

## Charte pour le respect des personnes dans la négociation commerciale

*Les relations commerciales entre industriels et enseignes de la grande distribution se caractérisent par une phase de négociation qui s'étend sur plusieurs mois, et par une multitude de rendez-vous entre les représentants des forces commerciales des uns et les acheteurs des autres.*

*Il est notoire que ces rendez-vous se tiennent souvent dans un contexte tendu, qui peut, dans certains cas, occasionner des comportements déplacés, voire inacceptables. Sur la base de ce constat, la FCD avait, en octobre 2016, unilatéralement adopté une charte intitulée « Nos engagements pour des relations commerciales plus respectueuses et apaisées », laquelle figure en annexe de la présente charte.*

*L'ilec s'inscrit pleinement dans l'esprit de ces engagements, qu'il avait salués lors de leur adoption par les enseignes signataires.*

*Pour autant, les mauvais comportements n'ont pas disparu des pratiques de négociation ; après un cycle 2018 encourageant, les négociations 2019 ont même été marquées par un regain d'agressivité chez certaines enseignes. C'est pourquoi l'ilec porte la suivante charte d'engagements, en laquelle il voit un complément indispensable à celle de la FCD, convaincu que le changement des comportements passe par le refus de s'exposer à ou de subir des pratiques contraires à l'éthique et au respect de la personne.*



Soucieuses des principes de qualité de vie au travail et de leurs obligations en matière de prévention des risques, les entreprises qui adhèrent à l'ilec souscrivent à la présente charte. Elles enjoignent à leurs négociateurs, dans le cadre des discussions menées avec les acheteurs de la distribution, de ne plus accepter d'être, en tant que représentants de leur entreprise et en tant que personnes, confrontés aux situations suivantes.

1. Toute forme de stigmatisation liée au physique, à l'âge, à la fonction, aux mœurs, aux croyances, à la langue ou au sexe (article L. 1132-1 du Code du travail) ; une telle attitude devra entraîner l'arrêt immédiat de la réunion ou de l'entretien, et devra être signalée par le négociateur à sa hiérarchie et aux responsables des ressources humaines de la société ; elle devra également être signalée aux représentants légaux de l'enseigne.
2. Harcèlement de toute nature et de toute forme que ce soit (verbal, téléphonique, par sms ou par messagerie) : le harcèlement moral se définissant par des agissements malveillants et répétés (remarques désobligeantes, intimidation, insultes...) entraînant une forte dégradation des conditions de travail de la personne les subissant, et exposant leur auteur à des sanctions disciplinaires prises par son employeur, et à des sanctions pénales<sup>1</sup>.
3. Toute attitude verbale ou physique agressive, caractérisant une tentative d'intimidation.
4. Le non-respect intentionnel des dates et des horaires convenus pour les rendez-vous ; une telle pratique entraînera l'annulation du rendez-vous et son report à une date ultérieure. Le négociateur en avisera son supérieur hiérarchique et son responsable des ressources humaines ; il en avisera également l'autre partie par écrit.
5. Le non-respect du droit à la déconnexion : la réception de messages vocaux ou écrits en dehors des horaires de travail doit conduire le négociateur, conformément aux obligations résultant de son contrat de travail, à ne pas y donner suite.

<sup>1</sup> <https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F2354>

6. Le non-respect des onze heures de repos quotidien et des contraintes liées aux jours fériés ou chômés, ou aux congés hebdomadaire : aucun rendez-vous physique, ou par voie électronique ou téléphonique, ne doit être accepté par le négociateur en dehors des plages horaires ouvrées.
7. Un déséquilibre numérique manifeste entre les représentants des deux parties lors des rendez-vous de négociation.

Les managers et les équipes des entreprises adhérentes de l'Ilec seront formés sur le **cadre légal** de ce qui peut être accepté, de ce qui ne peut l'être, et sur toute situation pouvant engager la **responsabilité pénale** de l'industriel (dirigeant de l'entreprise). Les entreprises de l'Ilec s'engagent à mettre en place des formations spécifiques.

Ces principes s'inscrivent dans la continuité des engagements pris par la FCD en octobre 2016, et sont conformes au respect du droit du travail.

Au cas où une de ces pratiques aurait été constatée et que les négociateurs, puis leurs hiérarchies respectives, ne seraient pas parvenus à revenir à une situation apaisée, les entreprises en informeraient l'Ilec, à charge pour lui d'en mesurer l'étendue, et d'en informer les enseigne concernées.

Si les démarches entreprises restaient sans effet notable, l'Ilec pourrait se voir charger, sur habilitation de ses adhérents, de porter à la connaissance des pouvoirs publics (ministères de l'Économie, du Travail, Inspection du travail, Médecine du travail...) les résultats des enquêtes qui pourraient être menées sur ces sujets.

Pour mémoire :

« Si les salariés ont un motif raisonnable de penser que certaines situations présentent un danger grave et imminent pour leur vie ou leur santé, ils peuvent alors exercer leur droit de retrait et interrompre leurs activités, tant que leur employeur n'a pas mis en place les mesures de prévention adaptées » (<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F1136>), et article L 1152-1 du Code du travail relatif au harcèlement moral.



#### Annexe 1 :

FCD, « Engagements pour des relations commerciales plus respectueuses et apaisées », octobre 2016.

#### Annexe 2 :

##### **Sanctions prise par l'employeur**

Tout salarié ayant commis des agissements de harcèlement moral est passible de sanctions disciplinaires prises par l'employeur : mutation, mise à pied, voire licenciement.

##### **Sanctions prises par la justice**

Le harcèlement moral est un délit puni jusqu'à : deux ans de prison et 30 000 € d'amende

De plus, l'auteur du harcèlement moral peut être condamné à verser à la victime des dommages-intérêts (réparation du préjudice moral, remboursement des frais médicaux...).

Plus de détails en développant le lien <https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F2354>.