

Accord sur la prévention et la protection des salariés contre les actes de harcèlement et de violence au travail

AP

7A

4

Accord sur la prévention et la protection des salariés contre les actes de harcèlement et de violence au travail

1/20

83

FD

89

RF

Entre la Direction Générale du Groupe SAFRAN, représentée par Jean-Luc BERARD, Directeur Central Groupe des Ressources Humaines et Francis BAENY, Directeur des Relations Sociales,

D'une part,

et les Organisations Syndicales représentées par :

- Pour la CFDT M. *Jan AUBRY*
M.
M.
M.

- Pour la CFE-CGC M. *Stéphane GARYGA*
M.^{me} *Isabelle BESSON* *FB*
M.
M.

- Pour la CGT M.
M.
M.
M.

- Pour la CGT-FO M. *Régis FRIBOURG*
M. *Patrick MAEYRIE*
M. *Daniel BARBEROT*
M.

D'autre part,

il est convenu ce qui suit :




SOMMAIRE

PREAMBULE	3
TITRE PRELIMINAIRE- MISE EN ŒUVRE ET CHAMP D'APPLICATION DE L'ACCORD	5
Article 0.1 - Champ d'application de l'accord.....	5
Article 0.2 - Evolution des sociétés visées à l'article 0.1.....	5
Article 0.2.1 - Conditions d'entrée d'une nouvelle société dans le champ d'application du présent accord.....	5
Article 0.2.2 - Conditions de sortie du champ d'application du présent accord.....	5
TITRE 1 – DEFINITION DES NOTIONS ET DES ACTEURS DE LA PREVENTION	6
Article 1.1 - Les acteurs de la prévention	6
Article 1.2 - Harcèlement moral.....	6
Article 1.3 - Harcèlement sexuel.....	6
Article 1.4 - Violence au travail.....	7
Article 1.5 - La reconnaissance des signes de harcèlement et de violence au travail.....	7
Article 1.6 - Les conséquences du harcèlement et de la violence au travail.....	8
TITRE 2 – INFORMATION, SENSIBILISATION ET FORMATION	9
Article 2.1 - L'information et la sensibilisation.....	9
Article 2.2 - La formation.....	9
TITRE 3 – L'IDENTIFICATION ET LE TRAITEMENT DES ACTES DE HARCELEMENT ET DE VIOLENCE AU TRAVAIL	10
Article 3.1 - Les objectifs et étapes de la procédure.....	10
Article 3.2 - Le déclenchement de l'enquête.....	10
Article 3.3 - Le déroulement de l'enquête.....	11
Article 3.4 - Analyse de la situation et rédaction de conclusions.....	12
Article 3.5 - Les suites de l'enquête.....	12
Article 3.6 - Les mesures d'accompagnement.....	13
Article 3.7 - Accompagnement des salariés harcelés ou agressés	13
Article 3.8 - Protection des salariés	14
TITRE 4 – SANCTIONS ET ACTIONS EN JUSTICE A L'ENCONTRE DES AUTEURS DE HARCELEMENT ET DE VIOLENCE AU TRAVAIL ET DES AUTEURS DE FAUSSES DECLARATIONS	15
Article 4.1 - Sanctions à l'encontre des auteurs de harcèlement et de violence au travail et des auteurs de fausses déclarations.....	15
Article 4.2 - Actions en justice à l'encontre des auteurs de harcèlement et de violence au travail et des auteurs de fausses déclarations.....	15
TITRE 5 – SUIVI DE L'ACCORD	16
TITRE 6 – DISPOSITIONS FINALES	16
Article 6.1 - Modification de la législation.....	16
Article 6.2 - Durée/révision.....	17
Article 6.3 - Dépôt de l'accord.....	17
ANNEXE 1 - Liste des sociétés entrant dans le champ d'application du Groupe	18
ANNEXE 2 - Procédure de déclaration et de traitement du harcèlement et de la violence au travail	19
ANNEXE 3 - Indicateurs de suivi	20





PREAMBULE

Le présent accord s'inscrit dans le prolongement de l'accord sur la Prévention du stress au travail au sein du Groupe SAFRAN, signé le 21 janvier 2011, que la Direction s'était engagée à compléter par des dispositions spécifiques, portant sur le harcèlement et la violence au travail.

En outre, un Accord National Interprofessionnel (ANI) sur le harcèlement et la violence au travail a été signé le 26 mars 2010.

L'ANI ne comporte pas de dispositions contraignantes ; il a pour objectifs d'améliorer la sensibilisation, la compréhension et la prise de conscience des employeurs, des salariés, et de leurs représentants à l'égard du harcèlement et de la violence au travail, de mieux prévenir ces phénomènes, pour les éliminer.

Pour ce faire, l'ANI tend à apporter aux employeurs, aux salariés et à leurs représentants, à tous les niveaux, un cadre concret pour l'identification, la prévention et le traitement des situations de harcèlement et de violence au travail.

L'ANI précise que le respect de la dignité des personnes à tous niveaux est un principe fondamental qui ne peut être transgressé, y compris sur le lieu de travail. Ainsi, le harcèlement et la violence au travail enfreignent très gravement ce principe et sont inacceptables.

Le présent accord vient également compléter la démarche initiée par l'accord national interprofessionnel du 2 juillet 2008 sur le stress au travail dont les dispositions abordent notamment les aspects organisationnels, les conditions et l'environnement de travail.

Ainsi, les parties soulignent que les mesures visant à améliorer l'organisation, les processus, les conditions et l'environnement de travail et à donner à tous les acteurs de l'entreprise des possibilités d'échanger à propos de leur travail participent à la prévention des situations de harcèlement et de violence au travail.

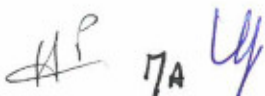
Enfin, les parties rappellent qu'« aucun salarié ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire directe ou indirecte, notamment en matière de rémunération, de formation, de reclassement, d'affectation, de qualification, de classification, de promotion professionnelle, de mutation ou de renouvellement de contrat pour avoir subi, refusé de subir des agissements de harcèlement ou de violence au travail ou pour avoir témoigné de tels agissements ou les avoir relatés ».

Dans ce cadre et conscients que les actes de harcèlement et de violence au travail peuvent avoir des conséquences graves sur l'intégrité physique et morale des salariés, les partenaires sociaux ont pris le soin d'ouvrir des négociations en vue de conclure un accord sur la prévention et la protection des salariés contre les actes de harcèlement et de violence au travail.

Les échanges ont débouché sur le présent accord qui a pour objectifs de prévenir et/ou de traiter les actes de harcèlement et de violence au travail.

Il s'articule de la manière suivante :

- définir les notions de harcèlement et de violence au travail ;
- identifier des mesures de prévention pour assurer la sécurité et protéger l'intégrité physique et mentale des salariés ;
- identifier, alerter, enquêter sur des faits et traiter des actes présentés comme du harcèlement et/ou de la violence au travail ;
- préconiser des dispositifs d'accompagnement des salariés victimes ;
- prévoir des mesures de sanction ;
- prévoir des mesures de protection de la santé des salariés.



TITRE PRELIMINAIRE – MISE EN ŒUVRE ET CHAMP D'APPLICATION DE L'ACCORD

L'accord entrera en vigueur dans toutes les dispositions à compter du lendemain de son dépôt pour l'ensemble des sociétés visées à l'Article 0.1 du présent Accord.

Conformément aux dispositions de Code du travail, le projet d'accord a été soumis pour avis aux instances représentatives du personnel des sociétés entrant dans son champ d'application.

Article 0.1- Champ d'application de l'accord

Le présent Accord de Groupe s'applique à SAFRAN et à toutes ses filiales françaises détenues directement ou indirectement, au sens de l'Article L. 233-16 du Code de Commerce.

La liste des sociétés entrant dans le champ d'application du présent Accord de Groupe au jour de sa signature figure en Annexe 1. Dans le présent Accord, ces sociétés constituent collectivement « le Groupe » et individuellement « l'entreprise ».

Article 0.2- Evolution des sociétés visées à l'article 0.1

Les présentes dispositions ont pour objet d'anticiper les éventuelles évolutions que serait susceptible de connaître le périmètre du Groupe tel que défini à l'Article 0.1 du présent Accord.

Article 0.2.1- Conditions d'entrée d'une nouvelle société dans le champ d'application du présent accord

Toute société remplissant nouvellement les conditions prévues à l'Article 0.1 est éligible à entrer dans le périmètre de l'Accord dans le respect des dispositions légales en vigueur.

Un avenant au présent Accord de Groupe formalisera l'entrée de cette nouvelle société dans son champ d'application.

La Direction Générale du Groupe notifiera l'entrée de cette société aux organisations syndicales représentatives au niveau du Groupe ainsi qu'à la Direction Régionale des Entreprises, de la Concurrence, de la Consommation, du Travail et de l'Emploi (DIRECCTE).

Article 0.2.2- Conditions de sortie du champ d'application du présent accord

Toute société cessant de remplir les conditions définies à l'Article 0.1 ci-dessus, sortira du champ d'application du présent Accord de Groupe dans le respect des dispositions légales en vigueur.

Un avenant au présent Accord formalisera la sortie de cette société de son champ d'application.

Le Direction Générale du Groupe notifiera la sortie de cette société aux organisations syndicales représentatives au niveau du Groupe ainsi qu'à la DIRECCTE.

TITRE 1 – DEFINITION DES NOTIONS ET DES ACTEURS DE LA PREVENTION

Le présent titre a pour objet de définir les notions de harcèlement moral, harcèlement sexuel et de violence au travail prévues notamment par la loi de modernisation sociale n°2002-73 du 17 janvier 2002 et complétées par la loi n°2012-954 du 6 août 2012 relative au harcèlement sexuel. Par ailleurs, les partenaires sociaux insistent sur l'importance de rappeler le rôle des différents acteurs de l'entreprise et de leur donner les moyens de reconnaître les signes de harcèlement et de violence au travail.

Article 1.1 – Les acteurs de la prévention

Article 1.1.1 – L'employeur

L'employeur est tenu envers ses salariés par une obligation de sécurité de résultat en matière de protection de la santé et de la sécurité des travailleurs dans l'entreprise, notamment en matière de harcèlement. Il doit prendre toutes dispositions nécessaires en vue de prévenir les agissements de harcèlement. Il a, pour cela, une totale liberté dans le choix des moyens à mettre en œuvre.

En cas de réorganisation, restructuration ou changement de périmètre de l'entreprise, l'employeur veillera à penser, dans ce nouveau contexte, un environnement de travail équilibré.

Article 1.1.2 – Le Service de Santé au Travail

Les parties signataires rappellent que les Services de Santé au Travail, associant des compétences médicales et pluridisciplinaires sont les acteurs privilégiés de la prévention du harcèlement et de la violence au travail. Outre leur rôle d'information et de sensibilisation des salariés ou de l'employeur confrontés à ces phénomènes, ils peuvent participer à l'élaboration de formations adaptées et d'une politique de sécurité, au niveau approprié de l'entreprise.

Article 1.1.3 – Le CHSCT

L'article L.4612-1 du Code du travail définit le rôle et les missions du CHSCT. Ainsi, ce dernier doit notamment contribuer à la protection de la santé physique et mentale et de la sécurité des salariés de l'établissement et des personnels mis à sa disposition par une société extérieure.

Par ailleurs, le CHSCT agit, en lien avec le comité d'entreprise, pour la promotion de la prévention des risques professionnels dans l'établissement. Ainsi, conformément à l'article L. 4612-3 du Code du travail, 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.

A défaut de CHSCT, l'article L. 2313-2 du Code du travail précise que « si un délégué du personnel constate, notamment par l'intermédiaire d'un salarié, 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. »

Article 1.2- Harcèlement moral

Le harcèlement moral est défini aux articles L. 1152-1 du Code du travail et 222-33-2 du Code pénal.

L'article L. 1152-1 du Code du travail précise qu'« 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. »

L'article 222-33-2 du Code pénal énonce que « le fait de harceler autrui par des agissements 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 ».

Une situation de harcèlement est caractérisée par la réunion de deux éléments, à savoir :

- l'existence d'agissements répétés (la notion de durée et/ou de répétition est à prendre en compte) à l'origine d'une dégradation des conditions de travail,
- la possible incidence de cette dégradation des conditions de travail sur les droits, la dignité ou l'avenir professionnel du salarié.

L'auteur du harcèlement peut être l'employeur, un supérieur hiérarchique, un collègue, un subordonné, un tiers à l'entreprise (un client ou un fournisseur...). En outre, le harcèlement peut être le fait d'un groupe d'individus.

Article 1.3- Harcèlement sexuel

Les articles L.1153-1 du Code du travail et 222-33 du Code Pénal définissent le harcèlement sexuel.

L'article L.1153-1 du Code du travail précise qu'« 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 assimilé 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 énonce que :

« Ces faits 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. »

Une situation de harcèlement sexuel suppose la réunion de deux éléments, à savoir :

- L'existence d'un agissement à connotation sexuelle, subi par une personne ayant pour objet ou pour effet de porter atteinte à sa dignité, ou de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant, offensant...
- ...dans le but d'obtenir des faveurs sexuelles. Il importe peu que le harceleur soit parvenu à ses fins, le simple comportement suffit à caractériser l'infraction.

L'auteur du harcèlement peut être l'employeur, un supérieur hiérarchique, un collègue, un subordonné, un tiers à l'entreprise (un client ou un fournisseur...). En outre, le harcèlement peut-être le fait d'un groupe d'individus.

Article 1.4- Violence au travail

La violence au travail a été définie par l'Accord National Interprofessionnel signé le 26 mars 2010 qui énonce notamment dans son article 2.1, que « la violence au travail se produit lorsqu'un ou plusieurs salariés sont agressés dans les circonstances liées au travail. Elle va du manque de respect à la manifestation de la volonté de nuire, détruire, de l'incivilité à l'agression physique. La violence au travail peut prendre la forme d'agression verbale, d'agression comportementale, notamment sexistes, d'agressions physiques... ».

S'agissant des violences faites aux femmes, de nombreux stéréotypes, tabous, ainsi que des réactions de non reconnaissance des phénomènes de harcèlement sexuel continuent d'exister, notamment au sein des entreprises.

L'ANI insiste ainsi sur la nécessité de sensibiliser fortement les salariés à ces phénomènes, à tous les niveaux de la hiérarchie, et de mettre en place des politiques de prévention et d'accompagnement dans les entreprises afin de lutter et combattre la violence au travail.

Article 1.5- La reconnaissance des signes de harcèlement et de violence au travail

Ainsi que le prévoit l'article L. 4122-1 du Code du travail, tous les salariés ont un rôle à jouer dans la prévention du harcèlement et de la violence au travail.

Ainsi, tous les salariés doivent être vigilants aux signes qui peuvent révéler l'existence d'une situation de harcèlement ou de violence dans l'entreprise.

Des signaux d'alerte peuvent être repérés au travers du comportement du salarié potentiellement harcelé ou harceleur.

Il peut en être ainsi par exemple :

- des excès de langage qui se traduisent par des moqueries, des critiques, des reproches, des humiliations, des rumeurs, ... ;
- de l'isolement d'un salarié qui se traduit par le refus de communication, l'ignorance de la part de son environnement professionnel, ... ;
- des appréciations systématiquement défavorables ;
- de certaines conditions de travail à savoir, la privation de travail, la privation du matériel, la fixation d'objectifs irréalisables, des mises en situation d'échec volontaire, ... ;
- des atteintes à la vie privée ;
- des symptômes de stress ;
- du désinvestissement professionnel, des difficultés à se concentrer sur son activité, ...

Article 1.6- Les conséquences du harcèlement et de la violence au travail

Des actes de harcèlement ou de violence au travail peuvent avoir des conséquences sur la santé physique et psychologique des salariés concernés et sur leur vie professionnelle. Ceci peut notamment s'exprimer par la diminution de la satisfaction au travail, le désinvestissement professionnel, l'isolement du salarié, des erreurs d'exécution, des difficultés à prendre des initiatives ou des décisions, des difficultés à se concentrer sur son activité, des arrêts de travail et des retards - plus - fréquents, un temps de travail excessif, ...

TITRE 2- INFORMATION, SENSIBILISATION ET FORMATION

Article 2.1- L'information et la sensibilisation

Tous les salariés, en particulier les managers, les personnels des Services de Santé au Travail, les responsables RH, les représentants du personnel, mais aussi les tiers travaillant dans l'entreprise sont concernés par l'information et la sensibilisation à la prévention du harcèlement et de la violence au travail.

Article 2.1.1- Les objectifs de l'information et de la sensibilisation

Différents objectifs sont poursuivis :

- contribuer à la compréhension des phénomènes de harcèlement et de violence au travail en les expliquant, dans le but de prévenir ces agissements ;
- alerter sur les facteurs, les comportements pouvant conduire à des situations de harcèlement ou de violence au travail ;
- inviter à la vigilance l'ensemble des salariés, en particulier l'encadrement, les représentants du personnel, notamment les membres du CHSCT, le personnel des services RH et des services de santé au travail ;
- informer sur les mesures de prévention et les dispositifs d'accompagnement ;
- informer sur les sanctions encourues en cas de faits avérés.

Article 2.1.2- Les moyens

L'information et la sensibilisation au harcèlement et à la violence au travail peuvent être faites par tous moyens et tous supports qui sont à disposition de l'entreprise.

A titre d'exemple :

- la diffusion d'une brochure d'information et d'autres supports d'information ;
- la diffusion d'affiches ;
- l'ajout dans les modules de sensibilisation à destination des différents acteurs de l'entreprise sur la prévention du stress au travail d'un volet sur la prévention du harcèlement et de la violence au travail.

Les dispositions de cet accord, qui s'inscrivent dans le cadre d'une démarche de progrès permanent, feront l'objet d'une communication régulière.

Article 2.2- La formation

Les managers, les personnels des Services de Santé au Travail et des services RH, les représentants du personnel sont plus particulièrement concernés par la formation.

L'objectif est d'aménager, de façon appropriée, les dispositifs de formation existant sur la prévention du stress au travail pour permettre aux publics concernés de prévenir, de repérer, de comprendre, de traiter les phénomènes de harcèlement et de violence au travail.

Pour les salariés qui en font la demande, la réalisation d'une action de formation sur la prévention du harcèlement et de la violence au travail sera considérée comme prioritaire.



TA



Accord sur la prévention et la protection des salariés contre les actes de harcèlement et de violence au travail

9/20

BD



FA

RE

TITRE 3- L'IDENTIFICATION ET LE TRAITEMENT DES ACTES DE HARCELEMENT ET DE VIOLENCE AU TRAVAIL

Les partenaires sociaux établissent, dans le présent accord, une procédure Groupe d'identification et de traitement des actes de harcèlement et de violence au travail qu'il appartiendra aux différentes sociétés de déployer, avec pour objectif la protection des salariés.

La procédure Groupe, telle que définie dans le présent titre, vient en complément des dispositions légales et conventionnelles, notamment celles relatives au rôle du CHSCT et des Services de Santé au Travail, telles que rappelées dans le titre 1 du présent accord.

Article 3.1- Les objectifs et étapes de la procédure

La procédure Groupe a pour objectifs l'identification et le traitement des actes de harcèlement et de violence au travail. Pour ce faire, elle vise à :

- déterminer les modalités selon lesquelles les agissements de harcèlement et de violence au travail doivent être portés à la connaissance de la Direction dès lors qu'ils ont été repérés ;
- définir les conditions dans lesquelles est menée une enquête ;
- aboutir sur des conclusions ;
- mettre en place les mesures nécessaires.

La procédure se décompose en différentes étapes :

- le déclenchement de l'enquête ;
- le déroulement de l'enquête (entretien, éventuelle désignation d'un médiateur, ...) ;
- l'analyse de la situation et la rédaction des conclusions ;
- les suites de l'enquête ;
- les mesures d'accompagnement.

Dans le cadre de la présente procédure, est appelée « plaignant » la personne s'estimant victime d'actes de harcèlement. Le terme « mis en cause » désigne celui qui est visé comme l'auteur de ces agissements.

Dès le déclenchement de l'enquête et pendant la période d'investigation, des mesures conservatoires, comme par exemple une séparation du plaignant et du mis en cause, pourront être prises par le Directeur d'Etablissement ou son représentant, en fonction de la gravité de la situation, appréciée au niveau de l'établissement ou de la société.

Article 3.2- Le déclenchement de l'enquête

L'enquête peut être déclenchée, auprès du Directeur d'Etablissement ou de son représentant, par :

- le plaignant ;
- toute personne mandatée par le plaignant à cet effet, tel qu'un membre du Service de Santé au Travail, un membre du CHSCT, un délégué du personnel, ;
- un ou plusieurs membres du CHSCT dans son rôle de prévention, avec l'accord, sauf circonstances exceptionnelles, du salarié concerné.

Dans cette démarche, le plaignant peut être accompagné par toute personne de son choix appartenant à l'entreprise.

Dans tous les cas, l'enquête est déclenchée suite à la réception d'un courrier, relatant des éléments précisément décrits, adressé au Directeur d'Etablissement, ou son représentant, qui sera chargé de diligenter celle-ci en lien étroit avec une équipe pluridisciplinaire.

Article 3.3- Le déroulement de l'enquête

Article 3.3.1- Principes généraux

Dès lors qu'il est fait état d'une situation pouvant relever d'actes de harcèlement ou de violence au travail, sur la base d'éléments précisément décrits, le Directeur d'Etablissement, ou son représentant, a l'obligation de diligenter une enquête.

L'enquête a pour objectif de recenser de façon factuelle l'ensemble des éléments relatifs à la situation afin de mieux la comprendre et d'y apporter une solution adéquate.

L'enquête est menée en respectant une stricte confidentialité. Les membres de l'équipe pluridisciplinaire, telle que définie ci-après, et plus généralement, toutes les personnes qui, au cours de l'enquête, ont à connaître des éléments et/ou des déclarations recueillies, s'engagent à la plus stricte confidentialité. Le secret professionnel est respecté par les personnes qui y sont astreintes par la loi.

L'enquête devra être conduite dans le respect des principes suivants :

- s'appuyer sur une équipe pluridisciplinaire se composant notamment du médecin du travail et d'un ou deux membres du CHSCT, désigné(s) par le CHSCT avec l'accord du plaignant et /ou du mis en cause, ou à défaut d'un ou deux délégués du personnel ;
- établir des écrits à chaque étape ;
- protéger le plaignant ;
- protéger le mis en cause ;
- respecter l'obligation de confidentialité et de neutralité de tous les acteurs de la procédure ;
- agir avec la discrétion nécessaire pour protéger la dignité et la vie privée de chacun ;
- ne divulguer aucune information, autre qu'anonymisée, aux parties non impliquées dans l'affaire en cause ;
- organiser au minimum deux entretiens - un avec le plaignant et l'autre avec le mis en cause-, chacun, s'il le souhaite, accompagné d'une personne de son choix ;
- conduire l'enquête et rédiger des conclusions dans une période de temps limitée à deux mois maximum, sauf circonstances motivées/exceptionnelles.

Article 3.3.2- Désignation d'un médiateur

Une procédure de médiation peut être mise en place, soit à la demande du plaignant ou du mis en cause, soit sur proposition de l'équipe pluridisciplinaire.

Le principe de la médiation ainsi que le choix du médiateur (interne ou externe à l'entreprise) feront l'objet d'un accord entre les deux parties, après validation du Directeur d'Etablissement ou de son représentant.

Le médiateur écoutera, s'informerait de l'état des relations des parties et tentera de les faire se concilier. Il soumettra des propositions en vue de mettre fin à la situation.

En cas d'impossibilité de faire aboutir la médiation, le médiateur dressera un procès verbal de fin de médiation et le remettra aux parties et à l'équipe pluridisciplinaire. Chacune des parties reprendra alors ses droits.



Dans l'hypothèse où le dialogue ne serait pas possible entre le Directeur d'Etablissement ou son représentant, d'une part, et le plaignant ou le mis en cause, d'autre part, le médiateur pourra alors, avec l'accord des parties, être chargé de diligenter l'enquête.

Article 3.3.3- Entretien avec le plaignant

C'est au plaignant, ou à son représentant, de rapporter les éléments, même s'il n'est pas directement à l'origine du déclenchement de l'enquête.

Le plaignant a la possibilité de se faire accompagner ou représenter par toute personne de son choix appartenant à l'entreprise.

Le Directeur d'Etablissement ou son représentant recueillera, en lien avec l'équipe pluridisciplinaire, des éléments précisément décrits comportant notamment :

- leurs dates ;
- la répétition des actes ;
- l'ancienneté de ces actes ou évènements ;
- leur intensification, ...

Il recherchera également l'intentionnalité des faits et devra recueillir des éléments de preuves, notamment des écrits (mails, notes, SMS...) et des témoignages.

Il étudiera également l'environnement professionnel du salarié pour savoir si celui-ci est le seul à être confronté à cette situation ou si des situations similaires ont déjà été signalées.

Article 3.3.4 - Entretien avec le mis en cause

Durant cet entretien, le salarié mis en cause a la possibilité de se faire accompagner par toute personne de son choix appartenant à l'entreprise.

Le mis en cause se verra présenter les divers éléments factuels exposés par le plaignant. Ses explications seront recueillies.

Article 3.3.5- Confrontation

Une confrontation entre le plaignant et le mis en cause, peut être organisée. En tout état de cause, elle ne peut être imposée à l'une comme à l'autre des parties.

Le Directeur d'Etablissement ou son représentant pourra également prendre tous les contacts utiles afin de faire la lumière sur les faits.

Article 3.4- Analyse de la situation et rédaction de conclusions

Le Directeur d'Etablissement ou son représentant, en lien avec l'équipe pluridisciplinaire, dégage les éléments et/ou les dysfonctionnements de toute nature à l'origine de la dégradation de la situation.

A l'issue de ces différentes étapes, un compte rendu écrit, consignait les conclusions et les suites données, sera établi par le Directeur d'Etablissement ou son représentant, en lien avec l'équipe pluridisciplinaire, et sera transmis aux deux parties intéressées.

Le CHSCT est tenu informé, lors de sa réunion plénière et/ou exceptionnelle, de l'enquête en cours et des suites qui y sont données et/ou du plan d'actions.

Dans le procès verbal de la réunion du CHSCT, il sera fait référence au compte rendu.



Article 3.5- Les suites de l'enquête

A l'issue de l'enquête, le Directeur d'Etablissement ou son représentant estime que ...

3.5.1. ...le harcèlement ou la violence au travail est constitué

S'il est établi qu'il y a eu harcèlement ou violence, des mesures adaptées sont prises à l'égard du ou des auteur(s). Le règlement intérieur précisera les sanctions applicables aux auteurs des agissements de harcèlement ou de violence.

3.5.2. ...le harcèlement ou la violence n'est pas constitué mais des faits fautifs ont été constatés

Le Directeur d'Etablissement ou son représentant peut :

- notifier une sanction disciplinaire au salarié ayant commis des faits fautifs ;
- prévoir des mesures d'organisation, telle l'affectation du mis en cause ou du plaignant sur un autre poste ;
- prendre des mesures destinées à améliorer la qualité de la communication entre les deux salariés ;

3.5.3. ...le harcèlement ou la violence au travail n'est pas constitué et aucun fait fautif n'a été constaté

Le Directeur d'Etablissement ou son représentant peut prévoir des actions destinées à :

- améliorer la qualité de la communication entre les deux salariés ;
- et/ou adapter l'organisation du travail.

Article 3.6 – Les mesures d'accompagnement complémentaires, individuelles et/ou collectives

En complément des mesures ci-dessus et en fonction des conclusions de l'enquête, des mesures individuelles et/ou collectives d'accompagnement peuvent être proposées par la Direction, après concertation avec l'équipe pluridisciplinaire, ou mises en œuvre à la demande expresse du salarié concerné (plaignant ou mis en cause).

Ainsi, à titre d'exemple :

- la réorganisation de l'équipe de travail, telle l'affectation sur un autre poste ;
- l'accompagnement psychologique individuel ou collectif ;
- un suivi médical pluridisciplinaire ;
- la réalisation de formation, ...

Article 3.7 – Accompagnement des salariés confrontés à des situations de harcèlement ou de violence

Le plaignant bénéficie, en tant que besoin, et notamment sur proposition de l'équipe pluridisciplinaire, du soutien de l'employeur au travers :

- d'une aide pour faciliter son maintien ou son retour à son poste de travail ou d'un examen prioritaire de toute demande, de sa part, de mobilité fonctionnelle ou géographique, en mettant en œuvre des mesures de reconversion si nécessaire ;
- d'un accompagnement psychologique et médical, si nécessaire ;
- d'un accompagnement juridique en cas d'agression par un tiers tel que mentionné dans le titre 1 du présent accord.

Article 3.8 – Protection des salariés

Les parties au présent accord tiennent à souligner l'existence des règles légales spécifiques concernant la protection des salariés confrontés à des situations de harcèlement.

Ainsi, conformément à la législation en vigueur :

- 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 répétés de harcèlement moral ou pour avoir témoigné de tels agissements ou les avoir relatés ;
- 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 ;
- aucun salarié ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire pour avoir témoigné des agissements de harcèlement moral ou sexuel ou pour les avoir relatés.

Les parties signataires entendent également appliquer cette protection aux salariés confrontés à une situation de violence au travail.

AP

TA UP

TITRE 4 - SANCTIONS ET ACTIONS EN JUSTICE A L'ENCONTRE DES AUTEURS DE HARCELEMENT ET DE VIOLENCE AU TRAVAIL ET DES AUTEURS DE FAUSSES DECLARATIONS

Article 4.1 - Sanctions à l'encontre des auteurs de harcèlement et de violence au travail et des auteurs de fausses déclarations

Des sanctions disciplinaires, pouvant aller jusqu'au licenciement pour faute grave, pourront être prononcées en cas de :

- harcèlement moral et/ou sexuel ou de violence au travail ;
 - fausses déclarations de harcèlement moral et/ou sexuel ou de violence au travail, dans l'intention de nuire à la personne dénoncée.
- En cas de doute, celui-ci profitera à la personne mise en cause.

Article 4.2 - Actions en justice à l'encontre des auteurs de harcèlement et de violence au travail et des auteurs de fausses déclarations

Des actions pénales pourront être engagées :

- à l'initiative du plaignant, en cas de harcèlement moral et/ou sexuel ou de violence au travail ;
- à l'initiative du mis en cause, en cas de fausses déclarations de harcèlement moral et/ou sexuel ou de violence au travail pour dénonciation calomnieuse¹.

TITRE 5 - SUIVI DE L'ACCORD

Une commission de suivi de l'accord sera instituée. Elle sera composée de représentants de la Direction des Ressources Humaines du Groupe Safran, du Médecin Coordinateur Santé Groupe et de deux représentants par Organisation Syndicale signataire.

Elle se réunira une fois par an en vue de :

- faire un point sur l'état d'avancement des démarches de prévention mises en œuvre au sein des différents sites ou sociétés du Groupe Safran ;
- suivre un certain nombre d'indicateurs par société, tels que définis en annexe 3, dans le respect du principe de confidentialité ;
- étudier les problématiques transverses à plusieurs sociétés du Groupe ;
- partager les bonnes pratiques mises en œuvre dans les différents sites.

Une première réunion se tiendra, au plus tard, dans un délai de six mois suivant la signature de l'accord.

¹ L'article 226-10 du Code Pénal énonce que « la dénonciation, effectuée par tout moyen et dirigée contre une personne déterminée, d'un fait qui est de nature à entraîner des sanctions judiciaires, administratives ou disciplinaires et que l'on sait totalement ou partiellement inexact, lorsqu'elle est adressée soit à un officier de justice ou de police administrative ou judiciaire, soit à une autorité ayant le pouvoir d'y donner suite ou de saisir l'autorité compétente, soit aux supérieurs hiérarchiques ou à l'employeur de la personne dénoncée, est punie de cinq ans d'emprisonnement et de 45000 euros d'amende.

TITRE 6 - DISPOSITIONS FINALES

Article 6.1- Modification de la législation

Au cas où interviendraient des modifications légales, réglementaires ou conventionnelles ou des décisions jurisprudentielles susceptibles d'avoir des conséquences sur l'accord, les parties signataires se rencontreraient dans les trois mois suivant la publication de ces textes ou décisions pour examiner la suite éventuelle à donner.

Article 6.2- Durée/révision

Le présent accord de Groupe est conclu pour une durée indéterminée. Il prendra effet le lendemain de son dépôt auprès de la Direction Régionale des Entreprises, de la Concurrence, de la Consommation, du Travail et de l'Emploi et du secrétariat-greffe du Conseil de Prud'hommes de Paris.

Il peut être modifié par avenant négocié entre les parties, dans les conditions de révision telles que prévues par la réglementation en vigueur.

Article 6.3- Dépôt de l'accord

A l'expiration du délai d'opposition, le présent accord de Groupe sera à la diligence de la Direction Générale du Groupe, adressé à la Direction Régionale des Entreprises, de la Concurrence, de la Consommation, du Travail et de l'Emploi sur support électronique et par lettre recommandée avec demande d'avis de réception et au greffe du Conseil de Prud'hommes de Paris.

Fait à Paris, le 4 juin 2013

AS

TA

YB

RF
RF

Pour le groupe Safran :


Jean-Luc BÉRARD

Directeur Central Groupe des Ressources Humaines

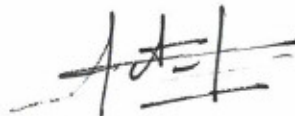

Francis BAENY

Directeur des Relations Sociales

Pour les Organisations Syndicales :

- Pour la CFDT

M. Marc AUBRY



M.

M.

M.

- Pour la CFE-CGC

M. Stéphane GARYGA

M.^{me} Isabelle Besson



M.

M.

- Pour la CGT

M.

M.

M.

M.

- Pour la CGT-FO

M. Régis FRIBOURG

M. Patrick MAEYOLE

M. Daniel BARBEROT

M.





ANNEXE 1

LISTE DES SOCIETES ENTRANT DANS LE CHAMP D'APPLICATION DE L'ACCORD DE GROUPE

Aircelle
Aircelle Europe Services
Cassis International Europe
CPS Technologies
Herakles
Hispano-Suiza
Labinal
Messier-Bugatti-Dowty
Microturbo
Morpho
PyroAlliance
Reosc
Safran
Safran Aero Composite
Safran Consulting
Safran Engineering Services
Sagem Défense Sécurité
SLCA
SMA
Snecma
Sofrance
Structil
Technofan
Turbomeca



MA



Accord sur la prévention et la protection des salariés contre les actes de harcèlement et de violence au travail

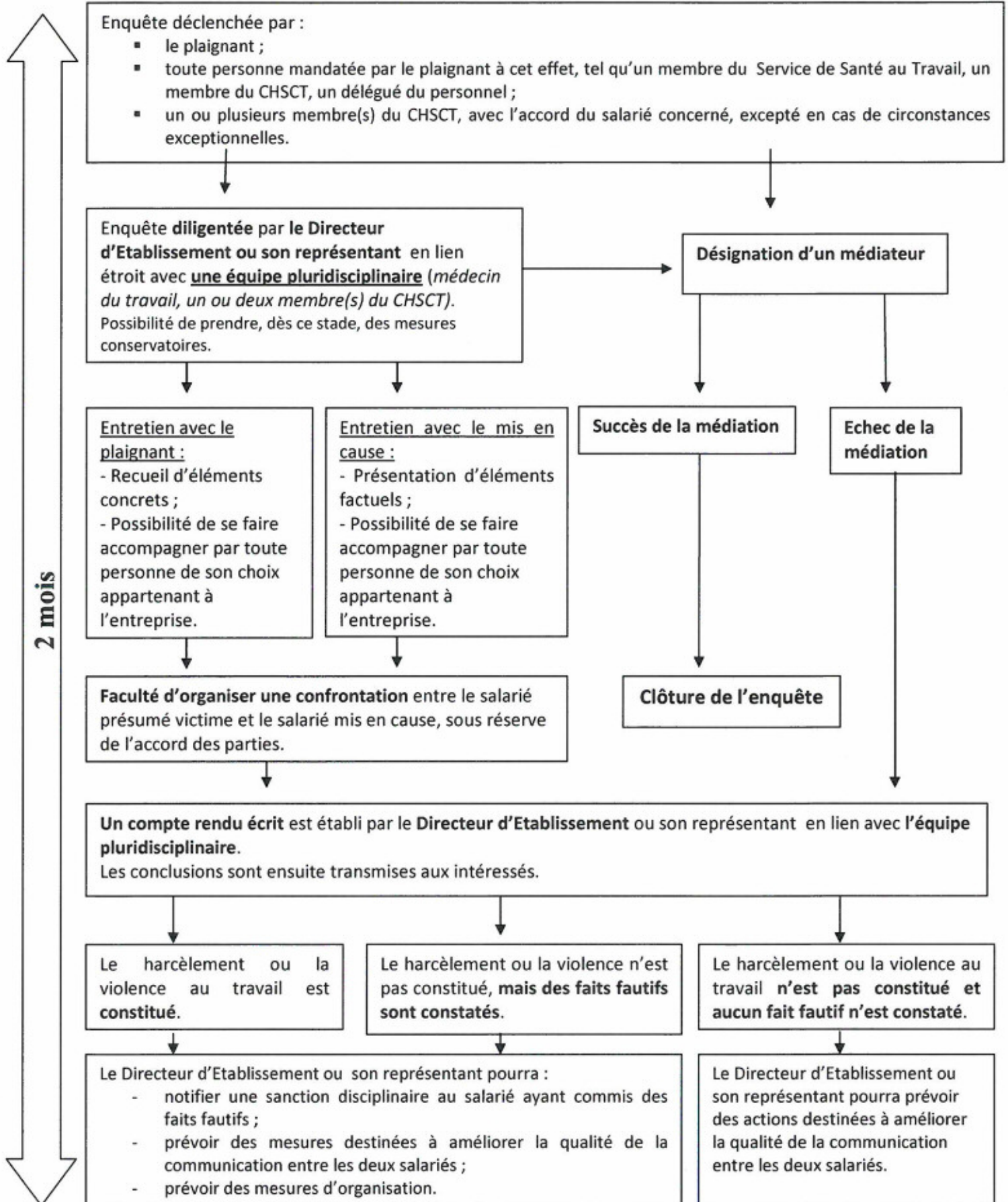
18/20



BD
FA
RF

ANNEXE 2

PROCEDURE DE DECLARATION ET DE TRAITEMENT DU HARCELEMENT ET DE LA VIOLENCE AU TRAVAIL



Handwritten initials and number: 7A

Handwritten signature

Handwritten signatures and initials: 19/20, RF, RF

ANNEXE 3

INDICATEURS DE SUIVI

La liste ci-après pourra faire l'objet d'enrichissements et/ou d'évolutions décidés dans le cadre de la commission de suivi.

Nombre de courriers reçus demandant un déclenchement d'enquête	
--	--

Nombre d'enquêtes diligentées suite à la réception des courriers	
--	--

	Le harcèlement ou la violence au travail est constitué	Le harcèlement ou la violence n'est pas constitué mais des faits fautifs ont été constatés	Le harcèlement ou la violence au travail n'est pas constitué et aucun fait fautif n'a été constaté
Conclusions retenues à la suite de l'enquête			
Mesures prises, par types de conclusion			
Mesures d'accompagnement mises en œuvre, par type de conclusion			

	Médiation interne	Médiation externe
Nombre de procédures ayant donné lieu à une médiation		





