152-4 CT: « L'employeur prend toutes dispositions nécessaires en vue de prévenir les agissements de harcèlement moral »

Article L1152-5 CT: « Tout salarié ayant procédé à des agissements de harcèlement moral est passible d'une sanction disciplinaire. »

Article L1152-6 CT: « 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 222-33-2-2 CP : « Le fait de harceler une personne par des propos ou comportements répétés ayant pour objet ou pour effet une dégradation de ses conditions de vie se traduisant par une altération de sa santé physique ou mentale est puni d'un an d'emprisonnement et de 15 000 € d'amende lorsque ces faits ont causé une incapacité totale de travail inférieure ou égale à huit jours ou n'ont entraîné aucune incapacité de travail.

L'infraction est également constituée :

- 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 ;
- 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.

Les faits mentionnés aux premier à quatrième alinéas sont punis de deux ans d'emprisonnement et de 30 000 € d'amende :

- Lorsqu'ils ont causé une incapacité totale de travail supérieure à huit jours ;
- Lorsqu'ils ont été commis sur un mineur de quinze ans ;
- Lorsqu'ils ont été commis sur une personne dont la particulière vulnérabilité, due à son âge, à une maladie, à une infirmité, à une déficience physique ou psychique ou à un état de grossesse, est apparente ou connue de leur auteur ;
- Lorsqu'ils ont été commis par l'utilisation d'un service de communication au public en ligne ou par le biais d'un support numérique ou électronique ;

se
A BSG 1
NGA

5° Lorsqu'un mineur était présent et y a assisté.

Les faits mentionnés aux premier à quatrième alinéas sont punis de trois ans d'emprisonnement et de 45 000 € d'amende lorsqu'ils sont commis dans deux des circonstances mentionnées aux 1° à 5°. »

▪ Le Harcèlement sexuel

Article L1153-1 CT: « 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 L1153-2 CT: «Aucun salarié, aucune personne en formation ou en stage, aucun candidat à un recrutement, à un stage ou à une formation en entreprise ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire, directe ou indirecte, notamment en matière de rémunération, de formation, de reclassement, d'affectation, de qualification, de classification, de promotion professionnelle, de mutation ou de renouvellement de contrat pour avoir subi ou refusé de subir des faits de harcèlement sexuel tels que définis à l'article L. 1153-1, y compris, dans le cas mentionné au 1° du même article, si les propos ou comportements n'ont pas été répétés. »

Article L1153-3 CT: « Aucun salarié ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire pour avoir témoigné des agissements de harcèlement sexuel ou pour les avoir relatés. »

Article L1153-4 CT: « Toute disposition ou tout acte contraire aux dispositions des articles L. 1153-1 à L. 1153-3 est nul. »

Article L1153-5 CT: « L'employeur prend toutes dispositions nécessaires en vue de prévenir les agissements de harcèlement sexuel.

Le texte de l'article 222-33 du code pénal est affiché dans les lieux de travail ainsi que dans les locaux ou à la porte des locaux où se fait l'embauche. »

Article L1153-6 CT: « Tout salarié ayant procédé à des agissements de harcèlement sexuel est passible d'une sanction disciplinaire. »

Article 222-33 CP : « I. - Le harcèlement sexuel est le fait d'imposer à une personne, de façon répétée, des propos ou comportements à connotation sexuelle ou sexiste qui soit portent atteinte à sa dignité en raison de leur caractère dégradant ou humiliant, soit créent à son encontre une situation intimidante, hostile ou offensante.

L'infraction est également constituée :

1° Lorsque ces propos ou comportements sont imposés à une même victime par plusieurs personnes, de manière concertée ou à l'instigation de l'une d'elles, alors même que chacune de ces personnes n'a pas agi de façon répétée ; 2° Lorsque ces propos ou comportements sont imposés à une même victime, successivement, par plusieurs personnes qui, même en l'absence de concertation, savent que ces propos ou comportements caractérisent une répétition.

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

III. - Les faits mentionnés aux I et II sont punis de deux ans d'emprisonnement et de 30 000 € d'amende.

Ces peines sont portées à trois ans d'emprisonnement et 45 000 € d'amende lorsque les faits sont commis :

1° Par une personne qui abuse de l'autorité que lui confèrent ses fonctions ;

2° Sur un mineur de quinze ans ;

3° Sur une personne dont la particulière vulnérabilité, due à son âge, à une maladie, à une infirmité, à une déficience physique ou psychique ou à un état de grossesse, est apparente ou connue de leur auteur ;

4° Sur une personne dont la particulière vulnérabilité ou dépendance résultant de la précarité de sa situation économique ou sociale est apparente ou connue de leur auteur ;

5° Par plusieurs personnes agissant en qualité d'auteur ou de complice ;

6° Par l'utilisation d'un service de communication au public en ligne ou par le biais d'un support numérique ou électronique ;

7° Alors qu'un mineur était présent et y a assisté ;

8° Par un ascendant ou par toute autre personne ayant sur la victime une autorité de droit ou de fait. »

2. Définition des violences internes et du harcèlement au regard de l'ANI du 26 mars 2010 sur le harcèlement et la violence au travail

« Le harcèlement et la violence au travail s'expriment par des comportements inacceptables d'un ou plusieurs individus ; ils peuvent prendre des formes différentes (physiques, psychologiques, sexuelles), dont certaines sont plus facilement identifiables que d'autres. L'environnement de travail peut avoir une influence sur l'exposition des personnes au harcèlement et à la violence.

JP
JST 2
NGH

Le harcèlement survient lorsqu'un ou plusieurs salariés font l'objet d'abus, de menaces et/ou d'humiliations répétés et délibérés dans des circonstances liées au travail, soit sur les lieux de travail, soit dans des situations liées au travail.

La violence au travail se produit lorsqu'un ou plusieurs salariés sont agressés dans des circonstances liées au travail. Elle va du manque de respect à la manifestation de la volonté de nuire, de détruire, de l'incivilité à l'agression physique. La violence au travail peut prendre la forme d'agression verbale, d'agression comportementale, notamment sexiste, d'agression physique, ...

Les incivilités contribuent à la dégradation des conditions de travail, notamment pour les salariés qui sont en relation quotidienne avec le public, et rendent difficile la vie en commun. Les entreprises qui laissent les incivilités s'installer, les banalisent et favorisent l'émergence d'actes plus graves de violence et de harcèlement.

Le harcèlement et la violence au travail peuvent être exercés par un ou plusieurs salariés ou par des tiers avec pour but ou pour effet de porter atteinte à la dignité d'un salarié, affectant sa santé et sa sécurité et/ou créant un environnement de travail hostile.

Les phénomènes de stress lorsqu'ils découlent de facteurs tenant à l'organisation du travail, l'environnement de travail ou une mauvaise communication dans l'entreprise peuvent conduire à des situations de harcèlement et de violence au travail plus difficiles à identifier. »

3. Les autres infractions et délits

▪ Agissement sexiste :

Article L. 1142-2-1 CT : « Nul ne doit subir d'agissement sexiste, défini comme tout agissement lié au sexe d'une personne, ayant pour objet ou pour effet de porter atteinte à sa dignité ou de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant .. »

▪ L'agression sexuelle :

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

▪ Le Viol :

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

II. Quels sont les acteurs de la prévention en entreprise ?

Dans le cadre de la démarche de prévention en matière de santé et de sécurité au travail, en vertu des dispositions

prévues à cet effet et conformément à la réglementation, un certain nombre d'acteurs sont sollicités afin de participer aux actions de prévention du harcèlement et autres situations de souffrance au travail, parmi eux :

1. La direction :

Elle doit veiller à ce que le respect et la dignité de chacun soit garantis, en définissant les messages et engagements au travers des politiques, et en assurant de l'efficacité des solutions proposées et retenues dans le plan d'action annuel de prévention des risques.

2. Le service Ressources Humaines :

Il est le garant de la bonne application de la présente charte :

- Il assure l'écoute et la prévention des situations de harcèlement et de toute autre souffrance au travail ;
- Il propose des mesures de traitement en cas de situation de violence interne identifiée en s'assurant de leurs bonnes applications et assure une vigilance permanente ;
- Il se tient informé des situations spécifiques et encourage les remontées d'informations.

3. Les managers :

- Ils s'assurent de l'approbation de cette charte auprès de leurs collaborateurs de leur service ;
- Ils sont vigilants pour détecter ou prévenir toute situation pouvant conduire à des agissements ou faits d'harcèlement ou de souffrance au travail ;
- Ils relaient tout doute ou alerte auprès de la Direction et du service des Ressources Humaines ;
- Ils mettent en œuvre les recommandations préconisées.

4. Chaque collaborateur :

Chaque collaborateur a une responsabilité en matière de protection de la santé et de la sécurité.

- Il est responsable de lui-même, de ses collègues et/ou des personnes en relation avec lui ;
- Il doit avoir un comportement adapté, faire preuve de bienveillance et de vigilance sur les personnes qui l'entourent ;
- Il est informé de la présente charte.

5. Le Comité Social et Economique :

En plus de son rôle d'alerte, « il peut susciter toute initiative qu'il estime utile et proposer notamment des actions de prévention [...] du harcèlement sexuel et des agissements sexistes » - article L. 2312-9 du code du travail.

En outre, doit être désigné parmi les membres du CSE, un référent en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes - Article L. 2314-1 du code du travail.

se / JJP
JSS 3
NBR

Des mesures de prévention du harcèlement sexuel co-construites avec les représentants du personnel sont la garantie d'une meilleure assimilation par les salariés et donc d'une plus grande efficacité.

6. Le référent en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et agissements sexistes:

Ses missions peuvent notamment porter sur :

- La réalisation d'actions de sensibilisation et de formation auprès des salariés et du personnel encadrant ;
- L'orientation des salariés vers les autorités compétentes que sont l'inspection du travail, la médecine du travail et le Défenseur des droits ;
- La mise en œuvre de procédures internes visant à favoriser le signalement et le traitement des situations de harcèlement sexuel ou d'agissement sexiste (modalités de signalement, d'enquête...);
- La réalisation d'une enquête interne suite au signalement de faits de harcèlement sexuel dans l'entreprise.

Les salariés de l'entreprise sont informés du nom, des coordonnées et des missions du référent au moyen de l'information prévue à l'article L. 1153-5 du code du travail.

7. Le service de santé au travail :

Il a pour mission exclusive d'éviter toute altération de la santé des travailleurs du fait de leur travail. A cette fin, il conseille les employeurs, les travailleurs et leurs représentants notamment sur les dispositions et mesures nécessaires afin de prévenir le harcèlement sexuel ou moral - article L. 4622-2 du code du travail.

8. L'inspection du Travail :

Outre leurs missions de contrôle et d'enquête consécutives au signalement d'un harcèlement sexuel dans une entreprise, peuvent intervenir par des actions de prévention en rappelant aux employeurs leurs obligations en la matière.

A ce titre, ils peuvent être amenés à co-organiser, avec les acteurs locaux de la prévention, des actions de sensibilisation et d'information à destination notamment des employeurs et des représentants du personnel.

III. Procédure en matière de harcèlement ou autre violence interne

1. En amont : Accompagner et faciliter le signalement des faits de harcèlement

Celle-ci est facilité par :

- La communication des coordonnées du référent du CSE, sur les panneaux d'affichage de l'entreprise ;

- Mise en place d'une boîte mail dédiée

2. Procédure de réception d'un signalement et de son traitement

Quel que soit son auteur (la victime, un témoin, un représentant du personnel...) et la forme qu'il prend (courrier, remontée orale à l'occasion d'un entretien...), tout signalement fera l'objet d'une transmission rapide en vue d'une première analyse, auprès du service Ressources Humaines.

Toute démarche effectuée par l'employeur, que ce soit, lors d'un signalement ou d'une enquête, est menée avec la plus grande discrétion.

Tout signalement s'accompagne d'une garantie d'anonymat tant à l'égard du salarié qui alerte que des personnes potentiellement concernées (les supposés agresseur et victime).

Si des investigations sont nécessaires, elles sont menées avec toutes les précautions requises, et notamment dans la plus grande confidentialité. Toutes les parties devant bénéficier d'une écoute impartiale et d'une équité de traitement.

Toute personne de l'entreprise souhaitant signaler ces agissements peut s'adresser au service des Ressources Humaines ou au Référent en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et agissements sexistes.

Lorsqu'un salarié dépose une requête ou effectue un signalement, sa réclamation, qui doit être étayée par des faits caractérisés, est instruite sans retard.

Chaque signalement fait l'objet d'un examen attentif.

En cas d'investigations, selon les circonstances, l'employeur peut décider de prendre les mesures conservatoires appropriées.

Le détail de la procédure interne de signalement et de traitement de faits de harcèlement sexuel est joint à la présente charte

3. Procédure de médiation

Après investigations, suite au signalement de conflits interpersonnels pouvant dégénérer, l'employeur peut, à la demande d'un salarié et avec l'accord des deux parties, saisir un médiateur.

La médiation peut en effet contribuer, si elle est mise en œuvre suffisamment rapidement après un signalement, à éviter des situations de harcèlement moral ou souffrance au travail.

Le médiateur est une personne reconnue de par sa connaissance de l'entreprise, son professionnalisme et son autorité. Il est indépendant des parties concernées. Il est

JP
AS
NB
G.S.C.4

garant d'une procédure menée en toute objectivité et confidentialité. Une fois saisi par l'employeur, le médiateur, avec l'accord des parties, s'informe de l'état des relations entre les parties, s'assure dans la mesure du possible de la véracité des faits rapportés, tente de concilier les parties, leur soumet des propositions écrites en vue de mettre fin au conflit et les informe des suites possibles.

Si les propositions émises n'ont pas l'aval de l'ensemble des parties prenantes, il en informe le service des ressources humaines.

Il peut également, en fonction des éléments recueillis, demander l'organisation d'une enquête interne.

Cette procédure de médiation complète le dispositif prévu par l'article L. 1152-6 du code du travail en cas de harcèlement moral.

IV. Sanctions à l'encontre des auteurs de harcèlement ou autre violence interne et les mesures d'accompagnement des salariés harcelés ou agressés

Cette charte s'applique à tous et pour tous. Aucune pratique de toute forme de harcèlement et/ou violence interne ne sera acceptée. Les accusations mensongères ou les allégations ayant une volonté de nuire à autrui seront également sanctionnées.

1. Sanction à l'encontre des auteurs de harcèlement ou de violence

Le salarié auteur de harcèlement ou de violence au travail est passible d'une sanction disciplinaire, pouvant aller jusqu'au licenciement en fonction de la gravité des faits, telle que prévues au règlement intérieur.

2. Protection des victimes harcelées ou agressés

Conformément aux articles L 1152-2 et L 1153-3 du code du travail, « aucun salarié ne doit être sanctionné, licencié, ou faire l'objet de mesure discriminatoire pour avoir témoigné des actes de harcèlement dans l'entreprise ».

En revanche, s'il est établi qu'il y a eu dénonciation de harcèlement alors que le salarié a connaissance de la fausseté des faits qu'il dénonce, celui-ci pourra faire l'objet d'une sanction disciplinaire, pouvant aller jusqu'au licenciement.

3. Mesures d'accompagnement des salariés harcelés ou agressés

Une fois l'auteur du harcèlement sanctionné, il convient de veiller à ce que la victime retrouve des conditions normales de travail.

Il s'agit d'être particulièrement vigilant aux représailles dont elle peut être l'objet de la part de collègues « solidaires » de l'harceleur.

En prévention, des entretiens réguliers avec la victime seront organisés au cours des semaines et des mois suivant l'enquête.

V. Dispositions finales

Cette présente charte est considérée comme une annexe au règlement intérieur applicable à la Société SAS Complexe Commercial de la Roche-Posay.

Elle sera donc :

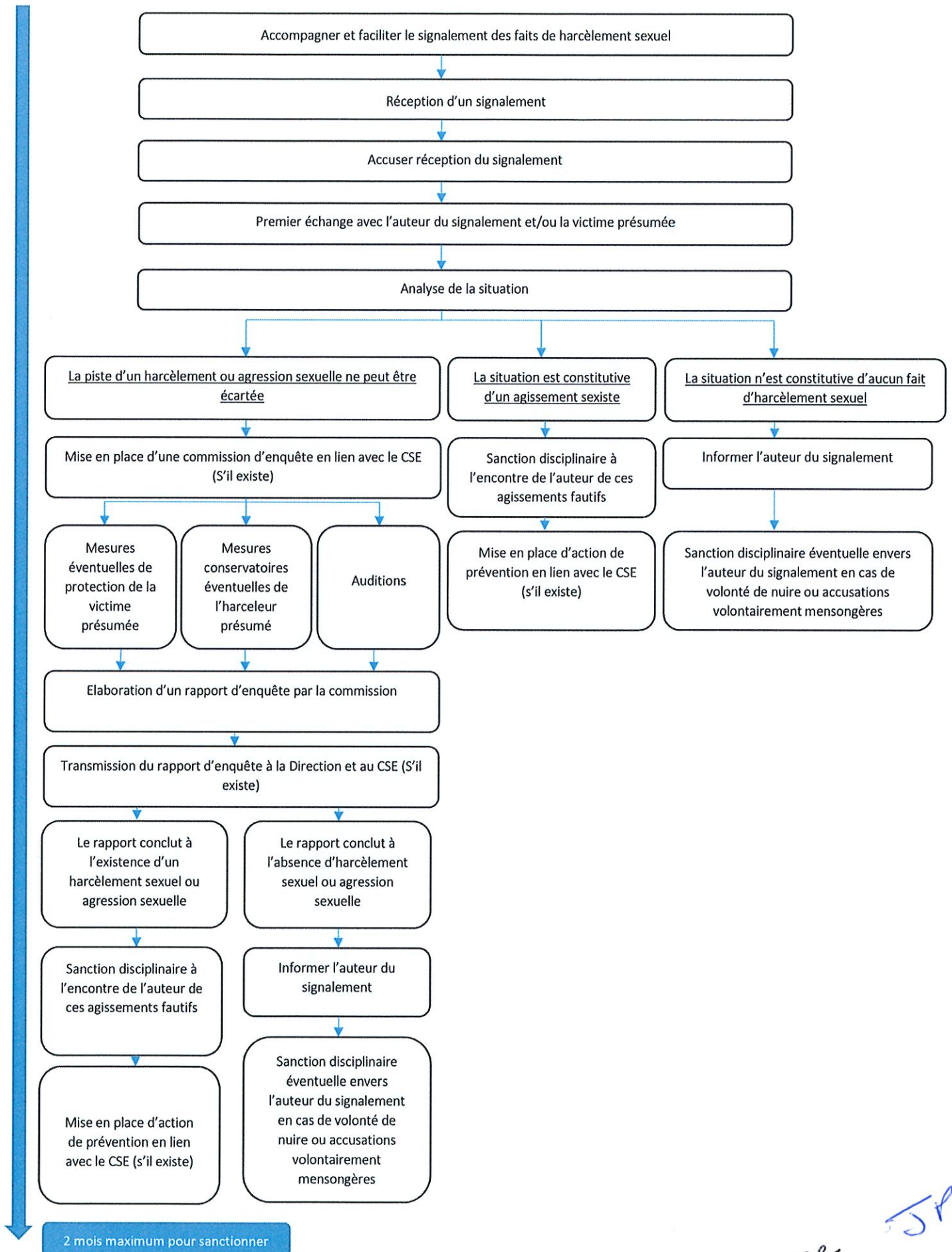
- Soumise pour information et consultation au Comité Social et Economique de la SAS Complexe Commercial de la Roche-Posay ;
- Communiquée à l'Inspecteur du travail ;
- Déposée au greffe du Conseil de Prud'hommes ;
- Annexée au règlement intérieur.

Elle sera affichée dans les locaux de l'entreprise sur les panneaux réservés à cet effet avec le règlement intérieur et sera tenu à la disposition du personnel et remis sur simple demande.

Elle entrera en vigueur un mois après l'accomplissement de la dernière des formalités de dépôt et de publicité.

Handwritten notes in blue ink at the bottom right corner of the page, including initials and the number 5.

Procédure interne de traitement des signalements et faits de harcèlement sexuel



JP
 8/1
 H JST
 6 A
 NB