

NOTE DE SERVICE

Interdictions du harcèlement moral ou sexuel et des discriminations

Le harcèlement moral

« 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 » (C. trav., art. L. 1152-1).

« 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 » (C. trav., art. L. 1152-2).

« Toute rupture du contrat de travail intervenue en méconnaissance des dispositions des articles L. 1152-1 et L. 1152-2, toute disposition ou tout acte contraire est nul » (C. trav., art. L. 1152-3).

L'article L. 1152-5 du Code du travail dispose que « tout salarié ayant procédé à des agissements de harcèlement moral est passible d'une sanction disciplinaire ». En conséquence, tout salarié de l'entreprise dont il sera prouvé qu'il se serait livré à de tels agissements fera l'objet d'une des sanctions énumérées par le présent règlement.

Le harcèlement sexuel

« Aucun salarié ne doit subir des faits :

1°) Soit de harcèlement sexuel, constitué par des propos ou comportements à connotation sexuelle répétés qui soit portent atteinte à sa dignité en raison de leur caractère dégradant ou humiliant, soit créent à son encontre une situation intimidante, hostile ou offensante.

2°) Soit assimilés au harcèlement sexuel, consistant en toute forme de pression grave, même non répétée, exercée dans le but réel ou apparent d'obtenir un acte de nature sexuelle, que celui-ci soit recherché au profit de l'auteur des faits ou au profit d'un tiers» (C. trav., art. L. 1153-1).

« 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 des faits de harcèlement sexuel tels que définis à l'article L. 1153-1, y compris, dans le cas mentionné au 1° du même article, si les propos ou comportements n'ont pas été répétés » (C. trav., art. L. 1153-2).

« Aucun salarié, aucune personne en formation ou en stage ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire pour avoir témoigné de harcèlement sexuel ou pour les avoir relatés » (C. trav., art. L. 1153-3).

« Toute disposition ou tout acte contraire aux dispositions des articles L. 1153-1 à L. 1153-3 est nul » (C. trav., art. L. 1153-4).

« Tout salarié ayant procédé à des faits de harcèlement sexuel est passible d'une sanction disciplinaire » (C. trav., art. L. 1153-6).

Interdiction de discrimination

Les articles L. 1132-1 à 3 du Code du travail indiquent que :

« Aucune personne ne peut être écartée d'une procédure de recrutement 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, 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, de mutation ou de renouvellement de contrat en raison de son origine, de son sexe, de ses mœurs, de son orientation sexuelle, de son âge, de sa situation de famille ou de sa grossesse, de ses caractéristiques génétiques, de son appartenance ou de sa non appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie, une nation ou une race, de ses opinions politiques, de ses activités syndicales ou mutualistes, de ses convictions religieuses, de son apparence physique, de son nom de famille, de son lieu de résidence ou en raison de son état de santé ou de son handicap ».

« Aucun salarié ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire mentionnée à l'Article L. 1132-1 en raison de l'exercice normal du droit de grève ».

« Aucun salarié ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire pour avoir témoigné des agissements définis aux alinéas précédents ou pour les avoir relatés ».

En conséquence, tout salarié de l'entreprise dont il est avéré qu'il s'est livré à de tels agissements sera susceptible de faire l'objet d'une sanction prévue dans la procédure disciplinaire prévue dans la note de service.

Sanctions et droits des salariés

Sanctions éventuelles

Tout agissement fautif d'un membre de l'équipe permanente, d'un entrepreneur salarié en contrat CAPE ou CESA (en particulier tout acte de nature à porter atteinte à la sécurité ou à troubler le bon fonctionnement de la coopérative et, spécialement, toute infraction au règlement, à ses annexes et aux notes de service peut faire l'objet d'une sanction.

Selon la nature et les circonstances de l'acte, la sanction, qui peut, dans le cadre, s'il y a lieu, des dispositions légales, réglementaires et conventionnelles en vigueur, être appliquée aux entrepreneurs salariés sera l'une quelconque des mesures suivantes :

- Avertissement écrit attirant l'attention du salarié
- Blâme ou rappel à l'ordre
- Mise à pied (c'est-à-dire suspension temporaire du contrat sans rémunération) dans la limite d'un maximum de 3 jours :
- Licenciement avec ou sans préavis et indemnité de licenciement pour les salariés ou exclusion définitive des stagiaires :
- Une mise à pied conservatoire à effet immédiat et sans durée maximum peut être prononcée afin de suivre la procédure engagée par ailleurs pour prendre une sanction définitive.

Procédure disciplinaire et droits de la défense

Selon les dispositions de l'article L. 1332-1 et de l'article L. 1332-2 du code du travail :
« Aucune sanction ne peut être infligée au salarié sans que celui-ci soit informé dans le même temps et par des écrits des griefs retenus contre lui ».

« Lorsque l'employeur envisage de prendre une sanction, il doit convoquer le salarié en lui indiquant l'objet de la convocation, sauf si la sanction envisagée est un avertissement ou une sanction de même nature qui n'a pas d'incidence sur la présence dans l'entreprise, la fonction, la carrière ou la rémunération du salarié.

Au cours de l'entretien, le salarié peut se faire assister par une personne de son choix appartenant au personnel associé de l'entreprise ; l'employeur indique le motif de la sanction envisagée et recueille les explications du salarié.

La sanction ne peut intervenir moins d'un jour franc ni plus d'un mois après le jour fixé pour l'entretien. Elle doit être motivée et notifiée à l'intéressé. »

« Lorsque l'agissement a rendu indispensable une mesure conservatoire de mise à pied à effet immédiat, aucune sanction définitive, relative à cet agissement, ne peut être prise sans que la procédure prévue à l'alinéa précédent ait été observée.»

L'entreprise suivra pour la mise en œuvre de cette procédure, les modalités pratiques découlant des dispositions réglementaires applicables, à savoir :

- Article R. 1332-1:
 - La convocation prévue à l'article L. 1332-2 indique l'objet de l'entretien entre l'employeur et le salarié;
 - Elle précise la date, l'heure et le lieu de cet entretien, elle rappelle que le salarié peut se faire assister par une personne de son choix appartenant au personnel associé de l'entreprise;
 - Cette convocation est écrite;
 - Elle est soit remise en main propre contre décharge dans un délai de 2 mois fixé par l'article L. 1332-4 du code du travail, soit adressée par lettre recommandée envoyée dans le même délai » ; article R. 1332-2 du code du travail « la sanction prévue à l'article L. 1332-2 fait l'objet d'une décision écrite et motivée. La décision est notifiée au salarié sous la forme d'une lettre remise en main propre de l'intéressé contre décharge, dans le délai d'un mois fixé prévu par l'article L. 1332-1 précité soit par l'envoi dans un même délai, d'une lettre recommandée. »

A Orléans, le 1^{er} juin 2024

La Cogérance