



epsa 

improve YOUR EFFICIENCY

CHARTRE RELATIVE A LA
PREVENTION ET AU TRAITEMENT
DU HARCELEMENT MORAL ET
SEXUEL, DES AGISSEMENTS ET
OUTRAGES SEXISTES, DE LA
VIOLENCE AU TRAVAIL ET DE LA
DISCRIMINATION



PREAMBULE

Particulièrement soucieuse de promouvoir des valeurs d'éthique et d'en garantir le respect, EPSA a d'ores et déjà adopté :

- une Charte RSE,
- une Charte Ethique,
- une Charte pour la Promotion de l'Égalité et la Lutte contre les Discriminations.

A travers les documents précités, EPSA s'engage à :

- respecter un ensemble de principes en matière de Responsabilité Sociétale de l'entreprise (RSE): respect des droits de l'Homme, lutte contre le harcèlement, protection de l'environnement....
- favoriser la diversité et l'inclusion, promouvoir l'égalité et lutter contre toutes formes de discriminations.

Dès lors, afin de pouvoir lutter contre tout agissement inapproprié pouvant nuire à l'ensemble de son personnel et à EPSA, et cela, dans le prolongement du dispositif d'alerte d'ores et déjà mis en place, les entités d'EPSA manifestent leur conviction quant à la pertinence d'avoir une approche commune en matière de harcèlement, de propos, agissements et outrages sexistes, de violences au travail et de discrimination.

EPSA entend faire respecter le droit de tout salarié de travailler dans un environnement de travail respectant sa sexualité, sa dignité, sa sécurité, sa santé, son appartenance ethnique, sa religion et son appartenance syndicale. EPSA s'engage, ainsi, à créer et à maintenir, un milieu de travail convivial, diversifié, inclusif et sécuritaire.

Par la présente Charte, **EPSA entend réaffirmer clairement que le harcèlement et la violence au travail ne sont pas admis au sein de ses entités.** En ce sens, EPSA confirme, ainsi, sa volonté de déterminer une politique de prévention en matière de harcèlement, de discrimination, d'agissements et d'outrages sexistes, de violence au travail et, le cas échéant, développer des actions visant à traiter les signalements ou alertes faits en la matière au sein des entités.



ARTICLE 1

CHAMP D'APPLICATION

Les dispositions de la présente Charte s'appliquent à l'ensemble du personnel des entités EPSA françaises et détenues à 100% par le Groupe EPSA.

Il est rappelé que la présente Charte a été soumise à l'information-consultation du CSE pour les entités concernées et mise à la disposition des salariés par tous moyens, après accomplissement des formalités administratives.



ARTICLE 2

DEFINITION

2.1. Définitions relatives aux harcèlements

2.1.1. Harcèlement moral

- **Code du travail, art. L. 1152-1 :**

« *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* ».

- **Code pénal, art 222-33-2 :**

« *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* ».

2.1.2. Harcèlement sexuel

- **Code du travail, art. L. 1153-1 :**

« *Aucun salarié ne doit subir des faits :*

1. *Soit de harcèlement sexuel, constitué par des propos ou comportements à connotation sexuelle ou sexiste 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 ;
Le harcèlement sexuel est également constitué :

a) Lorsqu'un même salarié subit de tels propos ou comportements venant de 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 ;

b) Lorsqu'un même salarié subit de tels propos ou comportements, successivement, venant de plusieurs personnes qui, même en l'absence de concertation, savent que ces propos ou comportements caractérisent une répétition ;

- 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 ».*

- Code pénal, art. 222-33 :

« 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 ».*

2.1.3. Agissements sexistes

- **Code du travail, art. L. 1142-2-1 :**

« 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 ».

2.1.4. Outrages sexistes

- **Code pénal, art. R. 625-8-3 :**

« Est puni de l'amende prévue pour les contraventions de la 5e classe le fait, hors les cas prévus aux articles [222-13](#), [222-32](#), [222-33](#), [222-33-1-1](#), [222-33-2-2](#) et [222-33-2-3](#), d'imposer à une personne tout propos ou comportement à connotation sexuelle ou sexiste qui soit porte atteinte à sa dignité en raison de son caractère dégradant ou humiliant, soit créé à son encontre une situation intimidante, hostile ou offensante.

Les personnes coupables de la contravention prévue au présent article encourent également les peines complémentaires suivantes :

1. *La peine de stage prévue aux 1°, 4°, 5° ou 7° de l'article [131-5-1](#) ;*
2. *Un travail d'intérêt général pour une durée de vingt à cent vingt heures. »*

2.1.5. Violence au travail

- **Accord national interprofessionnel du 26 mars 2010 relatif au harcèlement et à la violence 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, ... 2 Au sens du BIT la violence au travail s'entend de « toute action, tout incident ou tout comportement qui s'écarte d'une attitude raisonnable par lesquels

une personne est attaquée, menacée, lésée, ou blessée dans le cadre du travail ou du fait de son travail - la violence au travail interne est celle qui se manifeste entre les travailleurs, y compris le personnel d'encadrement ; - la violence au travail externe est celle qui s'exprime entre les travailleurs (et le personnel d'encadrement) et toute personne présente sur le lieu de travail.

2.1.6. Discriminations

- Code du travail, art. L. 1132-1 :

« Aucune personne ne peut être écartée d'une procédure de recrutement ou de nomination ou de l'accès à un stage ou à une période de formation en entreprise, aucun salarié ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire, directe ou indirecte, telle que définie à l'article 1er de la loi n° 2008-496 du 27 mai 2008 portant diverses dispositions d'adaptation au droit communautaire dans le domaine de la lutte contre les discriminations, notamment en matière de rémunération, au sens de l'article L. 3221-3, de mesures d'intéressement ou de distribution d'actions, de formation, de reclassement, d'affectation, de qualification, de classification, de promotion professionnelle, d'horaires de travail, d'évaluation de la performance, de mutation ou de renouvellement de contrat en raison de son origine, de son sexe, de ses mœurs, de son orientation sexuelle, de son identité de genre, de son âge, de sa situation de famille ou de sa grossesse, de ses caractéristiques génétiques, de la particulière vulnérabilité résultant de sa situation économique, apparente ou connue de son auteur, de son appartenance ou de sa non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie, une nation ou une prétendue race, de ses opinions politiques, de ses activités syndicales ou mutualistes, de son exercice d'un mandat électif, de ses convictions religieuses, de son apparence physique, de son nom de famille, de son lieu de résidence ou de sa domiciliation bancaire, ou en raison de son état de santé, de sa perte d'autonomie ou de son handicap, de sa capacité à s'exprimer dans une langue autre que le français, de sa qualité de lanceur d'alerte, de facilitateur ou de personne en lien avec un lanceur d'alerte, au sens, respectivement, du I de l'article 6 et des 1° et 2° de l'article 6-1 de la loi n° 2016-1691 du 9 décembre 2016 relative à la transparence, à la lutte contre la corruption et à la modernisation de la vie économique ».

- Code pénal, art. 225-1 :

« Constitue une discrimination toute distinction opérée entre les personnes physiques sur le fondement de leur origine, de leur sexe, de leur situation de famille, de leur grossesse, de leur apparence physique, de la particulière vulnérabilité résultant de leur situation économique, apparente ou connue de son auteur, de leur patronyme, de leur lieu de résidence, de leur état de santé, de leur perte d'autonomie, de leur handicap, de leurs caractéristiques génétiques, de leurs mœurs, de leur orientation sexuelle, de leur identité de genre, de leur âge, de leurs opinions politiques, de leurs activités syndicales, de leur qualité de lanceur d'alerte, de facilitateur ou de personne en lien avec un lanceur d'alerte au sens, respectivement, du I de l'article 6 et des 1° et 2° de l'article 6-1 de la loi n° 2016-1691 du 9 décembre 2016 relative à la transparence, à la lutte contre la corruption et à la modernisation de la vie économique, de leur capacité à s'exprimer dans une langue autre que le français, de leur appartenance ou de leur non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie, une Nation, une prétendue race ou une religion déterminée.

Constitue également une discrimination toute distinction opérée entre les personnes morales sur le

fondement de l'origine, du sexe, de la situation de famille, de la grossesse, de l'apparence physique, de la particulière vulnérabilité résultant de la situation économique, apparente ou connue de son auteur, du patronyme, du lieu de résidence, de l'état de santé, de la perte d'autonomie, du handicap, des caractéristiques génétiques, des mœurs, de l'orientation sexuelle, de l'identité de genre, de l'âge, des opinions politiques, des activités syndicales, de la qualité de lanceur d'alerte, de facilitateur ou de personne en lien avec un lanceur d'alerte, au sens, respectivement, du I de l'article 6 et des 1° et 2° de l'article 6-1 de la loi n° 2016-1691 du 9 décembre 2016 précitée, de la capacité à s'exprimer dans une langue autre que le français, de l'appartenance ou de la non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie, une Nation, une prétendue race ou une religion déterminée des membres ou de certains membres de ces personnes morales. »

- **Code pénal, art. 225-1-1 :**

« Constitue une discrimination toute distinction opérée entre les personnes parce qu'elles ont subi ou refusé de subir des faits de harcèlement sexuel tels que définis à l'article 222-33 ou témoigné de tels faits, y compris, dans le cas mentionné au I du même article, si les propos ou comportements n'ont pas été répétés ».



ARTICLE 3

MODALITES DE PREVENTION

3.1. Principes de prévention

Afin de prévenir au mieux les situations de harcèlement, de violence au travail, d'agissements et d'outrages sexistes et de discrimination, **la présente Charte rappelle que tout salarié est acteur en matière de prévention.**

En effet, les actes de harcèlement, de violence au travail, d'agissements et d'outrages sexistes et de discrimination ne sont pas nécessairement liés à un lien de subordination entre le mis en cause et sa victime. Ainsi, le harcèlement peut avoir lieu quel que soit le niveau hiérarchique des collaborateurs.

Le fait dénonçable peut également provenir de prestataires, d'intérimaires ou de clients. Pour autant, il est nécessaire de préciser que la responsabilité de l'employeur ne peut être engagée lorsque le harcèlement est le fait d'une personne extérieure à l'entreprise qui n'exerce pas une autorité de fait ou de droit sur les salariés.

Chacun des collaborateurs et des collaboratrices d'EPSA se doit d'adopter un comportement respectueux de l'environnement de travail et des personnes.

EPSA s'engage à préserver un environnement de travail épanouissant pour toutes et tous.

Des actions de formation seront déployées notamment auprès des managers, afin de leur permettre d'identifier les situations pouvant être qualifiées de harcèlement moral ou sexuel, de violence au travail, d'agissements sexistes et de discrimination et de prendre connaissance de l'ensemble des

interlocuteurs susmentionnés. A cette fin, EPSA s'engage à mettre en place des actions de sensibilisation que les collaborateurs devront certifier.

Concernant le harcèlement sexuel, EPSA procède à un affichage dans ses locaux et sur son site internet des informations relatives au harcèlement sexuel conformément aux dispositions des articles L. 1153-5 et D. 1151-1 du Code du travail à destination des salariés et des candidats à l'embauche.

Par ailleurs, dans le cadre de ses attributions en matière de santé, de sécurité et des conditions de travail, le CSE ainsi que la CCST (Commissions Santé, Sécurité et Conditions de Travail) des entités peuvent, en vertu de l'article L. 2312-9 du Code du travail, proposer toute initiative qu'ils estiment utile et, notamment des actions de prévention du harcèlement moral, du harcèlement sexuel et des agissements et outrages sexistes. Toute entité se réserve le droit d'accepter ou refuser ces initiatives. Tout refus sera motivé.

3.2. Acteurs privilégiés

La présente Charte renforce l'information auprès de chaque collaborateur quant aux interlocuteurs privilégiés en matière de prévention.

Les acteurs (internes et externes) en matière de prévention sur le harcèlement, les violences au travail, les agissements et outrages sexistes et la discrimination qui se doivent d'adopter un comportement neutre et une discrétion en la matière, sont :

- les Référents du dispositif d'alerte,
- la Direction des Ressources Humaines,
- les Managers,
- les Représentants du personnel,
- les Référents harcèlement, dûment désignés par la Direction et par les élus de la délégation du personnel au Comité social et économique, conformément aux articles L. 1153-5-1 et L. 2314-1 du Code du travail,
- le Médecin du travail,
- le ou les prestataires externes dûment habilité(s) à mener des enquêtes liées au harcèlement et/ou à la médiation, conformément aux modalités prévues dans la présente Charte.



ARTICLE 4

MODALITES DE SIGNALEMENT

4.1. Principes

La présente Charte clarifie les modalités de signalement de situations anormales, afin de pouvoir traiter au mieux, et le plus rapidement possible, ladite situation.

Ainsi, pour dénoncer une situation pouvant s'apparenter à du harcèlement, de la discrimination, ou toute autre situation identifiée précédemment, l'auteur du signalement doit le faire conformément au dispositif d'alerte EPSA existant selon les modalités relatives notamment à l'émission d'un signalement interne écrit rappelées ci-après :

- **globalement** via l'adresse email dédiée à l'alerte : compliance@epsa.com
- **individuellement** via l'adresse email d'un des référents du dispositif d'alerte si l'objet de l'alerte le justifie, à savoir :
 - Monsieur Cédric Laroyenne, Directeur de l'Engagement et Pôle Talent du Groupe EPSA : claroyenne@epsa.com
 - Monsieur Grégory LE FOULER Group CFO, Finance, Legal, IT et Affaires Sociales : glefouler@epsa.com
- [Le plus haut Responsable RH de l'entité désignée à savoir et à titre d'exemple à la date des présentes sur les entités françaises](#)
 - Madame Louise CHAVANET, DRH, EPSA PROCUREMENT: lchavanet@epsa.com
 - Madame Victoria SERAINE, DRH EPSA MARKETPLACE : vseraine@epsa-marketplace.com
 - Madame Marine HAMMER, DRH EPSA ENERGY & ENVIRONMENT, EPSA TAX : mhammer@epsa.com
 - Monsieur Mathieu LONQUETY, RRH EPSA INNOVATION : mlonquety@sogedev.com

L'auteur est informé qu'il peut joindre à son envoi tout élément de nature à étayer les faits qu'il signale.

Après accord exprès de l'auteur de l'alerte et après s'être assuré que le signalement le justifie, compliance@epsa.com, si le signalement est effectué globalement ou individuellement vers l'un des destinataires du dispositif d'alerte, se chargera de transmettre l'alerte vers les personnes suivantes sauf en cas de mise en cause directe ou indirecte lors du signalement :

- le manager direct ou indirect de l'auteur du signalement ou,
- un représentant de la fonction ressources humaines de l'entité ou représentant légal de la structure
- la Direction juridique,
- et en cas de signalement pour harcèlement, le référent harcèlement du Comité Social et Economique (CSE) selon l'entité du Groupe EPSA.

Tous les destinataires précités procéderont alors ensemble au traitement de l'alerte et en tiendront informés le représentant légal de/des structure(s) concernées.

Toute situation dénoncée doit formellement être exprimée (email de l'auteur du signalement et/ou email du RH /référents Harcèlements reprenant les faits oralement remontés par l'auteur du signalement) conformément au dispositif d'alerte en place.

Enfin, il est impératif que tout signalement fasse l'objet d'une confidentialité absolue, tant sur son

contenu que sur l'auteur du signalement.

4.2. Articulation avec la procédure interne de recueil et de traitement des signalements – Dispositif d'alerte

La présente Charte ne fait pas obstacle aux dispositions prévues par le dispositif d'alerte éthique mis en place par EPSA tel que détaillé dans la procédure interne de recueil et de traitement des signalements mise à disposition sur le site internet EPSA.

Pour rappel, le dispositif d'alerte permet notamment aux collaborateurs permanents ou occasionnels (CDD, stagiaires, ...), salariés intérimaires, et toutes les parties prenantes extérieures à l'entreprise (clients, prestataires de services, sous-traitants, fournisseurs ...), mais également aux membres des organes d'administration, de direction ou de surveillance, d'effectuer un signalement conformément à la loi n° 2016-1691 du 9 décembre 2016 relative à la transparence, à la lutte contre la corruption et à la modernisation de la vie économique, dite loi « Sapin 2 », la loi n° 2022-401 du 21 mars 2022 visant à améliorer la protection des lanceurs d'alerte, ainsi, notamment qu'au décret n° 2022-1284 du 3 octobre 2022 relatif aux procédures de recueil et de traitement des signalements émis par les lanceurs d'alerte et fixant la liste des autorités externes instituées par la loi n° 2022-401 du 21 mars 2022 visant à améliorer la protection des lanceurs d'alerte.

4.3. Articulation avec l'obligation légale de prévention et le droit de retrait

En l'absence de dénonciation explicite, EPSA sera vigilant en présence d'indicateurs tels que :

- stress en lien avec l'organisation du travail,
- des conflits personnels répétés,
- des plaintes fréquentes de la part de salariés,
- des passages à l'acte violents contre soi-même ou contre d'autres,
- la baisse significative de la qualité du travail du salarié
- retours des représentants du personnel.

EPSA tient également à rappeler les dispositions légales aux termes desquelles le salarié confronté à un danger grave et imminent pour sa vie ou sa santé a le droit d'arrêter son travail et, si nécessaire, de quitter les lieux pour se mettre en sécurité.

EPSA doit en être informé ainsi que la CSSCT. Il s'agit du droit de retrait (articles L. 4131-1 et suivants du Code du travail).



ARTICLE 5

TRAITEMENT DES SIGNALEMENTS ET ALERTES

5.1. Accuser réception du signalement auprès de son auteur

Dès réception d'un signalement via les modalités énoncées à l'article 4 de la présente Charte, l'auteur du signalement sera informé du fait que la situation est en cours de traitement dans les meilleurs délais.

5.2. Echanger avec l'auteur du signalement et/ou la victime présumée : entretien exploratoire

a. Interlocuteurs identifiés

La Direction ne peut pas agir sur la base d'allégations qui seraient insuffisamment précises. Il appartient donc à toute personne qui ferait état des faits faisant l'objet de la présente Charte de fournir l'ensemble des précisions utiles à la détermination des faits allégués (date, témoins des faits, éléments de preuve).

La Direction pourra être amenée à demander plus d'explications au salarié si des éclaircissements sont nécessaires.

Un premier échange sera réalisé avec la personne ayant réalisé le signalement afin de recueillir l'ensemble des faits et d'éclaircir les circonstances exactes de la situation dénoncée. Si l'auteur du signalement n'est pas la victime présumée, un autre échange aura lieu avec la victime présumée afin de recueillir sa perception et son appréciation des mêmes faits énoncés par l'auteur du signalement.

Cet entretien est conduit par la Direction des Ressources Humaines. La Direction se réserve la possibilité de réaliser cet entretien avec le concours des autres acteurs privilégiés et notamment le référent harcèlement élu CSE ou tout autre référent représentant du personnel.

b. Rappel des principes encadrant les échanges

Le meneur de l'entretien a pour mission de recueillir des informations en se focalisant sur les faits concernant la situation dénoncée tout en garantissant la confidentialité des propos et des éléments portés à sa connaissance et en conservant un comportement neutre.

Les échanges seront réalisés en toute discrétion et confidentialité afin de protéger la dignité et la vie privée de l'ensemble des personnes impliquées.

Un traitement équitable et une écoute impartiale seront de rigueur afin de mener à bien cette

enquête interne.

EPSA confirme son attachement au respect des principes suivants :

- discrétion,
- anonymat dans la communication,
- écoute impartiale et traitement équitable des différentes parties en cause,

EPSA peut estimer qu'une assistance extérieure pourrait être utile en fonction des circonstances et décider de s'appuyer notamment sur les services de santé au travail.

c. Objet des échanges

L'entretien avec l'auteur du signalement et le cas échéant la victime présumée a pour objectif la compréhension de la situation portée à la connaissance de la Direction des Ressources Humaines, d'éclairer la situation au travers d'éléments factuels et précis (dates, circonstances, lieux, identité des autres personnes présentes, etc.).

d. L'éventualité d'une médiation

La Direction se réserve la possibilité, au cours de l'entretien avec la victime présumée, de proposer une médiation entre la victime présumée et l'auteur présumé des faits de harcèlements, de discriminations et/ou agissements sexistes, afin de tenter de reconstruire la relation de travail.

Au cours de ces entretiens individuels en amont de l'éventuelle médiation, le salarié a la possibilité de se faire accompagner par un collaborateur de son choix appartenant à l'entreprise.

Par ailleurs chacun des acteurs a la liberté d'accepter ou de refuser la médiation proposée. Si la médiation est acceptée, elle est alors mise en œuvre. Si elle est refusée, elle n'est pas mise en œuvre et le salarié ne saurait être sanctionné de son choix.

La Direction pourra faire le choix d'un prestataire externe habilité pour mener la médiation. La médiation pourrait être ainsi réalisée par un membre de la Direction des Ressources Humaines, ou par un prestataire externe. Chacun des acteurs a la liberté d'accepter ou de refuser que la médiation soit opérée par un prestataire externe ou par la Direction des Ressources Humaines.

Lors de la fixation du cadre de la médiation, il pourrait être envisagé, selon les situations d'avoir un point de suivi ultérieur entre les acteurs concernés et le médiateur.

A l'issue de la médiation, la Direction des Ressources Humaines se réserve la possibilité de réaliser un point de suivi avec les collaborateurs concernés pour évaluer les effets de la médiation.

5.3. Echanger avec l'auteur présumé des faits dénoncés

La Direction entend l'auteur présumé dans le cadre d'un entretien veillant à recueillir sa perception

des faits. Les modalités de la convocation à l'entretien seront appréciées au cas par cas à la discrétion de la Direction.

L'entretien obéit aux mêmes conditions de confidentialité et de neutralité que celui de l'auteur du signalement.

En ce sens, et en vertu du principe de présomption d'innocence, la Direction ne pourra pas imputer les faits à l'auteur présumé avant d'avoir réalisé une enquête interne, dont elle décide de l'opportunité à l'issue de cet entretien dans les conditions exposées à l'article 5.4.

5.4. Réaliser une première analyse de la situation

À la suite des éléments recueillis conformément aux articles 5.1, 5.2 et 5.3, il convient de procéder à une première analyse de la situation dans les plus brefs délais, qui peut conduire à deux situations distinctes :

- La piste d'une situation « anormale » de management ou dans le cadre du travail, ou de manière générale toute autre situation répréhensible ne peut être écartée : une enquête interne va être réalisée.
- La piste d'une telle situation est à écarter : l'auteur du signalement ainsi que la victime présumée seront informés lors d'un entretien physique de cette conclusion ainsi que des raisons la motivant.

Dans un tel cas, l'auteur du signalement ou la victime présumée ne saurait être sanctionné, sauf à ce que ce signalement ait été réalisé de mauvaise foi ou avec l'intention de nuire.

5.5. Réaliser si besoin une enquête interne

La Direction pourra organiser une enquête afin d'éclaircir les faits dénoncés et dans le cadre de laquelle pourront être auditionnés les interlocuteurs suivants :

- La victime présumée,
- La personne à l'origine du signalement,
- La personne mise en cause,
- Les témoins,
- Les responsables hiérarchiques,
- La médecine du travail,
- Etc...

Dans ce cadre, une réunion de cadrage est organisée par la Direction à laquelle sont invités les référents harcèlements.

Ces entretiens seront réalisés individuellement et en toute discrétion afin de protéger la dignité et la vie privée de l'ensemble des personnes impliquées. Les parties conviennent qu'un traitement

équitable et une écoute impartiale seront de rigueur afin de mener à bien cette enquête interne.

Les entretiens ont pour objectif d'éclaircir les faits dénoncés, la Direction s'assurera d'auditionner toutes les personnes susceptibles d'éclairer sur la situation dénoncée.

Il est à rappeler que les interlocuteurs auditionnés susvisés ne sauraient être sanctionnés, sauf à ce qu'il soit prouvé une quelconque mauvaise foi ou intention de nuire.

Un rapport fera état des conclusions de l'enquête diligentée par la Direction et il sera présenté aux référents Harcèlements lorsqu'ils sont impliqués dans la procédure.

Une décision sera prise par la Direction en fonction de l'ensemble des faits recueillis :

- Soit d'une sanction disciplinaire pouvant aller jusqu'au licenciement contre l'auteur des faits qui se trouveraient avérés (avec le respect de la procédure disciplinaire dans le respect du cadre légal),
- Soit que les faits ne sont pas suffisamment fondés pour adopter une sanction.



ARTICLE 6

DISPOSITIONS PROPRES A L'ENQUÊTE CONFIEE A UN PRESTATAIRE EXTERNE

6.1. Choix du prestataire

Conformément à l'article 3.2, la Direction pourra faire le choix d'un prestataire externe habilité pour mener une enquête liée à une dénonciation de faits présumés de harcèlement, discrimination, violence au travail et agissements sexistes. Les référents harcèlement seront informés et impliqués dans la phase de construction de la démarche, en partenariat avec le prestataire externe, ainsi que dans la phase de restitution réalisée par le prestataire externe.

Le prestataire externe sera sélectionné par la Direction des Ressources Humaines. A cette fin, si nécessaire, la Direction fera un appel d'offres pour retenir le prestataire à qui le traitement de l'enquête pourrait être confié. Dans ce cadre, les référents harcèlements seront associés pour la détermination des critères pris en considération.

6.2. Déroulement de l'enquête

Lorsque la Direction confie le traitement de l'enquête auprès du prestataire sélectionné dans le cadre de l'article 6.1, ce dernier observe toute la procédure prévue à l'article 5 avec le concours de la Direction des ressources humaines et des référents harcèlements. Ces derniers sont expressément invités à une réunion de cadrage avant tout lancement de l'enquête.

L'enquête sera menée en toute indépendance et impartialité par le prestataire externe selon les mêmes modalités qu'une enquête réalisée en interne.



ARTICLE 7

SANCTIONS ET MESURES D'ACCOMPAGNEMENT EN CAS D'ACTE DE HARCELEMENT, DISCRIMINATION OU VIOLENCE AU TRAVAIL

7.1. Sanctions

Dans le cas où un acte de discrimination, de harcèlement ou de violence est établi dans une entité, EPSA doit prendre des sanctions adaptées à l'encontre du ou des auteur(s), pouvant aller jusqu'à son (leur) licenciement.

C'est ainsi que lorsque les faits reprochés sont avérés, des dispositions pourront être prises de manière spécifique en fonction des cas :

- entretien avec le responsable hiérarchique de l'auteur des faits reprochés,
- formations,
- proposition de médiation,
- suspension immédiate – provisoire ou définitive – des relations hiérarchiques ou fonctionnelles entre les intéressés au mieux des intérêts de la victime,
- sanction disciplinaire pouvant aller jusqu'au licenciement.

Le règlement intérieur des structures précise, en tout état de cause, les sanctions applicables aux auteurs d'actes caractérisés.

Malgré les sanctions disciplinaires pouvant être prises par EPSA, il est rappelé que les faits de discrimination, de harcèlement et de violence au travail sont passibles de sanctions pénales et/ou de poursuites civiles.

Il est par ailleurs précisé que les fausses accusations délibérées sont également sanctionnées.

Seront considérées comme de fausses accusations délibérées, les accusations proférées de mauvaise foi par un collaborateur à l'encontre d'un autre collaborateur. La mauvaise foi sera caractérisée toutes les fois où le collaborateur à l'origine de la dénonciation aura allégué des faits inexistantes et dont il sait pertinemment qu'ils n'existent pas ou encore qu'il a expressément menti.

Il est néanmoins rappelé qu'en application de l'article 2274 du Code civil, la bonne foi est toujours présumée, et c'est à celui qui allègue la mauvaise foi de la prouver.

7.2. Mesures d'accompagnement

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 de harcèlement ou de violence ou pour avoir témoigné de tels agissements ou les avoir relatés.

La(les) victime(s) bénéficie(nt) d'un soutien et, si nécessaire, d'une aide à leur maintien (aménagement de poste, mobilité interne ou externe par exemple), à leur retour dans l'emploi ou à leur réinsertion.

Des mesures d'accompagnement prises en charge par l'entreprise sont mises en œuvre en cas de harcèlement avéré ou de violence, pouvant porter atteinte à la santé. Celles-ci sont avant tout destinées à apporter un soutien à la victime, notamment au plan médical et psychologique.

S'agissant des agressions par des tiers, l'entreprise pourra prévoir des mesures d'accompagnement, notamment juridique, du salarié agressé. Il est à ce titre rappelé, que la Direction aura pris, préalablement, les mesures qui s'imposent à l'encontre de tout agissement répréhensible dont serait responsable toute personne extérieure à l'entreprise (résiliation anticipée de contrat de prestation en particulier).

EPSA, en concertation avec les salariés ou leurs représentants, procédera à l'examen des situations de harcèlement et de violence au travail lorsque de telles situations sont constatées, y compris au regard de l'ensemble des éléments de l'environnement de travail : comportements individuels, modes de management, relations avec la clientèle, mode de fonctionnement de l'entreprise...

Matthieu GUFFLET
Président fondateur du Groupe EPSA





À PROPOS DE NOTRE ENTREPRISE

EPSA est l'un des leaders Européen du conseil en organisation et en performance opérationnelle. EPSA accompagne plus de 5 000 clients dont 36 entreprises du CAC 40, avec des expertises fortes dans le domaine des achats, de l'optimisation des charges sociales et fiscales, du financement de l'innovation et du BPO (centrale d'achat). La force d'EPSA provient notamment de la qualité de ses experts et de la puissance de ses solutions technologiques.

Notre promesse : identifier & exploiter des gisements de performance afin d'améliorer la rentabilité de votre entreprise.

Aujourd'hui, EPSA relève un nouveau défi en insérant des solutions RSE au sein de chacune de ses expertises afin de toujours proposer une offre qui soit adaptée aux enjeux d'aujourd'hui et d'anticiper ceux de demain.

Pour en savoir plus :

www.epsa.com

compliance@epsa.com

contact@epsa.com

www.epsa.com



65 RUE D'ANJOU - 75008 PARIS

+33(01) 84 17 5472

epsa[↗]
improve YOUR EFFICIENCY