pour affichage immédiat

Dalkia France

CHARTE DE REFERENCE RELATIVE A LA GESTION D'UNE SITUATION PRESUMEE DE HARCELEMENT OU DE VIOLENCE

Version actualisée - Septembre 2013

Références : ANI sur le harcèlement et la violence au travail du 26 mars 2010
Articles L1152-1, L1152-2, L1153-1, L1153-2 du Code du travail
Loi 2012-954 du 6 aout 2012

INFORMATIONS SUR LES PHENOMENES D'HARCELEMENT ET DE VIOLENCE

La violence au travail est caractérisée lorsqu'un ou plusieurs salariés sont agressés physiquement ou verbalement dans des circonstances liées au travail. Il peut s'agir notamment de manque de respect, d'incivilités, d'agressions verbales, comportementales ou même physiques.

Le harcèlement moral consiste en des abus, menaces, ou humiliations répétées et délibérées dans des circonstances liées au travail (sur le lieu de travail ou dans des situations de travail), subis par un ou plusieurs salariés.

Le harcèlement sexuel est défini comme suit par le 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 »

PREUVE

Le régime légal de la preuve est le suivant :

- Pour le salarié : établir des faits qui permettent de présumer l'existence d'un harcèlement.
- Pour l'employeur : rapporter la preuve que les agissements reprochés ne sont pas constitutifs du harcèlement et s'expliquent par des éléments objectifs.

Dalkia France

PROCEDURES A SUIVRE

Le DRH d'Etablissement est le principal acteur du processus de vigilance avec le CHSCT. Il intervient sur plusieurs axes :

- La prévention

Il veille notamment à ce que l'ensemble des collaborateurs soit attentif à la prévention des situations de harcèlement et de violence.

Il s'engage à sensibiliser les médecins du travail pour qu'ils alertent si besoin et pour qu'ils recommandent toute action de prévention qu'ils jugeraient utile (quand les faits ne touchent pas au secret médical).

Il recourt à l'analyse des indicateurs sociaux tels que l'absentéisme (y compris de courte durée), le turn-over, les accidents du travail, les démissions, pour examiner les situations et engager éventuellement des actions de prévention afin de diminuer la pression potentielle.

Il reste vigilant aux comportements qui, répétés et ajoutés à un contexte sensible, peuvent créer un faisceau d'indices (comme tutoyer sans réciprocité, couper la parole, utiliser un niveau verbal menaçant, faire disparaître les règles de savoir vivre, critiquer systématiquement, cesser toute communication verbale, techniques d'isolement, surveillances des faits et gestes…).

Dans le cadre des attributions des Institutions Représentatives du Personnel, le CHSCT agit, en lien avec le Comité d'Etablissement, pour la promotion de la prévention des risques professionnels dans l'établissement. Il peut notamment proposer des actions de prévention en matière de harcèlement et de violence au travail. En cas de refus de l'employeur, ce refus doit être motivé.

- L'alerte

Lorsqu'une situation de harcèlement / violence est suspectée (courrier qui dénonce, rumeur …), le DRH doit s'enquérir de la réalité des faits et objectiver la situation. Il procède à une enquête interne et réunit tous les éléments utiles

- répétition d'incidents,
- remontée d'information des IRP,
- médecin du travail,
- détails des absences (fréquence, durée, historique …)
- entretien annuel d'évaluation pour connaître les conditions de travail pour s'assurer de leur bon déroulement et des aspects relationnels,
- tous les échanges de mails et tous les écrits permettant de bien comprendre la situation,
- entretien avec la hiérarchie, les collègues pour chercher à comprendre la situation et replacer l'incident dans le contexte de travail de manière à faire une distinction entre ce qui relève d'une relation et des impératifs de travail et du harcèlement moral,
- échos auprès de l'assistante sociale de l'établissement …

Si besoin, il se déplace personnellement sur le lieu de travail des personnes concernées par la situation et il entend individuellement les salariés concernés, s'enquiert de tous les éléments (contexte familial, état de santé …) et organise en fonction de la situation un rendez vous contradictoire.

- traitement de la situation

En fonction de la situation, il envisage un recours externe ou interne tels que membres du CHSCT, IRP, Médecine du Travail ou assistante sociale…
Une fois la situation avérée, les victimes bénéficient d'un soutien (plan médical / psychologique) et si nécessaire d'une aide à leur maintien, à leur retour dans l'emploi ou à leur réinsertion.

Dalkia France

SANCTIONS DANS L'ENTREPRISE

Le salarié qui se rendrait coupable d'actes avérés de violences ou de harcèlement fera l'objet d'une sanction dans l'entreprise pouvant aller jusqu'au licenciement en fonction de la gravité des faits.

Seront également sanctionnés les salariés qui auraient dénoncé à tort des collaborateurs.

Sanctions légales

- Code du travail L1155-2:

Concernant les discriminations liées au harcèlement sexuel prévues par le Code du travail : Ces faits de discrimination sont punis d'un an d'emprisonnement et de 3750€ d'amende.
En cas de sanction à la fois sur la base du Code pénal et du Code du travail c'est la sanction du Code pénal (la plus sévère) qui sera appliquée.

Le juge peut également ordonner à titre de peine complémentaire l'affichage du jugement aux frais de la personne condamnée et l'insertion dans les journaux qu'elle désigne.

- Code pénal L.222-33 :

Concernant les discriminations liées au harcèlement sexuel prévues par le Code pénal, la sanction prévue est 3 ans d'emprisonnement et 45 000 € d'amende.

La loi a doublé les peines encourues pour harcèlement sexuel : 2 ans d'emprisonnement et 30 000€ d'amende.
Dans un souci de cohérence les articles réprimant le harcèlement sexuel dans le code du travail ont été supprimés, seules les peines retenues dans le Code pénal s'appliquent désormais.

La loi introduit la prise en compte de circonstances aggravantes dont la vulnérabilité ou la dépendance résultant de la situation économique ou sociale de la victime, situation connue ou apparente pour l'auteur.

Le harcèlement moral dans les relations de travail est désormais uniquement sanctionné par l'article L.222-33-2 du Code pénal et non plus par l'article L1155-2 du Code du travail. Il est puni des mêmes peines que le harcèlement sexuel : deux ans d'emprisonnement et 30 000€ d'amende.