



**HAL**  
open science

## **La prévention de la violence et du harcèlement au travail : nouveaux enjeux au regard de la Convention OIT n° 190**

Loïc Lerouge

### ► **To cite this version:**

Loïc Lerouge. La prévention de la violence et du harcèlement au travail : nouveaux enjeux au regard de la Convention OIT n° 190. Bulletin Joly Travail, 2024, p. 47-50. <halshs-04826620>

**HAL Id: halshs-04826620**

**<https://shs.hal.science/halshs-04826620v1>**

Submitted on 9 Dec 2024

**HAL** is a multi-disciplinary open access archive for the deposit and dissemination of scientific research documents, whether they are published or not. The documents may come from teaching and research institutions in France or abroad, or from public or private research centers.

L'archive ouverte pluridisciplinaire **HAL**, est destinée au dépôt et à la diffusion de documents scientifiques de niveau recherche, publiés ou non, émanant des établissements d'enseignement et de recherche français ou étrangers, des laboratoires publics ou privés.



HAL Authorization

# La prévention de la violence et du harcèlement au travail : nouveaux enjeux au regard de la Convention OIT n° 190 BJT204d3

**Loïc LEROUGE**

Directeur de recherche au CNRS

Porteur de la Chaire internationale d'études comparées de la santé au travail (CIECST)

COMPTRASEC UMR 5114, CNRS-Université de Bordeaux

GPR HOPE, IDEX-Université de Bordeaux



Adoptées le 21 juin 2019, dans le contexte de la célébration du centenaire de l'OIT, la Convention n° 190 et la Recommandation n° 206 sur la violence et le harcèlement fournissent désormais un cadre international pour prévenir et traiter ce type de comportements dans le monde du travail. Grâce à l'exercice de synthèse réalisé par la Convention n° 190 sur le harcèlement et la violence au travail, presque toutes les facettes et approches du sujet sont couvertes. La référence aux droits fondamentaux au travail liés à la santé au travail est également un signe de l'enrichissement possible du régime juridique sur la violence et le harcèlement au travail.

La Convention n° 190 est entrée en vigueur le 25 juin 2020 et 45 États – dont la France depuis le 12 avril 2023 – sont désormais liés par cet instrument de l'OIT<sup>1</sup>. Elle représente une réelle opportunité pour les pays en développement d'adopter les mesures et les bonnes pratiques nécessaires pour « respecter, promouvoir et réaliser le droit de toute personne à un monde du travail exempt de violence et de harcèlement » (art. 4, § 1). En ce qui concerne les pays développés comme la France, qui ont déjà adopté une législation sur le harcèlement et la violence au travail, l'opportunité de ratifier la Convention est perçue comme plus discutable bien que nous soyons à plus de 20 ans de l'adoption de la loi de modernisation sociale qui a défini juridiquement le harcèlement moral<sup>2</sup>, mais qui a aussi redéfini le harcèlement sexuel.

L'article 10 (b) de la Convention n° 190 sur l'application et les voies de recours est une première réponse quand on sait combien il est difficile de « garantir un accès aisé à des moyens de recours et de réparation appropriés et efficaces ainsi qu'à des mécanismes et

procédures de signalement et de règlement des différends en matière de violence et de harcèlement dans le monde du travail ». Les syndicats ont régulièrement dénoncé le fait que de nombreux cas de violations et d'abus restent invisibles. Bien que les gouvernements considèrent que leur législation nationale est conforme à la Convention n° 190, le processus de ratification est l'occasion de revoir les mécanismes d'application et de recours en vigueur afin de garantir un meilleur traitement des cas de violence et de harcèlement au travail.

Tout en étant un argument pour élargir encore le périmètre juridique du sujet, cette progression dans notre capacité « juridique » à traiter ces situations concerne également le champ d'application de la Convention. En ce qui concerne les définitions de la « violence » et du « harcèlement » et les catégories de travailleurs qui sont couvertes, la ratification de cet instrument de l'OIT pourrait en effet s'avérer un moyen pour le droit français de rapprocher véritablement le droit du travail et le droit de la fonction publique en matière de traitement juridique des questions de harcèlement au travail. Les aspects du droit de la fonction publique et certaines de ses spécificités le distinguent du droit du travail alors que le sujet de la violence et du harcèlement est un sujet commun qui unit indéniablement

1 Liste des pays ayant ratifié la C190 : [https://lextr.so/Ndc\\_Fs](https://lextr.so/Ndc_Fs).

2 V. la Semaine juridique Sociale du 2 août 2022, actes du colloque *Le Harcèlement moral au travail, 20 ans déjà !*, Université de Limoges, 1<sup>er</sup> avr. 2022.

le secteur public et le secteur privé ne devant pas heurter à une frontière statutaire qui ne protège pas contre ce fléau.

La ratification de la Convention n° 190 sur le harcèlement et la violence au travail est un défi pour la France. Il appartient en effet aux États qui ont ratifié la Convention de mettre en œuvre les mesures juridiques appropriées pour lutter contre le harcèlement et la violence au travail. Or, la question de savoir si ces nouveaux outils changeront réellement la façon dont le monde du travail fonctionne dépend d'un large éventail de facteurs qui seront abordés dans cet article.

La Convention fournit en effet un cadre étendu de lignes directrices pour la prévention et la réparation de la violence et du harcèlement au travail, notamment grâce à son préambule et aux références à la Déclaration de Philadelphie du 10 mai 1944 et aux conventions fondamentales de l'OIT. La violence et le harcèlement au travail constituent des violations des normes relatives aux droits de l'Homme, compromettent l'égalité des chances, sont inacceptables et incompatibles avec le travail décent. La Convention reconnaît l'importance d'une culture du travail fondée sur le respect mutuel et la dignité de l'être humain. L'enjeu pour le harcèlement moral et le harcèlement sexuel au travail en France est de s'engager dans des débats constructifs pour décider des suites à donner à la ratification de la Convention en recentrant le débat sur les droits fondamentaux à la santé au travail, le respect de la personne humaine et de sa dignité au travail ainsi qu'en dehors du travail, conformément à la reconnaissance de la santé au travail comme un droit fondamental par la Conférence internationale du travail le 11 juin 2022. Ces débats pourront aborder l'élargissement du périmètre juridique du harcèlement au travail (I), ce qui questionnera la violence et le harcèlement de genre renvoyant aux dimensions discriminatoires du sujet (II). Enfin, aujourd'hui, il devient urgent de mieux encadrer la violence et le harcèlement issus de l'utilisation des outils numériques au travail (III).

## I. Élargir le champ d'application du harcèlement au travail

La Convention n° 190 de l'OIT adopte une approche extensive des concepts de « violence » et de « harcèlement ». L'article 1 dispose que « l'expression "violence et harcèlement" dans le monde du travail s'entend d'un ensemble de comportements et de pratiques inacceptables, ou de menaces de tels comportements et pratiques, qu'ils se produisent à une seule occasion ou de manière répétée, qui ont pour but de causer, causent ou sont susceptibles de causer un dommage d'ordre physique, psychologique, sexuel ou écono-

mique, et comprend la violence et le harcèlement fondés sur le genre » ; « l'expression "violence et harcèlement fondés sur le genre" s'entend de la violence et du harcèlement visant une personne en raison de son sexe ou de son genre ou ayant un effet disproportionné sur les personnes d'un sexe ou d'un genre donné, et comprend le harcèlement sexuel ». Les définitions contenues dans les législations nationales peuvent aussi énoncer un concept unique ou des concepts distincts.

Cette définition est complétée par l'article 3, qui explique que l'environnement de travail à prendre en considération ne se limite pas au lieu de travail, mais couvre la violence et le harcèlement dans le monde du travail qui surviennent au cours du travail, sont liés au travail ou en découlent. Cela inclut « les voyages, déplacements, formations, événements ou activités sociales liés au travail » et « les communications liées au travail, y compris celles rendues possibles par les technologies de l'information et de la communication », mais aussi les trajets entre le travail et le domicile. La portée de la responsabilité de l'employeur est véritablement à examiner ici.

En ce sens, la Convention n° 190 de l'OIT est particulièrement innovante en ce qu'elle cible la violence domestique. La violence commise dans l'intimité du foyer est un phénomène que les acteurs du monde du travail ne peuvent ignorer. Cependant, le préambule établit un lien entre la violence domestique et le travail que le droit français ne fait pas pour le moment, à travers les répercussions sur l'emploi, la productivité, la santé et la sécurité. À travers cet exemple, se pose la question de la délimitation de la responsabilité de l'employeur et de son étendue. Cette évolution questionne également le rôle sociétal de l'entreprise aujourd'hui. Cette approche reflète la difficulté d'envisager le monde du travail au-delà des limites traditionnelles du lieu de travail. En termes de « lieu de travail », le domicile est souvent perçu comme un lieu où sont appliquées des dispositions dérogatoires, notamment en matière de prévention des risques professionnels alors même qu'il s'agit d'un lieu où peuvent particulièrement s'exprimer les violences domestiques. En témoigne l'aggravation des signalements de violences conjugales lors des périodes de confinement, selon un rapport de la Mission interministérielle pour la protection des femmes contre les violences et la lutte contre la traite des êtres humains (MIPROF)<sup>3</sup>.

Ainsi, selon l'article 10 (f) de la Convention, « tout Membre doit prendre des mesures appropriées pour (...) (f) reconnaître les effets de la violence domestique et, dans la mesure où cela est raisonnable

<sup>3</sup> E. Moiron-Braud, rapp. de la MIPROF, Les violences conjugales pendant le confinement : évaluation, suivi et propositions, juill. 2020, <https://ext.so/tqMiFc>.

et pratiquement réalisable, atténuer son impact dans le monde du travail ». Une telle violence est susceptible de s'inviter au travail notamment par l'usage du téléphone, des courriels, mais aussi par la présence du conjoint violent à la sortie du travail ou même sur le lieu de travail. Selon la Recommandation n° 206 point 18, les mesures appropriées pour atténuer l'impact de la violence domestique dans le monde du travail pourraient inclure des congés pour les victimes de violence domestique, des modalités de travail flexibles et la protection des victimes de violence domestique, la protection temporaire des victimes de violence domestique contre le licenciement, le cas échéant – sauf pour des raisons sans rapport avec la violence domestique et ses conséquences –, la prise en compte de la violence domestique dans l'évaluation des risques sur le lieu de travail, un système d'orientation vers des programmes publics visant à atténuer la violence domestique – lorsque de tels programmes existent – et, enfin, la sensibilisation aux effets de la violence domestique. Il n'y a donc qu'un pas à franchir pour étendre le sujet de la violence domestique à la discrimination et au harcèlement fondés sur le genre.

## II. Considérer la violence et le harcèlement de genre, *quid* de la discrimination ?

La violence et le harcèlement « affectent de manière disproportionnée les femmes et les filles », selon le préambule de la Convention. Les instruments de l'OIT sont classés en fonction d'une liste prédéfinie de thèmes et la Convention n° 190 n'est pas forcément considérée comme un instrument de santé et de sécurité au travail, mais plutôt comme une norme internationale du travail sur l'égalité des chances et de traitement<sup>4</sup>. Les Conventions fondamentales n° 100 sur l'égalité de rémunération et n° 111 sur la discrimination (emploi et profession) relèvent des mêmes thèmes. Cela peut avoir un impact sur son interprétation.

Ainsi, la lutte des femmes contre le sexisme sous toutes ses formes devrait recevoir un nouvel élan grâce à la reconnaissance du fait que pour mettre fin à la violence et au harcèlement dans le monde du travail, il est essentiel d'adopter « une approche inclusive, intégrée et tenant compte des considérations de genre, qui vise à prévenir et à éliminer la violence et le harcèlement dans le monde du travail. Cette approche devrait prendre en compte la violence

et le harcèlement impliquant des tiers », conformément à l'article 4, mais aussi au préambule. En outre, l'article 10 (e) prévoit que « les victimes de violence et de harcèlement fondés sur le genre dans le monde du travail auront effectivement accès à des mécanismes de plainte et de règlement des différends, à un soutien, à des services et à des moyens de recours et de réparation tenant compte des considérations de genre, sûrs et efficaces ». L'objectif n'est pas seulement de lutter contre le sexisme, mais aussi contre la discrimination à l'égard de certains groupes de salariés, y compris les salariés LGBTQIA+.

La Convention n° 111 concernant la discrimination (emploi et profession) a été adoptée en 1958 et ne contient pas de références explicites aux questions LGBTQIA+. Toutefois, l'étude générale de 2012 de la commission d'experts pour l'application des Conventions et Recommandations de l'OIT (CEACR) sur les conventions fondamentales relatives aux droits au travail montre que l'orientation sexuelle et l'identité de genre sont progressivement reconnues comme des motifs supplémentaires de discrimination au titre de l'article 1 (1) (b) de la Convention n° 111. Dans son observation générale publiée en 2019, le comité note que, dans le cadre de la Convention n° 111, « l'intersection de facteurs tels que la race, la religion, le sexe ou le handicap accroît le risque de harcèlement, en particulier à l'égard des jeunes femmes issues d'une minorité ethnique ou raciale ». Au sein du forum tripartite de l'OIT, du point de vue des discriminations, l'interdiction de la violence et du harcèlement fondés sur le sexe semble faire l'objet d'un large consensus. La perspective est différente si l'on adopte le point de vue de la sécurité et de la santé au travail, en raison de l'étendue de la responsabilité de l'employeur, et dans certains contextes nationaux où la reconnaissance des droits des LGBTQIA+ se heurte à une certaine résistance culturelle.

L'occasion serait donc d'évaluer le bénéfice de l'articulation d'un système français développant un régime juridique autonome en matière de harcèlement moral et sexuel et de développer aussi davantage l'aspect harcèlement discriminatoire, c'est-à-dire le harcèlement (ou la violence) fondé sur un motif de discrimination comme le genre, mais aussi tous les autres motifs. Si l'une des caractéristiques du système français est de l'avoir lié au droit de la santé au travail, un nouvel équilibre pourrait être trouvé au regard des angles morts qu'une approche privilégiée par rapport aux autres pourrait créer. La démarche est ainsi inverse de celle des pays d'influence *common law* qui privilégient l'approche par le droit de la discrimination plutôt que par le droit de la santé au travail. Ces considérations sont notamment mises en lumière par les situations

<sup>4</sup> Le Bureau international du travail (BIT) a toutefois rééquilibré cette approche en publiant début 2024 un rapport : Prévenir la violence et le harcèlement dans le monde du travail par des mesures de sécurité et de santé au travail, <https://ext.so/r7vK5S>.

de violence et de harcèlement liés à l'usage des outils numériques.

### III. Mieux encadrer la violence et le harcèlement numérique

L'extension du champ d'application du harcèlement au travail dans la législation française de la ratification de la Convention n° 190 pourrait également concerner la violence et le harcèlement numérique. En effet, l'article 3 (d) prévoit que la prévention de la violence et du harcèlement sur le lieu de travail s'applique également « dans le cadre de communications liées au travail, y compris celles effectuées au moyen de technologies de l'information et de la communication ». Il existe encore trop peu de dispositions légales pour encadrer l'utilisation des technologies numériques et leurs pouvoirs de nuisance, parfois terribles, en termes de harcèlement moral et sexuel, mais aussi de violences psychologiques. Une des questions essentielles est de déterminer ce qui est du domaine du travail et du domaine privé alors qu'en matière de violence et de harcèlement numérique, les deux se confondent tant les outils numériques brouillent les frontières entre la sphère professionnelle et la sphère personnelle.

Si le débat sur ce sujet a commencé dans le domaine du harcèlement scolaire, il n'a pas encore véritablement pénétré le monde du travail. L'une des vertus des débats visant à ratifier la Convention n° 190 au sein du système français serait de créer une passerelle entre les campagnes actuelles de prévention du harcèlement scolaire et le monde du travail. Une autre vertu de ces débats serait de considérer la notion d'« incivilités numériques » qui sont, à force d'être répétées, des « nids à harcèlement »<sup>5</sup>.

### IV. Conclusion

L'étude d'impact de la loi autorisant la ratification considère qu'il n'est pas nécessaire de faire évoluer

<sup>5</sup> V. Carayol et A. Laborde (dir.), *Incivilités numériques : quand les pratiques numériques reconfigurent les formes de civilité au travail*, 2021, De Boeck Supérieur, Culture & Communication.

le droit français<sup>6</sup>, pas si sûr au regard des développements précédents...<sup>7</sup> En outre, la notion de « violence au travail » devrait être mieux encadrée car elle est mangée par les dispositifs de lutte dirigés vers les harcèlements. L'application aux trajets entre le domicile et le lieu de travail, en les reliant aussi aux horaires atypiques, notamment de nuit, est un point d'entrée pour considérer désormais la violence qui peut s'exercer sur les travailleurs se rendant ou rentrant de leur lieu de travail, notamment à l'égard des femmes<sup>8</sup>.

Enfin, la ratification de la Convention n° 190 invite à intégrer que la notion de risques psychosociaux est formellement entrée dans notre ordre juridique. En effet, à l'instar de l'article 9 (b) de la Convention et des lignes directrices de la Recommandation n° 206, tenir compte de la violence et du harcèlement invite à tenir compte aussi de risques psychosociaux qui y sont associés dans la gestion de la sécurité et de la santé au travail. Sans en avoir l'air au premier abord au regard de la faible médiatisation et vulgarisation autour de la ratification de cet instrument de l'OIT, il n'en demeure pas moins qu'il sera intéressant de voir comment la jurisprudence se saisira de cette disposition. En fin de compte, au-delà d'une approche formelle et normative du texte, se pose la question de la volonté de comprendre son esprit et de la même volonté de mettre en œuvre des dispositifs susceptibles de le rendre réellement applicable.

<sup>6</sup> AN, rapp. n° 4366, 20 juill. 2021, fait au nom de la commission des Affaires étrangères sur le projet de loi autorisant la ratification de la Convention n° 190, par M. Laabid.

<sup>7</sup> V. Pontif, « Convention n° 190 de l'OIT sur le harcèlement et la violence au travail : quelles pistes pour le droit du travail français ? », RDT 2024, p. 398 ; L. Lerouge, « La ratification de la Convention OIT n° 190 sur la violence et le harcèlement au travail », Dr. soc. 2022, p. 54.

<sup>8</sup> V. Poncif, « Convention n° 190 de l'OIT sur le harcèlement et la violence au travail : quelles pistes pour le droit du travail français ? », RDT 2024, p. 398.