- ***Conclusion***

Au niveau de chaque CHSCT, son Président présente annuellement le bilan du comité de suivi de mise en œuvre de son établissement CE ou le bilan Compagnie, notamment dans le cadre de CHSCT multi établissements, comprenant tous les critères d'informations cités précédemment et s'efforce de dégager les éléments à l'origine de la dégradation des situations. Le bilan est conservé par le référent compagnie.

- ***Confidentialité***

Tous les membres du comité sont soumis à une obligation de confidentialité et de neutralité. Les informations sont présentées de manière à préserver l'anonymat des personnes impliquées.

4.5.3 Bilan global annuel

Sous la responsabilité de la Direction en charge des questions de prévention et de santé au sein de la Direction Générale des Ressources Humaines, le bilan global annuel, dont des éléments figureront au bilan social Compagnie, sera présenté chaque année par le référent compagnie au comité de suivi composé des organisations syndicales signataires puis à la commission santé sécurité au travail du CCE.

Ce bilan comportera une analyse des tendances dégagées par le référent compagnie au vu des informations qui lui auront été transmises et des bilans de suivi réalisés par établissement.

Le référent compagnie fera également part de ses recommandations afin de renforcer la prévention au sein du Groupe à partir des retours d'expérience, des suggestions des organisations syndicales et des apports des acteurs de la prévention.

5) Rôle des acteurs

Dans le cadre de la politique de prévention en matière de santé et de sécurité au travail de la Compagnie, en vertu des processus mis en œuvre à cet effet et conformément aux dispositions légales, un certain nombre d'acteurs sont sollicités afin de participer aux actions en matière de prévention des harcèlements et de situations de « souffrance psychique aiguë » au travail.

Le code du travail définit les rôles du chef d'établissement, des médecins du travail, des CHSCT et des délégués du personnel dans la prévention et le traitement de situation ayant pour volonté ou pour effet un harcèlement.

Cette Charte vise à aider chacun à respecter et à assumer dans les meilleures conditions l'obligation légale de prévention sans préjudice des dispositions prévues par le code du travail.

Le chef d'établissement (voir annexe 2 art 2) est responsable du bon fonctionnement de l'organisation de prévention mise en place et de l'effectivité des solutions proposées. Il dispose du bilan d'application annuel de mise en œuvre présenté en CE.

Chaque DRH est garant de la bonne application de cette Charte au niveau de son établissement. Il s'appuie à cet effet sur le réseau ressources humaines et en réfère en tant que de besoin au DGA chef d'établissement. Il est formé à l'écoute et à la prévention des situations de harcèlements au travail et de « souffrance psychique aiguë ». Il est informé des situations qui se déroulent dans son périmètre.

Les Responsables Ressources Humaines (RRH) sont à la disposition des salariés en difficulté pour les écouter et les conseiller. Ils sont formés à l'écoute et à la prévention des situations de harcèlements au travail et de « souffrance psychique aiguë ». Ils jouent un rôle de coordination des différents acteurs dans la prévention et la résolution des situations. Pendant le processus de résolution informelle, ils mènent à bien une analyse et émettent une ou plusieurs recommandations auprès du hiérarchique N+1 en relation avec le médecin du travail et l'assistante sociale. Ils tentent de dégager les éléments à l'origine de la dégradation de la situation et informent le responsable hiérarchique (N+2), le DRH et le référent compagnie de leurs conclusions en toute confidentialité et de façon à préserver l'anonymat.

Les managers sont sensibilisés et formés à la prévention des harcèlements, au travers notamment du module « manager son activité en sécurité ». Ils s'assurent de l'appropriation de la Charte dans leur périmètre d'activité, au travers notamment des réunions de service. Les managers de proximité doivent prendre toutes les mesures nécessaires pour éviter des situations pouvant conduire à des agissements ou des faits d'harcèlements au travail ou de « souffrance psychique aiguë ». Ils mettent en œuvre les recommandations préconisées. Ils participent à l'actualisation du Document Unique d'évaluation et de prévention des risques professionnels.

Chaque salarié (voir annexe 2 art 3), conformément aux instructions qui lui sont données par le chef d'établissement a une responsabilité en matière de protection de sa santé et de sa sécurité. Il

est également responsable vis-à-vis de ses collègues de travail et/ou des personnes en relation avec lui. Il est informé de la présente Charte par les mécanismes d'information décrits ci-avant.

Les CHSCT (voir annexe 2 art 4) disposent du bilan de suivi de mise en œuvre de la Charte dans l'établissement CE auquel ils appartiennent, ou dans l'entreprise s'ils sont multi établissement. Ces informations leur permettent de proposer des actions de prévention complémentaires en matière de harcèlement sexuel et moral, conformément aux dispositions du code du travail.

Les médecins du travail (voir annexe 2 art 5) sont à la disposition des salariés en difficulté pour les écouter et les conseiller. Ils sont également à la disposition du chef d'établissement et de la hiérarchie pour les conseiller. Ils sont formés à l'écoute et à la prévention des situations de harcèlements au travail et de « souffrance psychique aiguë ». Ils apportent leur expertise pour détecter les salariés en situation de « souffrance psychique aiguë » pouvant porter atteinte à leur santé physique et/ou mentale avec risque de désadaptation à leur poste de travail. Ils peuvent enclencher le processus de résolution informelle avec l'accord du salarié et conformément à leur droit d'alerte.

Le référent compagnie, nommé par le DGA en charge des Ressources Humaines et des Affaires Sociales, coordonne la bonne application de cette Charte au niveau de l'entreprise. Il s'appuie à cet effet sur les DRH et en réfère en tant que de besoin au DGA Ressources Humaines et Affaires Sociales. Il se tient à disposition des DRH, des réseaux RH et des managers pour les informer et les conseiller pour toute question en rapport avec la présente Charte. Il recueille l'ensemble des informations transmises par les niveaux locaux et réalise une synthèse qu'il présente chaque année aux organisations syndicales signataires de la présente Charte et à la commission santé et sécurité du comité central d'entreprise. Il fera également part de ses recommandations à la Direction chargée des questions de prévention et de santé au sein de la Direction Générale des Ressources Humaines et Affaires Sociales afin de renforcer la prévention au sein de la Compagnie Air France, à partir des retours d'expérience, de suggestions des organisations syndicales et des apports des acteurs de la prévention. Les coordonnées du référent compagnie sont disponibles sur Intralignes, dans l'onglet salarié, rubrique sécurité au travail et sur IPN.

Les délégués du personnel (voir annexe 2 art 6) sont à la disposition des salariés en difficulté pour les écouter et les conseiller. Sans préjudice du droit du délégué à avertir l'employeur conformément au code du travail, ils peuvent intervenir auprès des médecins du travail et des RRH pour porter à leur connaissance des situations auxquelles ils sont confrontés. Sur demande d'un salarié en difficulté, ils peuvent l'accompagner pendant la phase d'écoute, le représenter et demander le déclenchement du processus de résolution informelle auprès du médecin du travail ou du RRH. Ils peuvent également intervenir avec l'accord du salarié pour demander le déclenchement d'une commission locale et assister ou représenter ce dernier pendant ladite commission.

Les assistantes sociales sont à la disposition des salariés en difficulté pour les écouter et les conseiller. Elles sont formées à l'écoute et à la prévention des situations de harcèlements au travail

et de « souffrance psychique aiguë ». Elles accompagnent les salariés en difficultés en complément du soutien médical et peuvent les orienter, avec leur accord, vers les médecins du travail ou les RRH pour déclencher le processus de résolution informelle. Elles ont aussi un rôle de conseil vis-à-vis du réseau RH.

Le responsable QSE veillera à ce que les risques harcèlements et « souffrance psychique aiguë » soient pris en compte dans l'élaboration du Document Unique d'évaluation et de prévention des risques professionnels de son entité.

Les organisations syndicales signataires participent au comité de suivi de la Charte (voir Art 6).

6) Suivi et bilan d'application

En concluant la présente Charte, la Direction et les organisations syndicales signataires entendent mettre en place un mécanisme efficace et durable mais susceptible d'évoluer afin de rester adapté aux changements que connaîtra l'entreprise.

A cet effet, la Direction réunira les organisations syndicales signataires au terme de 3 ans afin de réaliser un bilan de l'application de la présente Charte et d'examiner la possibilité de la faire évoluer, notamment sur les aspects suivants :

- prise en compte des retours d'expérience réalisés dans le cadre de la présente Charte,
- prise en compte de l'évolution de la jurisprudence et de la législation,
- amélioration des dispositifs de prévention.

Comité de suivi de la Charte

Un comité de suivi de la Charte se réunira deux fois par an pendant les deux premières années de mise en œuvre puis annuellement.

L'objectif de ce comité sera de :

- suivre et évaluer les évolutions introduites,
- identifier les pistes d'amélioration.

Il sera composé :

- de représentants des organisations syndicales signataires,
- de représentants de la Direction (RH, QSE et prévention),
- du médecin coordonnateur,
- du responsable action sociale, et
- du référent compagnie.

DATE D'APPLICATION

La présente Charte prendra effet à compter du 1er septembre 2008 ; elle est conclue pour une durée indéterminée et se substitue à la précédente Charte.

ADHESION

Conformément aux dispositions de l'article L. 2261-3 (nouveau) du Code du travail, toute organisation syndicale représentative du personnel à Air France, qui n'est pas signataire de la présente Charte, pourra y adhérer ultérieurement.
Cette adhésion ne pourra être partielle et concernera nécessairement l'ensemble des termes de la Charte.
L'adhésion devra faire l'objet du dépôt prévu à l'article L.2231-6 (nouveau) du Code du travail. Elle devra, en outre, être notifiée par lettre recommandée aux parties signataires dans un délai de huit jours à compter de ce dépôt.
Elle sera valable à compter du lendemain du jour de sa notification au secrétariat du greffe du Conseil de Prud'hommes compétent.

REVISION DE LA CHARTE

Chaque partie signataire ou adhérente peut demander la révision de tout ou partie de la présente Charte, selon les modalités suivantes.
Toute demande de révision devra être adressée par lettre recommandée avec accusé de réception à chacune des autres parties signataires ou adhérentes et comporter, outre l'indication des dispositions dont la révision est demandée, des propositions de remplacement.

Le plus rapidement possible et au plus tard dans un délai de trois mois suivant la réception de cette lettre, les parties devront ouvrir une négociation en vue de la rédaction d'un éventuel nouveau texte.
Les dispositions de la présente Charte dont la révision est demandée resteront en vigueur jusqu'à la conclusion d'un avenant.

Sous réserve de l'exercice du droit d'opposition prévu à l'article L. 2232-2 (nouveau) du Code du travail, la révision proposée donnera éventuellement lieu à l'établissement d'un avenant se substituant de plein droit aux stipulations de la Charte qu'il modifie.

Cet avenant devra faire l'objet des formalités de dépôt prévues à l'article L. 2231-6 (nouveau) du Code du travail.

DENONCIATION

La présente Charte peut être dénoncée par tout ou partie des signataires et/ou des adhérents.
La dénonciation est notifiée aux autres signataires par lettre recommandée avec avis de réception ou par lettre remise en mains propres. Elle fait l'objet des formalités de dépôt légal.

Lorsque la dénonciation est le fait d'une partie seulement des organisations syndicales signataires, elle ne fait pas obstacle au maintien en vigueur de la Charte entre les autres parties signataires.

Lorsque la dénonciation émane de la Direction ou de la totalité des organisations syndicales signataires, une nouvelle négociation doit s'engager, à la demande d'une des parties intéressées, dans les trois mois qui suivent la date du dépôt légal de la dénonciation.
La Charte continue de produire effet jusqu'à l'entrée en vigueur de la Charte qui lui est substituée ou, à défaut, pendant une durée d'un an à compter de l'expiration du délai de préavis.

PUBLICITE ET DEPOT LEGAL

Un exemplaire de la présente Charte sera notifié à chaque organisation syndicale représentative.

La présente Charte sera déposée auprès de la Direction Départementale du Travail, de l'Emploi et de la Formation Professionnelle et auprès du greffe du Conseil des Prud'hommes de Bobigny.

Fait à Roissy le 10 juillet 2008

Pour la Direction

Directeur Général Adjoint Ressources Humaines et Affaires Sociales

Pour les organisations syndicales

SNGAF-CFTC

CGT AIR FRANCE

CFE-CGC

UGICT/CGT – AIR FRANCE

SGFOAF

CEDT Groupe AF SPASAF

CIFOAF

SNPL FRANCE ALPA

UNAC - CGC

SNPNC (sous réserve de la représentativité du syndicat SNPNC au niveau de l'entreprise)

UNSA AERIEN (sous réserve de la représentativité du syndicat UNSA Aérien au niveau de l'entreprise)

Annexe 1 Formulaire de déclenchement de la procédure de résolution informelle

Je demande le déclenchement d'une résolution informelle telle que prévue dans la Charte de prévention des harcèlements au travail, car[3] :

J'adresse également une copie de ma demande au référent compagnie[4].

Nom
Prénom
Service
Matricule

[3] Expliciter les raisons de la demande
[4] Coordonnées du référent compagnie disponibles sur Intralignes, onglet salarié, rubrique sécurité au travail et IPN

Annexe 2 Dispositions légales

1 Dispositions générales (extraits du Code du Travail en vigueur au 19 juin 2008)

Article 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.

Article L.1152-2
- 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.

Article L.1152-3
- 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.

Article L.1152-4
- L'employeur prend toutes dispositions nécessaires en vue de prévenir les agissements de harcèlement moral.

Article L.1152-5
- Tout salarié ayant procédé à des agissements de harcèlement moral est passible d'une sanction disciplinaire.

Article L.1152-6
- Une procédure de médiation peut être mise en œuvre par toute personne de l'entreprise s'estimant victime de harcèlement moral 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.

Article L.1153-1
- Les agissements de harcèlement de toute personne dans le but d'obtenir des faveurs de nature sexuelle à son profit ou au profit d'un tiers sont interdits.

Article L.1153-2
- Aucun salarié, aucun candidat à un recrutement, à un stage ou à une période de 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 agissements de harcèlement sexuel.

Article L.1153-3
- Aucun salarié ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire pour avoir témoigné des agissements de harcèlement sexuel ou pour les avoir relatés.

Article L.1153-4
- Toute disposition ou tout acte contraire aux dispositions des articles L.1153-1 à L.1153-3 est nul.

Article L.1153-5
- L'employeur prend toutes dispositions nécessaires en vue de prévenir les agissements de harcèlement sexuel.

Article L.1154-1
- Lorsque survient un litige relatif à l'application des articles L.1152-1 à L.1152-3 et L.1153-1 à L.1153-4, le candidat à un emploi, à un stage ou à une période de formation en entreprise ou le salarié établit des faits qui permettent de présumer l'existence d'un harcèlement.
Au vu de ces éléments, il incombe à la partie défenderesse de prouver que ces agissements ne sont pas constitutifs d'un tel harcèlement et que sa décision est justifiée par des éléments objectifs étrangers à tout harcèlement.
Le juge forme sa conviction après avoir ordonné, en cas de besoin, toutes les mesures d'instruction qu'il estime utiles.

Article L.1154-2
- Les organisations syndicales représentatives dans l'entreprise peuvent exercer en justice toutes les actions résultant des articles L.1152-1 à L.1152-3 et L.1153-1 à L.1153-4.
Elles peuvent exercer ces actions en faveur d'un salarié de l'entreprise dans les conditions prévues par l'Article L.1154-1, sous réserve de justifier d'un accord écrit de l'intéressé.
L'intéressé peut toujours intervenir à l'instance engagée par le syndicat et y mettre fin à tout moment.

2 Rôle du Chef d'établissement

Article L.4121-1
- L'employeur prend les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs.
Ces mesures comprennent :
1° Des actions de prévention des risques professionnels ;
2° Des actions d'information et de formation ;
3° La mise en place d'une organisation et de moyens adaptés.
L'employeur veille à l'adaptation de ces mesures pour tenir compte du changement des circonstances et tendre à l'amélioration des situations existantes.

Article L.4121-2
- L'employeur met en œuvre les mesures prévues à l'article L.4121-1 sur le fondement des principes généraux de prévention suivants :
1° Eviter les risques ;
2° Evaluer les risques qui ne peuvent pas être évités ;
3° Combattre les risques à la source ;
4° Adapter le travail à l'homme, en particulier en ce qui concerne la conception des postes de travail ainsi que le choix des équipements de travail et des méthodes de travail et de production, en vue notamment de limiter le travail monotone et le travail cadencé et de réduire les effets de ceux-ci sur la santé ;
5° Tenir compte de l'état d'évolution de la technique ;
6° Remplacer ce qui est dangereux par ce qui n'est pas dangereux ou par ce qui est moins dangereux ;
7° Planifier la prévention en y intégrant, dans un ensemble cohérent, la technique, l'organisation du travail, les conditions de travail, les relations sociales et l'influence des facteurs ambiants, notamment les risques liés au harcèlement moral, tel qu'il est défini à l'article L.1152-1 ;
8° Prendre des mesures de protection collective en leur donnant la priorité sur les mesures de protection individuelle ;
9° Donner les instructions appropriées aux travailleurs.

3 Rôle du salarié

Article L.4122-1
- Conformément aux instructions qui lui sont données par l'employeur, dans les conditions prévues au règlement intérieur pour les entreprises tenues d'en élaborer un, 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.
Les instructions de l'employeur précisent, en particulier lorsque la nature des risques le justifie, les conditions d'utilisation des équipements de travail, des moyens de protection, des substances et préparations dangereuses. Elles sont adaptées à la nature des tâches à accomplir.
Les dispositions du premier alinéa sont sans incidence sur le principe de la responsabilité de l'employeur.

4 Rôle du CHSCT (Comité d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail)

Article L.4612-1
- Le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail a pour mission :
1° De contribuer à la protection de la santé physique et mentale et de la sécurité des travailleurs de l'établissement et de ceux mis à sa disposition par une entreprise extérieure ;
2° De contribuer à l'amélioration des conditions de travail, notamment en vue de faciliter l'accès des femmes à tous les emplois et de répondre aux problèmes liés à la maternité ;
3° De veiller à l'observation des prescriptions légales prises en ces matières.

Article L.4612-2
- Le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail procède à l'analyse des risques professionnels auxquels peuvent être exposés les travailleurs de l'établissement ainsi qu'à l'analyse des conditions de travail. Il procède également à l'analyse des risques professionnels auxquels peuvent être exposées les femmes enceintes.

Article L.4612-3
- Le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail contribue à la promotion de la prévention des risques professionnels dans l'établissement et suscite toute initiative qu'il estime utile dans cette perspective. Il peut proposer notamment des actions de prévention du harcèlement moral et du harcèlement sexuel. Le refus de l'employeur est motivé.

Article L.4612-4
- Le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail procède, à intervalles réguliers, à des inspections.
La fréquence de ces inspections est au moins égale à celle des réunions ordinaires du comité.

Article L.4612-5
- Le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail réalise des enquêtes en matière d'accidents du travail ou de maladies professionnelles ou à caractère professionnel.

Article L.4612-12
- Le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail est consulté sur les documents se rattachant à sa mission, notamment sur le règlement intérieur.

5 Rôle du Médecin du travail

Article L.4622-2
- Les services de santé au travail sont assurés par un ou plusieurs médecins qui prennent le nom de " médecins du travail ".

Article L.4622-3
- Le rôle du médecin du travail est exclusivement préventif. Il consiste à éviter toute altération de la santé des travailleurs du fait de leur travail, notamment en surveillant leurs conditions d'hygiène au travail, les risques de contagion et leur état de santé.

Article R.4623-1
- Le médecin du travail est le conseiller de l'employeur, des travailleurs, des représentants du personnel et des services sociaux, en ce qui concerne notamment :
1° L'amélioration des conditions de vie et de travail dans l'entreprise ;
2° L'adaptation des postes, des techniques et des rythmes de travail à la physiologie humaine ;
3° La protection des travailleurs contre l'ensemble des nuisances, et notamment contre les risques d'accidents du travail ou d'utilisation des produits dangereux ;
4° L'hygiène générale de l'établissement ;
5° L'hygiène dans les services de restauration ;
6° La prévention et l'éducation sanitaires dans le cadre de l'établissement en rapport avec l'activité professionnelle ;
7° La construction ou les aménagements nouveaux ;
8° Les modifications apportées aux équipements ;
9° La mise en place ou la modification de l'organisation du travail de nuit. Afin d'exercer ces missions, le médecin du travail conduit des actions sur le milieu de travail et procède à des examens médicaux.

Article R4623-16
- Le médecin du travail assure personnellement l'ensemble de ses fonctions.
Elles sont exclusives de toute autre fonction dans les établissements dont il a la charge.

Article L.4624-1
- Le médecin du travail est habilité à proposer des mesures individuelles telles que mutations ou transformations de postes, justifiées par des considérations relatives notamment à l'âge, à la résistance physique ou à l'état de santé physique et mentale des travailleurs.
L'employeur est tenu de prendre en considération ces propositions et, en cas de refus, de faire connaître les motifs qui s'opposent à ce qu'il y soit donné suite.
En cas de difficulté ou de désaccord, l'employeur ou le salarié peut exercer un recours devant l'inspecteur du travail. Ce dernier prend sa décision après avis du médecin inspecteur du travail.

6 Rôle des délégués du personnel

Article L.2313-2

- 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. Cette atteinte peut notamment résulter de toute mesure discriminatoire en matière d'embauche, de rémunération, de formation, de reclassement, d'affectation, de classification, de qualification, de promotion professionnelle, de mutation, de renouvellement de contrat, de sanction ou de licenciement.

L'employeur procède sans délai à une enquête avec le délégué et prend les dispositions nécessaires pour remédier à cette situation.

En cas de carence de l'employeur ou de divergence sur la réalité de cette atteinte, et à défaut de solution trouvée avec l'employeur, le salarié, ou le délégué si le salarié intéressé averti par écrit ne s'y oppose pas, saisit le bureau de jugement du conseil de prud'hommes qui statue selon la forme des référés.

Le juge peut ordonner toutes mesures propres à faire cesser cette atteinte et assortir sa décision d'une astreinte qui sera liquidée au profit du Trésor.

7 Autres dispositions légales (extraits du code pénal en vigueur au 19 juin 2008)

Art. 223-6

Quiconque pouvant empêcher par son action immédiate, sans risque pour lui ou pour les tiers, soit un crime, soit un délit contre l'intégrité corporelle de la personne s'abstient volontairement de le faire est puni de cinq ans d'emprisonnement et de 75000 euros d'amende.

Sera puni des mêmes peines quiconque s'abstient volontairement de porter à une personne en péril l'assistance que, sans risque pour lui ou pour les tiers, il pouvait lui prêter soit par son action personnelle, soit en provoquant un secours.

Art. 226-10

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.

La fausseté du fait dénoncé résulte nécessairement de la décision, devenue définitive, d'acquittement, de relaxe ou de non-lieu déclarant que la réalité du fait n'est pas établie ou que celui-ci n'est pas imputable à la personne dénoncée.

En tout autre cas, le tribunal saisi des poursuites contre le dénonciateur apprécie la pertinence des accusations portées par celui-ci.

Ce document a été édité par la Direction du Développement des Ressources Humaines et de la Prévention