Image not found or type unknown

Harcèlement et violence au travail : du nouveau pour bientôt...

publié le **04/04/2010**, vu **1761 fois**, Auteur : NADIA RAKIB

Le 26 mars, lors de huitième séance de négociation interprofessionnelle sur le harcèlement et la violence au travail, les partenaires sociaux sont parvenus à un accord qui sera prochainement soumis à signature. Ce dernier ne reconnaît pas directement que l'organisation du travail peut être à l'origine du harcèlement ou de la violence mais, prévoit que l'employeur, en concertation avec les salariés ou leurs représentants, procédera à l'examen des situations de harcèlement et de violence au travail lorsque de telles situations seront constatées, y compris au regard de l'ensemble des éléments de l'environnement de travail : comportements individuels, modes de management, relations avec la clientèle, mode de fonctionnement de l'entreprise, etc. Précisons que ce texte ne fait que transposer l'accord européen du 26 avril 2007 en y apportant quelques amendements.

A ce jour, harcèlement et violence au travail prennent des formes diverses qui s'expriment par des comportements inacceptables. Ils peuvent être exercés par un ou plusieurs salariés ou des tiers et ont pour but ou pour effet de nuire à la dignité d'un salarié en affectant sa santé, sa sécurité et/ou en créant un environnement de travail hostile. Aussi, les phénomènes de stress découlant de facteurs tenant à l'organisation du travail, l'environnement de travail ou une mauvaise communication dans l'entreprise sont identifiés comme des facteurs potentiels de harcèlement et de violence.

En l'occurrence, l'accord invite les entreprises à signifier leur position en matière de harcèlement et de violence et à mettre en place des mesures de prévention et de gestion. Ainsi, elles doivent manifester une vigilance accrue sur l'apparition de certains indices tels que des conflits personnels répétés, des plaintes fréquentes de la part des salariés. Cette position de l'entreprise, lorsqu'elle fait l'objet d'un écrit ou d'une « charte de référence », doit être annexée au règlement intérieur.

Il est bon de rappeler que la prévention du harcèlement et de la violence au travail passe notamment par une meilleure sensibilisation et une formation des responsables hiérarchiques et des salariés. Il appartient alors aux branches de mettre en place les outils adaptés. Elles s'emploieront aussi avec les syndicats à trouver des solutions appropriées à leur secteur professionnel pour améliorer l'organisation et les conditions de travail, notamment en cas de réorganisation.

En outre, lorsqu'une situation de harcèlement ou de violence est repérée ou risque de se produire, le salarié peut recourir à la procédure d'alerte prévue en cas d'atteinte au droit des personnes et les services de santé au travail sont désignés comme acteurs privilégiés de cette prévention.

Au demeurant, une procédure de médiation peut aussi être mise en œuvre par toute personne s'estimant victime de harcèlement ou par la personne mise en cause.

Du côté des institutions représentatives du personnel, le CHSCT doit agir en lien avec le CE pour

la promotion de la prévention des risques professionnel. A cette occasion, il peut proposer des actions de prévention en matière de harcèlement et de violence au travail.

Par ailleurs, le salarié harcelé ou agressé bénéficie d'un soutien et, si nécessaire, d'une aide à son maintien, à son retour dans l'emploi ou à sa réinsertion. En cas de harcèlement avéré ou de violence, pouvant porter atteinte à la santé, les mesures d'accompagnement seront prises en charge par l'entreprise. Celles-ci sont avant tout destinées à apporter un soutien à la victime, notamment au plan médical et psychologique.

Enfin, soulignons qu'aucun salarié ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire directe ou indirecte pour avoir subi ou refusé de subir des agissements de harcèlement ou de violence ou pour avoir témoigné de tels agissements ou les avoir relatés.

Copyright © 2025 Légavox.fr - Tous droits réservés