

ACTICALL

CHARTRE DE PREVENTION DES HARCELEMENTS AU TRAVAIL

Préambule : les fondements de la charte

La présente charte s'inscrit dans la volonté absolue du Groupe ACTICALL de reconnaître au sein de l'entreprise les principes de respect de la dignité des personnes et du respect des droits des personnes et des libertés individuelles dans l'entreprise.

A l'échelon international, la Déclaration universelle des droits de l'homme de 1948 fait dans son préambule de la dignité humaine la base de tous les droits fondamentaux : « ...La reconnaissance de la dignité inhérente à tous les membres de la famille humaine et de leurs droits égaux et inaliénables constitue le fondement de la liberté, de la justice et de la paix dans le monde. »

A l'échelon européen, la Charte des droits fondamentaux de l'Union Européenne de 2000 y consacre son premier chapitre : « La dignité humaine est inviolable. Elle doit être respectée et protégée. »

1 - Objectifs de la charte

- 1.1 Maintenir un climat de travail exempt de toute forme de harcèlement et favoriser le respect de la dignité de la personne.
- 1.2 Contribuer à la sensibilisation, à l'information et à la formation des collaborateurs du groupe ACTICALL afin de prévenir les conduites de harcèlement et assurer à toute personne le droit d'être traitée en toute équité et sans harcèlement.
- 1.3 Donner à tous les salariés qui pensent être victime de harcèlement des procédures générales leur assurant que leur plainte sera examinée avec la plus grande impartialité et confidentialité.

2 - Application de la charte

La charte pose des principes, détermine des lignes d'action et définit des procédures spécifiques. Son respect est donc impératif.

La charte qui entend favoriser un traitement interne des situations ne se substitue pas mais s'ajoute aux garanties définies par la loi.

La portée de cette charte est donc importante car elle établit clairement les responsabilités de chacun dans son application, son utilisation et plus globalement son respect.

La charte est affichée sur les lieux de travail.

3 – Définitions légales du harcèlement sexuel et du harcèlement moral

3.1 – Harcèlement sexuel

Le harcèlement sexuel consiste en des agissements répétés et exerçant une pression sur la personne en vue d'obtenir des faveurs de nature sexuelle à son profit ou au profit d'un tiers (article L1153-1 du code du travail).

Aucun salarié, aucun candidat à un recrutement, à un stage ou à une période de 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 agissements de harcèlement sexuel (article L1153-2 du code du travail).

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 L1153-3 du code du travail).

Tout salarié ayant procédé à des agissements de harcèlement sexuel est passible d'une sanction disciplinaire (article L1153-6 du code du travail).

3.2 – Harcèlement moral

Le harcèlement moral consiste en des agissements répétés à l'égard d'un salarié, ayant pour objet la 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 L1152-1 du code du travail).

Le harcèlement moral n'est pas forcément le fait d'un supérieur hiérarchique ou de l'employeur. Il peut aussi émaner d'un simple collègue.

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 L1152-2) du code du travail.

Tout salarié ayant procédé à des agissements de harcèlement moral est passible d'une sanction disciplinaire (article L1152-5 du code du travail).

4 – Prévention des harcèlements au travail

4.1 La dignité est inhérente à la personne humaine, sa protection doit être assurée en toutes circonstances et notamment dans le cadre de la relation du travail.

La présente charte s'adosse au principe de loyauté dans l'exécution des contrats, au principe de respect de la dignité des personnes ainsi qu'au principe du droit des

personnes et des libertés individuelles dans l'entreprise. Le harcèlement au travail est un délit passible d'une sanction pénale (article L222-32-2 du code pénal).

Le harcèlement au travail par son caractère attentatoire à l'intégrité de la santé physique et mentale, à l'intégrité de la dignité humaine, est un délit qui n'admet aucune tolérance.

Ainsi le Groupe ACTICALL retient la prévention du risque de harcèlement au travail comme une des valeurs éthiques fondamentales de sa politique sociale.

- 4.2 Cette charte liée à l'éthique sociale du Groupe ACTICALL fait l'objet d'une large information auprès des salariés afin que chacun ait pleinement conscience :
- 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 par chacun et de l'intervention nécessaire de chacun lorsqu'il est témoin d'agissements visés par la loi.
 - des conséquences qu'un comportement de harcèlement peut provoquer, notamment sur la santé mentale et la dignité des personnes atteintes.
- 4.3 Il revient à la direction des ressources humaines du groupe ACTICALL d'assurer l'effectivité et le respect de la présente charte qui énonce la politique de l'entreprise en matière de prévention des harcèlements au travail.

La direction des ressources humaines du Groupe ACTICALL prend les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé des collaborateurs de l'entreprise. Ces mesures comprennent des actions de prévention des risques professionnels, d'information et de formation ainsi que la mise en place d'une organisation et des moyens adaptés.

5 - Procédures générales

Chaque collaborateur est informé :

- de son droit de déclencher à son initiative lorsqu'il s'estime victime de harcèlement les mesures mettant un terme à cette situation et ci-après définies ;
- des conséquences de fausses allégations et de la mise en œuvre abusive des procédures décrites ci-après.

5.1 – Principes et généralités des procédures générales

Le Groupe ACTICALL s'engage à instruire avec la plus grande diligence toute plainte de harcèlement et à mettre en place toute action dissuasive ou correctrice afin de faire cesser la situation exposée.

Les procédures décrites ci-après supposent de la part de chaque intervenant le respect de la plus stricte confidentialité quant aux situations exposées.

Le groupe ACTICALL s'engage à la plus stricte impartialité dans le traitement des situations exposées et à informer le salarié de l'évolution du dossier et à toute décision relative au litige.

Le groupe ACTICALL rappelle aussi que les managers de l'entreprise ont le droit d'exercer leur autorité pourvu qu'ils le fassent de façon respectueuse de la dignité de la personne.

Les procédures décrites ci-dessus ne se substituent pas aux dispositions légales et n'en limitent en rien la portée ; le salarié qui s'estime victime de harcèlement peut recourir à la médiation légale, lorsqu'elle existe, à l'assistance d'un délégué du personnel ou à un recours contentieux.

5.2 – Phase de résolution informelle : conseils et aide

L'objectif de cette phase est la résolution informelle et précoce des situations.

Dans cette phase, le collaborateur qui pense être victime de harcèlement va demander conseils et aide à une personne de son choix travaillant sur son site de rattachement.

A ce stade, le « conseiller » du collaborateur, le médecin du travail ou la hiérarchie du site établissent les contacts nécessaires avec les personnes concernées pour évaluer la situation et favoriser une résolution informelle.

Elles tiennent le responsable des ressources humaines du site informé de leurs démarches.

5.3 – Procédure locale : commission locale

Le salarié qui pense être victime de harcèlement ou la personne explicitement choisie par lui appartenant au site peut saisir par lettre recommandée avec avis de réception motivée décrivant les faits permettant de présumer l'existence d'un harcèlement le responsable des ressources humaines du site.

Le responsable des ressources humaines réunit dans les 10 jours calendaires une commission locale qui devra instruire le dossier dans un délai d'un mois. Cette commission regroupe le responsable des ressources humaines qui en assure la présidence, un membre du Comité d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail et éventuellement le médecin du travail.

Dans ce cadre, le salarié qui pense être victime de harcèlement et le (ou les) salarié(s) mis en cause peuvent se faire assister par une personne de leur choix appartenant au site concerné.

Dans un premier temps, la commission locale a pour rôle d'analyser et évaluer les faits et pour ce faire, elle procède à une enquête auprès de toutes les personnes impliquées dont le témoignage est jugé utile.

Dans un second temps, la commission cherchera à dégager les termes d'une résolution de la situation. En cas d'accord unanime de toutes les parties impliquées, le responsable des ressources humaines mettra en œuvre les mesures nécessaires. En cas de désaccord, il saisira le directeur du site.

Celui-ci prendra alors toutes les décisions adaptées, y compris éventuellement des mesures correctrices et/ou disciplinaires, en vertu de ses pouvoirs. Il en informera les parties concernées dans un délai raisonnable.

Le Responsable des Ressources Humaines informera par écrit le responsable des relations sociales du Groupe du traitement et des suites de chaque dossier.

5.4 – Procédure de recours devant la commission nationale

La procédure de recours revêt un caractère exceptionnel.

Lorsqu'un salarié qui pense être victime de harcèlement ou un salarié mis en cause est en désaccord sur les décisions mises en œuvre localement, il peut effectuer un recours et demander que sa situation soit étudiée par une commission nationale. Toutes les mesures décidées localement peuvent être alors suspendues.

Celle-ci est composée des personnes suivantes :

- le Directeur des Ressources Humaines du groupe, le Directeur Adjoint des Ressources Humaines et la Responsable des Relations Sociales
- le secrétaire du Comité National des Comités d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail (CNCHSCT).

Le salarié ou son « conseiller » fait sa demande par écrit et transmet l'ensemble des pièces qu'il juge nécessaire au responsable des relations sociales.

Dans un délai d'un mois, la commission de recours se réunit pour procéder à un examen sur pièce et auditionne chaque personne impliquée ou son « conseiller ».

Elle décide de maintenir les mesures déjà prises ou de faire de nouvelles propositions.

Paris, le 1^{er} septembre 2008

La Direction des Ressources Humaines