

Cfdt:

**S'ENGAGER
POUR CHACUN
AGIR POUR TOUS**

Droit, set et match !

L'AMOUR AU TRAVAIL ?

Entre respect de la vie privée et prévention des risques, l'employeur doit trouver la juste distance.



L'AMOUR RESTE UNE AFFAIRE PRIVÉE

(CÔTÉ LIBERTÉS)

- ✓ **Le principe** : une relation amoureuse consentie entre collègues relève de la vie privée. Elle ne peut être sanctionnée, justifier une sanction ou un licenciement.
- ✓ **Le devoir d'indifférence** : l'employeur n'a, en principe, ni à connaître la vie sentimentale de ses salariés, ni à en tenir compte. Le cœur des salariés doit rester hors de ses radars.
- ✓ **Pas d'interdiction générale** : les relations amoureuses entre collègues ne peuvent pas être interdites de manière générale. Les restrictions à la vie privée doivent rester justifiées et proportionnées.



À RETENIR

« Ce n'est jamais l'amour que l'on juge, ce sont ses retentissements professionnels. »



QUAND L'AMOUR DÉRAPE

(CÔTÉ RISQUES)

- ✓ **Le conflit d'intérêts** : une relation peut devenir un sujet professionnel lorsqu'elle affecte l'indépendance, la neutralité ou le bon exercice des fonctions.
- ✓ **Le dépôt amoureux** : une rupture n'autorise ni pressions ni insistance au travail. Le comportement peut constituer un manquement professionnel, voire relever du harcèlement.
- ✓ **Le harcèlement** : lorsque la séduction cesse d'être consentie, et que les comportements répondent aux critères du harcèlement moral ou sexuel, l'employeur doit intervenir.
- ✓ **La santé et la sécurité** : toute atteinte à la santé, à la sécurité ou aux conditions de travail appelle une réaction immédiate et, si nécessaire, une enquête interne.



LA RÈGLE

« Aimer n'est pas une faute. Les débordements peuvent en devenir une. »



LE « LOVE WARNING » DE L'EMPLOYEUR

(CÔTÉ PRATIQUE)

Ni tout savoir, ni tout ignorer : l'employeur doit prévenir les risques et agir en cas de difficulté.

1 PRÉVENIR

- Former et sensibiliser les managers.
- Rappeler les règles en matière de harcèlement et de conflits d'intérêts.
- Identifier un interlocuteur en cas de difficulté.

2 ORGANISER

- Anticiper les situations à risque (lien hiérarchique, évaluation, rémunération, promotion...).
- Prévoir des mesures adaptées en cas de conflit d'intérêts (changement de périmètre, réorganisation, etc.).
- Formaliser, lorsque cela est pertinent, des règles dans une charte ou un code de conduite.

3 AGIR

- Intervenir lorsque la santé, la sécurité ou les conditions de travail sont en cause.
- Mener une enquête interne lorsque la situation le nécessite.
- Prendre les mesures appropriées (prévention, médiation ou, le cas échéant, sanction).



LA BONNE MÉTHODE

Ne pas enquêter sur les sentiments. Gérer leurs effets professionnels.



Restons vigilants, solidaires et engagés !

**La Cfdt à vos côtés
pour un travail plus sain et plus juste !**