	<b>CHARTRE DE REFERENCE SUR LE HARCELEMENT ET LA VIOLENCE AU TRAVAIL</b>	<b>Version : 1</b>
<b>CHA-PS1-QUA-001</b>	<b>Annexe n°1 au règlement intérieur</b>	<b>Date d'application : 22/11/2024</b>

## PREAMBULE

La préservation de la santé physique et mentale des salariés constitue une préoccupation majeure de la politique sociale de l'Association « Les Tilleuls ». Dans ce cadre, la Direction et l'ensemble de ses acteurs condamnent tout harcèlement et violence, quelles que soient leur forme, de tels faits, actes portant atteinte à la dignité des personnes. Ils considèrent également comme une priorité absolue la prévention, la réparation et l'accompagnement des éventuelles victimes.

Dans le prolongement de l'accord national interprofessionnel du 26 mars 2010 sur le harcèlement et la violence au travail transposant l'accord-cadre européen du 15 décembre 2006, la présente « Charte de référence » s'inscrit dans la volonté absolue de la Direction de reconnaître au sein de l'Association « Les Tilleuls » les principes de respect de la dignité des personnes et de respect des droits des personnes et des libertés individuelles.

La Direction considère en effet qu'il est de son devoir et de sa responsabilité de veiller à ce que ses collaborateurs bénéficient d'un environnement de travail motivant, propice au développement et à l'épanouissement personnel.

L'établissement est conscient des obligations qui sont les siennes en matière de sécurité et de santé au travail et veillera scrupuleusement au respect par chacun de cette Charte.

## SOMMAIRE

<b>ARTICLE 1. DISPOSITIONS GENERALES.....</b>	<b>3</b>
Nature et objet de la Charte .....	3
Champ d'application de la Charte .....	3
<b>DEFINITION DU HARCELEMENT ET DE LA VIOLENCE AU TRAVAIL.....</b>	<b>3</b>
<b>ENGAGEMENTS DES ACTEURS DE L'ASSOCIATION « LES TILLEULS » .....</b>	<b>4</b>
Engagements de tous.....	4
Engagement de la Direction.....	4
Engagements de l'encadrement .....	5
Engagements des salariés .....	5
Engagements des membres du CSE.....	5
<b>DISPOSITIFS DE PREVENTION .....</b>	<b>5</b>
L'identification des interlocuteurs.....	5
Encouragement de la communication orale .....	6
Formation à la conduite des équipes .....	6
Sanctions des fausses rumeurs et autres dénonciations calomnieuses.....	6
<b>PROTOCOLE DE GESTION DES SIGNALEMENTS .....</b>	<b>6</b>
Eléments de diagnostic des situations individuelles .....	6
Phase informelle .....	7
La cellule de pilotage du protocole de gestion des signalements .....	8
La procédure de médiation.....	10
<b>SANCTIONS ENCOURUES EN CAS DE HARCELEMENT ET/OU DE VIOLENCE AU TRAVAIL.....</b>	<b>10</b>
Les sanctions pénales encourues .....	10
Les sanctions disciplinaires encourues.....	10
L'engagement de la responsabilité civile de l'auteur des faits .....	10
<b>FORMALITES.....</b>	<b>11</b>
Dépôt – Publicité.....	11
Entrée en vigueur .....	11
Modification.....	11

## ARTICLE 1. DISPOSITIONS GENERALES

### Nature et objet de la Charte

La présente Charte a pour objet de définir les engagements pris par la Direction pour prévenir les situations de harcèlement et de violence au travail, les réduire et si possible les éliminer et de rappeler les obligations et devoirs de tous les acteurs de l'Association « Les Tilleuls ».

La présente Charte, qui est établie en application de l'article 3 de l'ANI du 26 mars 2010, complète les dispositions du règlement intérieur en vigueur au sein de l'entreprise, dont elle est une annexe, et est destinée à :

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

### Champ d'application de la Charte

La présente Charte, dont le respect est impératif, s'applique à l'ensemble des collaborateurs permanents ou occasionnels de l'Association « Les Tilleuls », et ce quel que soit le lieu où ils exercent leur activité. Elle concerne tous les agissements de harcèlement ou de violence en lien avec le travail, qu'ils surviennent au poste de travail ou en tout autre lieu.

## DEFINITION DU HARCELEMENT ET DE LA VIOLENCE AU TRAVAIL

L'ANI du 26 mars 2010 apporte les définitions suivantes :

*Le harcèlement « survient lorsqu'un ou plusieurs salariés font l'objet d'abus, de menaces et/ou d'humiliations répétés et délibérés dans des circonstances liées au travail, soit sur les lieux de travail, soit des situations liées 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... ».*

Le Code du travail définit également le harcèlement comme suit :

*« 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, 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. » (C. trav. art. L.1152-2)*

*« 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 ou refusé de subir 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 ne doit subir des agissements répétés de harcèlement, ni subir des agressions ou des violences dans des circonstances liées au travail, qu'il s'agisse de violence interne ou externe :

- la violence au travail interne est celle qui se manifeste entre les salariés, y compris le personnel d'encadrement ;
- la violence au travail externe est celle qui survient entre les salariés, le personnel d'encadrement et toute personne extérieure à la structure présente sur le lieu de travail.

Le harcèlement et la violence au travail s'expriment par des comportements inacceptables qui peuvent être exercés par un ou plusieurs salariés, ou par des tiers, avec pour but ou pour effet une dégradation des conditions de travail du salarié susceptible de porter atteinte à ses droits et à sa dignité, d'affecter sa santé physique ou mentale, de compromettre son avenir professionnel et/ou de créer un environnement de travail hostile.

## **ENGAGEMENTS DES ACTEURS DE L'ASSOCIATION « LES TILLEULS »**

### **Engagements de tous**

Le respect de la dignité des personnes est un principe fondamental ; sa protection doit être assurée en toutes circonstances et en tous lieux, et notamment dans le cadre des relations de travail.

Le respect des personnes, de leur identité professionnelle et de leurs opinions doit être la règle, cette règle étant valable pour l'ensemble des acteurs de l'Association « Les Tilleuls ». Les relations entre les personnes, quel que soit leur niveau, doivent être empreintes de respect et de courtoisie.

Chaque acteur a le devoir de participer, selon sa compétence et sa formation, à la recherche et à la mise en œuvre des mesures de prévention du harcèlement ou de la violence au travail.

### **Engagement de la Direction**

La Direction prend toutes les mesures nécessaires permettant de protéger l'intégrité physique ou mentale du personnel, ainsi que sa dignité au travail.

La Direction entend offrir à son personnel un environnement de travail exempt de violence, d'intimidation, d'hostilité ou d'atteinte à la dignité.

La Direction entend assurer une protection efficace des victimes de harcèlement et de violence au travail et des témoins de telles situations.

## **Engagements de l'encadrement**

Chaque responsable hiérarchique a le devoir de sensibiliser le personnel sur la nécessité d'adopter un comportement qui assure un environnement de travail exempt de harcèlement et de violence au travail.

Chaque responsable hiérarchique a le devoir d'exercer ses prérogatives en matière disciplinaire et d'organisation du travail dans le respect de la dignité de la personne du salarié, de ses droits et de ses libertés individuelles. Il veille à ce que les conditions de travail soient adaptées à l'activité de chaque personne.

Chaque responsable hiérarchique de l'Association « Les Tilleuls » a le devoir de contribuer, avec la collaboration des membres de son équipe, à l'identification et à la prévention des comportements indésirables de harcèlement ou de violence au travail, et de participer à la mise en œuvre efficace des mesures de prévention. Il veille également à éviter et gérer les conflits entre les collaborateurs.

## **Engagements des salariés**

Chaque personne travaillant au sein de l'entreprise a le devoir de veiller à ce que son comportement ne porte pas atteinte à la dignité de ses collègues, n'altère pas leur santé et ne compromette pas leur avenir professionnel.

## **Engagements des membres du CSE**

Il est rappelé que les membres du Comité Social et Economique ont le devoir de veiller au respect de la réglementation en matière de prévention et de lutte contre le harcèlement et la violence au travail.

Ils ont le devoir d'assister la personne s'estimant victime de harcèlement ou de violence au travail dans ses démarches.

## **DISPOSITIFS DE PREVENTION**

### **L'identification des interlocuteurs**

#### **Le rôle de la Direction :**

Il appartient à la Direction d'assurer l'effectivité et le respect de la présente Charte qui énonce la politique de l'Association « Les Tilleuls » en matière de prévention du harcèlement et de la violence au travail. La Direction prend les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des collaborateurs de l'entreprise.

#### **Le rôle du personnel d'encadrement :**

Le personnel d'encadrement, par son implication quotidienne auprès des collaborateurs de l'Association « Les Tilleuls », joue un rôle primordial dans la prévention des cas de harcèlement et de violence au travail.

Premier interlocuteur des salariés, il est pleinement informé des dispositifs mis en place au sein de l'entreprise pour prévenir ces agissements, ainsi que des instructions que la Direction a données sur la conduite à tenir, le protocole de gestion des situations individuelles à risque signalées, ainsi que les dispositions juridiques existantes.

## **Le rôle du référent en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes au sein du CSE :**

L'Association « Les Tilleuls » et son CSE sont dotés d'un référent en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes.

## **Le rôle du médecin du travail :**

Le médecin du travail peut notamment, après avoir examiné un salarié, recommander un changement d'environnement de travail en raison de sa santé physique ou mentale.

## **Encouragement de la communication orale**

La Direction demande à son personnel d'encadrement de privilégier la communication orale avec leurs collaborateurs pour tout ce qui concerne la vie de l'entreprise, ses résultats, ses évolutions, ceci afin d'atténuer les incertitudes souvent anxiogènes.

## **Formation à la conduite des équipes**

La Direction va prendre en considération la prévention du harcèlement et de la violence au travail dans le cadre de la formation de ses salariés, et notamment de ses personnels d'encadrement, qui pourront en priorité bénéficier de formation sur les thèmes suivants :

- management d'équipe,
- gestion des conflits,
- identification du stress,
- prévention du harcèlement moral et sexuel.

## **Sanctions des fausses rumeurs et autres dénonciations calomnieuses**

Les fausses accusations ne doivent pas être tolérées, et peuvent entraîner des mesures disciplinaires lorsqu'elles apparaissent avoir été faites de mauvaise foi, c'est-à-dire si la personne qui l'a déposée savait qu'elle était sans aucun fondement et l'a donc déposée dans l'intention de nuire. En outre, il est rappelé que la diffamation et l'injure non publique sont condamnées au plan pénal.

## **PROTOCOLE DE GESTION DES SIGNALEMENTS**

### **Eléments de diagnostic des situations individuelles**

Le harcèlement et la violence au travail s'expriment par des comportements inacceptables d'un ou plusieurs individus ; ils peuvent prendre des formes différentes (physiques, psychologiques, sexuelles), dont certaines sont plus facilement identifiables que d'autres.

L'environnement de travail peut avoir une influence sur l'exposition des personnes au harcèlement et à la violence.

Le harcèlement survient lorsqu'un ou plusieurs salariés font l'objet d'abus, de menaces et/ou d'humiliations répétés et délibérés dans des circonstances liées au travail, soit sur les lieux de travail, soit dans des situations liées 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. Elle peut prendre la forme d'agression verbale ou comportementale, notamment sexiste, d'agression physique, etc.

Les incivilités contribuent à la dégradation des conditions de travail et rendent difficile la vie en commun. Les structures qui laissent les incivilités s'installer les banalisent et favorisent l'émergence d'actes plus graves de violence et de harcèlement.

Le harcèlement et la violence au travail peuvent être exercés par un ou plusieurs salariés ou par des tiers avec pour but ou pour effet de porter atteinte à la dignité d'un salarié, affectant sa santé et sa sécurité et/ou créant un environnement de travail hostile.

Les phénomènes de stress lorsqu'ils découlent de facteurs tenant à l'organisation du travail, l'environnement de travail ou une mauvaise communication dans la structure peuvent conduire à des situations de harcèlement et de violence au travail plus difficiles à identifier.

Enfin, il convient de distinguer le harcèlement ou la violence au travail, d'autres situations telles que les conflits relationnels (issus de l'opposition de sentiments entre des personnes) ou les plaintes de certaines personnalités pathologiques (paranoïa par exemple).

En tout état de cause, le harcèlement ou la violence au travail ne doivent pas être confondus avec l'usage normal du pouvoir de direction, d'organisation et de sanction par l'employeur ou ses représentants, pourvu que cet usage intervienne dans le respect de la dignité de la personne.

Les agissements de harcèlement sont interdits, qu'ils soient exercés par l'employeur, un supérieur hiérarchique ou entre collègues de travail. De même, toute agression ou violence au travail est proscrite, quel qu'en soit l'auteur.

### **Phase informelle**

Tout salarié qui estime être victime de harcèlement, harcèlement sexuel ou d'agissements sexistes ou bien encore de violence au travail peut le signaler en toute confidentialité au référent harcèlement sexuel et agissement sexiste, et dont le nom est affiché dans les locaux affectés au travail.

Cette saisine du collaborateur référent prend la forme d'une **fiche de signalement** relatant les faits qui permettent de présumer l'existence d'un harcèlement ou d'une situation de violence au travail. A cette fin, le collaborateur requérant mentionne exhaustivement sur la fiche de signalement tous les actes, gestes, paroles ou attitudes qui semblent caractériser, selon lui, le harcèlement ou la violence dont il s'estime être victime dans le cadre de son activité professionnelle.

Cette fiche de signalement, qui peut le cas échéant être complétée dans un délai convenu avec le collaborateur référent, doit permettre à ce dernier d'acquiescer une vision concrète du problème soulevé et de réaliser un diagnostic objectif et précis.

En toute hypothèse, le collaborateur référent, dont l'intervention doit respecter les principes de discrétion, d'impartialité, de respect et d'équité, reçoit le collaborateur requérant et écoute les éléments qu'il apporte à l'appui de son signalement.

Au terme de son diagnostic, le référent décide si le signalement doit être examiné par la cellule de pilotage (auquel cas il transmet à celle-ci un **rapport écrit** accompagné de la fiche de signalement) ou si, au contraire, les faits portés à sa connaissance ne permettent pas de confirmer l'hypothèse de harcèlement ou de violence au travail.

Il informe par écrit le collaborateur requérant de sa décision. Si le collaborateur requérant conteste celle-ci, il dispose d'un droit d'accès direct à la cellule de pilotage.

Si le collaborateur référent est personnellement visé par une plainte, le salarié requérant pourra solliciter directement les membres de la cellule de pilotage.

### **La cellule de pilotage du protocole de gestion des signalements**

#### **La composition de la cellule de pilotage :**

La cellule de pilotage est une formation paritaire composée de deux membres :

- un représentant du personnel volontaire parmi les salariés pour une durée d'un an renouvelable, désigné par les membres du CSE le cas échéant ; Dans le cas d'une plainte pour harcèlement sexuel ou agissements sexistes, le référent CSE remplacera ledit représentant, sauf à être lui-même mis en cause par le plaignant.
- un représentant de la Direction désigné par le représentant légal de la Société pour la même durée.

La présidence et la tenue des débats au sein de la cellule de pilotage sont assurées par le représentant de la Direction.

#### **La saisine de la cellule de pilotage :**

La cellule de pilotage peut être valablement saisie par :

- le collaborateur référent et/ou le référent CSE par remise de son rapport écrit au président de la cellule de pilotage ;
- le collaborateur requérant après refus du collaborateur référent par remise de sa fiche de signalement au président de la cellule de pilotage ;
- le représentant légal de la Société.

La convocation des membres de la cellule de pilotage sera établie par le Président, dans 10 jours calendaires, après information des membres du CSE le cas échéant, suivant la saisine.

#### **L'examen des situations individuelles signalées :**

Les représentants de la Direction organiseront le secrétariat correspondant à l'ensemble des tâches administratives et techniques liées au fonctionnement de la cellule de pilotage, à savoir :

- organisation matérielle des réunions,
- convocation des parties et/ou des témoins,
- invitation éventuelle de personnes extérieures aux réunions de la cellule,
- rédaction des procès-verbaux et des rapports d'instruction.

Dans un premier temps, la cellule de pilotage a pour mission d'analyser et évaluer les faits.

Pour ce faire, elle procède à une **instruction** auprès de toutes les personnes impliquées dont le témoignage est jugé utile. La cellule de pilotage agira avec toute la discrétion nécessaire pour protéger la dignité et la vie privée de chacun et fera bénéficier à toutes les parties impliquées d'une écoute impartiale et d'un traitement équitable.

La cellule de pilotage, qui dispose d'un délai d'un mois pour instruire le signalement, **convoquera** chaque partie (victime(s), témoin(s) et auteur(s) présumé(s)), soit par lettre recommandée avec accusé de réception, soit par courrier remis en main propre contre décharge, soit par courriel, pour une ou plusieurs **auditions** qui devront systématiquement donner lieu à rédaction de **procès-verbaux**.



Il appartient au collaborateur requérant d'établir des faits qui permettent de présumer l'existence d'un harcèlement notamment, et il incombe à la (ou les) personnes(s) mise(s) en cause de prouver que ces agissements ne sont pas constitutifs de fait de harcèlement ou de violence et qu'ils sont justifiés par des éléments objectifs étrangers à tout harcèlement ou toute violence.

Par ailleurs, la cellule de pilotage ne pourra, sauf accord de l'ensemble de ses membres et des parties en cause, procéder à une audition contradictoire (confrontation).

En cas d'accord de l'ensemble des membres de la cellule, cette dernière pourra inviter tout **témoin**, outre le Médecin du travail et l'Inspecteur du travail, par lettre recommandée avec accusé de réception ou par courrier remis en main propre contre décharge ou par courriel ou par télécopie. Les déclarations tenues par les témoins donneront lieu également à rédaction de **procès-verbaux**. Aucune information, autre qu'anonymisée ne sera divulguée aux parties non impliquées dans l'affaire en cause.

Eu égard au caractère paritaire de la cellule de pilotage et au caractère confidentiel des auditions, ni les parties ni les témoins n'auront la possibilité d'être assistés lors des auditions.

Dans un second temps, la cellule de pilotage clôture sa mission par un **rapport d'instruction** sur les faits et arguments des parties en présence et présentant ses conclusions à l'attention du représentant légal de la Société, seul habilité à prendre une décision. En cas de contentieux, ce rapport et les informations recueillies pourront être communiqués si l'enquête fait partie des éléments soumis aux juges.

#### **Garantie :**

Il est rappelé 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 ou refusé de subir des agissements répétés de harcèlement moral ou des agissements de harcèlement sexuel ou pour avoir témoigné de tels agissements ou les avoir relatés.

#### **Les suites de l'instruction :**

- L'examen du signalement peut, tout d'abord, apporter la conviction que les faits ne caractérisent pas un cas de harcèlement ou de violence au travail. Cette conclusion ne préjuge en rien des décisions de gestion ou des sanctions disciplinaires qui peuvent être prises au regard de la situation.

La Direction prend les mesures nécessaires pour garantir la qualité des conditions de travail des salariés concernés.

Le médecin du travail est habilité à conseiller le salarié requérant pour l'aider à retrouver un confort mental et physique par des propositions adaptées.

- L'examen du signalement peut aussi déceler une situation effective de harcèlement ou de violence au travail. Une procédure disciplinaire pourrait alors être engagée à l'encontre de l'auteur des faits, conformément aux dispositions du règlement intérieur en vigueur au sein de l'entreprise.

Toutes les mesures sont prises par ailleurs par la Direction pour que la victime retrouve dès que possible des conditions de travail saines, indispensables au rétablissement de sa santé mentale ou physique.

## La procédure de médiation

Le protocole de gestion des signalements décrit ci-dessus ne se substitue pas aux dispositions légales et n'en limite aucunement la portée. Le collaborateur qui s'estime victime de harcèlement notamment a toujours la faculté de recourir à la médiation.

Une procédure de médiation peut en effet être mise en œuvre par toute personne de l'Association « Les Tilleuls » s'estimant victime de harcèlement ou par la personne mise en cause. Le choix du médiateur fait l'objet d'un accord entre les parties. Le médiateur s'informe de l'état des relations entre les parties. Il tente de les concilier et leur soumet des propositions qu'il consigne par écrit en vue de mettre fin au harcèlement. Lorsque la conciliation échoue, le médiateur informe les parties des éventuelles sanctions encourues et des garanties procédurales prévues en faveur de la victime.

## SANCTIONS ENCOURUES EN CAS DE HARCELEMENT ET/OU DE VIOLENCE AU TRAVAIL

### Les sanctions pénales encourues

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

Aussi, aux termes des articles 222-33 et 222-33-2 du Code pénal, le harcèlement moral ou sexuel est puni **de deux ans d'emprisonnement** et de **30.000 € d'amende**.

### Les sanctions disciplinaires encourues

Aux termes des articles L.1152-5 et L.1153-6 du Code du travail, tout salarié ayant procédé à des agissements de harcèlement moral ou sexuel est passible d'une **sanction disciplinaire**.

Plus précisément, des faits de harcèlement moral ou sexuel (ou de violence au travail) sont susceptibles de revêtir la qualification de **faute grave** justifiant la rupture immédiate du contrat de travail de leur auteur, sans délai de préavis, ni indemnité.

### L'engagement de la responsabilité civile de l'auteur des faits

Aux termes de l'article L. 4122-1 du Code du travail, il incombe à chaque travailleur de prendre soin, en fonction de sa formation et selon ses possibilités, de sa santé et de sa sécurité **ainsi que de celles des autres personnes concernées par ses actes ou ses omissions au travail**.

Il en résulte que l'auteur d'agissements répétés de harcèlement moral ou sexuel notamment engage sa **responsabilité personnelle** et s'expose à être condamné à verser à ses victimes des **dommages et intérêts**.

## **FORMALITES**

### **Dépôt – Publicité**

La présente charte a été soumise à l'avis du Comité social et économique le 14 Octobre 2024.

La présente charte a été communiquée à l'Inspecteur du travail en date du 20 Novembre 2024 et déposé au Secrétariat du Conseil des Prud'hommes en date du 20 Novembre 2024.

Elle a été portée à la connaissance du personnel, par voie d'affichage, en date du 25 Novembre 2024.

### **Entrée en vigueur**

La présente charte, annexée au règlement intérieur, entrera en application le 1<sup>er</sup> Janvier 2025.

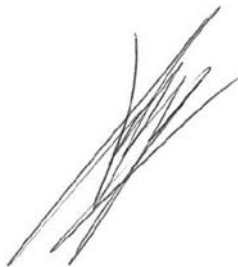
### **Modification**

Toute modification ultérieure, adjonction ou retrait à la présente sera soumise à la même procédure, conformément aux prescriptions de l'article L.1321-4 du Code du Travail.

Fait à Ceignac

Le 19 Novembre 2024

**M. Xavier de Lapanouse**  
***Président du Conseil d'Administration***

A handwritten signature in black ink, consisting of several overlapping, slanted strokes that form a cursive-like signature.