

# LES RISQUES PSYCHOSOCIAUX

Les risques psychosociaux correspondent à des situations de travail, où sont présents, combinés ou non :

- Du stress : déséquilibre entre les contraintes et les ressources
- Des violences externes : insultes, menaces, agressions par des clients, fournisseurs, ...
- Des violences internes : conflits, harcèlement moral ou sexuel entre salariés



## Obligation de l'employeur :

Prendre les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs.



Article L.4121-1 Code du travail

## Document Unique d'Évaluation des Risques Professionnels (DUERP) :

Les RPS sont à évaluer dans le respect des principes généraux de prévention, au même titre que les autres risques, .

Article L.4121-3-1 et L4121-2 Code du travail



# RESSOURCES

## Les principaux partenaires institutionnels qui peuvent être sollicités :

- Service de Prévention et de Santé au Travail Interentreprises - AISMT 36
- Caisse d'Assurance Retraite et de la Santé au Travail - CARSAT
- Direction Régionale de l'Économie, de l'Emploi, du Travail et des Solidarités - DREETS
- Le Défenseur des Droits
- Agence Nationale pour l'Amélioration des Conditions de Travail ANACT-ARACT
- Les partenaires sociaux
- Les consultants spécialisés

## Se documenter

Institut National de Recherche et de Sécurité - INRS

## Contactez nous



02 54 29 42 10



Zone des Chevaliers  
17 rue Oscar Niemeyer  
36 003 CHATEAUROUX CEDEX



service-sante-travail@aismt36.fr



# VIOLENCES INTERNES HARCÈLEMENT - CONFLIT

Fiche conseil

Employeur-CSE

Document réalisé par votre Service de Prévention et de Santé au Travail Interentreprises et mis à jour en 2024



<https://www.aismt36.com>



# VIOLENCES INTERNES

## Conflit

Une situation opposant deux parties

- Origine = désaccord
- But = avoir raison
- Souhait = arbitrage



## Harcèlement Moral

Des agissements répétés qui entraînent une dégradation des conditions de travail du salarié, susceptible :

- de porter atteinte à ses droits et à sa dignité,
- d'altérer sa santé physique ou mentale,
- ou de compromettre son avenir professionnel.



## Harcèlement Sexuel

Se caractérise par le fait d'imposer à une personne, de façon répétée, des propos ou comportements à connotation sexuelle ou sexiste qui :

- portent atteinte à sa dignité en raison de leur caractère dégradant ou humiliant,
- ou créent à son encontre une situation intimidante, hostile ou offensante.

Est aussi assimilé au harcèlement sexuel, le fait, même non répété, d'user de toute forme de pression grave, dans le but réel ou apparent d'obtenir un acte de nature sexuelle, au profit de l'auteur des faits ou d'un tiers.



L'employeur ne peut s'abstenir de répondre à une dénonciation de harcèlement ou de fait grave.

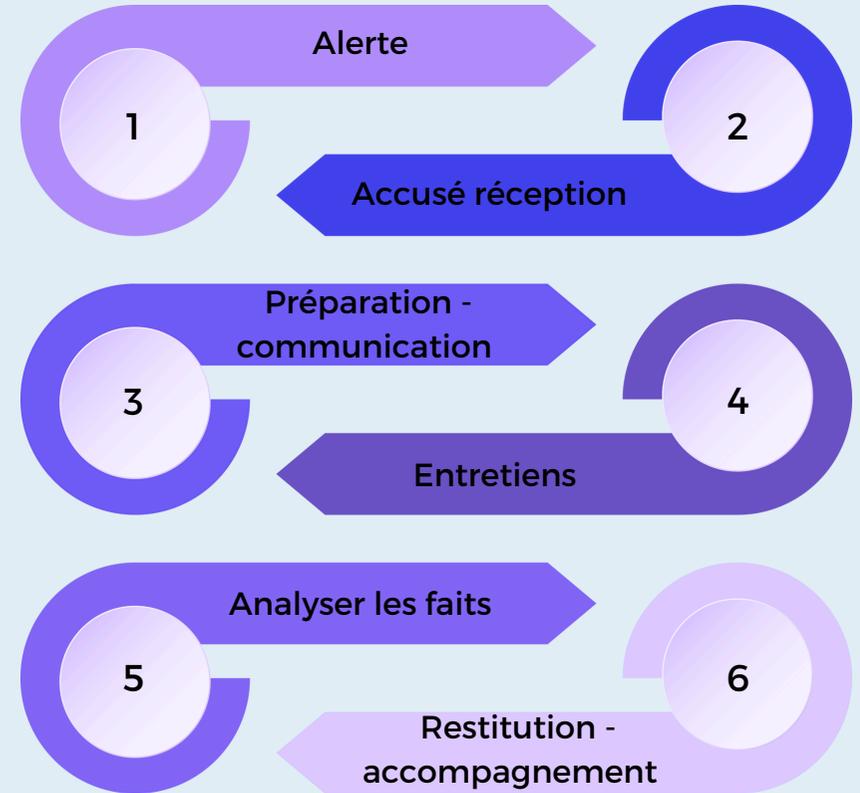


Les plaintes doivent être traitées sans retard.



Anticiper la méthodologie pour résoudre le problème, assurer la sécurité et protéger la santé des travailleurs.

# ENQUÊTE



## Conditions de réussite

### Préparation - communication

- Travailler en groupe, pour limiter les jugements
- Informer le personnel de la démarche à venir



### Entretiens

- Toutes les personnes concernées doivent être entendues
- Préciser les faits
- Rester neutre, respectueux, sans préjuger de l'issue



### Accompagner

- La personne victime et le collectif de travail
- Éviter que la situation ne se reproduise, avec la mise en place d'actions, pour retrouver un climat serein de travail

