

Lignes d'horizon #14

Janvier 2022



EDITO

Madame, Monsieur, Cher Adhérent,

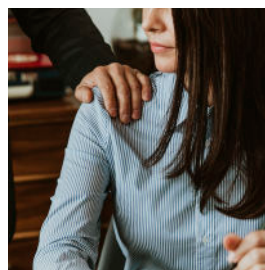
Cette nouvelle année va voir se concrétiser des changements importants pour notre Service. L'aboutissement de la réforme souhaitée par les partenaires sociaux et orchestrée par l'Etat interviendra au plus tard au 31 mars 2022.

Nos équipes sont prêtes à relever ce nouveau défi : nous ne manquerons pas d'y revenir dans nos prochaines publications.

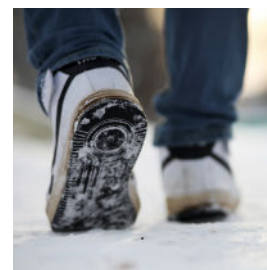
Mais, bien sûr, nous continuons nos missions et nous avons souhaité, cette fois, attirer votre attention sur deux actions phares qu'Horizon Santé Travail entend développer, à savoir la prévention des accidents du travail et la sensibilisation sur le harcèlement sexuel et les agissements sexistes en entreprise.

Bonne lecture et prenez soin de vous.

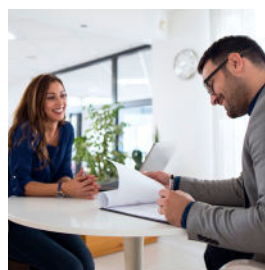
Thierry Tron Lozai
Directeur général



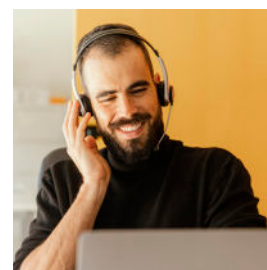
LE DOSSIER
Harcèlement sexuel et agissements sexistes



LE ZOOM
La chute en hiver, un risque sur lequel il vaut mieux ne pas tomber



EN DIRECT



AGENDA webinaires

Harcèlement sexuel et agissements sexistes

Harcèlement sexuel, séduction, agissements sexistes, comportements inadaptés... Qui n'en a jamais entendu parler, souvent même avec une certaine confusion ?

Ces situations, parfois banalisées, peuvent avoir de forts impacts pour les salariés et l'entreprise.

La législation en vigueur pose pourtant un cadre parfaitement défini sur lequel chaque employeur peut s'appuyer et dont la prévention passe nécessairement par une conscience collective et partagée.

La loi, un allié qui pose le cadre

Juridiquement, le harcèlement sexuel et les agissements sexistes sont encadrés par des articles du Code du travail et du Code pénal. Ces pratiques y sont abordées précisément. Se référer aux contours légaux permet donc d'exclure toute subjectivité et partager une définition collectivement acceptée.

Article 222-33 du Code pénal

Le **harcèlement sexuel** est le fait d'imposer à une personne, de façon répétée, des propos ou comportements à connotation sexuelle qui :

- soit portent atteinte à sa dignité en raison du caractère dégradant ou humiliant ;
- soit créent à son encontre une situation intimidante, hostile ou offensante.

Les articles législatifs sont nombreux. Parmi les incontournables, citons l'article 222-33 du Code pénal et l'article L. 1153-1 du Code du travail sur le harcèlement sexuel, l'article L.1142-2-1 du Code du travail qui concerne les agissements sexistes, ou encore l'article 222-22 du Code pénal sur l'agression sexuelle.

Article L. 1142-2-1 du Code du travail

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.

Encore peu cadrés il y a quelques années, le harcèlement sexuel et les agissements sexistes sont dorénavant considérés comme **des risques professionnels à part entière**. L'employeur doit donc les évaluer et les prendre en compte pour déterminer les mesures nécessaires pour assurer la santé et la sécurité de ses salariés.

Depuis le 1er janvier 2019, chaque CSE doit, quel que soit le nombre de salariés, désigner un **réfèrent en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes**.

Egalement, les entreprises de plus de 250 salariés doivent nommer un réfèrent sur le sujet pour réaliser des actions de sensibilisation et de formation, mettre en œuvre les procédures internes de signalement et de traitement des situations de harcèlement sexuel.

L'inaction peut coûter cher

Les enjeux sont innombrables, mais souvent mal connus. Que ce soit sur le plan juridique, sur le plan social ou sur le plan humain, tous les versants d'une entreprise

sont concernés. **Une entreprise qui ne se saisit pas du sujet peut le payer au prix fort.**

Tout d'abord l'impact sur **la santé des acteurs**, et nous pensons évidemment aux victimes directes, aux témoins et au collectif de travail. Leur affliction est centrale et inestimable. Sur **le plan économique**, la baisse de performances, l'accroissement du turn-over ou des arrêts maladies déstabilisent les organisations. Sans compter **l'impact médiatique** sur l'entreprise, avec une altération de l'image de marque de celle-ci, ou encore une baisse d'attractivité sur le marché.

Toute personne qui se rend coupable de ce type d'acte est passible de sanctions : d'abord pénale, pouvant aller jusqu'à 2 ans de prison et 30 000€ d'amendes (voire 3 ans de prison et 45000€ en cas de circonstance aggravante), ainsi qu'une sanction disciplinaire par l'employeur.

En cas de manquement constaté par le juge, l'employeur peut également se voir condamner au paiement de **dommages et intérêts** couvrant l'ensemble du préjudice subi par la victime. L'inaction peut coûter cher.

Article 222-22 du Code pénal

Constitue une **agression sexuelle** toute atteinte sexuelle commise avec violence, contrainte, menace ou surprise ou, dans les cas prévus par la loi (...).

La communication, clé d'une culture de prévention efficace

Prévenir, alerter et réagir sont les maîtres mots à retenir pour mettre en application une culture de prévention efficace. Pour cela, déployez tous les leviers d'actions possibles : des affiches, des quizz, des semaines de sensibilisation, une communication importante, un

rappel du cadre légal, l'élaboration d'une procédure d'alerte...

L'inscription et l'évaluation de ce risque dans le **Document Unique** est incontournable. L'employeur engage sa responsabilité s'il ne s'empare pas du sujet. Cet outil de référence vous permettra de planifier et de suivre l'avancement de votre plan d'action.



Enfin, le règlement intérieur doit rappeler les dispositions relatives au harcèlement sexuel et moral dans les entreprises d'au moins 50 salariés.

Employeurs, **vous n'êtes pas seuls**. Tous les acteurs d'entreprise ont des apports appréciables, avec une expertise propre à chacun. La direction, les managers, les ressources humaines, les représentants du personnel, sans oublier le médecin du travail, peuvent proposer des actions de prévention en la matière. Les bonnes idées sont le plus souvent collectives.

Si vous estimez être victime de harcèlement sexuel ou moral au sein de votre entreprise, parlez-en à votre employeur, la Direction des Ressources Humaines ou le référent interne.

Vous pouvez demander l'intervention de vos représentants du personnel au CSE qui, en vertu de leur droit d'alerte, saisissent l'employeur. Ce dernier doit, dans ce cas, procéder sans délai à une enquête et prendre des dispositions pour mettre un terme à cette situation.

Vous pouvez également vous adresser à l'inspecteur du travail et vous rapprocher de votre médecin du travail.

Quizz

Testez vos connaissances

1

Proposer à un(e) collègue, qui se montre sensible à vos invitations, d'aller prendre un verre après le travail

- A C'est un agissement sexiste
- B C'est de la séduction
- C C'est du harcèlement sexuel
- D C'est déplacé

2

Appeler sa collègue "ma petite "ou "la miss"

- A C'est de l'humour
- B C'est une marque d'affection
- C C'est un agissement sexiste
- D C'est une agression sexuelle

3

Toucher les fesses d'un homme ou d'une femme, sans son consentement

- A C'est de la séduction
- B C'est déplacé
- C C'est une agression sexuelle
- D C'est de l'humour

Réponses du quizz : 1B, 2C, 3C

EN DIRECT

Notre centre de Nanterre Joffre fait peau neuve

Pendant que notre centre de Nanterre Joffre était en rénovation, nous avons accueilli les adhérents du secteur durant quelques mois dans des locaux temporaires, situés à quelques pas rue Gambetta.

Nous sommes heureux de vous annoncer la réouverture de notre centre médical historique : toutes nos équipes vous accueillent de nouveau au 25 avenue du Maréchal Joffre, dans des locaux flambant neufs et particulièrement accueillants, aux couleurs de notre nouvelle charte graphique.



Le calendrier des webinaires 2022 est disponible, inscrivez-vous !

De nombreux webinaires thématiques sont librement proposés à l'ensemble de nos adhérents chaque année. Mieux connaître nos services et les modalités du suivi de santé des salariés, prévenir vos risques professionnels, améliorer son hygiène de vie, élaborer un Document Unique... Il y a forcément des sujets qui vous intéressent. Retrouvez toutes les dates au dos du magazine et inscrivez-vous gratuitement dès maintenant sur notre site internet ou par mail à l'adresse inscription@horizonsantetravail.fr.



QUESTIONNAIRE DE SATISFACTION

Votre avis compte,
partagez-le avec nous.



Salariés nos adhérents est notre priorité. C'est pourquoi votre avis est précieux pour nous aider à renforcer nos services.

Répondez à un rapide questionnaire en ligne ou en posant des questions plus de 5 minutes. Scannez le QR code avec votre téléphone ou contactez-nous sur www.horizonsantetravail.fr/avis

www.horizonsantetravail.fr



Votre avis nous intéresse, celui de vos salariés aussi

Parce que notre ambition est d'offrir le meilleur service possible à nos adhérents, nous n'oublions pas leurs collaborateurs que nous rencontrons chaque jour dans nos 14 centres médicaux répartis dans le nord-ouest parisien.

Une prochaine campagne de satisfaction leur sera consacrée, notamment par le biais d'un questionnaire rapide, accessible depuis un QR code. Nous sommes à l'écoute de toutes les remarques et sommes impatients d'en découvrir les résultats dans une logique d'amélioration continue.

La chute en hiver, un risque sur lequel il vaut mieux ne pas tomber

Les chutes de plain-pied représentent la deuxième cause d'accidents dans le milieu professionnel, selon l'Assurance Maladie. En 2018, elles sont à l'origine de près de 10% des arrêts de travail de plus de quatre jours.

Par temps de grand froid, le verglas et la neige sont au rendez-vous. Pour les piétons, le risque de chute est à son maximum. Alors mieux vaut prendre des précautions, car tous les métiers peuvent être concernés.

Quelques pas suffisent

Les situations de chute sont nombreuses et peuvent

rapidement survenir. Pas besoin de travailler en extérieur pour y être exposé, la plupart des salariés se déplace régulièrement au cours d'une journée normale.

Parcours à pied pour aller au restaurant d'entreprise, stationnement depuis le parking, établissement réparti sur plusieurs bâtiments ou tout simplement le trajet domicile-travail à pied... Ces situations à risque se font souvent oubliées dans un quotidien bien rempli.

Le froid s'installe ? Prudence !

Avec le changement d'heure, les piétons sont moins visibles : la seule tranche horaire 17h-19h est marquée par un pic d'accidentalité de plus de 50% des accidents de piétons.

A mesure que la température baisse, les voies de circulation pour piétons deviennent source de trébuchements et de glissements. Autant d'opportunités pour mettre en place des actions de prévention !

Tout passe par une culture de prévention

La sécurité des collaborateurs passe nécessairement par la mise en œuvre d'une culture de prévention partagée en interne.

"Tout seul on va plus vite, ensemble on va plus loin". Cet adage s'applique aussi dans la prévention des risques professionnels. Il faut mobiliser toutes les ressources locales (direction, managers de proximité, collaborateurs, représentants du personnel...), sans oublier l'accompagnement possible d'organismes de prévention externes.

D'ailleurs, **votre médecin du travail et son équipe de spécialistes** sont à votre écoute pour vous accompagner dans votre démarche. Nous serons ravis de répondre à toutes vos questions.

Des méthodes pour vous aider

Mais par où commencer ? Appuyez-vous en priorité sur le **Document Unique**, outil central qui permet d'y voir plus clair et de structurer votre plan d'actions. Ce dernier repose sur des versants technique, organisationnel et humain.

L'analyse des accidents du travail survenus dans votre entreprise est une source d'informations utiles à la définition des pistes d'amélioration. La méthode de l'**arbre des causes** est un dispositif pratique qui permet de tracer les origines d'un accident.

La **réflexion collective** contribuera à identifier de nouvelles pistes d'amélioration. L'apport terrain des collaborateurs est particulièrement précieux durant vos réunions de travail, avec de nombreuses idées pratiques à mettre en œuvre.

Enfin, le suivi des indicateurs (le taux de gravité, la fréquence d'apparition ou le taux d'absentéisme) est indispensable pour mesurer l'efficacité des actions.

Des bonnes pratiques pour vos salariés

Par temps de grand froid, se déplacer à pied est un subtil mélange de bonnes pratiques et de vêtements adaptés, saupoudré d'une dose de prévoyance.

En entreprise, veillez à l'entretien des sols, par exemple par le salage des voies de circulation, des trottoirs ou bien la réparation d'éventuels nids-de-poule.

Sur le plan humain, incitez à porter des vêtements chauds pour rester à l'aise sans avoir froid, mais dotés d'accessoires réfléchissants pour rester visible. Les chaussures à semelles lisses doivent rester au placard et il faut adapter le rythme de marche selon les conditions climatiques.

Privilégiez les zones de passages débarrassées et bien éclairées. Lors de la montée des escaliers, tenir la rampe : ce simple geste peut éviter une vilaine chute.

Enfin, **l'information, la sensibilisation et la formation** sont toujours utiles, par exemple au travers de jeux ludiques en atelier ou par des voies d'affichage. Pour faire passer vos messages de prévention, n'hésitez pas à redoubler de créativité.



AGENDA

					
Jeudi 10 mars 2022	Webinaire 10h - 11h30	<i>Rédiger son Document Unique, initiation et méthode</i>			
Mardi 15 mars 2022	Webinaire 9h30 - 10h30	<i>Adhérent, tous les services dont vous pouvez bénéficier</i>			
Mardi 22 mars 2022	Webinaire 10h - 11h30	<i>Prévenir les TMS dans le secteur de l'hôtellerie</i>			
Jeudi 7 avril 2022	Webinaire 14h - 15h30	<i>Prévenir les Risques Psycho-Sociaux (RPS)</i>			
Mardi 12 avril 2022	Webinaire 11h - 12h	<i>Maintien en emploi et prévention de la désinsertion professionnelle</i>			
Jeudi 9 juin 2022	Webinaire 9h30 - 10h30	<i>Maîtriser son risque chimique, quelle démarche et quels outils</i>			
Mardi 14 juin 2022	Webinaire 14h - 14h30	<i>Aménager son poste de travail, l'essentiel en 30 minutes</i>			
Jeudi 16 juin 2022	Webinaire 10h - 11h	<i>Toutes les clés pour bien aménager un open-space</i>			
Lundi 20 juin 2022	Webinaire 12h - 13h	<i>La santé des dirigeants</i>			

Pour participer : inscrivez-vous par mail sur inscription@horizonsantetravail.fr

Pour vous connecter le jour J : à partir de votre ordinateur, tablette ou smartphone, cliquez sur **le lien qui vous aura été communiqué par mail 24h** avant

**Des questions ?
Contactez-nous !**

contact@horizonsantetravail.fr



**Donnez-nous
votre avis**

Horizon Santé Travail est un service de Santé au Travail situé en Île-de-France.

Nos équipes pluridisciplinaires, rassemblant 180 professionnels qualifiés, vous proposent toutes les prestations en matière de prévention des risques professionnels et vous accompagnent dans la sensibilisation et l'information de vos salariés. **Notre zone d'intervention : Paris 7, 8, 15, 16 et 17^e arrondissements, Yvelines, Hauts-de-Seine, Seine-Saint-Denis.**



Directeur de publication : Thierry Tron Lozai, Directeur général. Comité de rédaction : Aurélien Matte, Jessica Abdo, Frédérique Bégot, Richard Dupré, Christelle Guédé, Nadia Lehau, Fabienne Zecri.

17 avenue du Maréchal Joffre, 92022 Nanterre cedex
01 41 37 82 82 - contact@horizonsantetravail.fr
www.horizonsantetravail.com

