

**CHARTRE DE REFERENCE DE LUTTE
CONTRE LE HARCELEMENT ET LA
VIOLENCE AU TRAVAIL**

Charte harcèlement et violence au travail

Table des matières

<u>Article 1.</u>	Préambule.....
<u>Article 2.</u>	Définition et identification du harcèlement et de la violence au travail
Article 2.1	Définition
Article 2.2	Caractéristiques des différentes formes de harcèlement
Article 2.3	Identification
Article 2.4	Catégories de salariés particulièrement exposés
Article 2.5	Violences faites aux femmes
<u>Article 3.</u>	Prévention et gestion du harcèlement et de la violence au travail.....
Article 3.1	Prévention du harcèlement et de la violence au travail
Article 3.2	Place des acteurs de la prévention
Article 3.3	Gestion des cas de harcèlement et de la violence au travail
<u>Article 4.</u>	Sanctions à l'encontre des auteurs et mesures d'accompagnement des salariés victimes de harcèlement ou de violence au travail avérés
<u>Article 5.</u>	Protection des victimes et des témoins.....
<u>Article 6.</u>	Entrée en vigueur, durée et effets de la Charte

Charte harcèlement et violence au travail

ARTICLE 1. Préambule

La présente Charte s'inscrit à la suite de l'accord cadre européen sur le harcèlement et la violence au travail du 26 avril 2007 et de l'accord national interprofessionnel sur le harcèlement et la violence au travail du 26 mars 2010.

La Société SUCHEME a déjà acté son engagement de prévenir et de suivre tout acte de harcèlement et de violence au travail.

Soucieuse de poursuivre ses efforts de prévention en général et notamment en la matière, elle souhaite, dans le cadre des relations internes à l'entreprise, prendre des mesures spécifiques à la prévention des risques nés du harcèlement et de la violence au travail.

SUCHEME affirme que le harcèlement et la violence au travail sont inadmissibles.

En effet, tout acte de harcèlement et de violence au travail, quel qu'en soit l'auteur, les formes et les circonstances, est inacceptable.

Leurs auteurs sont passibles de sanctions pénales.

Ces agissements pouvant avoir des conséquences graves sur l'intégrité physique et mentale des personnes qui en sont victimes, la société a pris l'initiative d'édicter la présente Charte en vue de la prévention du harcèlement et de la violence au travail.

La démarche s'inscrit dans le même esprit et dans le prolongement du Règlement Intérieur, ainsi que de la Charte éthique et comportements.

Sont concernés : l'ensemble des salariés, y compris l'encadrement, le personnel des services de santé au travail et de ressources humaines, les représentants du personnel ainsi que les tiers travaillant habituellement dans l'entreprise.

ARTICLE 2. Définition et identification du harcèlement et de la violence au travail

Article 2.1 Définition

La présente Charte vise à s'approprier la description donnée par l'ANI du 26 mars 2010 :

« 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 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,...

Les incivilités contribuent à la dégradation des conditions de travail, notamment pour les salariés qui sont en relation quotidienne avec le public, et rendent difficile la vie en commun. Les entreprises qui laissent les incivilités s'installer, les banalisent et favorisent l'émergence d'actes plus graves de violence et de harcèlement.

Charte harcèlement et violence au travail

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 facteur tenant à l'organisation du travail, l'environnement de travail ou une mauvaise communication dans l'entreprise peuvent conduire à des situations de harcèlement et de violence au travail plus difficiles à identifier ».

Article 2.2 Caractéristiques des différentes formes de harcèlement

❖ Le harcèlement moral (L 1152-1 du Code du travail) :

« Aucun salarié ne doit subir des 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. »

⇒ Sanction pénale (Art. 222.33.2 du Code pénal)

« Le fait de harceler autrui par des agissements 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 d'un an d'emprisonnement et de 15 000 € d'amende. »

Sont donc constitutifs du harcèlement moral :

- « des faits répétés » : un seul acte ne caractérise donc pas systématiquement le harcèlement.
- « susceptibles de porter atteinte » : peu importe que le harceleur soit parvenu ou pas à ses fins, le simple comportement suffit à caractériser l'infraction.
- enfin, l'auteur des faits peut être un collègue, un supérieur hiérarchique, un subordonné du salarié victime ou un tiers non-salarié.

❖ Le harcèlement sexuel (L 1153-1 du Code du travail) :

« 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. »

⇒ Sanction pénale : (Art. 222-33 du Code pénal)

« Le fait de harceler autrui dans le but d'obtenir des faveurs de nature sexuelle est puni d'un an d'emprisonnement et de 15 000 € d'amende. »

Sont donc constitutifs du harcèlement sexuel :

- « des agissements à connotation sexuelle » : tout agissement à connotation sexuelle, subi par une personne et ayant pour objet ou pour effet de porter atteinte à sa dignité ou de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant
- « dans le but d'obtenir » : peu importe que le harceleur soit parvenu ou pas à ses fins, le simple comportement suffit à caractériser l'infraction
- enfin, l'auteur des faits peut être un collègue, un supérieur hiérarchique, un subordonné du salarié victime ou un tiers

❖ 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

Charte harcèlement et violence au travail

l'agression physique. La violence au travail peut se traduire par des agressions verbales, comportementales, physiques

⇒ Sanctions pénales :

Les actes de violence au travail peuvent prendre la forme :

- D'agressions verbales :
 - Injures (R.621-2 du Code pénal)
 - Insultes (R.624-4 et 132-77 du Code pénal)
- D'ordre général
 - Racistes
 - Discriminatoires
- Menaces
 - De mort sans ou sous conditions (222-17 et 222-18 du Code pénal)
 - Autres menaces - intimidations (R.623-1 du Code pénal)
 - De dégradations (R.631-1, R.634-1, 322-12 et 322-13 du Code pénal)
- D'agressions comportementales :
 - Harcèlement (222-33-2, 222-16 et 226-4 du Code pénal)
 - Chantage (312-10 et 312-11 du Code pénal)
 - Bruits et tapages injurieux (R.623-2 du Code pénal)
 - Destructures et dégradations (actes) (322-1, R.635-1 du Code pénal)
 - Obstruction et séquestration (431-1 et 224-1 du Code pénal)
- D'agressions physiques :
 - Violences légères (Articles R.625-3, R.625-1, R.624-1 et 220-20 du Code pénal)
 - Coups et blessures volontaires (Notion d'intention)
Articles R.625-3, R.625-1 et R.624-1 du Code pénal
Articles 222-11, 222-10, 222-9, 222-13, 222-12 du Code pénal
 - Homicides (Articles 221-1 et suivants et 221-6 et suivants du Code pénal)

Article 2.3 Identification

La Société SUCHEME entend souligner l'importance du recensement des phénomènes de harcèlement ou de violence au travail dans l'entreprise lorsqu'ils existent, afin d'en mesurer l'ampleur, d'en appréhender les circonstances et de rechercher les mesures de prévention adéquates.

En milieu professionnel, plusieurs formes de harcèlement ou de violences telles que décrites par l'ANI, ainsi que par l'article 2.2 de la présente Charte sont identifiées.

Ces comportements hostiles ou ressentis comme tels par les salariés peuvent revêtir plusieurs formes telles que, et à titre d'exemples ne prétendant pas à l'exhaustivité :

- Comportements méprisants : propos désobligeants ou calomnieux, sarcasmes, mise à l'écart...
- Atteintes dégradantes : insinuations tendancieuses ou dégradantes, humiliations ou brimades, insultes obscènes, comportements à connotation sexuelle...
- Déni de reconnaissance du travail : critiques injustifiées ou répétées, attributions de tâches dénuées de sens ou de missions inadéquates à ses compétences, dénigrement systématique du travail réalisé...

En l'absence de dénonciation explicite, l'employeur doit être vigilant en présence d'indicateurs tels que :

- 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,

60, rue Etienne Dolet – 92240 Malakoff - 01 81 89 24 85

Charte harcèlement et violence au travail

- la baisse significative de la qualité du travail du salarié,

Certains indicateurs sociaux tels que, par exemple, un taux de fréquence des arrêts de travail, un turn-over, anormalement élevés, peuvent contribuer à retenir l'attention de l'employeur sur l'existence de tels comportements.

Article 2.4 Catégories de salariés particulièrement exposés

SUCHEME souligne que les personnes potentiellement exposées à des discriminations peuvent être plus particulièrement sujettes à des situations de violence ou de harcèlement (notamment en raison de leur origine, de leur sexe, de leur orientation sexuelle, de leur handicap, de leurs opinions politiques, syndicales, religieuses, ...).

Par ailleurs, les salariés en relations fréquentes avec le public, à distance, en point de distribution et en démarchage à domicile, sont également particulièrement exposés aux violences externes au travail. Les parties signataires rappellent 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. L'employeur doit en être informé.

En outre, les entreprises doivent être particulièrement vigilantes à l'égard des salariés en situation d'isolement.

Article 2.5 Violences faites aux femmes

S'agissant plus particulièrement des violences faites aux femmes, les persistances des stéréotypes et des tabous ainsi que la non reconnaissance des phénomènes de harcèlement sexuel nécessitent une forte sensibilisation à tous les niveaux de la hiérarchie et la mise en place de politique de prévention et d'accompagnement dans les entreprises. Il s'agit notamment d'identifier ces stéréotypes et de les démystifier en réfutant les représentations erronées de la place des femmes dans le travail.

Une telle démarche s'inscrit notamment dans une approche volontariste et opérationnelle pour combattre ces phénomènes qui peuvent se révéler dans le cadre du travail au travers de situations de harcèlement et de violence au travail.

En termes de sanctions, la société SUCHEME rappelle que l'article 35 de la loi du 9 juillet 2010 prévoit que les faits de harcèlement moral et sexuel sur le lieu de travail sont punis d'une amende qui s'élève à 15.000 euros.

Ces faits sont par ailleurs passibles d'un an d'emprisonnement, et à titre de peine complémentaire, d'une peine d'affichage ou de diffusion de la décision de justice.

Charte harcèlement et violence au travail

ARTICLE 3. Prévention et gestion du harcèlement et de la violence au travail

Article 3.1 Prévention du harcèlement et de la violence au travail

L'employeur, en concertation avec les représentants du personnel s'ils existent, prend les mesures nécessaires en vue de prévenir les agissements de harcèlement et de violence au travail. A titre d'illustration, peuvent être mises en œuvre dans les entreprises de télécommunications relevant du présent accord les mesures suivantes :

- la Présente charte de référence, sera annexée au règlement intérieur, affirmant clairement que le harcèlement et la violence ne sont pas admis dans l'entreprise et précisant les procédures à suivre si un cas survient,
- des actions de formation ou d'information des salariés et des managers, les sensibilisant à la survenance des cas de harcèlement et de violence au travail, à leurs causes, à la manière de les prévenir, ainsi qu'au cadre légal et réglementaire applicable (formation à la conduite des équipes, formation sur la gestion des appels difficiles pour les salariés en centre d'appels, ou formation adaptée aux salariés en contact physique avec le client...),
- des réunions d'information/de sensibilisation à destination des différents acteurs (membres des services de santé, personnel des services de ressources humaines, représentants du personnel, personnel d'encadrement, autres membres du personnel) qui peuvent être animées par le service juridique et des ressources humaines ou par des intervenants externes qualifiés
- Cette problématique peut également être évoquée lors des visites médicales périodiques ou effectuées à la demande du salarié ou de l'employeur
- Des mesures donnant à tous les acteurs de l'entreprise des possibilités d'échanger à propos de leur travail (ex : espaces de discussion dans l'entreprise),

Article 3.2 Place des acteurs de la prévention

Les services de santé au travail sont les acteurs privilégiés en matière de prévention du harcèlement et de la violence au travail (rôle d'information et de sensibilisation des salariés et de l'employeur confrontés à ces phénomènes, participation à l'élaboration de formations adaptées et d'une politique de sécurité au niveau approprié de l'entreprise).

Article 3.3 Gestion des cas de harcèlement et de la violence au travail

Dans le cas où malgré les mesures de prévention mises en place dans l'entreprise, un fait de harcèlement ou de violence survient en lien direct avec le travail, une procédure appropriée doit être mise en place par l'employeur, en concertation avec les Institutions Représentatives du Personnel si elles existent, afin d'identifier, comprendre et traiter ces phénomènes.

Cette procédure devra respecter les principes suivants :

- principe de discrétion,
- principe d'anonymat dans la communication,
- principe d'une écoute impartiale et d'un traitement équitable des différentes parties,
- une assistance extérieure peut être utile. Elle peut s'appuyer notamment sur les services de santé au travail.

Charte harcèlement et violence au travail

❖ L'alerte

Lorsqu'une situation de harcèlement/violence est suspectée (courrier qui dénonce, rumeur...), le Responsable Ressources Humaines ou Juridique doit s'enquérir de la réalité des faits et objectiver la situation.

Il procède à une enquête interne et réunit tous les éléments utiles :

- répétitions d'incident,
- remontée des informations des IRP,
- médecin du travail,
- détails des absences (fréquence, durée, historique...) aux démissions et aux demandes de réaffectation qui se produisent dans un même service. Ils peuvent constituer des signaux d'une situation de harcèlement non dite.
- entretien annuel d'évaluation pour connaître les conditions de travail pour s'assurer de leur bon déroulement et des aspects relationnels,
- tous les échanges de mails ou écrits permettant de bien comprendre la situation,
- entretien avec la hiérarchie, les collègues pour chercher à comprendre la situation et replacer le ou les incidents dans le contexte de travail

Si besoin, il se déplace personnellement sur le lieu de travail des personnes concernées par la situation et il entend individuellement les salariés concernés et s'enquiert de tous les éléments.

❖ Le traitement de la plainte

La plainte doit donner lieu à une enquête et être traitée dans les meilleurs délais, sans pouvoir excéder deux mois.

Le salarié qui s'estime victime doit être reçu par son responsable hiérarchique et/ou son Responsable Ressources Humaines.

Le responsable doit écouter les éléments factuels que le salarié apporte à l'appui de cette plainte (actes, gestes, paroles ou attitudes qui semblent caractériser, selon lui, le harcèlement ou la violence dont il est victime dans le cadre de son travail).

En cas de difficultés supposées ou avérées, toute personne de l'entreprise souhaitant signaler ces agissements peut s'adresser au service en charge des ressources humaines, au service juridique, ou aux instances représentatives du personnel si elles existent.

En cas de signalement auprès des services de santé, des services sociaux ou des instances représentatives du personnel si elles existent, le service en charge des ressources humaines est systématiquement tenu informé, avec l'accord du salarié, sauf circonstances exceptionnelles.

Le salarié qui s'estime victime peut être accompagné, s'il le souhaite, par un salarié de son choix appartenant à l'entreprise.

Le médecin du travail peut également être entendu, dans le cadre du respect du secret médical.

A la suite de cet entretien et à titre conservatoire, l'entreprise prend, durant l'enquête, les dispositions de nature à suspendre la situation objet de l'enquête.

Le supposé auteur des faits est également entendu de manière impartiale et équitable. Il lui appartient le cas échéant d'apporter la preuve que les agissements en cause ne sont pas constitutifs de harcèlement ou de violence.

Charte harcèlement et violence au travail

Les fausses accusations ne sont pas tolérées et leurs auteurs s'exposent à des mesures disciplinaires pouvant aller jusqu'au licenciement.

L'employeur ou le salarié mis en cause peut également déposer plainte pour dénonciation calomnieuse, fait prévu et réprimé par l'article 226-10 du Code pénal :

« 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, « soit, en dernier ressort, à un journaliste, au sens de l'article 2 de la loi du 29 juillet 1881 sur la liberté de la presse » est punie de cinq ans d'emprisonnement et de 45 000 € d'amende.

La fausseté du fait dénoncé résulte nécessairement de la décision, devenue définitive, d'acquiescement, « de relaxe ou de non-lieu, déclarant que le fait n'a pas été commis » ou que celui-ci n'est pas imputable à la personne dénoncée. »

Si le harcèlement ou les actes de violence sont avérés, des mesures appropriées doivent être prises à l'égard du ou des auteurs.

❖ Procédure de médiation

La mise en œuvre d'une procédure de médiation peut également être proposée.

Le médiateur est une personne reconnue de par sa connaissance de l'entreprise, son professionnalisme et son autorité.

Il est indépendant des parties concernées. Il est garant d'une procédure menée en toute objectivité et confidentialité.

Dans ce cas, le principe même de la médiation ainsi que le choix du médiateur doit faire l'objet d'un accord entre les parties.

Une fois désigné, 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 conflit.

Si la conciliation échoue, le médiateur informe les parties des éventuelles sanctions encourues et des garanties procédurales prévues en faveur de la victime.

ARTICLE 4. Sanctions à l'encontre des auteurs et mesures d'accompagnement des salariés victimes de harcèlement ou de violence au travail avérés

En cas de faits avérés, des mesures sont prises à l'encontre des auteurs de ces actes, quels qu'ils soient. En fonction de leur gravité et en application des dispositions prévues par le règlement intérieur, l'employeur prend les sanctions appropriées.

Les fausses accusations délibérées ne sont pas tolérées et relèvent de sanctions disciplinaires.

ARTICLE 5. Protection des victimes et des témoins

La société SUCHEME a la volonté d'apporter son soutien aux personnes ayant subi des actes de harcèlement ou de violence à l'occasion de relations professionnelles et également à l'égard de ceux les ayant relatés.

Charte harcèlement et violence au travail

Ainsi, aucune sanction de quelle que nature qu'elle soit, aucune mesure discriminatoire directe ou indirecte ne peuvent être prononcées vis-à-vis d'un salarié pour avoir subi, refusé de subir, témoigné ou rapporté de bonne foi de tels agissements.

A ce titre, elle traitera en priorité la demande du salarié qui a été victime de ces actes en facilitant son maintien ou son retour à son poste de travail et en examinant toute demande, de sa part, de mobilité fonctionnelle ou géographique, en mettant en œuvre des mesures de reconversion, si nécessaire.

Par ailleurs, tout salarié ayant été victime d'une dénonciation calomnieuse doit également bénéficier des mêmes mesures d'accompagnement.

ARTICLE 6. Entrée en vigueur, durée et effets de la Charte

La présente Charte est un acte unilatéral de l'employeur et est assimilée à un élément du règlement intérieur. À ce titre, ses dispositions revêtent un caractère obligatoire pour les salariés. Elle est conclue pour une durée indéterminée.

Elle sera annexée au règlement intérieur de la société SUCHEME et fera l'objet des mêmes procédures de consultation, de publicité et de dépôt.

La présente Charte peut être dénoncée avec un préavis de trois mois dans les conditions fixées à l'article L. 2261-9 du Code du travail.

Fait à Malakoff, Le 21 décembre 2021

Pour la société SUCHEME

Samuel Sultan – Président

P/O Florence Meillassoux

