Image not found or type unknown

Un accord sur le harcèlement et la violence au travail a été conclu

publié le **16/04/2010**, vu **2500 fois**, Auteur : Maître Caroline YADAN PESAH

Un accord national interprofessionnel sur le harcèlement et la violence au travail, actuellement ouvert à la signature des partenaires sociaux, a été conclu le 26 mars 2010.

Accord du 26 mars 2010 sur le harcèlement et la violence au travail

Un accord national interprofessionnel sur le harcèlement et la violence au travail, actuellement ouvert à la signature des partenaires sociaux, a été conclu le 26 mars 2010.

L\'accord du 26 mars 2010, qui transpose l\'accord cadre européen du 25 décembre 2006, vise à identifier, prévenir et gérer le harcèlement et la violence au travail :

- en améliorant la *sensibilisation* des employeurs, des salariés et de leurs représentants, leur compréhension et leur prise de conscience à l\'égard de ces phénomènes afin de mieux les prévenir, les réduire et si possible les éliminer ;
- en leur apportant à tous les niveaux un *cadre concret* pour l\'identification, la prévention et la gestion de ces problèmes (art. 1).

Il ne contient pas de mesures vraiment contraignantes pour les employeurs. Rappelant et illustrant des obligations préexistantes, il constitue un ensemble de *recommandations*.

Cet accord considère que la violence au travail est caractérisée lorsqu\'un ou plusieurs salariés sont agressés dans des circonstances liées au travail. Il peut s\'agir notamment de manque de respect, d\'incivilité, d\'agressions verbales, comportementales ou même physiques (art. 2-1).

Par ailleurs, il retient une définition du harcèlement différente de celle de l\'article L 1152-1 du Code du travail relatif au harcèlement moral.

Selon l\'accord, le harcèlement consiste en des abus, menaces ou humiliations répétées et délibérées dans des circonstances liées au travail (sur le lieu de travail ou dans des situations de travail), subis par un ou plusieurs salariés.

Enfin, l\'accord reconnaît que l\'environnement de travail peut avoir une influence sur l\'exposition des personnes au harcèlement et à la violence. Les phénomènes de stress, lorsqu\'ils découlent de facteurs 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 violences au travail, plus difficiles à identifier (art. 2-1).

Le rôle de l\'organisation du travail dans l\'émergence de violences ou de harcèlement au travail a déjà été reconnu par la Cour de cassation (Cass. soc. 10 novembre 2009 : RJS 1/10 n° 8).

Copyright © 2024 Légavox.fr - Tous droits réservés