



CIRCULAIRE CONFÉDÉRALE

Confédération Générale du Travail FORCE OUVRIÈRE - 141, avenue du Maine - 75680 PARIS Cedex 14 - Tél.: 01 40 52 82 00 - Fax.: 01 40 52 82 02

Aux Secrétaires Généraux
- Unions Départementales
- Fédérations

Aux membres des ORST

Paris, le 22 avril 2010

Circulaire N° : 070/2010

Secteur : Protection Sociale 05/2010

Sécurité - Prévention - CHSCT - Accidents du travail – Maladies professionnelles
Insertion des personnes handicapées en milieu ordinaire de travail

N/réf. : JMB/CJ/BN/JB

Objet : Harcèlement & violence au travail

Cher(e) s camarades,

Suite à la dernière séance de négociation qui s'est tenue le 26 mars, dans le cadre de la transposition en droit français de l'accord-cadre européen sur le harcèlement et la violence au travail, signé le 26 avril 2007 par les partenaires sociaux européens, le bureau confédéral a pris la décision le 19 avril de signer l'accord national interprofessionnel sur le harcèlement et la violence au travail.

Dès l'ouverture de cette négociation, nous avons affirmé notre volonté d'aller au-delà d'une simple transposition de l'accord européen signé trois ans plus tôt.

Les avancées importantes que nous avons défendues viennent compléter l'accord sur le stress de 2008, afin de prévenir les risques psychosociaux en milieu professionnel, par la prise en compte du lien entre l'organisation du travail et l'origine du harcèlement et de la violence. De plus, nous avons obtenu que soit retenu le renvoi aux branches professionnelles en matière de formation, de mesures préventives en cas de réorganisation et de restructuration d'entreprises, et de suivi de l'accord dans les TPE.

Malgré certaines divergences d'opinion entre les interlocuteurs sociaux, ces négociations ont permis d'élaborer un texte regroupant certaines revendications de notre Confédération. Ainsi, les employeurs ont fini par admettre que les aspects organisationnels du travail devaient impérativement figurer dans l'accord car pouvant être à l'origine du harcèlement ou de la violence, sans pour autant dénaturer l'accord européen .

Enfin et comme toujours, nous avons demandé et obtenu, que soit réaffirmé dans cet accord, le rôle indispensable des Institutions Représentatives du Personnel, et particulièrement du CHSCT, en matière de prévention des risques professionnels.

Pour que cet accord se concrétise, de façon normative, sur le plan du contrat collectif de travail, au travers des conventions collectives et des accords d'entreprise, il est impératif que les Fédérations revendiquent une négociation dans leurs secteurs professionnels, afin que cet accord apporte des garanties concrètes aux salariés dans les entreprises.

Pour conclure, nous sommes allés au-delà de la simple transposition de l'accord européen et avons obtenu des avancées non négligeables.

Toutefois, la prévention des risques psychosociaux en entreprise ne fait que commencer...

Amitiés syndicalistes.

Jean Marc BILQUEZ
Secrétaire Confédéral

Jean-Claude MAILLY
Secrétaire Général

PS : Vous trouverez ci-joint le texte de l'accord, accompagné des commentaires du Secteur Protection Sociale, article par article.

PREAMBULE

Le respect de la dignité des personnes à tous les niveaux est un principe fondamental qui ne peut être transgressé, y compris sur le lieu de travail. C'est pourquoi le harcèlement et la violence, qui enfreignent très gravement ce principe, sont inacceptables. Les parties signataires les condamnent sous toutes leurs formes.

Elles estiment qu'employeurs et salariés ont un intérêt mutuel à traiter, notamment par la mise en place d'actions de prévention, cette problématique, qui peut avoir de graves conséquences sur les personnes et est susceptible de nuire à la performance de l'entreprise et de ses salariés.

Elles considèrent comme étant de leur devoir et de leur responsabilité de transposer, par le présent accord, l'accord cadre autonome signé par les partenaires sociaux européens le 15 décembre 2006 sur le harcèlement et la violence au travail.

Prenant en compte :

- les dispositions des législations européenne¹ et nationale qui définissent l'obligation de l'employeur de protéger les salariés contre le harcèlement et la violence sur le lieu de travail ;

Cet accord, ouvert à la signature depuis le 26 mars, constitue une déclinaison de l'accord cadre européen signé le 26 avril 2007.

Il garde la trame de l'accord européen : présence du préambule.

Toutefois, nous verrons qu'il comporte des éléments complémentaires par rapport au texte européen.

L'accord met en place une démarche de prévention contre le harcèlement et la violence au travail.

L'obligation de l'employeur de protéger les salariés contre le harcèlement et la violence et par là même sa responsabilité sont rappelées.

- et le fait que le harcèlement et/ou la violence au travail peuvent prendre différentes formes, susceptibles :
 - d'être d'ordre physique, psychologique et/ou sexuel,
 - de consister en incidents ponctuels ou en comportements systématiques,
 - d'être exercés entre collègues, entre supérieurs et subordonnés, ou par des tiers tels que clients, consommateurs, patients, élèves, etc.,
 - d'aller de cas mineurs de manque de respect à des agissements plus graves, y compris des délits, exigeant l'intervention des pouvoirs publics,

les parties signataires reconnaissent que le harcèlement et la violence peuvent affecter potentiellement tout lieu de travail et tout salarié, quels que soient la taille de l'entreprise, son champ d'activité ou la forme du contrat ou de la relation d'emploi.

Cependant, certaines catégories de salariés et certaines activités sont plus exposées que d'autres, notamment, s'agissant des agressions externes, les salariés qui sont en contact avec le public. Néanmoins, dans la pratique, tous les lieux de travail et tous les salariés ne sont pas affectés.

Le présent accord vient compléter la démarche initiée par l'accord national interprofessionnel du 2 juillet 2008 sur le stress au travail (signé le 24 novembre 2008) dont les dispositions abordent les aspects organisationnels, les conditions et l'environnement de travail.

Il vise à identifier, à prévenir et à gérer deux aspects spécifiques des risques psychosociaux - le harcèlement et la violence au travail.

L'accord sur le harcèlement et la violence complète la démarche engagée avec l'accord sur le stress, en vue de lutter contre les risques psychosociaux en milieu professionnel.

L'accord sur le stress abordait les problèmes d'organisation du travail et les méthodes managériales. Le Medef a soutenu, dès le début de la négociation sur le harcèlement et la violence au travail, que les aspects d'organisation du travail ne seraient pas envisagés dans cet accord.

De plus, selon le Medef, l'objet de l'accord était de transposer l'accord cadre européen et non de le dénaturer en rajoutant des éléments.

L'ensemble des organisations syndicales, conforté par les auditions des experts, considérait que ce thème devait impérativement figurer dans l'accord sur le harcèlement et la violence.

Le préambule de l'accord aborde les différents sujets qui seront ensuite développés dans les différents articles.

Dans cette perspective, les parties signataires réaffirment leur volonté de traiter ces questions en raison de leurs conséquences graves pour les personnes ainsi que de leurs coûts sociaux et économiques. Elles conviennent, en conséquence, de prendre des mesures de protection collective visant à améliorer la santé et la sécurité au travail des salariés, de veiller à l'environnement physique et psychologique du travail. Elles soulignent également l'importance qu'elles attachent au développement de la communication sur les phénomènes de harcèlement et de violence au travail, ainsi qu'à la promotion des méthodes de prévention de ces phénomènes.

Sans préjudice des dispositions législatives et réglementaires en vigueur, le présent accord traite des formes de harcèlement et de violence au travail qui ressortent de la compétence des partenaires sociaux et correspondent à la description qui en est faite à l'article 2 ci-dessous.

« Sans préjudice... » ceci a été rajouté afin de tenir compte de la réglementation entrée en vigueur dans le droit français depuis 2007, date de la signature de l'accord européen.

ARTICLE 1 : OBJECTIFS DE L'ACCORD

Le présent accord a pour objectifs :

- d'améliorer la sensibilisation, la compréhension et la prise de conscience des employeurs, des salariés et de leurs représentants à l'égard du harcèlement et de la violence au travail afin de mieux prévenir ces phénomènes, les réduire et si possible les éliminer ;
- d'apporter aux employeurs, aux salariés et à leurs représentants, à tous les niveaux, un cadre concret pour l'identification, la prévention et la gestion des problèmes de harcèlement et de violence au travail.

Ces objectifs s'imposent à l'ensemble des entreprises, quel que soit leur effectif. Les modalités retenues pour les atteindre devront être adaptées à la taille des entreprises.

Les deux objectifs de l'accord sont ici clairement énoncés :

1/ Mettre en place une politique de prévention efficace afin de prévenir tout problème de harcèlement et violence au travail.

2/ Fournir des outils aux différents acteurs de l'entreprise pour identifier résoudre et éliminer les cas de harcèlement et de violence présents dans l'entreprise.

Ici l'expression « quel que soit leur effectif » a été mentionnée à la demande conjointe des organisations syndicales. Le texte dans sa précédente version indiquait :

« Cependant les modalités à mettre en œuvre pour les atteindre devront tenir compte de la taille de celles-ci et en particulier ne pas leur créer des contraintes qu'elles ne seraient pas en mesure de supporter au regard de leur effectif ».

ARTICLE 2 : DEFINITION, DESCRIPTION ET IDENTIFICATION DU HARCELEMENT ET DE LA VIOLENCE AU TRAVAIL

1. Définition et description générale

Le harcèlement et la violence au travail s'expriment par des comportements inacceptables d'un ou plusieurs individus ; ils peuvent prendre des formes différentes (physiques, psychologiques, sexuelles), dont certaines sont plus facilement identifiables que d'autres. L'environnement de travail peut avoir une influence sur l'exposition des personnes au harcèlement et à la violence.

Le harcèlement survient lorsqu'un ou plusieurs salariés font l'objet d'abus, de menaces et/ou d'humiliations répétés et délibérés 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, d'agression comportementale, notamment sexiste, d'agression physique, ...

Les incivilités contribuent à la dégradation des conditions de travail, notamment pour les salariés qui sont en relation quotidienne avec le public, et rendent difficile la vie en commun. Les entreprises qui laissent les incivilités s'installer, les banalisent et favorisent l'émergence d'actes plus graves de violence et de harcèlement.

Le harcèlement et la violence au travail peuvent être exercés par un ou plusieurs salariés ou par des tiers avec pour but ou pour effet de porter atteinte à la dignité d'un salarié, affectant sa santé et sa sécurité et/ou créant un environnement de travail hostile.

L'accord donne des définitions aux notions de harcèlement et de violence au travail.

Ici ont été rajoutées les expressions « soit sur les lieux de travail » et « soit dans les situations liées au travail » qui est une notion plus large permettant d'agrandir le champ d'action de l'accord.

La définition de la violence au travail reprend celle du Bureau International du Travail.

L'accord mentionne les différents types de violence, ainsi que les différents degrés de celles-ci, afin que tous les cas de violence soient couverts par l'accord.

L'accord innove ici, par rapport à l'accord européen, en faisant référence aux incivilités qui dégradent les conditions de travail, et favorisent les situations de harcèlement et de 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 violence au travail plus difficiles à identifier.

2. Cas particulier de harcèlement et de violence au travail

Certaines catégories de salariés peuvent être affectées plus particulièrement par le harcèlement et la violence en raison de leur origine, de leur sexe, de leur orientation sexuelle, de leur handicap, ou de la fréquence de leur relation avec le public. En effet, les personnes potentiellement exposées à des discriminations peuvent être plus particulièrement sujettes à des situations de harcèlement ou de violence au travail.

3. Violences faites aux femmes

En ce qui concerne plus particulièrement les violences faites aux femmes, la persistance des stéréotypes et des tabous ainsi que la non reconnaissance des phénomènes de harcèlement sexuel, nécessite une forte sensibilisation à tous les niveaux de la hiérarchie et la mise en place de politiques de prévention, et d'accompagnement dans les entreprises. Il s'agit notamment d'identifier ces stéréotypes et de les démystifier en réfutant les représentations erronées de la place des femmes dans le travail. Une telle démarche s'inscrit notamment dans une approche volontariste et opérationnelle pour combattre ces phénomènes qui peuvent se révéler dans le cadre du travail au travers de situations de harcèlement et de violence au travail.

L'accord fait le lien avec des situations d'organisation et d'environnement de travail qui peuvent être à l'origine de harcèlement et de violence.

Une mention particulière est consacrée aux personnes fragiles et vulnérables qui sont plus exposées aux situations de harcèlement et de violence.

En matière de harcèlement, il faut rappeler que les femmes peuvent être victimes de harcèlement sexuel au sein des entreprises cet article est donc destiné à mettre l'accent sur la prise de conscience et sur la prévention des violences dont les femmes sont parfois les cibles privilégiées .

ARTICLE 3 : ENGAGEMENTS DES EMPLOYEURS ET DES SALARIES

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 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 :

- la violence au travail interne est celle qui se manifeste entre les salariés, y compris le personnel d'encadrement,
- la violence au travail externe est celle qui survient entre les salariés, le personnel d'encadrement et toute personne extérieure à l'entreprise présente sur le lieu de travail.

En conséquence, l'employeur prend toutes les mesures nécessaires en vue de prévenir de tels agissements :

- Les entreprises doivent clairement affirmer que le harcèlement et la violence au travail ne sont pas admis. Cette position qui peut être déclinée sous la forme d'une « charte de référence » précise les procédures à suivre si un cas survient. Les procédures peuvent inclure une phase informelle, durant laquelle une personne ayant la confiance de la direction et des salariés est disponible pour fournir conseils et assistance.
- La diffusion de l'information est un moyen essentiel pour lutter contre l'émergence et le développement du harcèlement et de la violence au travail. A cet effet, la position ci-dessus, lorsqu'elle fait l'objet d'un document écrit ou de la « charte de référence », est annexée au règlement intérieur dans les entreprises qui y sont assujetties.

L'accord opère une distinction entre violence interne et violence externe et définit chacune d'elles, faisant ainsi la distinction entre les phénomènes liés aux collaborateurs, et ceux liés aux personnes extérieures à l'entreprise, comme les clients, fournisseurs, usagers etc.

Nous restons sceptiques quant à l'efficacité de la charte de référence.

Une version précédente prévoyait une liste de personnes référentes, dressée par l'employeur, en raison de leurs compétences en matière de prévention du harcèlement et de la violence. Nous nous sommes opposés et avons obtenu gain de cause.

Nous craignons que ces personnes n'aient pas la formation nécessaire pour gérer de telles situations et n'aient pas la qualité de salariés protégés leur permettant de remplir correctement leur mission. Rappelons en effet que le lien de subordination avec l'employeur ne permet pas de garantir l'indépendance et la légitimité nécessaire à l'accomplissement de ce type de mission, qui induirait, à minima, une modification du contrat de travail.

L'information des différents acteurs est effectivement un moyen indispensable pour prévenir et identifier les cas de harcèlement et de violence au travail.

**ARTICLE 4 : PREVENTION, IDENTIFICATION ET GESTION
DES PROBLEMES DE HARCELEMENT ET DE VIOLENCE
AU TRAVAIL**

L'employeur, en concertation avec les salariés et/ou leurs représentants, prend les mesures nécessaires en vue de prévenir et gérer les agissements de harcèlement et de violence au travail.

A cet effet, il apparaît important de recenser, le cas échéant, les phénomènes de harcèlement ou de violence au travail afin d'en mesurer l'ampleur, d'en appréhender les circonstances, et de rechercher les mesures de prévention adéquates.

Le harcèlement et la violence au travail ne peuvent se présumer. Toutefois, en l'absence de dénonciation explicite, les employeurs doivent manifester une vigilance accrue à l'apparition de certains indicateurs ou indices tels que des conflits personnels répétés, des plaintes fréquentes de la part de salariés, ou des passages à l'acte violents contre soi-même ou contre d'autres.

Afin de mettre en place une démarche de prévention ou d'identification des situations de harcèlement et de violence dans l'entreprise, l'accord donne des outils concrets pour y parvenir.

Cet article a une vertu pédagogique. Il précise notamment les indicateurs permettant de reconnaître et d'identifier les situations de harcèlement et de violence.

1. Prévention des problèmes de harcèlement et de violence au travail

- Une meilleure sensibilisation et une formation adéquate des responsables hiérarchiques et des salariés réduisent la probabilité des cas de survenance de harcèlement et de violence au travail. Aujourd'hui, la formation au management proposée dans les différentes écoles ou universités ne prend pas suffisamment en compte la formation à la conduite des équipes. Aussi, ces programmes de formation doivent davantage intégrer la dimension relative à la conduite des hommes et des équipes, et aux comportements managériaux.

Cette sensibilisation et cette formation passe par la mobilisation des branches professionnelles qui mettront en place les outils adaptés à la situation des entreprises de leur secteur professionnel.

Ainsi, les outils nécessaires pourront être élaborés afin de favoriser la connaissance des employeurs et des salariés des phénomènes de harcèlement et de violence au travail et de mieux appréhender leurs conséquences au sein de l'entreprise.

- Par ailleurs, les mesures visant à améliorer l'organisation, les processus, les conditions et l'environnement de travail et à donner à tous les acteurs de l'entreprise des possibilités d'échanger à propos de leur travail participent à la prévention des situations de harcèlement et de violence au travail.

Ici est abordé le problème de la formation indispensable pour que la politique de prévention soit efficace.

Il s'agit non seulement de la formation continue, mais aussi de la formation initiale des futurs managers des entreprises, dispensée au sein des écoles ou des universités, en matière de management des équipes.

*Cet article (c'est un des rares de cet accord, c'est pourquoi il faut le souligner) **renvoie aux branches** professionnelles pour qu'elles fournissent des outils répondant aux besoins en formation des différents secteurs professionnels. Il répond à une demande de FO afin que les branches s'emparent du sujet au plus près des situations de travail.*

*C'est dans cet article qu'il est fait mention **des problèmes d'organisation du travail**, que nous jugeons indispensable de voir figurer dans cet accord.*

En cas de réorganisation, restructuration ou changement de périmètre de l'entreprise, celle-ci veillera à penser, dans ce nouveau contexte, un environnement de travail équilibré.

Les branches professionnelles s'emploieront avec les organisations syndicales de salariés à aider les entreprises à trouver des solutions adaptées à leur secteur professionnel.

- Lorsqu'une situation de harcèlement ou de violence est repérée ou risque de se produire, le salarié peut recourir à la procédure d'alerte prévue en cas d'atteinte au droit des personnes.
- Les parties signataires rappellent que les services de santé au travail qui associent des compétences médicales et pluridisciplinaires sont les acteurs privilégiés de la prévention du harcèlement et de la violence au travail. Outre leur rôle d'information et de sensibilisation des salariés ou de l'employeur confrontés à ces phénomènes, ils peuvent participer à l'élaboration de formations adaptées et d'une politique de sécurité, au niveau approprié de l'entreprise.

Le médecin du travail joue dans ce cadre un rôle particulier tenant au respect du secret médical tel qu'il est attaché à sa fonction et auquel il est tenu.

- Dans le cadre des attributions des institutions représentatives du personnel, le CHSCT agit, en lien avec le comité d'entreprise, pour la promotion de la prévention des risques professionnels dans l'établissement. Il peut notamment proposer des actions de prévention en matière de harcèlement et de violence au travail. En cas de refus de l'employeur, ce refus doit être motivé.

Il s'agit là de situations identifiées comme à risques.

Un nouveau renvoi aux branches professionnelles est effectué ici.

FO n'a cessé d'indiquer tout au long de la négociation que les branches sont les mieux placées pour fournir des outils adaptés aux secteurs.

Les services de santé au travail sont en effet incontournables en matière de prévention des risques psychosociaux.

Ceci, à la condition toutefois, qu'ils aient les moyens d'exercer leur mission.

La prochaine réforme, en préparation, nous permet d'en douter.

Enfin, il est fait mention des Institutions représentatives du Personnel et du rôle du CHSCT.

Dans la première version du texte de l'accord, le CHSCT était totalement « oublié ».

2 Identification et gestion des problèmes de harcèlement et de violence au travail

- Sans préjudice des procédures préexistantes dans l'entreprise, une procédure appropriée peut être mise en place pour identifier, comprendre et traiter les phénomènes de harcèlement et de violence au travail.

Elle sera fondée sur les éléments suivants, sans pour autant s'y limiter :

- il est dans l'intérêt de tous d'agir avec la discrétion nécessaire pour protéger la dignité et la vie privée de chacun ;
- aucune information, autre qu'anonymisée ne doit être divulguée aux parties non impliquées dans l'affaire en cause ;
- les plaintes doivent être suivies d'enquêtes et traitées sans retard ;
- toutes les parties impliquées doivent bénéficier d'une écoute impartiale et d'un traitement équitable ;
- les plaintes doivent être étayées par des informations détaillées ;
- les fausses accusations délibérées ne doivent pas être tolérées, et peuvent entraîner des mesures disciplinaires ;
- une assistance extérieure peut être utile Elle peut notamment s'appuyer sur les services de santé au travail.

Cet article consacré à l'identification et au traitement des situations de harcèlement et de violence énonce des « bonnes pratiques » devant être mises en œuvre face à ces cas.

Le terme « anonymisée » est venu compléter le terme « information » par rapport à la version précédente.

L'adjectif « délibérées » vient préciser le mot accusations par rapport au texte initial.

- Dans le respect de ces orientations, une procédure de médiation peut être mise en œuvre par toute personne de l'entreprise s'estimant victime de harcèlement ou par la personne mise en cause.

Le choix du médiateur fait l'objet d'un accord entre les parties.

Le médiateur s'informe de l'état des relations entre les parties. Il tente de les concilier et leur soumet des propositions qu'il consigne par écrit en vue de mettre fin au conflit.

- L'employeur peut avoir recours aux compétences pluridisciplinaires du service de santé au travail dès l'identification de phénomènes de harcèlement et de violence au travail jusqu'à la mise en œuvre d'actions de prévention.
- Les employeurs, en concertation avec les salariés et/ou leurs représentants, établissent, revoient et suivent ces procédures pour assurer leur efficacité, tant en matière de prévention qu'en matière de traitement des problèmes éventuels.

Cette procédure de médiation nous semble peu convaincante, à plusieurs titres .

D'une part, les acteurs à même de prendre en charge ces situations, comme le CHSCT sont déjà présents.

Cette procédure ne doit pas être un moyen de court-circuiter les IRP.

Il faut donc rester vigilants.

D'autre part, médiation et conciliation sont mélangées,(comme nous l'avons fait remarquer lors de la négociation), alors que juridiquement, il s'agit de deux notions distinctes. Le médiateur étant en quelque sorte un conciliateur plus actif, car il propose une solution aux parties.

ARTICLE 5 : SANCTIONS A L'ENCONTRE DES AUTEURS DE HARCELEMENT ET DE VIOLENCE AU TRAVAIL ET MESURES D'ACCOMPAGNEMENT DES SALARIES HARCELES OU AGRESSES

1. Sanction à l'encontre des auteurs de harcèlement ou de violence

S'il est établi qu'il y a eu harcèlement ou violence, des mesures adaptées sont prises à l'égard du ou des auteur(s). Le règlement intérieur précisera les sanctions applicables aux auteurs des agissements de harcèlement ou de violence.

2. Mesures d'accompagnement des salariés harcelés ou agressés

Aucun salarié ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire, directe ou indirecte, notamment en matière de rémunération, de formation, de reclassement, d'affectation, de qualification, de classification, de promotion professionnelle, de mutation ou de renouvellement de contrat pour avoir subi ou refusé de subir des agissements de harcèlement ou de violence ou pour avoir témoigné de tels agissements ou les avoir relatés.

La(les) victime(s) bénéficie(nt) d'un soutien et, si nécessaire, d'une aide à leur maintien, à leur retour dans l'emploi ou à leur réinsertion.

Des mesures d'accompagnement prises en charge par l'entreprise sont mises en œuvre en cas de harcèlement avéré ou de violence, pouvant porter atteinte à la santé. Celles-ci sont avant tout destinées à apporter un soutien à la victime, notamment au plan médical et psychologique.

S'agissant des agressions par des tiers, l'entreprise pourra prévoir des mesures d'accompagnement, notamment juridique, du salarié agressé.

L'employeur, en concertation avec les salariés ou leurs représentants, procédera à l'examen des situations de harcèlement et de violence au travail lorsque de telles situations sont constatées, y compris 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, ...

A la demande de FO, qui a eu gain de cause, les sanctions ont été retirées de l'accord. Leur place est dans le règlement intérieur des entreprises, ce que prévoit cet article.

L'examen des situations de harcèlement et de violence se fera au regard de l'ensemble des éléments de l'environnement de travail, modes de management, mode de fonctionnement de l'entreprise.

Il s'agit donc bien ici aussi de l'organisation de l'entreprise, même si le terme n'est pas employé. Ceci constitue un enrichissement important et indispensable pour FO par rapport à l'accord cadre européen.

Il s'agit là d'une grande avancée par rapport à la première version de l'accord, nous avons réussi à faire valoir nos positions et la jurisprudence de la Cour de Cassation a ainsi été prise en compte, notamment celle qui énonce que des méthodes de management peuvent caractériser un harcèlement moral individuel.

ARTICLE 6 – PROMOTION, SUIVI ET EVALUATION

Les parties signataires assureront la diffusion et la promotion du présent accord auprès des salariés et des entreprises. Elles s'attacheront également à la situation dans les TPE/PME.

Elles insistent sur le rôle fondamental que doivent jouer les branches professionnelles en la matière.

Les partenaires sociaux établiront un rapport annuel conjoint, communiqué aux partenaires sociaux européens dans le cadre du suivi du déploiement de l'accord autonome européen.

A l'issue d'un délai de deux ans suivant la publication de l'arrêté d'extension de l'accord, les partenaires sociaux se réuniront pour évaluer la mise en œuvre de l'accord à tous les niveaux.

C'est le seul article de l'accord où les TPE sont évoquées.

Le rôle des branches professionnelles est fondamental en matière de TPE.

En effet, c'est le seul moyen pour que l'accord soit véritablement opérationnel dans ces entreprises.

« A tous les niveaux » ceci a été rajouté par rapport à la version initiale.

ARTICLE 7 : EXTENSION

Les parties signataires demanderont, à l'initiative de la partie la plus diligente, l'extension du présent accord.