

L'accord national interprofessionnel sur le harcèlement et la violence au travail

L'[accord](#) signé le 26 mars 2010 entre le patronat et les 5 confédérations syndicales, permet de transposer l'accord cadre européen du 26 avril 2007. Cet accord « *vise à identifier, à prévenir et à gérer deux aspects spécifiques des risques psychosociaux- le harcèlement et la violence au travail. »*

Ce texte ne traite pas du stress qui a fait l'objet d'un autre accord le 2 juillet 2008. Mais comme celui sur le stress, cet accord n'est pas contraignant, aucune sanction n'est prévue en cas de non respect des engagements.

↳ Les grandes lignes de l'accord :

- améliorer la sensibilisation, la compréhension et la prise de conscience par les employeurs, les salariés et leurs représentants à l'égard du harcèlement et de la violence au travail,
- fournir un cadre qui permette d'identifier, prévenir et gérer les problèmes de harcèlement et de violence au travail.

↳ Le texte définit les notions de harcèlement et de violence au travail

Le harcèlement¹ survient lorsqu'un ou plusieurs salariés font l'objet d'abus, de menaces et/ou d'humiliations répétées ou délibérées dans des circonstances liées au travail, soit sur les lieux de travail, soit dans des situations liées au travail.

La violence au travail se produit lorsqu'un ou plusieurs salariés sont agressés dans des circonstances liées au travail. Elle va du manque de respect à la manifestation de la volonté de nuire, de détruire, de l'incivilité à l'agression physique. La violence au travail peut prendre la forme d'agression verbale, comportementale, notamment sexiste, d'agression physique.

Le texte ajoute que des salariés peuvent être plus particulièrement affectés, il s'agit de populations déjà victimes de discriminations (en raison de leur origine, de leur sexe, handicap...)

↳ Les obligations des employeurs

« *Aucun salarié ne doit subir des agissements répétés de harcèlement qui ont pour objet ou pour effet une dégradation de ses conditions de travail, susceptible de porter atteinte à sa ses droits et à sa dignité, d'altérer sa santé physique ou mentale ou de compromettre son avenir professionnel. De même aucun salarié ne doit subir des agressions ou des violences dans des circonstances liées au travail, qu'il s'agisse de violence interne ou externe.* »

Pour prévenir de tels agissements, le texte rappelle l'obligation de sécurité de l'employeur, en se contentant d'indiquer que les entreprises pourront rédiger « *une charte de référence* » précisant l'interdiction de ces pratiques ainsi que les procédures à suivre et diffuser de l'information.

↳ La prévention

En concertation avec les salariés et/ou leurs représentants, l'employeur prend les mesures nécessaires pour prévenir ces agissements.

L'accord prévoit de les recenser, il demande à l'employeur d'exercer une vigilance accrue à l'apparition de certains indicateurs comme les conflits répétés, les plaintes fréquentes des salariés.

¹ Cette définition est différente des notions légales de harcèlement moral et sexuel ;

L'accord prévoit également que la prévention passe par une meilleure sensibilisation et une formation adéquate des responsables hiérarchiques et des salariés ainsi que par des mesures visant à améliorer l'organisation, les processus, les conditions de travail et enfin par la possibilité donnée à tous les acteurs d'échanger à propos de leur travail. On peut s'interroger sur les raisons pour lesquelles l'article L.2281 du code du travail (article un peu perdu de vue) qui prévoit le « *droit à l'expression directe et collective des salariés sur le contenu, les conditions d'exercice et l'organisation de leur travail* » n'a pas été mentionné.

Par ailleurs le rôle important que les services de santé au travail et les médecins du travail peuvent jouer en la matière est rappelé. Le CHSCT pourra également proposer des actions de prévention dans ces deux domaines et le refus de l'employeur devra être motivé, mais rien de bien nouveau, c'est la reprise de l'article L4612-3 dans lequel la violence et le harcèlement ont été ajoutés.

A noter toutefois, une novation avec la mise en place de mesures d'accompagnement des salariés harcelés ou agressés prises en charge par l'entreprise.

🔗 Et l'organisation du travail ?

L'accord ne reconnaît pas directement que l'organisation du travail ou le management puissent être à l'origine du harcèlement ou de la violence. Il admet que « *L'environnement de travail peut avoir une influence sur l'exposition des personnes au harcèlement et à la violence* »... et que les situations de harcèlement et de violence seront examinées « *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* ». Mais cela peut être considéré comme une avancée quand on sait que ce n'est qu'au bout de la 8^{ème} séance de négociation que le patronat a enfin accepté d'intégrer la notion d'organisation du travail dans le texte.

En conclusion

En définitive cet accord comporte peu d'obligations nouvelles à la charge des entreprises et peu de moyens nouveaux aux salariés ou à leurs représentants. La mise en œuvre technique est renvoyée aux branches professionnelles, en sachant qu'aucune obligation de négocier n'a été instituée et en conséquence il n'y aura aucune sanction à la clé.

Mais heureusement la **jurisprudence** est là et pour la première fois dans *un arrêt du 10 novembre 2009*, la Cour de cassation a qualifié les méthodes de gestion mises en œuvre par un supérieur hiérarchique de harcèlement moral au sens de l'article L. 1152-1² du code du travail. La chambre sociale de la Cour de cassation a estimé que « *les méthodes de gestion mises en œuvre par un supérieur hiérarchique (...) peuvent caractériser un harcèlement moral (...) dès lors qu'elles se manifestent pour un salarié déterminé par des agissements répétés ayant pour objet ou pour effet d'entraîner une dégradation des conditions de travail susceptible de porter atteinte à ses droits et à sa dignité, d'altérer sa santé physique ou mentale ou de compromettre son avenir professionnel* ». Ainsi les méthodes de gestion mises en œuvre par un supérieur hiérarchique peuvent caractériser un harcèlement moral à l'égard d'un salarié. La reconnaissance du harcèlement moral n'est donc plus liée à une intention malveillante de son auteur alors que dans l'accord il est question de comportement délibéré.

En outre dans *deux arrêts du 3 février 2010* la chambre sociale de la cour de cassation a estimé que les employeurs manquent à leur obligation de sécurité de résultat lorsque des salariés sont victimes sur le lieu de travail de violences physiques ou morales, d'agissements de harcèlement moral ou sexuel exercés par l'un ou l'autre de ses salariés quand bien même il aurait pris des mesures en vue de faire cesser agissements. Leur seule survenance constitue une faute de l'employeur.

² Article L1152-1 - Aucun salarié ne doit subir les agissements répétés de harcèlement moral qui ont pour objet ou pour effet une dégradation de ses conditions de travail susceptible de porter atteinte à ses droits et à sa dignité, d'altérer sa santé physique ou mentale ou de compromettre son avenir professionnel.