ANNEXE

ACCORD-CADRE SUR LE HARCELEMENT ET LA VIOLENCE AU TRAVAIL

Le 26 avril 2007

(Seule la version en langue anglaise fait foi. La présente traduction n'a été ni vérifiée ni approuvée par les partenaires sociaux.)

1. INTRODUCTION

Le respect mutuel de la dignité à tous les niveaux sur le lieu de travail est une des caractéristiques essentielles des organisations performantes. C'est la raison pour laquelle le harcèlement et la violence sont inacceptables. BUSINESSEUROPE, l'UEAPME, le CEEP et la CES (ainsi que le comité de liaison EUROCADRES/CEC) les condamnent sous toutes leurs formes. Ils estiment qu'il est dans l'intérêt mutuel des employeurs et des travailleurs de se pencher sur cette question, qui peut entraîner des conséquences sociales et économiques graves.

Les législations nationales et communautaire[4] définissent l'obligation pour les employeurs de protéger les travailleurs contre le harcèlement et la violence sur le lieu de travail.

Différentes formes de harcèlement et de violence peuvent se présenter sur le lieu de travail. Le harcèlement et la violence peuvent:

- revêtir des formes physiques, psychologiques et/ou sexuelles;
- constituer des incidents isolés ou des comportements plus systématiques;
- survenir entre collègues, entre supérieurs et subordonnés ou provenir de tiers, tels que des clients, des patients, des élèves, etc.;
- aller de manifestations mineures d'irrespect à des actes plus graves, tels que des infractions pénales, requérant l'intervention des autorités publiques.

Les partenaires sociaux européens reconnaissent que le harcèlement et la violence peuvent toucher n'importe quel lieu de travail et n'importe quel travailleur, indépendamment de la taille de l'entreprise, du secteur d'activité ou de la forme de contrat ou de relation de travail. Toutefois, certains groupes et secteurs peuvent être plus exposés que d'autres. En pratique, tous les lieux de travail et tous les travailleurs ne sont pas touchés.

---

[4] À cet égard, la législation communautaire compte entre autres les directives suivantes:
- directive 2000/43/CE du 29 juin 2000 relative à la mise en œuvre du principe de l'égalité de traitement entre les personnes sans distinction de race ou d'origine ethnique;
- directive 2000/78/CE du 27 novembre 2000 portant création d'un cadre général en faveur de l'égalité de traitement en matière d'emploi et de travail;
- directive 2002/73/CE du 23 septembre 2002 modifiant la directive 76/207/CEE du Conseil relative à la mise en œuvre du principe de l'égalité de traitement entre hommes et femmes en ce qui concerne l'accès à l'emploi, à la formation et à la promotion professionnelles, et les conditions de travail;
- directive 89/391/CEE concernant la mise en œuvre de mesures visant à promouvoir l'amélioration de la sécurité et de la santé des travailleurs au travail.

Le présent accord traite des formes de harcèlement et de violence qui se situent dans la sphère de compétence des partenaires sociaux et correspondent à la description fournie au point 3 ci-dessous.

2. OBJECTIF

Le présent accord a pour but:

– de sensibiliser les employeurs, les travailleurs et leurs représentants au harcèlement et à la violence sur le lieu de travail et d'améliorer la compréhension qu'ils en ont;

– de fournir aux employeurs, aux travailleurs et à leurs représentants à tous les niveaux un cadre proposant des actions concrètes pour reconnaître, prévenir et gérer les situations de harcèlement et de violence sur le lieu de travail.

3. DESCRIPTION

Le harcèlement et la violence sont l'expression de comportements inacceptables adoptés par un ou plusieurs individus et peuvent revêtir de nombreuses formes, dont certaines sont plus facilement détectables que d'autres. L'exposition des personnes au harcèlement et à la violence peut aussi dépendre de l'environnement de travail.

Le harcèlement survient lorsqu'un ou plusieurs travailleurs ou cadres sont à plusieurs reprises et délibérément malmenés, menacés et/ou humiliés dans des situations liées au travail.

On parle de violence lorsqu'un ou plusieurs travailleurs ou cadres sont agressés dans des situations liées au travail.

Le harcèlement et la violence peuvent être le fait d'un ou de plusieurs cadres ou membres du personnel, ayant pour objectif ou pour effet de porter atteinte à la dignité de la personne visée, de nuire à sa santé et/ou de créer un environnement de travail hostile.

4. PREVENIR, RECONNAITRE ET GERER LES SITUATIONS DE HARCELEMENT ET DE VIOLENCE

La sensibilisation des cadres et des travailleurs ainsi qu'une formation adéquate peuvent réduire la probabilité du harcèlement et de la violence au travail.

Les entreprises doivent rédiger une déclaration précise indiquant que le harcèlement et la violence ne sont pas tolérés en leur sein. Ce texte doit spécifier les procédures à suivre en cas d'incidents. Celles-ci peuvent inclure une phase informelle au cours de laquelle une personne, bénéficiant de la confiance de la hiérarchie et des travailleurs, sera disponible pour donner des conseils et offrir son assistance. Il est possible que les procédures déjà en place conviennent pour faire face aux problèmes de harcèlement et de violence.

Pour être adéquate, la procédure en question doit prendre en considération les éléments suivants, dont la liste n'est pas limitative:

– il est dans l'intérêt de toutes les parties d'agir avec la discrétion nécessaire pour préserver la dignité et l'intimité de chacun;

– aucune information ne doit être divulguée aux parties qui ne sont pas impliquées dans l'affaire;

– les plaintes sont examinées et traitées sans délai injustifié;

– toutes les parties impliquées doivent être entendues de manière impartiale et bénéficier d'un traitement équitable;

– les plaintes doivent être étayées par des informations détaillées;

– les fausses accusations ne sont pas tolérées et leurs auteurs s'exposent à des mesures disciplinaires;

– une assistance externe peut s'avérer utile.

Si le harcèlement ou les actes de violence sont avérés, des mesures appropriées doivent être prises à l'égard du ou des auteurs. Ces mesures peuvent aller des sanctions disciplinaires au licenciement.

La ou les victimes doivent bénéficier d'un soutien et, au besoin, être assistées dans leur réintégration.

Les employeurs, en consultation avec les travailleurs et/ou leurs représentants, établiront, réviseront et contrôleront ces procédures, afin de garantir leur efficacité à prévenir les problèmes et à les traiter s'ils surviennent malgré tout.

Le cas échéant, les dispositions de ce chapitre peuvent être appliquées aux cas de violence externe.

5. MISE EN ŒUVRE ET SUIVI

Au titre de l'article 139 du traité, le présent accord-cadre autonome européen engage les membres de BUSINESSEUROPE, de l'UEAPME, du CEEP et de la CES (ainsi que du comité de liaison EUROCADRES/CEC) à le mettre en œuvre selon les procédures et pratiques propres aux partenaires sociaux dans les États membres et les pays de l'Espace économique européen.

Les parties signataires invitent également leurs organisations membres dans les pays candidats à appliquer le présent accord.

Le présent accord sera mis en œuvre dans les trois ans suivant la date de sa signature.

Les organisations membres rendront compte au Comité du dialogue social de la mise en œuvre du présent accord. Durant les trois premières années suivant la date de la signature, le Comité du dialogue social dressera et adoptera un tableau annuel synthétisant le déroulement de la mise en œuvre. La quatrième année, un rapport complet sur les mesures de mise en œuvre sera rédigé par le Comité du dialogue social et adopté par les partenaires sociaux européens.

Au terme des cinq années suivant la date de la signature, les parties signataires évalueront et reverront l'accord dès que l'une d'entre elles en fera la demande.

En cas de questions relatives au contenu de l'accord, les organisations membres concernées peuvent, conjointement ou séparément, en référer aux parties signataires, qui répondront aux questions de manière conjointe ou séparée.

Dans le cadre de la mise en œuvre du présent accord, les membres des parties signataires éviteront d'imposer une charge de travail excessive aux PME.

L'application du présent accord ne constitue pas une raison valable pour réduire le niveau général de protection offert aux travailleurs dans le domaine couvert par cet accord.

Le présent accord est sans préjudice du droit des partenaires sociaux à conclure, au niveau approprié, y compris au niveau européen, des accords adaptant et/ou complétant cet accord d'une manière qui tienne compte des besoins spécifiques des partenaires sociaux concernés.

John Monks General Secretary of ETUC (on behalf of the trade union delegation)	**Philippe de Buck** Secretary General of BUSINESSEUROPE	**Hans-Werner Müller** Secretary General of UEAPME	**Rainer Plassmann** Secretary General of CEEP
EUROPEAN TRADE UNION CONFEDERATION Bd. du Roi Albert II, 5 1210 Brussels www.etuc.org	THE CONFEDERATION OF EUROPEAN BUSINESS Av. de Cortenbergh 168 1000 Brussels www.businesseurope.eu	EUROPEAN ASSOCIATION OF CRAFT SMALL AND MEDIUM-SIZED ENTERPRISES Rue Jacques de Lalaing, 4 1040 Brussels www.ueapme.com	EUROPEAN CENTRE OF ENTERPRISES WITH PUBLIC PARTICIPATION AND OF ENTERPRISES OF GENERAL ECONOMIC INTEREST Rue de la Charité, 15 1210 Brussels www.ceep.eu