

# Négociation

## Transposition de l'accord européen sur le harcèlement et la violence au travail

### Les propositions de la CFDT pour l'écriture de l'accord

Au-delà de la reprise de l'accord européen, l'objectif est de l'enrichir en en faisant un texte pédagogique d'engagement, et opérationnel directement applicable pour les entreprises.

Nous souhaitons faire un focus particulier sur la prévention des violences faites aux femmes. (25% des agressions sexuelles et 4,7% des viols ont lieu au travail)

La CFDT propose d'organiser le texte en 6 grands chapitres :

1. Les engagements vis à vis des violences et du harcèlement
2. Les définitions
3. Connaître pour prévenir
4. Repérer les situations
5. Gérer les situations
6. Assurer le déploiement et le suivi de l'accord

#### **1. Les engagements vis à vis des violences et du harcèlement**

Le texte doit clairement affirmer l'engagement de l'employeur *de ne tolérer aucune violence ou harcèlement*. Cet engagement est lié à son obligation de construire, avec les représentants des personnels, les dispositifs de prévention d'alerte et de gestion qui protègent l'intégrité des personnes.

L'évaluation et la prévention des risques d'actes de violence fait partie intégrante de « *l'obligation de moyens et de résultat de la préservation de la santé mentale et physique des salariés* », au même titre que les autres risques et donc être intégrée au document unique.

Cette obligation de moyens doit être vue pour l'employeur comme un élément de sa garantie contre d'éventuelles conséquences sociales, pénales ou économiques.

Cet engagement sera à décliner sous forme **d'une charte de référence** annexée au texte d'accord à intégrer par la négociation au règlement intérieur de l'entreprise

#### **2. Les définitions**

Il s'agit de recenser toutes les formes de violences et pas seulement celles condamnables devant la justice.

Elles vont du manque de respect à la volonté de nuire, de l'incivilité à l'agression qui cherche à détruire. Les discriminations font partie des violences.

Il ne s'agit donc pas d'écrire la loi ou le Code du travail sur les seuls harcèlements moral et sexuel. Le cadre législatif, réglementaire et jurisprudentiel français préexistant définissant clairement ces notions qui sont déjà condamnables pénalement.

### **3. Connaître pour prévenir**

Sans être exhaustif doivent être définis dans cette partie des populations, milieux, événements, organisations, situations, favorables à l'apparition des phénomènes de violence et de harcèlement et pour lesquels les partenaires sociaux doivent être vigilants dans les entreprises :

- Si tout salarié peut être confronté à ces situations, les salariés précaires, les jeunes les femmes sont plus exposés...
- La violence et les harcèlements peuvent également être les traductions de comportements discriminatoires vis-à-vis de populations ciblées victimes de préjugés (origine, apparence, religion, orientations sexuelles, etc.)
- Les secteurs professionnels comme les branches des hôtels restaurant, le nettoyage, le secteur médico-social, les métiers en contact avec le public
- Les périodes de restructurations, de réorganisations mal gérées ainsi que toutes les périodes d'instabilité peuvent être propices à des comportements répréhensibles,
- Des choix d'organisation du travail peuvent être générateurs de violences de harcèlement, comme l'individualisation, la mise en concurrence, ou le fait de ne pas protéger les salariés face au manque de soutien et de consignes claires émanant de la hiérarchie.
- Des modes de management qui laissent l'irrespect, les incivilités s'installer, qui les banalisent. L'isolement physique des personnes...

### **4. Repérer les situations**

- l'organisation et les protections d'un droit d'alerte individuel et collectif,
- l'organisation d'une médiation (formée et protégée) et les garanties pour les salariés.
- Une fois par an une situation des alertes et des suites données devront être présentées au CE et au CHSCT

### **5. Gérer les situations**

Les situations doivent être traitées de manière impartiale et en toute discrétion afin de protéger la dignité des parties prenantes.

Faire acter que dans la gestion des litiges, la recherche du maintien ou la réinsertion des victimes dans le milieu professionnel ou de la réinsertion est prioritaire.

### **6 Assurer le déploiement et le suivi de l'accord**

La CFDT demandera l'extension de l'accord.

Pour les TPE/PME

Les dispositifs internes comme le droit d'alerte et la médiation ne sont pas forcément adaptables à toutes ces entreprises. Des dispositifs externes organisés par le biais des Services de santé au travail, des cellules dédiées, une organisation interentreprises sur un territoire ..... sont des pistes possibles.

Cette question de l'application dans les TPE/PME doit également être liée avec les négociations sur le dialogue social et l'avenir des IRP.

Ces propositions pourront faire l'objet d'expérimentations qui seront évaluées dans le cadre du suivi de l'accord.