

Le management de la continuité d'activité



LIVRE

Il y a un an, la grippe H1N1 l'avait rappelé : la prévention des risques doit faire l'objet

de préoccupations croissantes. Le management de la continuité d'activité (MCA) vise à augmenter la résistance de l'entreprise et du système d'information aux sinistres (inondation, incendie, pannes, pandémie...). Illustrée par des études de cas réels, la deuxième édition de ce guide pratique décrit pas à pas la mise en œuvre d'un plan de continuité d'activité.

Le logiciel au service de la Green IT

RENDEZ-VOUS Organisé conjointement par L'école d'ingénieurs Epita, GreenIT.fr et la société de services Zen'to, la deuxième édition du colloque Green IT se tiendra le 21 octobre prochain sur le campus de l'école d'ingénieurs Epita. Avec cette année, un focus sur les logiciels au service du développement durable (<http://goo.gl/edgB>).

Prêt pour un bilan de compétences ?



WEB L'Apec propose un site internet interactif pour aider à y voir un peu plus clair dans la gestion de sa carrière. Avez-vous besoin d'un bilan de compétences ou d'orientation, d'un bilan professionnel ou d'un simple rendez-vous carrière ? Au terme du parcours, l'internaute se voit proposer la solution Apec la mieux adaptée à sa problématique (www.heure-des-bilans.apec.fr).

RESSOURCES HUMAINES Un arrêté rend obligatoire un dispositif de prévention contre la souffrance au travail

Le « harcèlement managérial » reconnu

La crise des suicides chez France Télécom a trouvé une suite juridique. Publié le 31 juillet au *Journal Officiel*, l'arrêté d'extension de l'accord interprofessionnel sur le harcèlement et la violence au travail du 26 mars reconnaît le « harcèlement managérial » comme une des causes de la souffrance au travail. Auparavant, pour caractériser le harcèlement moral, apparu dans le code du travail en 2001, il fallait une intention de nuire de la part d'un manager ou d'un autre salarié bien identifié. L'accord a élargi la cause possible de harcèlement au stress découlant de « facteurs tenant à l'organisation ou à l'environnement de travail, ou à une mauvaise communication dans l'entreprise ». « Ce qui semble correspondre au mode de management déjà reconnu par la jurisprudence », tempère Emmanuel Walle, directeur du département social numérique au sein du cabinet d'avocats Alain Bensoussan. En effet, un arrêt de la Cour de cassation en date du 10 novembre 2009, rendu au moment où les suicides chez France Télécom étaient sous les feux de l'actualité, avait été précurseur en confirmant l'arrêt de la cour d'appel de Grenoble du 8 octobre 2007 qui visait déjà le « harcèlement organisationnel ».

Informers les salariés que ce type de comportement n'est pas admis dans l'entreprise

S'imposant à tous les employeurs, l'arrêté rend obligatoire la mise en place de mesures de prévention contre la violence au travail. Il s'agit d'informer les salariés que ce type de comportement n'est pas admis dans l'entreprise et de faire connaître les sanctions encourues par les auteurs de harcèlement. Il faut aussi prévoir des procédures d'alerte, des actions de sensibilisation ou de formation pour les responsables, ainsi que des mesures d'accompagnement pour les victimes.

« Les employeurs ont tout intérêt à mettre en place dès à présent ces outils d'auto-



Emmanuel Walle, avocat au sein du cabinet Alain Bensoussan.

régulation, sous peine de voir leur responsabilité engagée », estime Emmanuel Walle. Les faits de harcèlement moral et sexuel sont punis d'un an de prison et d'une amende de 15 000 euros.

Une charte éthique à l'anglo-saxonne

« Une charte peut figurer en complément d'un règlement intérieur, les salariés devant en avoir connaissance lors de leur embauche. Cette bonne pratique est déjà largement diffusée dans les pays anglo-saxons », poursuit-il.

Rappelons que le texte négocié entre les organisations patronales et syndicales transpose en France un accord-cadre européen, et complète l'accord national interprofessionnel de 2008 sur le stress au travail. ■ CHRISTINE PERESSINI

POUR ALLER PLUS LOIN

- ☞ L'arrêté portant extension d'un accord national interprofessionnel sur le harcèlement et la violence au travail (<http://goo.gl/M82q>).
- ☞ L'arrêt de la Cour de cassation du 10 novembre 2009 (<http://goo.gl/JD4B>).