

CD + FORMATION



CHARTRE DE PREVENTION DU
HARCELEMENT ET DE LA

VIOLENCE AU TRAVAIL

CHARTRE DE PREVENTION DU HARCELEMENT ET DE LA VIOLENCE AU TRAVAIL

En tant qu'employeur, nous sommes soumis à une obligation de résultat entre nous et vous salariés concernant le harcèlement moral et sexuel et la violence au travail.

Les lois du 3 août et 5 septembre 2018, nous oblige de rédiger une Charte pour prévenir ces risques.

Le centre de formation CD + FORMATION a des valeurs de bien-être pour l'équipe mais aussi pour tous les publics qui viennent sur le site : donc, il est rappelé les différents engagements

CD+FORMATION S'ENGAGE = JE M'ENGAGE

- L'équipe et la Direction à respecter les valeurs de chacun et des différents publics qui intégreront le centre de formation. Tous agissements ayant pour objet ou pour effet de porter atteinte à la dignité ou de créer un environnement hostile, dégradant, humiliant ou offensant - est passible d'une sanction disciplinaire.

LES SANCTIONS

- Harcèlement moral : 15 000 € d'amendes
- Harcèlement sexuel 30 000 euros d'amende

CD+FORMATION vous donne des conseils sur comment réagir

Vous vous sentez harcelé ?

- ◇ **LE DIRE TOUT DE SUITE** : sortir du silence. Vous ne devez pas continuer à souffrir et subir en silence. Ne pas rester isolé, rechercher une écoute. Désamorcer, si possible, la situation par un dialogue avec la ou les personnes concernées
- ◇ **FAIRE UN COURRIER** : Dénoncez votre situation par lettre à l'employeur Mme Caroline Dubeset ou au médecin du travail afin qu'une sanction justifiée soit prise à l'encontre de la personne qui vous harcèle sur votre lieu de travail

(Attention toutefois à ne pas commettre d'abus de dénonciation, car accuser des faits inexistant de harcèlement moral peut justifier le licenciement pour faute grave ! Une décision des juges a été rendue en ce sens le 28 janvier 2015 (3). Il est préférable de se faire conseiller par un avocat avant d'agir en justice.)

Votre employeur Madame Dubesset ne réagit pas à votre situation :

Je suis le garant de votre sécurité et donc j'ai des droits mais des obligations.

Sachez que je m'engagerai une enquête afin de m'assurer de la véracité des propos du salarié.

Une obligation générale de sécurité incombe à l'employeur (article L.4121 – 1 du Code du travail).

Si je n'agis pas rapidement

Contactez si besoin

- L'inspecteur du travail auprès de la DIRECCTE
- L'AFNOR qui valide les normes de Qualités
- LE CAUVA centre de consultation de pathologies professionnelles (par l'intermédiaire du médecin du travail ou du médecin traitant, d'associations d'aide aux victimes...)
- Agir pour faire reconnaître ses droits et obtenir réparation : rassembler des éléments de preuve, consulter un conseiller juridique ou un avocat ...

Nom, prénom du (de la) salarié(e)

Signature avec la mention 'lu et approuvé'

Nom, prénom de Directrice

Signature avec la mention 'lu et approuvé'

L'égalité réelle entre les femmes et les hommes

(Article 222-33-2 Modifié par LOI n°2014-873 du 4 août 2014 - art. 40)

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.

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.