



# Harcèlement professionnel : un accord à décliner

**Le 26 avril 2007, les partenaires sociaux européens ont signé un accord cadre contre la violence et le harcèlement au travail. Il intervient trois ans après celui consacré au stress...**

## Un contenu informatif

Cet accord affirme le caractère inacceptable du harcèlement et de la violence au travail qu'il condamne sous toutes ses formes (psychiques, psychologiques ou sexuels, entre collègues, entre supérieurs et subordonnés, ou avec des tiers), tous ses degrés (des actes mineurs aux actes criminels) et dans toutes les entreprises.

Il définit la violence et le harcèlement du point de vue de la victime et de l'agresseur. Du côté de la victime, la violence est reconnue quand un ou plusieurs travailleurs ou dirigeants sont agressés dans le cadre ou à l'occasion du travail. Le harcèlement a lieu quand un ou plusieurs travailleurs ou gérants sont, de manière répétée et délibérée, injuriés, menacés ou humiliés dans le cadre ou à l'occasion du travail.

**La Voix CFE-CGC**

**La CFE-CGC en appelle donc à la mobilisation de chacun au niveau interprofessionnel, des branches et des entreprises pour que la lutte contre la violence et le harcèlement engagée par l'Europe trouve un écho positif en France !**

Pour ce qui est de l'agresseur, violence et harcèlement sont pratiqués par un ou plusieurs dirigeants et/ou travailleurs dans le but ou avec l'effet de violer la dignité d'un dirigeant ou d'un travailleur, d'attenter à sa santé ou de créer un environnement de travail hostile.

Les partenaires sociaux prônent, en matière de harcèlement et de violence,

la discrétion pour protéger la dignité et la vie privée de la victime, la non-divulgateur d'informations aux personnes non concernées, le traitement des plaintes dans des délais raisonnables, la mise en place d'actions disciplinaires pour les auteurs de fausses déclarations ainsi que le recours à une assistance extérieure. De plus, les victimes devront au minimum recevoir un soutien et, en cas de nécessité, une aide à la réintégration (l'accord n'en précise pas le contenu).

Les employeurs devront également, en relation avec les salariés et/ou les représentants du personnel, établir, passer en revue et contrôler l'effectivité des procédures mise en place dans la prévention et le traitement du problème.

## Aux partenaires sociaux nationaux de s'en saisir !

Un tel accord n'ayant pas d'effet juridique en soi, il est indispensable que les partenaires sociaux nationaux s'en saisissent afin de définir une véritable protection européenne du harcèlement et de la violence.

Si le contenu de l'accord, fruit d'une négociation avec plusieurs partenaires sociaux des États membres, paraît timide en ne s'attachant qu'au traitement individualisé du problème, il constitue néanmoins une excellente base de discussion. Il est bien sûr nécessaire de faire valoir la prise en compte de l'impact des organisations du travail avec la pression des nouvelles technologies et des nouvelles techniques de management dans les négociations à venir. Cet accord peut d'ailleurs être aussi l'occasion de relancer la mise en oeuvre de l'accord européen sur le stress de 2004. ■

[b.salengro@cfecgc.fr] [ferrere@cfecgc.fr]