

# L'accord national interprofessionnel du 26 mars 2010 sur le harcèlement et la violence au travail

L'accord national interprofessionnel du 26 mars 2010 est une transposition de l'accord cadre autonome signé par les partenaires sociaux européens le 15 décembre 2006 sur le harcèlement et la violence au travail. **Signé à l'unanimité par l'ensemble des organisations syndicales et patronales**, il dépasse donc le cadre du strict « harcèlement » au travail et porte sur les différentes formes de violences au travail.

### Au travers de cet accord, il s'agit de :

- **Réaffirmer la volonté des partenaires sociaux de traiter de ces questions** en raison de leurs conséquences graves pour les personnes et de leurs coûts sociaux et économiques.
- **Prendre des mesures de protection collective** visant à améliorer la santé et la sécurité des salariés, de **veiller à l'environnement physique et psychologique du travail**.
- **Remettre l'accent sur l'importance du développement de la communication** sur les phénomènes de harcèlement et de violence au travail ainsi que sur la **promotion des méthodes de prévention de ces phénomènes**.

### Les axes de prévention proposés dans l'accord sont les suivants :

- **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.
- 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 de passages à l'acte violents contre soi-même ou contre d'autres.
- **Mettre en place une sensibilisation et une formation** adéquates des responsables hiérarchiques et des salariés.
- **Proposer des 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.

- Lorsqu'une situation de harcèlement ou de violence au travail est repérée, recourir à la **procédure d'alerte** prévue en cas d'atteinte au droit des personnes.

### Quels modes d'actions préconisés dans l'accord ?

- L'accord propose de mettre en place une **procédure appropriée** pour identifier, comprendre et traiter les phénomènes de harcèlement et de violence au travail.

#### Ses principes :

- 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, comme les services de santé au travail.
  - *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 CHSCT peut aussi s'appuyer sur un expert pour mener une analyse plus large et plus distancée.*
  - *Par ailleurs, il convient d'apporter un soutien médical et psychologique à la personne.*

### En conclusion...

Les délégués syndicaux peuvent être les relais du CHSCT pour négocier un accord d'entreprise sur le « harcèlement » et la violence au travail. Cet accord peut désigner le CHSCT ou instaurer une commission qualité de vie au travail pour suivre la mise en œuvre et le respect de cet accord.