

# ALTO INGÉNIERIE

## **CHARTRE DE LUTTE CONTRE LE HARCÈLEMENT ET LA VIOLENCE AU SEIN DE L'ENTREPRISE**

ALTO Ingénierie





## CHARTRE DE LUTTE CONTRE LE HARCELEMENT ET LA VIOLENCE AU SEIN DE L'ENTREPRISE ALTO Ingénierie

ENTRE :

- L'entreprise ALTO Ingénierie dont le siège social est situé 1, avenue du gué langlois 77600 Bussy Saint Martin, représentée par Madame Caroline MOUILLOT agissant en qualité de directrice générale,

D'UNE PART

ET :

- Madame Aurélie BOURGEON, membre titulaire du comité social et économique,
- Monsieur Thomas DESURMONT, membre titulaire du comité social et économique,
- Madame Manon KAYSER, membre titulaire du comité social et économique,
- Monsieur Mathieu ROBIN, membre titulaire du comité social et économique.

D'AUTRE PART

HK PR  
M.T.D.



## SOMMAIRE

PREAMBULE	p3
ARTICLE 1 – OBJET	p4
ARTICLE 2 – RAPPEL DES TEXTES	p5
Le Code du travail condamne toute forme de harcèlement et de violence au travail.	P5
1. LE HARCELEMENT MORAL	
2. LE HARCELEMENT SEXUEL	
Ce que précise l'ANI du 26 mars 2010 sur le harcèlement et la violence au travail	p7
3. PROCEDURE A SUIVRE EN CAS DE SITUATION DE HARCELEMENT ET DE VIOLENCE AU TRAVAIL OU DE SITUATION A RISQUES	
4. DISPOSITIFS DE PREVENTION MIS EN PLACE AU SEIN DE L'ENTREPRISE	
5. SANCTIONS ENCOURUES EN CAS DE HARCELEMENT ET DE VIOLENCE AU TRAVAIL	
ARTICLE 3 – AFFICHAGE ET ENTREE EN VIGUEUR DE CETTE CHARTE	p9





## PREAMBULE

### Rappel du champ d'application

L'Accord national interprofessionnel (ANI) du 26 mars 2010 sur le harcèlement et la violence au travail a pour objectif d'améliorer la sensibilisation et la compréhension des phénomènes aboutissant à des situations de harcèlement et de violence.

Il a été étendu par arrêté ministériel du 23 juillet 2010 et s'applique donc à l'ensemble des employeurs et des salariés.

ALTO Ingénierie souhaite marquer son engagement pour qu'aucun de ses salariés ne subisse d'agissements de harcèlement ou de violence dans le cadre de son travail.



Handwritten initials in blue ink: 'Caf', 'MR', 'PK', and a small '3'.

Handwritten initials 'T.D.' in blue ink.



## ARTICLE 1 – OBJET

### Introduction et dispositions diverses

L'objectif de la Charte de référence en matière de lutte contre le harcèlement et la violence au travail, est de participer à la sensibilisation et à la prévention de toutes formes de harcèlement et de violence au travail.

La présente Charte, annexée au Règlement Intérieur, a été adoptée afin de réaffirmer notre volonté de lutter préventivement, contre les risques de développement des situations de harcèlement et de violence au travail dans notre entreprise, qui portent nécessairement atteinte au respect de la dignité des personnes.

### Nature et objet de la charte

Cette Charte, annexée au Règlement Intérieur, est avant tout un « code de bonnes conduites » que chaque salarié est tenu de respecter.

Elle a pour objet de préciser la responsabilité des salariés qui se rendraient coupables de faits de harcèlement et de violence au travail, ainsi que la procédure à suivre par le salarié qui s'estimerait victime de tels agissements, en accord avec la législation en vigueur.

Cette charte a été rédigée sur la base des articles du Code du travail incriminant le harcèlement moral et sexuel, et des précisions apportées par l'Accord national interprofessionnel du 26 mars 2010, étendu à l'ensemble des professions.

### Champ d'application de la charte

La Charte s'applique à l'ensemble des collaborateurs de l'entreprise, permanents ou temporaires, internes ou prestataires de la société.

### Modalités de révision de la charte

La Charte doit pouvoir s'adapter aux évolutions du cadre légal ou de l'organisation de l'entreprise.

Conformément aux dispositions de l'article L1321-4 du Code du travail, toute proposition d'évolution sera soumise à l'avis au Comité social et économique (CSE).



## ARTICLE 2 – RAPPEL DES TEXTES

---

**Le Code du travail condamne toute forme de harcèlement et de violence au travail.**

---

### 1. LE HARCELEMENT MORAL

- Article L1152-1 du Code du travail :

*« 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 L1152-2 du Code du travail :

*« 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. »*

- Article L1152-3 du Code du travail :

*« Toute rupture du contrat de travail intervenue en méconnaissance des dispositions des articles L1152-1 et L1152-2, toute disposition ou tout acte contraire est nul. »*

- Article L1152-4 du Code du travail :

*« L'employeur prend toutes dispositions nécessaires en vue de prévenir les agissements harcèlement moral. Les personnes mentionnées à l'article L1152-2 sont informées par tout moyen du texte de l'article 222-33-2 du Code pénal. »*

- Article L1152-5 du Code du travail :

*« Tout salarié ayant procédé à des agissements de harcèlement moral est passible d'une sanction disciplinaire. »*

- Article L1152-6 du Code du travail :

*« 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. »*

### 2. LE HARCELEMENT SEXUEL

- Article L1153-1 du Code du travail :

*« 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 ;*

Handwritten initials and numbers: MR, 5, NR, T.D.



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. »

- Article L1153-2 du Code du travail :

« 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 L1153-1, y compris, dans le cas mentionné au 1° du même article, si les propos ou comportements n'ont pas été répétés. »

- Article L1153-3 du Code du travail :

« Aucun salarié, aucune personne en formation ou en stage ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire pour avoir témoigné de faits de harcèlement sexuel ou pour les avoir relatés. »

- Article L1153-4 du Code du travail :

« Toute disposition ou tout acte contraire aux dispositions des articles L1153-1 à L1153-3 est nul. »

- Article L1153-5 du Code du travail :

« L'employeur prend toutes dispositions nécessaires en vue de prévenir les faits de harcèlement sexuel, d'y mettre un terme et de les sanctionner. Dans les lieux de travail ainsi que dans les locaux ou à la porte des locaux où se fait l'embauche, les personnes mentionnées à l'article L1153-2 sont informées par tout moyen du texte de l'article 222-33 du Code pénal. »

Conformément à l'article 105-IV de la loi n°2018-771 du 5 septembre 2018, les présentes dispositions sont modifiées au 1<sup>er</sup> janvier 2019 et entrent en vigueur selon les termes suivants :

« L'employeur prend toutes dispositions nécessaires en vue de prévenir les faits de harcèlement sexuel, d'y mettre un terme et de les sanctionner.

Dans les lieux de travail ainsi que dans les locaux ou à la porte des locaux où se fait l'embauche, les personnes mentionnées à l'article L1153-2 sont informées par tout moyen du texte de l'article 222-33 du code pénal ainsi que des actions contentieuses civiles et pénales ouvertes en matière de harcèlement sexuel et des coordonnées des autorités et services compétents. La liste de ces services est définie par décret. »

- Article L1153-6 du Code du travail :

« Tout salarié ayant procédé à des faits de harcèlement sexuel est passible d'une sanction disciplinaire. »



---

## Ce que précise l'ANI du 26 mars 2010 sur le harcèlement et la violence au travail

---

De son côté, l'ANI définit le harcèlement et la violence au travail comme suit :

*« Le harcèlement et la violence au travail s'expriment par des comportements inacceptables ; 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.*

*La violence au travail peut prendre la forme d'agression verbal 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.*

*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 hostile. »*

### 1. PROCEDURE A SUIVRE EN CAS DE SITUATION DE HARCELEMENT ET DE VIOLENCE AU TRAVAIL OU DE SITUATION A RISQUES

Voici la procédure à suivre lorsqu'un salarié s'estime victime de harcèlement ou de violence au travail, ou qu'il se sent susceptible de l'être. Cette procédure doit également être mise en œuvre par toute personne qui a connaissance d'une situation de harcèlement ou de violence au sein de l'entreprise. Il est en effet du devoir de chaque collaborateur de signaler toute situation qui lui paraît être du harcèlement ou de la violence. Les salariés de l'entreprise sont également acteurs de la prévention du harcèlement et des violences au travail.

#### ✓ L'identification des interlocuteurs

Le salarié qui s'estime en situation de harcèlement ou de violence, ou dans une situation à risques susceptible de dégénérer en situation de harcèlement ou de violence peut s'adresser à un « référent ».

Ce « référent » est une personne de confiance, salariée de l'entreprise ayant suivi volontairement une formation spécifique, et qui sera disponible pour assister et conseiller le salarié qui le sollicite, afin d'éviter qu'une situation tendue ne dégénère en situation de harcèlement.

Le salarié qui s'estime en situation de harcèlement ou de violence au travail, ou dans une situation à risques susceptible de dégénérer en situation de harcèlement ou de violence, ou qui la constate, et qui craint pour son intégrité physique ou mentale, ou pour celle qui en est victime, peut faire appel à une assistance extérieure s'il le souhaite. Il peut en effet s'adresser aux services de santé au travail, acteurs privilégiés de la prévention du harcèlement et de la violence au travail.

Il convient de rappeler que le médecin du travail est tenu au secret médical attaché à sa fonction, ce qui permet de garantir la discrétion nécessaire à toute action.

#### ✓ Le traitement de la plainte

Le salarié « référent » ou représentant du personnel saisi d'une plainte de harcèlement ou de violence au travail devra agir avec la plus grande discrétion, pour protéger la dignité et la vie privée des salariés en cause.

A ce titre, aucune information non anonymisée ne devra être divulguée aux personnes non impliquées dans l'affaire.

Les plaintes devront être immédiatement traitées, et systématiquement suivies d'une enquête.







Le salarié « référent » ou représentant du personnel, saisi d'une plainte, devra toujours faire preuve d'impartialité dans son écoute des parties et d'équité dans le traitement des affaires qui sont portées à sa connaissance.

✓ **La procédure de médiation**

Une procédure de médiation peut être mise en œuvre par toute personne de l'entreprise s'estimant victime de harcèlement ou de violence au travail, ou par toute 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 en vue de mettre fin au conflit, qu'il consigne par écrit.

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

✓ **Le rôle spécifique des services de santé au travail**

Le service de santé au travail peut être sollicité par :

- le salarié, qui pense faire l'objet de faits de harcèlement ou de violence au travail peut prendre directement rendez-vous auprès du médecin du travail ;
- l'employeur, lorsqu'il a identifié des phénomènes de harcèlement et de violence dans son entreprise, pour la mise en œuvre d'actions de prévention ;
- les représentants du personnel, lorsqu'ils sont alertés d'une situation de harcèlement ou de violence au travail, toutes les fois qu'ils l'estiment nécessaire.

## 2. DISPOSITIFS DE PREVENTION MIS EN PLACE AU SEIN DE L'ENTREPRISE

*Ces mesures constituent des engagements unilatéraux la part d'ALTO Ingénierie. Elles nous lient avec nos collaborateurs. Elles sont facultatives mais nous permettent de démontrer notre volonté de prévenir au maximum les risques de harcèlement et de violence au travail.*

*Afin, de nous conformer à la réglementation en vigueur et de prévenir tous risques de harcèlement et de violence au travail, pouvant avoir de graves conséquences sur la santé des salariés et sur leur dignité, nous entendons mettre en place dans l'entreprise le dispositif de prévention suivant.*

✓ **Information sur les droits et devoirs de chacun**

La présente charte, qui rappelle la législation applicable ainsi que les droits et devoirs de chacun en matière de harcèlement et de violence au travail, informant le personnel de la politique de prévention des situations de harcèlement et de violence au travail, est accessible sur l'intranet de l'entreprise.

✓ **Protection des salariés victimes**

Conformément aux articles L1152-2 et L1153-3 du Code du travail, il est rappelé qu'aucun salarié ne doit être sanctionné, licencié, ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire pour avoir témoigné ou dénoncé des actes de harcèlement dans l'entreprise.

Le salarié qui, sciemment, dénonce de façon mensongère des faits inexistant de harcèlement, peut en revanche faire l'objet d'une sanction disciplinaire, pouvant aller jusqu'au licenciement.

✓ **Encouragement de la communication orale**

Afin de faciliter le lien social entre les salariés, et de dénouer les situations avant qu'elles ne dégénèrent en situation de harcèlement ou de violence, nous préconisons de favoriser la communication orale.

✓ **Mise en place de réunions spécifiques**

Chaque service mène une réunion mensuelle, afin que chaque salarié puisse s'exprimer sur ses conditions de travail.





✓ Formation à la conduite des équipes

Afin de sensibiliser l'ensemble du personnel aux risques de harcèlement et de violence au travail, chaque salarié qui est à la tête d'une équipe de collaborateurs suit une formation en management, notamment en ce qui concerne la conduite des équipes.

### 3. SANCTIONS ENCOURUES EN CAS DE HARCELEMENT ET DE VIOLENCE AU TRAVAIL

✓ Les sanctions pénales

L'auteur de harcèlement est puni de :

- 2 ans d'emprisonnement et 30.000 euros d'amende en cas de harcèlement sexuel, sanction portée à 3 ans de prison et 45.000 euros d'amende en cas de circonstances aggravantes (article 222-33-III du Code pénal) :
  - l'auteur du harcèlement abuse de l'autorité que lui confèrent ses fonctions ;
  - la victime du harcèlement a moins de 15 ans ;
  - la victime est particulièrement vulnérable (en raison de son âge, d'une maladie, d'une infirmité, d'une déficience physique ou psychique, d'un état de grossesse) ;
  - lorsque plusieurs personnes ont agi en qualité d'auteur ou de complice de harcèlement ;
  - l'auteur a utilisé un service de communication au public en ligne ou par le biais d'un support numérique ou électronique ;
  - lorsqu'un mineur était présent et y a assisté ;
  - l'auteur est un ascendant ou toute personne ayant sur la victime une autorité de droit ou de fait.
- 2 ans d'emprisonnement et 30.000 euros d'amende en cas de harcèlement moral (article 222-33-2 du Code pénal).

✓ Les sanctions disciplinaires

En plus de sanctions pénales, le salarié auteur de harcèlement ou de violence au travail est passible d'une sanction disciplinaire, pouvant aller jusqu'au licenciement, telle que celles prévues par le Règlement Intérieur, auquel est annexée la présente Charte.

### ARTICLE 3 – AFFICHAGE ET ENTREE EN VIGUEUR DE CETTE CHARTE

En tant qu'annexe du Règlement Intérieur, la Charte sera affichée dans l'entreprise, déposée au secrétariat-greffe du Conseil de prud'hommes et transmise à l'inspecteur du travail.

La Charte entrera en vigueur le 7 novembre 2019.

Fait à Bussy-Saint-Martin, le 5 septembre 2019.

En 4 exemplaires originaux, dont un pour chaque partie.

Pour le CSE  
Les titulaires

Pour l'entreprise  
La directrice générale