



HARCÈLEMENT LES MOYENS DE LA DISSUASION

Le 26 mars 2010, après 8 séances de négociation sur le harcèlement et la violence au travail, les partenaires sociaux sont parvenus à élaborer un document susceptible de recueillir l'accord de la plupart des syndicats.

L'un des points clés, qui a fait longtemps achopper les discussions est la notion d'**organisation du travail** qui est désormais intégrée dans le texte final. C'est un aspect décisif sur lequel la CFE-CGC était attentive car l'encadrement se trouve souvent en ce domaine entre le marteau de sa responsabilité managériale et l'enclume d'une organisation du travail qui peut être, en elle-même, source non seulement de stress mais de violence faite aux salariés. Une partie importante du texte à la signature (nous ne connaissons les réponses des organisations syndicales que dans quelques jours) est la transposition d'un accord européen déjà ancien puisqu'il date du 26 avril 2007.

Contenu du texte :

1. Définitions du harcèlement et de la violence.

Le harcèlement survient lorsqu'une ou des personne(s) font l'objet d'abus, de menaces et d'**humiliations répétés et délibérés** dans le contexte du travail.

La violence se produit lorsque qu'un ou plusieurs salariés sont **agressés** dans des circonstances liées au travail. A noter que **l'agression peut être verbale, comportementale ou physique**.

Le texte fait référence à la définition du BIT : « *toute action, tout incident, ou tout comportement qui s'écartent d'une attitude raisonnable par lesquels une personne est attaquée, menacée, lésée ou blessée dans le cadre du travail ou du fait de son travail* ».

Il ajoute qu'une entreprise qui laisse s'installer des incivilités favorise l'émergence d'actes de violences et de harcèlement.

2. Cas particuliers : certains salariés particulièrement menacés.

Le texte propose une sensibilisation de la hiérarchie et la mise en place dans les entreprises de politiques de prévention et d'accompagnement de certaines populations de personnel plus sujets au harcèlement :

- du fait de leur origine ou de leur orientation sexuelle,
- par la fréquence des relations avec le public,
- ainsi que les femmes du fait de la persistance de certains stéréotypes, etc.

3. Mesures de prévention.

Les employeurs doivent signifier clairement leur position en la matière, être vigilants sur les indices et mettre en place des mesures de prévention et de gestion :

- publication d'une charte de référence,
- formation des responsables hiérarchiques et des salariés,
- droit pour les salariés d'utiliser la procédure d'alerte prévue en cas d'atteinte au droit des personnes,
- sanctions prévues et notifiées dans le règlement intérieur,
- prise en charge par l'employeur des mesures éventuelles d'accompagnement.

Arrêt maladie :

le salarié peut conserver son véhicule de fonction.

- La Cour de cassation, dans un arrêt du 24 mars 2010 précise qu'en absence de stipulation contraire, le véhicule de fonction (à ne pas confondre avec un véhicule de service) attribué à un salarié, ne peut pas lui être retiré, même pendant une période de suspension du contrat de travail liée à une longue maladie. Ce véhicule est en effet un avantage en nature, dès lors qu'il peut en bénéficier pour ses déplacements personnels et à ce titre permanent.

Le chiffre du Flash :

Inflation : -0,2% et 1,1%

L'indice des prix à la consommation a reculé de 0,2% en janvier (après 6 mois de hausse) ce qui établit une inflation en rythme annuel de 1,1%.