

## F305-5 - Modèle de charte de prévention et de gestion du harcèlement moral

Mis à jour 06/2022

### 1. Objectifs de la charte

La présente charte de \_\_\_\_\_ ( *nom de l'organisation* ) a pour but :

- de prévenir et d'éliminer le harcèlement dans toutes les situations en lien avec le travail ;
- de mobiliser et responsabiliser tous les acteurs de l'entreprise dans la prévention du harcèlement moral ;
- de fournir aux personnes victimes de harcèlement les moyens de s'informer et de se défendre ;
- de permettre aux personnes victimes de harcèlement de faire appel à une procédure de traitement de leur situation.

Tels sont les objectifs de la présente charte dans laquelle la direction s'engage à tout mettre en œuvre pour assurer une prévention efficace du harcèlement moral au travail dans le cadre des dispositions définies ci-dessous.

### 2. Champ d'application

La présente charte concerne l'ensemble des personnes qui travaillent au sein de \_\_\_\_\_ ( *nom de l'organisation* ).

Elle concerne tous les agissements de harcèlement moral en lien avec le travail, qu'ils surviennent au poste de travail ou en tout autre lieu.

### 3. Définition du harcèlement moral

La présente charte se fonde sur la définition légale du harcèlement moral au travail donnée par le 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 L. 1152-1 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 L. 1152-2 du Code du travail](#))

« "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. 1152-3 du Code du travail](#))

Le harcèlement moral est également un délit défini par l'[article 222-33-2 du Code pénal](#).

« "Le fait de harceler autrui par des propos ou comportements 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 de deux ans d'emprisonnement et de 30 000 € d'amende". »

La présente charte entend également se référer à l'accord cadre européen sur le harcèlement et la violence au travail du 26 avril 2007 transposé en France par l'accord national interprofessionnel du 26 mars 2010. Selon l'accord européen il y a harcèlement au travail lorsqu'un travailleur ou un responsable hiérarchique est de façon répétée et délibérée victime de maltraitements, de menaces et/ou d'humiliations dans des circonstances en lien avec le travail. Ces comportements indésirables ont pour objet ou pour effet de porter atteinte à la dignité du travailleur ou du responsable hiérarchique, d'affecter sa santé et/ou de créer un environnement de travail hostile.

### 4. Engagements de la direction

La direction de \_\_\_\_\_ ( *nom de l'organisation* ) prend toutes les mesures nécessaires permettant de protéger l'intégrité physique ou mentale du personnel, ainsi que sa dignité au travail.

La direction de \_\_\_\_\_ ( *nom de l'organisation* ) entend offrir à son personnel un environnement de travail exempt de violence, d'intimidation, d'hostilité ou d'atteinte à la dignité.

La direction de \_\_\_\_\_( *nom de l'organisation* ) entend assurer une protection efficace des victimes de harcèlement moral et des témoins de telles situations.

## 5. Engagements de l'encadrement

Chaque responsable hiérarchique de \_\_\_\_\_( *nom de l'organisation* ) a le devoir de sensibiliser le personnel sur la nécessité d'adopter un comportement qui assure un environnement de travail exempt de harcèlement moral.

Chaque responsable hiérarchique de \_\_\_\_\_( *nom de l'organisation* ) 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 \_\_\_\_\_( *nom de l'organisation* ) a le devoir de contribuer, avec la collaboration du personnel de l'unité de travail, à l'identification et à la prévention des comportements indésirables de harcèlement moral 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.

## 6. Engagements du personnel

Chaque personne travaillant au sein de \_\_\_\_\_( *nom de l'organisation* ) 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.

Chaque membre du personnel doit avoir conscience qu'un tel comportement indésirable est un délit pénal qui est intolérable pour \_\_\_\_\_( *nom de l'organisation* ).

Chaque personne 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 moral.

## 7. Engagements des représentants du personnel

Les représentants du personnel, en particulier les membres du comité social et économique, ont le devoir de veiller au respect de la réglementation en matière de prévention et de lutte contre le harcèlement moral.

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

Il est créé un comité spécialisé sur la question de la prévention des risques psychosociaux auquel participent les représentants du personnel \_\_\_\_\_( *précisez la composition exacte de ce comité et sa mission, mais attention car un tel comité ne doit pas porter atteinte au fonctionnement des instances représentatives du personnel prévues par la loi* ).

## 8. Procédure de traitement des situations de harcèlement moral

\_\_\_\_\_( *Dans ce chapitre, il faut décrire la procédure mise en place pour traiter en interne les plaintes des membres du personnel : ex : intervention du médecin du travail ou d'un intervenant en prévention spécialisé sur les risques psychosociaux, procédure de médiation....* ) .

Toute personne s'estimant victime de harcèlement peut s'adresser selon le cas, à la DRH pour être entendue.

\_\_\_\_\_( *Préciser si la requête doit revêtir une forme particulière, et, le cas échéant, annexer à la charte un modèle de dossier* ) .

La direction de \_\_\_\_\_( *nom de l'organisation* ) s'engage à ce que toutes les requêtes soient traitées en toute indépendance et confidentialité.

À la suite de l'entretien et compte tenu des éléments fournis par la personne, \_\_\_\_\_( *selon le cas : la DRH, la personne désignée comme spécialiste dans ce domaine, le service de prévention et de santé au travail interne à l'entreprise...* ) décide de procéder soit à une enquête, soit à une intervention en prévention du harcèlement moral, soit à une médiation dans les conditions prévues à l'[article L. 1152-6 du Code du travail](#).

L'enquête est menée dans un délai raisonnable \_\_\_\_\_( *à préciser* ) par \_\_\_\_\_( *selon le cas : la DRH, la personne désignée comme spécialiste dans ce domaine...* ) et ses conclusions sont débattues avec la personne s'estimant victime de harcèlement.

L'intervention en prévention du harcèlement moral est menée par \_\_\_\_\_( *selon le cas : le médecin du travail* )

ou un intervenant en prévention des risques professionnels ).

Le comité social et économique est informé sur les modalités de cette intervention.

La médiation est menée dans un délai raisonnable \_\_\_\_\_( à préciser ) par un médiateur désigné d'un commun accord parmi le personnel de l'entreprise. Le médiateur reçoit une formation adaptée et dispose du temps nécessaire à sa mission.

La personne peut se faire assister dans toutes ses démarches d'une personne de son choix au sein de l'entreprise.

La procédure de traitement des situations de harcèlement moral prévue à la présente charte ne s'oppose pas à la saisine du juge prud'homal ou pénal. La personne s'estimant victime de harcèlement peut demander à tout moment la procédure de médiation.

La procédure de traitement des situations de harcèlement moral prévue à la présente charte ne s'oppose pas à la procédure d'alerte du comité social et économique prévue par l'[article L. 2312-59 du Code du travail](#).

La mise en œuvre de la procédure de traitement des situations de harcèlement moral ne doit pas avoir pour but de diffuser de fausses allégations ou de porter atteinte à la réputation d'une personne.

## 9. Mesures de prévention du harcèlement moral

Compte tenu de l'évaluation des risques réalisée dans chaque unité de travail, la direction met en place les mesures nécessaires pour éviter le harcèlement moral au travail ou rétablir un environnement de travail exempt de harcèlement moral.

Elle met également en place les mesures nécessaires lorsqu'une situation de harcèlement moral a été révélée au cours d'une procédure de traitement des situations de harcèlement moral prévue à la présente charte.

Ces mesures de prévention du harcèlement moral peuvent être :

- des actions de sensibilisation, d'information et de formation du personnel ;
- des actions de formation de personnes désignées comme spécialistes dans ce domaine et/ou de médiateurs internes ;
- des entraînements à la gestion des conflits, à la gestion du stress, etc. ;
- une assistance et un conseil pour les personnes s'estimant victimes de harcèlement moral ;
- des actions sur l'organisation et les conditions de travail ;
- des actions de réintégration ou de maintien dans l'emploi, etc.

\_\_\_\_\_( autres à préciser : il peut être difficile de définir de manière exhaustive et concrète les mesures pour prévenir le harcèlement moral. En effet, ces mesures doivent être adaptées aux situations concrètes vécues au sein de l'organisation. Par ailleurs, ces mesures doivent, préalablement à leur mise en œuvre, être soumises à l'information et à la consultation des représentants du personnel. Par conséquent, il convient de définir seulement les types de mesures mises en place ) .

## 10. Suivi et bilan de la mise en œuvre effective de la charte

( ) **Le suivi de l'effectivité de la charte est assuré par la DRH,**

( ) **Le suivi de l'effectivité de la charte est assuré par \_\_\_\_\_( à préciser il doit s'agir d'une personne spécialisée dans ce domaine ou d'un groupe associant les représentants du personnel ).**

Un bilan sur la politique de prévention du harcèlement et des risques psychosociaux sera réalisé \_\_\_\_\_( préciser la périodicité de ce bilan et qui réalisera ce bilan ).

Le bilan donnera lieu à une information \_\_\_\_\_( précisez qui sera destinataire de cette information : représentatives du personnel, voire l'ensemble de la collectivité de travail ).

\_\_\_\_\_( à renseigner )