

A group of business professionals are seated around a long wooden conference table in a modern meeting room. A man in a suit is standing on the left, gesturing as he speaks to the group. The room has large windows, framed artwork, and several large, black, cylindrical pendant lights hanging from the ceiling. The overall atmosphere is professional and collaborative.

**CHARTRE SUR LA PREVENTION ET LA LUTTE  
CONTRE LES VIOLENCES ET HARCELEMENTS AU  
SEIN D'HN SERVICES**

## Préambule

Le respect de la dignité des personnes est une valeur fondamentale à laquelle HN Services attache une importance particulière. Ainsi, chaque salarié doit bénéficier d'un environnement et de conditions de travail dans lesquels aucune forme de violences ou de harcèlements n'est tolérée. Les situations de violences ou harcèlements au travail peuvent être complexes à être repérées et ont des conséquences graves sur l'intégrité physique et psychique des salariés

A travers cette charte, et dans le cadre de l'obligation de sécurité à laquelle elle est tenue, HN Services s'engage à tout mettre en œuvre pour assurer une prévention efficace afin d'éliminer le harcèlement et les violences au travail et de proposer un traitement rapide des signalements des salariés en :

- renforçant la sensibilisation, la compréhension et la prise de conscience de l'ensemble des salariés ;
- mobilisant et responsabilisant tous les acteurs de l'entreprise ;
- permettant au salarié qui s'estime victime de harcèlement ou de violences d'être écouté en toute neutralité, impartialité et confidentialité ;
- prenant en compte tout signalement et en y apportant des réponses adaptées selon la législation en vigueur ;
- sanctionnant disciplinairement tout salarié responsable de faits avérés de harcèlement ou de violence au travail.

## Article 1 : Champ d'application

La présente charte est applicable à tous les salariés d'HN Services.

## Article 2 : Définition des violences et du harcèlement

### Les violences au travail

Les violences au travail se produisent lorsqu'un ou plusieurs salariés sont agressés dans des circonstances liées au travail. Selon l'ANI du 26 mars 2010, elles englobent un large éventail de comportements allant du manque de respect à la manifestation de la volonté de nuire, de détruire ou d'incivilités.

Ces violences peuvent prendre la forme d'agressions verbales, comportementales (notamment sexistes, homophobes, xénophobes ou racistes), ou physiques.

Les agissements sexistes sont définis par l'article L. 1142-2-1 du Code du Travail comme tout comportement 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.

En outre, les violences incluent aussi les incivilités internes, qui, bien que n'étant pas définies dans un texte juridique précis, désignent des comportements tels que le manque de civisme ou de politesse, ou des actions portant atteinte à l'intégrité physique ou psychologique des individus. Ces incivilités, si elles sont tolérées ou banalisées, peuvent contribuer à la dégradation des conditions de travail et favoriser l'émergence de violences plus graves. Il est essentiel d'accorder une vigilance particulière à ces comportements pour préserver un climat de travail respectueux et sécuritaire.

### Les harcèlements au travail

Le harcèlement au travail, tel que défini par l'ANI du 26 mars 2010, survient lorsqu'un ou plusieurs salariés sont victimes d'abus, de menaces ou d'humiliations répétés et délibérés, dans des

circonstances liées au travail, que ce soit sur le lieu de travail ou lors d'activités professionnelles. La législation distingue principalement deux types de harcèlement : le harcèlement moral et le harcèlement sexuel.

Le harcèlement moral, selon l'article L. 1152-1 du Code du Travail, consiste en des agissements répétés ayant pour objet ou pour effet une dégradation des conditions de travail susceptible de porter atteinte aux droits et à la dignité du salarié, d'altérer sa santé physique ou mentale, ou de compromettre son avenir professionnel.

Le harcèlement sexuel, quant à lui, est régi par l'article L. 1153-1 du Code du Travail. Il inclut des propos ou comportements à connotation sexuelle répétés, portant atteinte à la dignité ou créant une situation intimidante, hostile ou offensante, ainsi que toute pression grave, même non répétée, visant à obtenir un acte de nature sexuelle, que ce soit au profit de l'auteur ou d'un tiers.

Ces formes de harcèlement peuvent faire l'objet de sanctions civiles et pénales, incluant également le cyberharcèlement, qui se manifeste par des messages ou contenus diffamatoires, humiliants ou intimidants diffusés via SMS, réseaux sociaux, messageries, etc.

### Article 3 : Rôles et responsabilités des acteurs

Chaque salarié doit participer à la prévention et à l'identification des violences ou harcèlements en étant vigilant, à l'écoute et en remontant toute situation qui lui semble non conforme. L'article L. 4122-1 du Code du Travail rappelle que, *« 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. »*.

Au-delà du rôle de chacun, certains acteurs ont un rôle privilégié dans la politique de prévention et de traitement de ces situations.

**Comité de Direction** : Les membres du Comité de Direction portent une attention particulière à la prévention des violences et harcèlements au travail et s'engagent à veiller à l'application des dispositifs de la présente charte afin de réduire ces risques et les supprimer.

**DRH et ses équipes** : La Directrice des Ressources Humaines est garante de la mise en œuvre des dispositifs de la présente charte. Elle s'appuie à cet effet, sur les membres de son équipe RH qui sont à l'écoute des salariés qui rencontrent des difficultés pour les écouter et les conseiller en toute confidentialité.

**Managers** : Sensibilisés par l'entreprise aux questions de violences et harcèlements au travail, le manager a un rôle primordial pour détecter les signaux de risque au sein de son équipe et peut ainsi prévenir, par son écoute, vigilance et par ses actions, les situations de violences ou harcèlements au travail. Il lui est demandé de porter une attention particulière aux situations d'incivilités qui contribuent à la dégradation des conditions de travail et rendent difficile la vie en communauté.

**Représentant du personnel** : Les représentants du personnel via le Comité Social Economique, la Commission Santé Sécurité et Conditions de Travail et la Commission harcèlement sont à la disposition des salariés qui s'estiment victimes de situations de violences ou de harcèlements pour les écouter en toute confidentialité, les orienter, les informer sur les procédures en place et les assister le cas échéant lors de ces procédures. Les représentant du personnel sont des acteurs de la prévention et sensibilisation des situations de violences ou de harcèlements au travail et sont force

de proposition en la matière. Ils peuvent être contactés à l'adresse [cse\\_harcèlement@cse-hn-services.fr](mailto:cse_harcèlement@cse-hn-services.fr)

**Référents harcèlement sexuel et agissements sexistes :** Plus spécifiquement sur les questions de harcèlement sexuel et agissements sexistes et conformément aux articles L. 1153-5-1 et L. 2314-1 du Code du Travail, des « Référents harcèlement sexuel et agissements sexistes » (représentant du personnel et représentant de la Direction) sont nommés pour écouter, orienter et informer les salariés s'estimant victimes de harcèlements sexuels ou d'agissements sexistes et recueillir leur signalement le cas échéant. Les noms et les contacts des référents harcèlement sexuel et agissements sexistes sont disponibles sur HN Connect.

Au sein d'HN Services, le référent employeur traite et gère tous les types de signalements et alertes remontés dans le cadre de la présente Charte.

**Service de santé au travail :** Dans le cadre de son suivi médical, l'infirmière ou le médecin du travail peut être amené à détecter des situations présumées de violences ou harcèlements et à proposer des mesures visant à préserver la santé physique et mentale du salarié concerné ainsi que des actions correctrices et / ou d'accompagnement. Tout salarié en difficulté peut solliciter directement le service de santé au travail afin de les rencontrer en toute confidentialité.

## Article 4 : Prévenir les situations de violences et harcèlement au travail

### Informer et sensibiliser

Il est essentiel que tous les salariés de l'entreprise soient informés et sensibilisés afin de faciliter le signalement de toute situation présumée de violences ou de harcèlements au travail. Ces actions peuvent prendre la forme d'affichages, d'informations sur l'intranet ou de rappels dans le règlement intérieur concernant les dispositions légales et le Code du Travail relatives à ces sujets.

Une communication sur le rôle des référents harcèlement sexuel et agissements sexistes sera mise à disposition sur HN Connect.

### Former

Les actions de formation visent à doter les salariés de clés pour comprendre, détecter et accompagner les victimes de violences ou harcèlements au travail. Trois niveaux de formation seront mis en place : une pour l'ensemble des salariés, une pour les managers et les acteurs RH, et une spécifique pour les personnes en charge de traiter les signalements.

### Suivi et évaluation des risques

Les risques liés au harcèlement et à la violence au travail sont intégrés dans le Document Unique d'Évaluation des Risques Professionnels (DUERP). Lors de la présentation annuelle du DUERP en Commission Santé, Sécurité et Conditions de Travail (SSCT), une attention particulière sera portée aux mesures de prévention des risques de harcèlement et de violence. Ces mesures seront ajustées en fonction de l'évaluation et des retours des équipes pour renforcer la prévention dans l'entreprise.

## Article 5 : Signalement et traitement

Tout salarié s'estimant victime de violences ou harcèlements ou ayant été témoin de situations présumées doit les signaler afin qu'elles puissent être analysées et traitées. Une procédure pour traiter les signalements est décrite ci-dessous. Elle ne se substitue pas aux dispositions légales relatives au droit d'alerte du CSE (articles L. 2312-5 et L. 2312-59 du Code du Travail) et au pouvoir disciplinaire de l'employeur.

## Principes fondamentaux :

- La confidentialité et la discrétion seront assurées pour protéger toutes les parties.
- Un traitement impartial et équitable sera garanti pour chaque partie.
- Les signalements doivent être étayés par des informations précises et traités rapidement (max 6 semaines).
- Les salariés auditionnés peuvent être accompagnés par un salarié de l'entreprise.
- Protection des personnes à tout moment de la procédure.
- Des sanctions pourront être prises en cas de fausse dénonciation de mauvaise foi ou calomnieuse.
- L'entreprise aura une tolérance zéro lorsque des faits de violence ou harcèlements sont avérés.
- Une garantie contre toute sanction ou discrimination pour les salariés victimes ou lanceur d'alertes.

## Procédure :

### 1. Signalement :

- Le salarié peut s'adresser à la personne de son choix (RH, manager, représentant du personnel, etc.) ou via l'adresse [alerte@hn-services.com](mailto:alerte@hn-services.com) ou via l'adresse de la commission [cse\\_harcelement@cse-hn-services.fr](mailto:cse_harcelement@cse-hn-services.fr)
- Le signalement est remonté à la référente harcèlement (employeur).
- La référente harcèlement écoute, informe des étapes, et rédige un rapport si le salarié souhaite poursuivre.

### 2. Examen du signalement :

- Mise en sécurité de la présumée victime dès qu'un risque pour son intégrité moral ou physique est suspecté/ identifié.
- Analyse du signalement avec la direction RH qui estime la nécessité de lancer une enquête
- A ce stade, la commission harcèlement peut être informée et sollicité pour assister à l'enquête

### 3. Enquête et conclusion :

- Préparation de l'enquête : Etablir la liste des parties prenantes à auditionner, préparer les rendez-vous, préparer les convocations
- Audition des parties prenantes (victime(s) présumée(s), auteur(s) présumé(s) et potentiels témoins). Un compte-rendu des auditions seront envoyées à l'issue des auditions. Lors des auditions, un membre de la commission harcèlement peut assister l'employeur.
- Recueil et analyse des éventuels éléments de preuves fournis par les différentes parties.
- Rédaction du rapport l'enquête qui contient une analyse de la situation, les conclusions et des propositions de mesures.
- Transmission à la DRH qui décidera des actions à mener dont mesures disciplinaire ou de protection.

### 4. Suivi :

- Suivi régulier par le RH de proximité pour assurer que les mesures si elles existent, sont efficaces.
- Vigilance du management pour éviter la détérioration des conditions de travail et assurer un environnement sain.

Ce cadre vise à garantir un traitement respectueux, confidentiel, et efficace des signalements de violences ou harcèlement, tout en protégeant les droits et la dignité de toutes les personnes concernées.


### Article 6 : Entrée en vigueur

Les dispositions de la présente charte annulent et remplacent celles des versions précédentes. Elle entrera en vigueur au 1<sup>er</sup> décembre 2025, après avis du Comité Social et Economique.

Fait à Charenton-Le-Pont, le 19 novembre 2025.

---

Antoine Hennache  
Président

Signé par :  
  
ADCD5471CB4A4C1...