



N°4 avril 2024

AFOIT • Conseil Economique, Social et Environnemental. 9 place d'Iéna • 75775 Paris cedex 16  
Directeur de publication : Gwenaél PROUTEAU, Président de l'AFOIT. Conception : Abdallah MOUSSAOUI Secrétaire général de l'AFOIT

# LA CONVENTION N°190 DE L'OIT À LA LUMIÈRE DU DROIT DU TRAVAIL FRANÇAIS

PAR : VALÉRIE PONTIF



# ÉGALITÉS

[contact@afoit.org](mailto:contact@afoit.org) - [www.afoit.org](http://www.afoit.org)

Regards & Analyses

# La Convention n°190 de l'OIT à la lumière du droit du travail français<sup>1</sup>

Par Valérie PONTIF, Docteure en droit privé,  
Université Paris Nanterre.

Le 12 avril 2024, la Convention n° 190 de l'OIT sur la violence et le harcèlement dans le monde du travail entrera en vigueur en France. Il y a un an, le ministre du Travail d'alors, M. Olivier Dussopt a déposé l'instrument de ratification de cette convention et de la recommandation n° 206 qui l'accompagne<sup>2</sup> auprès du Directeur général de l'OIT<sup>3</sup>.

La France était alors le 27<sup>ème</sup> pays à ratifier cette convention adoptée par la Conférence internationale du Travail de l'OIT à une large majorité tripartite le 21 juin 2019, année du centenaire de l'OIT<sup>4</sup>. Entrée en vigueur le 25 juin 2021, c'est la première norme internationale à définir la violence et le harcèlement au travail, avec pour dessein de les prévenir, combattre et éliminer. Dans son Préambule, le texte reconnaît « le droit de toute personne à un monde du travail exempt de violence et de harcèlement, y compris de violence et de harcèlement fondés sur le genre ».

Les chiffres sont édifiants : selon une récente étude de l'OIT menée au niveau mondial<sup>5</sup>, 23 % des personnes ayant un emploi ont subi de la violence ou du harcèlement au travail, que ce soit d'ordre physique, psychologique ou sexuel,

soit plus d'une personne sur cinq. Il ressort également de cette étude que l'exposition à la violence est récurrente et persistante pour la majorité des victimes et que certains groupes sont davantage concernés, en particulier les femmes, les jeunes, les migrant(e)s et les personnes ayant été victimes de discrimination. L'étude pointe de surcroît le silence fréquent des victimes (seulement 54, 4 % des victimes en ont parlé, principalement à des proches). La pandémie semble avoir été un « facteur multiplicateur » des violences au travail (développement du harcèlement en ligne, hausse des facteurs de violence pour les travailleurs de première ligne...)<sup>6</sup>.

La France est loin d'être épargnée. Plus d'un salarié sur trois estime avoir été victime de harcèlement au travail, dont 15 % à plusieurs reprises. Comme dans l'étude précitée, les femmes sont davantage concernées par les comportements à caractère sexiste, en particulier lorsqu'elles occupent des emplois à prédominance masculine<sup>7</sup>.

D'emblée, la Convention n° 190 pose des principes forts : la violence et le harcèlement sont « inacceptables et incompatibles avec le travail décent », ainsi qu'avec la promotion « d'entreprises durables ». Le texte précise, en outre, que les Etats membres ont « l'importante responsabilité de promouvoir un environnement général de tolérance zéro à l'égard de la violence et du harcèlement pour faciliter la prévention de tels comportements et pratiques, et que tous les acteurs du monde du travail doivent s'abstenir de recourir à la

---

<sup>1</sup> Merci à Mme F. DUPUY du Bureau de l'OIT pour la France et à M. R. LASSERRE du secteur international de la Confédération FO pour leurs conseils.

<sup>2</sup> Cette recommandation précise les modalités de mise en œuvre de la Convention n° 190. Elle n'est pas juridiquement contraignante.

<sup>3</sup> Loi n° 2021-1458 du 8 novembre 2021 autorisant la ratification de la Convention n° 190 de l'OIT relative à l'élimination de la violence et du harcèlement dans le monde du travail.

<sup>4</sup> A ce jour, 38 pays ont ratifié la Convention n° 190.

<sup>5</sup> Etude menée conjointement par l'OIT, Lloyd's Register Foundation (LRF) et Gallup, 2021, disponible en ligne : [https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS\\_863178/lang--fr/index.htm](https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS_863178/lang--fr/index.htm)

<sup>6</sup> M. LAABID, Rapport fait au nom de la Commission des Affaires étrangères sur le projet de loi autorisant la ratification de la convention n° 190, Assemblée Nationale, n° 4366, 2021.

<sup>7</sup> « Dans quels contextes les comportements sexistes au travail sont-ils le plus fréquent ? », DARES Analyses n° 046, septembre 2016.

violence et au harcèlement, les prévenir et les combattre ». Ces nouvelles dispositions ont pour ambition d'ériger un « monde du travail juste, respectueux et sûr pour tous, par la voie du dialogue social<sup>8</sup> ».

Antérieurement à la Convention n° 190, l'OIT avait, à plusieurs reprises, abordé la thématique de la violence et du harcèlement au travail, mais de manière fragmentée, pour protéger certaines catégories de travailleurs (secteur des services<sup>9</sup>, travailleurs illégaux...) et par le biais de textes concernant la sécurité et la santé au travail<sup>10</sup>.

La France a joué un rôle « moteur » dans l'élaboration et l'adoption de la Convention n° 190, selon les propos du ministre du Travail<sup>11</sup> et du Directeur Général de l'OIT. Elle a d'ailleurs enclenché rapidement le processus de ratification avec la loi du 8 novembre 2021<sup>12</sup>, ce qui, selon certains auteurs, n'allait pas de soi<sup>13</sup>. Pour autant, l'adoption de la Convention n° 190

et sa ratification à droit constant n'ont guère suscité d'engouement dans l'hexagone<sup>14</sup>.

Ainsi, il ressort de l'étude d'impact de la loi du 8 novembre 2021 autorisant la ratification de la Convention n° 190 en France que le droit du travail français est « déjà conforme aux dispositions de la Convention n° 190 » et qu'il ne nécessite aucune modification, tout en reconnaissant une insuffisante effectivité du droit existant<sup>15</sup>.

Ce point de vue n'a toutefois pas fait l'unanimité. Plusieurs organisations syndicales ont en effet regretté, dans un courrier adressé à Mme Elisabeth Borne<sup>16</sup>, alors ministre du Travail, l'absence de concertations avec les partenaires sociaux pour faire le bilan des mesures mises en place et la possibilité d'évolutions législatives et réglementaires, tout en rappelant que, dans de nombreuses entreprises, aucun plan de lutte contre les violences sexuelles et sexistes n'est prévu. En 2022, un second courrier appelant à ratifier au plus vite la Convention 190 a été adressé par

---

<sup>8</sup> « La violence et le harcèlement dans le monde du travail », Guide sur la convention n° 190 et la recommandation n° 206, OIT, <https://c190guide.ilo.org/fr/>.

<sup>9</sup> BIT, « Recueil de directives pratiques sur la violence au travail dans le secteur des services et mesures visant à combattre ce phénomène », MEVSW/2003/11, 2003.

<sup>10</sup> Voir la liste des principales dispositions sur la violence et le harcèlement qui figurent dans d'autres conventions, protocoles et recommandations de l'OIT, « La violence et le harcèlement dans le monde du travail », Guide préc. p. 2 et s.

<sup>11</sup> Selon les propos du ministre du Travail, M. Olivier DUSSOPT, « La finalisation de la ratification de la convention n° 190 marque un moment décisif pour le droit du travail et la vie des salariés, en particulier pour les femmes, puisque ce texte est la première norme mondiale à viser l'élimination de toute forme de violence et de harcèlement au travail », <https://travail-emploi.gouv.fr/actualites/>.

<sup>12</sup> Lors de l'adoption de la Convention n°190, la ministre du Travail, Mme Muriel PENICAUD, avait pris l'engagement d'entamer rapidement le processus de ratification.

<sup>13</sup> L. LEROUGE, « la ratification de la convention OIT n° 190 sur la violence et le harcèlement au travail », *Droit social* 2022, p. 54. L'auteur rappelle que la France n'est pas une « championne de la ratification des conventions de l'OIT » en matière de santé et de sécurité. Pour P. ADAM, « Lutte internationale contre le harcèlement et la violence : deux nouveaux instruments. Observations sous, Convention OIT n° 190 sur la violence et le harcèlement, 21 juin 2019 », *Revue de droit du travail* 2019, p. 639, « les normes internationales du travail sont souvent, sur l'immense paquebot de la production des règles de droit, passager clandestin (ou, à tout le moins, passager direct) ».

<sup>14</sup> P. ADAM, « Lutte internationale contre le harcèlement et la violence : deux nouveaux instruments. Observations sous, Convention OIT n° 190 sur la violence et le harcèlement, 21 juin 2019 », art. préc. L'auteur note que « ni tambours ni trompettes n'ont accueilli la (bonne) nouvelle ».

<sup>15</sup> Rapport M. LAABID, préc.

<sup>16</sup> Courrier adressé par la CFDT, la CFE-CGC, la CGT et FO, la CFTC, FSU, Solidaires et UNSA. Lire R. BESSE-DESMOULIERES, « Les syndicats inquiets d'une ratification minimaliste d'un texte international sur la violence et le harcèlement au travail », *Le Monde*, 11 mai 2021.

huit organisations syndicales à Mme la Première ministre<sup>17</sup>. Refusant tout « statut quo », les auteurs du courrier dénonçaient le fait que, cinq ans après « #metoo », « la majorité des situations restent toujours aussi difficiles à régler ».

A l'heure de l'entrée en vigueur en France de la Convention n° 190 de l'OIT, l'analyse de ce texte à la lumière du droit du travail français peut être une voie pour appréhender leurs influences réciproques.

Dans quelle mesure la France, par la voix de ses représentants (Gouvernement, partenaires sociaux), a-t-elle œuvré en faveur de la concrétisation de la Convention n°190 ? Comment le droit du travail français peut-il prendre appui sur la Convention n° 190 pour garantir une meilleure protection des travailleurs en la matière ?

L'analyse de l'impulsion française en faveur de la concrétisation de la Convention n° 190 (I) précédera l'examen de la Convention n° 190 de l'OIT comme source d'inspiration pour le droit du travail français (II).

## **I – L'impulsion française en faveur de la Convention n°190 de l'OIT**

L'impulsion française peut se décliner sous différents angles. Plusieurs éléments amènent à penser que la France, via la voix de ses représentants (Gouvernement et partenaires sociaux) a joué un rôle-clé, tant dans la phase d'élaboration, que lors de la ratification de la Convention n° 190. Mais cette impulsion peut aussi être perçue à travers le cadre juridique particulièrement fourni existant en matière de harcèlement en droit du travail français.

---

<sup>17</sup> Courrier du 17 novembre 2022 cosigné par la CFDT, la CFE-CGC, la CFTC, la CGT, FO, la FSU, l'UNSA et Solidaires.

<sup>18</sup> « L'égalité entre hommes et femmes au cœur du travail décent », Conférence internationale du Travail, 98<sup>ème</sup> session, 2009, spéc. p. 38 et s.

## **A – Un rôle moteur lors de l'élaboration et de la ratification**

La proposition consistant à élaborer une norme sur la violence et le harcèlement au travail puise ses racines dans la résolution concernant l'égalité entre femmes et hommes au cœur du travail décent, adoptée en juin 2009<sup>18</sup>. Celle-ci insistait sur la nécessité de « prêter une plus grande attention à la violence sur le lieu de travail pour des raisons d'équité » et pour protéger la liberté, la sécurité et la dignité des personnes.

En dépit des dispositifs juridiques existants en la matière, la résolution précitée rappelle que leur application demeure problématique, notamment parce que « les sévices sont infligés à l'abri des regards » et qu'il n'y a pas toujours de sanctions. Le texte précise également que l'engagement de l'OIT pour lutter contre la violence envers les femmes implique que toute politique tienne compte de la dimension « lieu de travail ».

En mars 2015, le conseil d'administration s'est déclaré favorable à l'inscription de cette question à l'ordre du jour d'une Conférence internationale du Travail (CIT)<sup>19</sup> et, en 2016, s'est tenue la réunion tripartite d'experts, au cours de laquelle il a été proposé d'employer les termes « violence et harcèlement ». Les experts ont retenu la « pertinence de l'adoption d'un ou plusieurs instruments » pour une « compréhension commune de ce que recouvre l'expression de la violence et du harcèlement et des outils nécessaires pour la combattre<sup>20</sup> ».

En 2017, les Etats membres ont répondu au questionnaire envoyé par l'OIT pour préparer la Convention 190. Consultées par le Gouvernement français, les organisations syndicales françaises ont fait part au Premier

<sup>19</sup> 107<sup>ème</sup> session de juin 2018, inscription d'une question sur « La violence contre les femmes et les hommes dans le monde du travail » en vue d'une action normative.

<sup>20</sup> Etude d'impact de la loi n° 2021-1458 autorisant la ratification de la Convention n° 190.

ministre de leur soutien à une norme de haut niveau, en plaidant pour une prise en compte spécifique des violences fondées sur le genre, dimension qu'excluait, à ce stade, le projet de réponse du Gouvernement au questionnaire de l'OIT.

Les thématiques de violence au travail et de harcèlement ont ensuite été traitées lors des CIT en 2018 et 2019. C'est à ce moment qu'il a été décidé d'opter pour une convention accompagnée d'une recommandation.

La France a joué un rôle important dans la construction de cette convention en ce qu'elle a été nommée porte-parole et membre du comité de rédaction des conclusions à la demande de l'ensemble des Etats membres de l'Union européenne. Elle a également œuvré dans les travaux de la Commission, en défendant une position de « compromis »<sup>21</sup>.

Outre ce rôle de porte-parole, rappelons qu'en 2019, plusieurs dirigeants de grandes entreprises françaises ont apporté leur soutien au projet de convention internationale contre le harcèlement au travail<sup>22</sup>, mentionnant que, dans plus d'un pays sur trois, aucune loi n'interdisait le harcèlement sexuel au travail, ce qui représentait un vide juridique pour 235 millions de travailleurs à travers le monde. Ces dirigeants se sont prononcés en faveur d'une inclusion dans le champ de la Convention OIT du travail informel, de la prise en compte de l'espace public et privé (travailleuses à domicile) et d'une reconnaissance des conséquences de la violence conjugale sur le travail.

Auditionné en 2021 par le Sénat, M. Cyril Cosme, Directeur du bureau de l'OIT pour la France<sup>23</sup>, a relevé quatre points de « clivages » qui sont habituellement suscités

par l'élaboration de normes et recommandations en droit du travail. Il y avait tout d'abord un clivage sur l'effet horizontal des conventions de l'OIT entre ceux qui souhaitaient un contenu très détaillé avec des droits et obligations pour les Etats et ceux qui préféraient que la Convention se limite à de grands principes déclinés ensuite dans les Etats membres chargés de définir les obligations. Le deuxième clivage tenait au caractère novateur du sujet. Le 3<sup>ème</sup> clivage concernait le périmètre des obligations avec, d'un côté, des employeurs soucieux d'éviter toute insécurité juridique et, d'un autre côté, les organisations syndicales, favorables à une responsabilité générale de l'employeur de garantir un lieu de travail sûr pour prévenir violence et harcèlement. Le 4<sup>ème</sup> clivage, qui portait sur la définition des publics vulnérables, suscitait la division, notamment pour les pays qui ne reconnaissent pas les « LGBT ». Le choix a été fait d'opter pour une définition large pour désigner les populations vulnérables. Un consensus sur la Convention n° 190 a finalement été trouvé<sup>24</sup> à l'issue de deux années de négociations.

Outre son rôle dans l'élaboration de la Convention n° 190, la France s'est engagée à la ratifier rapidement. Lors de la réception de l'instrument de ratification par la France de la Convention 190, le Directeur général de l'OIT a déclaré que la France « confirmait son engagement, depuis la création de l'OIT il y a plus d'un siècle, envers la création d'un monde du travail exempt de violence et de harcèlement, fondé sur la dignité et le respect de tous et ne laissant personne de côté <sup>25</sup>».

Soulignant l'engagement fort de la France pour s'attaquer aux racines de la violence et du harcèlement, le Directeur général de l'OIT a cité

<sup>21</sup> Etude d'impact préc.

<sup>22</sup> A l'appel de l'ONG Care France, le groupe L'Oréal, BBDO France, BNP Paribas, Kering et le groupe Sodexo ont pris publiquement position en faveur d'une convention OIT sur la violence et le harcèlement au travail. « Pour un droit humain universel contre la violence au travail », *Le Monde* 13 mai 2019.

<sup>23</sup> Compte rendu de la délégation aux droits de femmes, audition au Sénat du 21 septembre 2021, [www.senat.fr/compte-rendu-commissions/20210920/2021\\_09\\_21\\_ddf.html](http://www.senat.fr/compte-rendu-commissions/20210920/2021_09_21_ddf.html)

<sup>24</sup> La Convention 190 a été adoptée avec 439 voix pour, 7 contre et 30 abstentions.

<sup>25</sup> [https://www.ilo.org/global/topics/violence-harassment/news/WCMS\\_876526/lang-fr](https://www.ilo.org/global/topics/violence-harassment/news/WCMS_876526/lang-fr)

l'organisation et le soutien au « Forum Egalité » qui s'est tenu à Paris en 2021, ainsi que les refontes successives du droit du travail en la matière<sup>26</sup>. Rappelons également que la lutte contre les violences sexistes et sexuelles faites aux femmes (pas spécifiquement dans le monde du travail) constitue le premier pilier de la Grande Cause du quinquennat pour l'égalité entre les femmes et les hommes à laquelle s'est engagé le Président de la République dès 2017.

La France a également été invitée à jouer un rôle moteur pendant la présidence française de l'Union européenne (1<sup>er</sup> semestre 2022) pour inciter les Etats membres à ratifier la Convention 190 et à faire de la violence, ainsi que du harcèlement une priorité de cette présidence<sup>27</sup>. Toutefois, le compte-rendu du Conseil des ministres du 7 juillet 2022, qui dresse un bilan de la présidence française de l'Union européenne, ne fait pas référence à la Convention n° 190, se bornant à mentionner en matière de promotion de l'égalité entre femmes et hommes, la fixation d'un objectif de représentation de 40 % de femmes dans les conseils d'administration des entreprises cotées d'ici 2026. S'agit-il d'une occasion manquée ou en demi-teinte<sup>28</sup> ? En 2023, le ministre du Travail a cependant rappelé l'engagement français en faveur d'une ratification la plus large possible par les Etats membres de l'Union européenne, dans les meilleurs délais.

Plus récemment, le Conseil de l'Union européenne a adopté en septembre 2023 un projet de décision invitant les Etats membres à ratifier la Convention n° 190. La décision du

---

<sup>26</sup> Cf. infra.

<sup>27</sup> Rapport au Sénat n° 76 (2021-2022), déposé le 20 octobre 2021, [https://www.senat.fr/rap/l21-076/l21-076\\_mono.html#toc4](https://www.senat.fr/rap/l21-076/l21-076_mono.html#toc4)

<sup>28</sup> Lors de son audition au Sénat en date du 21 septembre 2021, M. C. COSME, Directeur du Bureau pour la France de l'OIT avait estimé que la procédure communautaire de ratification avait souffert de la crise du Covid-19, ainsi que du retard au Parlement européen.

<sup>29</sup> Le 18 septembre 2023, le Conseil de l'Union européenne a incité les Etats membres à ratifier la Convention 190. En 2019, la Commission

Conseil autorisant les Etats membres à la ratifier est en passe d'être adoptée avec le vote final du Parlement européen le 11 mars 2024 donnant son consentement à l'accord au sein du Conseil le 18 septembre 2023<sup>29</sup>. Cela devrait donner un second souffle à la ratification de la Convention n° 190 pour les Etats membres de l'Union Européenne pour les Etats qui n'ont pas encore ratifié ce texte.

La France joue également un rôle de promotion de la Convention n° 190 en intégrant la lutte contre la violence et le harcèlement dans son action de coopération extérieure. Elle travaille avec l'OIT et ses partenaires pour mettre fin à la violence et au harcèlement dans le monde du travail pour assurer la promotion de l'égalité de rémunération en Afrique de l'Ouest (forte présence des femmes dans l'économie informelle, conditions de travail parfois dangereuses, revenus faibles...)<sup>30</sup>.

Outre le rôle joué par la France et en particulier par les partenaires sociaux dans l'élaboration et la ratification de la Convention OIT, la teneur du cadre juridique interne relatif au harcèlement au travail peut s'avérer particulièrement inspirante. Le sujet est bien ancré en droit du travail interne.

## **B – Un arsenal juridique conséquent en droit du travail interne**

Le corpus normatif existant aujourd'hui en droit du travail français doit beaucoup à l'impulsion communautaire, via plusieurs directives, tant en matière d'égalité entre femmes et hommes que de santé et sécurité au travail<sup>31</sup>, ainsi qu'à

européenne avait adopté une proposition de décision du Conseil autorisant les états membres à faire avancer le processus de ratification de la Convention 190. Pour rappel, lorsqu'une Convention touche aux compétences de l'Union européenne, une décision du Conseil autorisant cette ratification est requise.

<sup>30</sup> <https://www.ilo.org/global/topics/violence-harassment>

<sup>31</sup> Directive cadre 89/391/CEE du 12 juin 1989 concernant la mise en œuvre de mesures visant à promouvoir l'amélioration de la sécurité et de la santé des travailleurs au travail, Directive

l'œuvre des partenaires sociaux européens<sup>32</sup> ou encore à la Fondation européenne pour les conditions de travail<sup>33</sup>.

En France, le sujet du harcèlement a connu un frémissement dès les années 90<sup>34</sup>. L'ouvrage « Mobbing. La persécution au travail » du psychosociologue allemand Heinz Leymann a été publié en France en 1996, traitant des conséquences très graves pour les victimes, mais aussi du coût sociétal du harcèlement. Quelques années plus tard, Mme Marie-France Hirigoyen a publié « Le harcèlement moral, la violence perverse au quotidien »<sup>35</sup>.

Le Conseil économique, social et environnemental (CESE) a, quant à lui, adopté le 11 avril 2001 un avis intitulé : « Le harcèlement moral au travail », dans lequel il a relevé que les médecins du travail avaient déjà porté la question avant que le sujet n'émerge dans le débat public, tout en soulignant l'importance du rôle des associations et organisations

---

2000/78/CE du Conseil du 27 novembre 2000 portant création d'un cadre général en faveur de l'égalité de traitement en matière d'emploi et de travail ; directive n° 2002/73/CE du 23 septembre 2002 ; Directive 2006/54/CE du parlement et du Conseil du 5 juillet 2006 relative à la mise en œuvre du principe de l'égalité des chances et de l'égalité de traitement entre hommes et femmes en matière d'emploi et de travail.

<sup>32</sup> Accord-cadre européen sur le harcèlement et la violence au travail du 26 avril 2007.

<sup>33</sup> V. DI MARTINO, H. HOEL, C. L. COOPER, « Prévention du harcèlement et de la violence sur le lieu de travail », Fondation européenne pour l'amélioration des conditions de vie et de travail, 2003.

<sup>34</sup> Pour une approche historique plus complète sur l'avènement de la notion de harcèlement, <https://journals.openedition.org/sociologies/3354>. Se reporter également à la bibliographie sur le harcèlement sexuel proposée par P. ADAM, *Répertoire de droit du travail*, 2023.

<sup>35</sup> Syros, 1998.

<sup>36</sup> « Le harcèlement moral au travail », rapporteur M. DEBOUT, CESE, 2001.

<sup>37</sup> « Travail, violences et environnement », rapporteur M. DEBOUT, CESE, 1999.

syndicales<sup>36</sup>. Deux ans plus tôt, le CESE avait pointé le fléau de la violence et l'exposition d'un nombre croissant de travailleurs à des agressions diverses<sup>37</sup>.

Le Code du travail français comporte désormais de nombreuses dispositions en matière de harcèlement tant sexuel que moral au travail. De surcroît, les partenaires sociaux se sont saisis de cette problématique tant au niveau interprofessionnel<sup>38</sup>, qu'au niveau des branches ou des entreprises.

Le Code du travail propose deux définitions : d'une part, du harcèlement sexuel<sup>39</sup> (également défini par le Code pénal<sup>40</sup>), d'autre part du harcèlement moral<sup>41</sup>. Il ne fait pas expressément référence à la violence<sup>42</sup>, même si la législation relative aux accidents du travail peut trouver à s'appliquer suivant les situations. De plus, l'ANI précité du 26 mars 2010 définit la violence<sup>43</sup>, laquelle a un champ plus large que le harcèlement, sans pour autant inclure les

<sup>38</sup> ANI sur le stress au travail du 2 juillet 2010 et ANI du 26 mars 2010 sur la violence et le harcèlement au travail qui transpose un accord-cadre européen de 2007. Cet ANI a été signé par l'ensemble des organisations syndicales représentatives au niveau national. Il est largement orienté vers la sensibilisation des employeurs à la question, l'identification et la prévention du harcèlement et de la violence au travail. Le ministère du Travail a conféré une portée large à cet accord en décidant de recourir à la procédure d'extension, le rendant ainsi obligatoire pour tous les salariés et employeurs.

<sup>39</sup> Art. L. 1153-1 C. trav.

<sup>40</sup> Le Code du travail a aligné sa définition sur celle prévue par le Code pénal.

<sup>41</sup> Le Code pénal définit le harcèlement moral de manière similaire.

<sup>42</sup> Dans un rapport du CESE, « Travail, violences et environnement », 1999, le terme « violence » renvoie aux « agressions » visant un être humain.

<sup>43</sup> Art. 1. : « La violence au travail se produit lorsqu'un ou plusieurs salariés sont agressés dans des circonstances liées au travail. Elle va du manque de respect à la manifestation de la volonté de nuire, de détruire, de l'incivilité à l'agression physique. La violence au travail peut prendre la forme d'agression verbale, d'agression comportementale, notamment sexiste, d'agression physique... ».

incivilités et sans imposer d'obligation sur le sujet<sup>44</sup>.

C'est la loi du 2 novembre 1992 qui a instauré le délit de harcèlement sexuel, afin notamment de protéger les victimes et témoins de harcèlement sexuel des conséquences pour leur carrière professionnelle et de prévoir des sanctions pour les auteurs. Le champ de la protection a ensuite été étendu par le législateur (loi n° 2001-397 du 9 mai 2001), puis refondu dans une nouvelle définition avec la loi n° 2012-954 du 6 août 2012<sup>45</sup>. L'article L. 1153-1 du Code du travail énonce que les faits de harcèlement sexuel sont constitués par des « propos ou comportements à connotation sexuelle ou sexiste répétés », portant atteinte à la dignité ou créant à l'encontre du salarié une « situation intimidante, hostile ou offensante ». L'article précise que sont assimilées au harcèlement sexuel toutes formes de « pression grave, même non répétées, exercées dans le but réel ou apparent d'obtenir un acte de nature sexuelle ».

Quant au harcèlement moral, il a été défini par la loi dite de « modernisation sociale » du 17 janvier 2002, faisant suite à de nombreuses décisions judiciaires sur le sujet. L'article L. 1152-1 du Code du travail dispose qu'aucun salarié ne doit subir « les agissements répétés de harcèlement moral qui ont pour objet ou pour effet une dégradation de ses conditions de travail susceptible de porter atteinte à ses droits et à sa dignité, d'altérer sa santé physique ou mentale ou de compromettre son avenir professionnel ». Ce sont donc les effets sur la personne et leur répétition qui sont visées, les agissements de harcèlement moral étant laissés à l'appréciation des juges.

La Convention n° 190 livre, en son article 1<sup>er</sup>, une définition de l'expression « violence et harcèlement dans le monde du travail »,

laquelle vise 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 économique, et comprend la violence et le harcèlement fondés sur le genre ».

Cette définition présente une acception large à plusieurs égards : référence à la « violence » (laquelle est plus large que le harcèlement et inclut les incivilités), pas de distinction entre harcèlement sexuel et moral. De plus, les comportements et pratiques n'ont pas besoin de se produire à plusieurs occasions. Elle met l'accent sur le genre, ce qui mérite d'être souligné et témoigne de la prise en compte de l'inégale exposition à la violence et au harcèlement en fonction du genre, sans viser expressément les femmes, ce qui semble ouvrir la voie à une acception plus large (LGBT...). Par ailleurs, la définition offre une marge de souplesse non négligeable en visant les comportements et pratiques « inacceptables ». Quid de la définition de « l'inacceptable » ?

Enfin, le champ de l'application de la Convention 190 est lui-même très étendu (art. 2 et 3) tant sur le plan des personnes protégées (demandeurs, d'emplois, bénévoles, travailleurs du secteur informel...), que sur le plan des lieux concernés, ou encore des types de violences subies (cyber harcèlement, violence domestique notamment).

En matière de discrimination, l'article 6 de la Convention 190 stipule que tout Membre doit adopter une législation « garantissant le droit à l'égalité et la non-discrimination dans l'emploi ». En droit français, le Code du travail prévoit aussi cette interdiction de procéder à des discriminations<sup>46</sup> et le principe selon lequel

<sup>44</sup> E. PESKINE, C. WOLMARK, « Droit du travail 2024 », HyperCours, 17<sup>ème</sup> édition, 2024, p. 358.

<sup>45</sup> Dans une décision du 4 mai 2012, le Conseil Constitutionnel, saisi à l'occasion d'une Question prioritaire de constitutionnalité, a estimé que la

définition légale du délit de harcèlement sexuel prévue par le Code pénal n'était pas suffisamment claire et précise.

<sup>46</sup> Art. L. 1132-1 C. trav.

aucun salarié ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire pour avoir refusé de subir ou dénoncé des agissements de harcèlement sexuel ou moral, ainsi que la nullité de tout acte contraire qui interviendrait en méconnaissance de ces dispositions.

L'article 4 de la présente Convention insiste sur la nécessaire interdiction « en droit » de la violence et du harcèlement, ainsi que sur la mise en œuvre de mesures visant à prévenir et combattre la violence et le harcèlement. Sur ce plan, la législation française s'avère particulièrement fournie.

Ainsi, l'obligation de sécurité et de protection de la santé physique et mentale qui incombe à l'employeur, implique notamment des actions de prévention des risques professionnels. L'article L. 1152-4 alinéa 1<sup>er</sup> du Code du travail dispose que l'employeur « prend toutes dispositions nécessaires en vue de prévenir les agissements de harcèlement moral » et L. 1153-5 alinéa 1<sup>er</sup> implique de « prévenir les faits de harcèlement sexuel, d'y mettre un terme et de les sanctionner ». L'employeur qui est alerté de faits susceptibles de constituer un harcèlement doit prendre toutes les mesures utiles pour vérifier les faits allégués, notamment en procédant à une enquête.

Par ailleurs, la loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 a instauré l'obligation de désigner dans les entreprises des référents en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes. Ceux-ci sont désignés par les membres du comité social et économique dans les plus petites entreprises (art. L. 2314-1 c. trav.) et par

l'employeur dans les entreprises d'au moins 250 salariés.

A côté du harcèlement à proprement parler, le droit français, la loi n° 2018-703 a introduit l'expression « d'agissements sexistes » comme « agissement lié au sexe d'une personne, ayant pour objet ou pour effet de porter atteinte à sa dignité ou de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant<sup>47</sup> ».

Depuis 2022, les personnes qui témoignent ou dénoncent des faits de harcèlement sexuel font l'objet de la même protection que les lanceurs d'alerte.

Outre le Code du travail, la question du harcèlement est également traitée dans les sources conventionnelles du droit du travail. Au niveau de la branche, il existe une obligation de négocier au moins tous les quatre ans sur les mesures tendant à l'égalité entre hommes et femmes, ainsi que sur la mise en place d'outils destinés à prévenir et agir contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes<sup>48</sup>. Le harcèlement est aussi abordé dans les accords d'entreprise<sup>49</sup>.

Enfin, les juridictions, et en particulier la Cour de cassation, participent activement à la construction du cadre juridique du harcèlement, parfois même en précédant l'œuvre du législateur. Son rôle est cardinal notamment pour déterminer les contours de ce qui est ou non constitutif de harcèlement et prendre en compte de nouvelles formes de harcèlement débordant du cadre spatio-temporel « classique » du travail<sup>50</sup>, ou résultant de certains types de management<sup>51</sup>. Ainsi, M. le

---

<sup>47</sup> Art. L. 1141-2-2 C. trav.

<sup>48</sup> Art. L. 2241-1 2° C. trav.

<sup>49</sup> Cf. infra.

<sup>50</sup> Voir par exemple Cass. soc. 24 septembre 2008, n° 06-46.517. Dans plusieurs affaires, la Cour a notamment reconnu le harcèlement sexuel pour des propos et avances sexuels qui se sont tenus en dehors du lieu de travail. Lire R. DE QUENAUDON, « Harcèlement sexuel et SMS », *Revue de droit du travail* 2007, p. 530.

<sup>51</sup> Voir par exemple Cass. soc. 10 novembre 2009, n° 07-45.321. Dans cette affaire, le directeur d'établissement « soumettait ses salariés à une pression continue, des reproches incessants, des ordres et contre-ordres dans l'intention de diviser l'équipe ». La Cour avait relevé que ces pratiques se traduisaient, pour le salarié concerné « par sa mise à l'écart, un mépris affiché à son égard, une absence de dialogue caractérisée par une communication par

Professeur Michel Miné a relevé sur ce dernier point les « progrès du droit » concernant l'infraction de harcèlement moral en remontant aux causes du harcèlement lié à des méthodes de travail et d'organisations pathogènes<sup>52</sup>.

Par ailleurs, la Cour a récemment opéré un revirement de jurisprudence concernant la dénonciation de faits de harcèlement moral par un salarié<sup>53</sup>. En matière de violence au travail, la Cour de cassation a également revu sa position en 2015, en limitant la responsabilité de l'employeur aux situations où un défaut de prévention est caractérisé<sup>54</sup>.

En dépit du cadre juridique toujours plus fourni en droit du travail interne, la violence et le harcèlement au travail n'ont pas été éradiqués. Pire, ces phénomènes s'amplifieraient, si l'on en croit certaines études<sup>55</sup>. Selon un baromètre publié en 2022, pour 62 % des salariés interrogés, les situations de harcèlement au travail sont plus répandues qu'il y a une dizaine d'années. Autre fait notable : seules 4 % des personnes interrogées estiment avoir un très bon niveau de connaissances sur le sujet<sup>56</sup>. Cela pose la question de l'efficacité des normes à inverser les tendances.

L'entrée en vigueur de la Convention 190 de l'OIT en France représente donc une opportunité à saisir pour « mieux » prévenir et agir en matière de violence et de harcèlement au travail.

---

l'intermédiaire d'un tableau », ce qui avait « entraîné un état très dépressif ».

<sup>52</sup>M. MINE, « Le harcèlement moral institutionnel réprimé », *Revue de droit du travail*, 2022, p. 713.

<sup>53</sup>Cass. soc. 19 avril 2023, n° 21-21.053. Le salarié qui dénonce des faits de harcèlement moral ne peut être licencié pour ce motif, peu important qu'il n'ait pas qualifié lesdits faits de harcèlement moral lors de leur dénonciation, sauf mauvaise foi (...) ».

<sup>54</sup> Cass. soc. 17 octobre 2018, n° 17-17.985.

<sup>55</sup> Enquête Qualisocial Ipsos, 2022. 74 % des salariés interrogés estiment que les situations de harcèlement sont de plus en plus répandues.

## II - La Convention n°190 de l'OIT : source d'inspiration pour le droit du travail français

La violence et le harcèlement au travail sont susceptibles d'avoir de graves conséquences pour les personnes qui les subissent du point de vue de leur santé physique et psychique<sup>57</sup>, avec des pathologies qui, de surcroît, ne sont pas toujours reconnues comme maladies professionnelles<sup>58</sup>. Ces situations peuvent aussi affecter gravement la personnelle et professionnelle (démotivation, arrêts de travail, désinsertion professionnelle...) et provoquer d'importantes conséquences sur le fonctionnement et l'activité de l'entreprise, véritables « coûts cachés », qui sont encore peu pris en compte (mauvaise ambiance, perte de productivité, atteinte à l'image, perte de créativité, absentéisme, litiges...).

L'entrée en vigueur de la Convention n° 190 en France pourrait être l'occasion pour les différents acteurs (employeurs, partenaires sociaux) de davantage mobiliser le cadre juridique existant en matière de harcèlement et de violence au travail, le rendre plus effectif. Elle pourrait aussi permettre de considérer des situations de harcèlement et de violence qui sont encore trop souvent laissées dans l'ombre aujourd'hui.

### A – Renforcer la mobilisation du cadre juridique existant :

L'ANI précité du 26 mars 2010 sur la violence et le harcèlement au travail se donnait

<sup>56</sup> Enquête préc.

<sup>57</sup> Voir les principaux troubles qui en découlent dans l'étude « Harcèlement moral et violence interne », INRS, <https://www.inrs.fr/risques/harcelements-violences-intermes/consequences-salaries-entreprise.html>

<sup>58</sup> A. FISNE-KOCH, « La France championne des dépressions dues au harcèlement moral », « Souffrance et travail », <https://www.souffrance-et-travail.com/magazine/dossiers/stress-travail-et-sante/depressions-et-harcelement-moral-au-travail-en-france/>

précisément pour dessein « d'améliorer la sensibilisation, la compréhension et la prise de conscience des employeurs, des salariés et de leurs représentants à l'égard du harcèlement et de la violence au travail ». Quatorze ans plus tard, l'objectif est loin d'être atteint.

Comme le souligne une récente étude publiée sous l'égide du Bureau de l'OIT de Paris<sup>59</sup>, le harcèlement et la violence au travail ne font pas l'objet d'études spécifiques de la DARES, se trouvant ainsi étudiés dans le cadre d'études consacrées aux risques psychosociaux, ou aux femmes, sans que le sujet ne soit traité en tant que tel. Cela ne favorise pas une connaissance globale du sujet. Au Québec, l'enquête sur les conditions de travail comporte un chapitre spécifique sur la violence au travail) et des études ont été menées pour repérer les violences difficilement visibles dans les métiers à prédominance masculine<sup>60</sup>.

Dans le courrier intersyndical précité envoyé à Mme E. Borne, les organisations syndicales ont fait part de leur souhait de disposer d'un baromètre annuel sur le ressenti des salariés, lequel pourrait être élaboré par le Haut Conseil à l'Égalité. Elles ont insisté sur la nécessité de disposer d'un bilan de la négociation de branche et d'entreprise sur le sujet, tant dans le secteur privé que dans le secteur public<sup>61</sup>.

Notons que la recommandation 206 de l'OIT prévoit la nécessité pour les États membres de diffuser des programmes d'enseignement et supports pédagogiques sur la thématique de la violence et du harcèlement au travail, en tenant compte des considérations de genre aux

différents niveaux du système éducatif et de la formation professionnelle.

L'élaboration de guides pédagogiques ou outils numériques de sensibilisation<sup>62</sup>, le renforcement de la formation<sup>63</sup> constituent des voies en faveur d'une meilleure connaissance du sujet. Encore faut-il que le sujet soit abordé dans un climat de confiance, de parole libre, pour que les personnes victimes ne craignent pas de dénoncer des faits de violence ou de harcèlement et qu'elles n'aient pas le sentiment que leurs démarches resteront sans effet.

Cet effort pédagogique pourrait aussi être un levier pour enrichir la teneur des accords collectifs conclus sur le sujet. Car en pratique, selon une récente étude, les accords collectifs de branche et d'entreprise qui abordent le sujet procèdent rarement à des mesures d'évaluation ou de diagnostic<sup>64</sup>. Selon ses auteurs, trois types d'accords coexistent : ceux qui sont descriptifs et se bornent à reprendre le cadre légal, ceux qui relèvent de la déclaration d'intention pour prévenir le harcèlement et ceux qui comportent des mesures concrètes visant à prévenir et éradiquer le harcèlement au travail. En somme, le thème reste fréquemment traité au stade des bonnes intentions, sans véritable caractère opérationnel et la violence de genre est rarement envisagée.

L'étude précitée fait même ressortir un « flou notionnel » dans les accords qui mêlent les notions de violence, harcèlement, discriminations ou encore agissements sexistes, avec une conception souvent évasive du lieu de travail. L'entreprise y est souvent considérée comme un « vase clos », ignorant les risques émanant de l'extérieur (fournisseurs, clients,

---

<sup>59</sup> L. LEROUGE, C. TEYSSIER, « Permettre aux partenaires sociaux de mieux s'emparer de la violence et du harcèlement au travail : étude comparée France, Belgique, Québec », OIT, Bureau de Paris, 2023.

<sup>60</sup> L. LEROUGE, C. TEYSSIER, étude préc. p. 13.

<sup>61</sup> Dans le secteur public, les organisations syndicales réclament aussi un bilan portant notamment sur la mise en place des cellules d'écoute.

<sup>62</sup> Voir le « serious game » mis en place par le MEDEF pour déjouer les comportements sexistes. <https://www.collock.com/project/sensibilisation-au-sexisme-au-travail/>

<sup>63</sup> La formation des représentants du personnel est-elle suffisante sur le sujet ? La formation santé/sécurité aborde-t-elle le sujet ?

<sup>64</sup> L. LEROUGE, C. TEYSSIER, étude préc. p. 69.

entreprises sous-traitantes...), qui peuvent pourtant être à l'origine du harcèlement ou de la violence au travail.

Dans le courrier précité adressé à Mme E. Borne, les organisations syndicales ont fait part de la nécessité d'imposer une négociation sur ce thème à tous les niveaux, sous peine de sanction pour les employeurs. Instaurer une telle négociation pourrait sans doute participer d'une « concrétisation » de ce thème et de dépasser le stade des bonnes intentions, ce qui suppose qu'il existe une acceptation commune qu'il est de l'intérêt de tous d'agir pour endiguer la violence et le harcèlement au travail.

Au-delà de la négociation collective, mieux mobiliser l'arsenal juridique existant, c'est aussi prendre appui sur différents acteurs-clés de la prévention en entreprise, au premier rang duquel figure le référent harcèlement sexuel, chargé d'informer, d'accompagner et d'orienter les salariés en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes. Encore faut-il rappeler que toutes les entreprises ne disposent pas d'un référent (celles qui n'ont pas de comité social et économique) et qu'il doit disposer de moyens (heures de délégation, formation adéquate) pour remplir effectivement ses missions (ce que le Code du travail ne prévoit pas actuellement). Par ailleurs, pourquoi ne pas étendre sa mission au harcèlement moral pour couvrir toutes les situations de harcèlement au travail ?

D'autres outils juridiques pourraient être davantage mobilisés. Nombre d'entreprises ne disposent toujours pas de plan de prévention du harcèlement, ce qui est une illustration de la difficulté plus générale de notre système à opérer un véritable « virage préventif », pourtant maintes fois annoncé. Le document unique d'évaluation des risques (DUERP)<sup>65</sup> qui, en concertation avec les représentants du personnel, doit recenser les risques, y compris

psychosociaux et en pratique, est rarement assez détaillé sur ces risques.

Le comité social et économique (CSE) est aussi une instance pivot à mobiliser davantage pour agir contre la violence et le harcèlement au travail. Rappelons qu'il peut prendre des initiatives en matière de formation, procéder à des enquêtes, désigner un expert, ou encore exercer son droit d'alerte. La suppression des CHSCT, la diminution du nombre de représentants du personnel avec le passage du CE au CSE contraignent toutefois les représentants du personnel à un subtil équilibre pour traiter de l'ensemble des sujets<sup>66</sup>.

La médecine du travail et, plus généralement les services de santé au travail sont aussi des acteurs privilégiés au service de la lutte contre le harcèlement et la violence au travail. Les cellules de prévention de la désinsertion professionnelle, instaurées dans les services de santé au travail par la loi n° 2021-1018 du 2 août 2021 pour renforcer la prévention en santé au travail, pourraient représenter une ressource, notamment pour accompagner, le cas échéant, les victimes de violence et de harcèlement à un retour à l'emploi.

Enfin, penser la prévention du harcèlement et de la violence au travail implique une véritable réflexion sur l'organisation du travail et sur l'aménagement du temps de travail. Certains modes de management anxiogènes sont en effet propices au développement d'une pression psychologique susceptible de déboucher sur un climat de violence au travail. Un baromètre annuel de l'absentéisme relève la hausse significative des arrêts longs pour motif psychologique, en pointant notamment l'implication des changements organisationnels<sup>67</sup>. Il serait donc temps, sur ce point, de sortir d'un certain déni et de reconnaître l'impact négatifs de certains modes

<sup>65</sup> L. LEROUGE, C. TEYSSIER, étude préc. p. 69.

<sup>66</sup> Sur la baisse du nombre d'élus du personnel, voir « Les élections professionnelles dans le secteur privé, DARES Résultats, n° 15 février 2024.

<sup>67</sup> Baromètre de l'absentéisme Malakoff Humanis, 2023.

de managements particulièrement « agressifs » pour les salariés.

La Convention 190 de l'OIT précise en son article 3 qu'elle s'applique pendant les trajets entre le domicile et le travail. Le développement des horaires atypiques, du travail de nuit (lequel doit pourtant être « exceptionnel » selon le Code du travail) implique des trajets domicile travail à des heures tardives, ce qui expose davantage les salariés à des risques d'agression, en particulier les femmes<sup>68</sup>. Là encore, sans doute faut-il agir à la source de ces violences intervenant à l'occasion des temps de trajet (quid de l'effectivité de la répression en matière de violence de rue<sup>69</sup> ?)

Ces violences et harcèlement de trajet, qui interviennent hors du cadre spatial de l'entreprise, invitent à se pencher sur des situations de violence et de harcèlement jusqu'alors peu ou pas prises en compte par le droit du travail interne mais incluses dans le champ de la Convention 190 de l'OIT.

## **B – Agir contre les violences et harcèlements « de l'ombre » :**

Pointant les possibles répercussions de la violence domestique sur l'emploi, la productivité, la santé et la sécurité, la Convention 190 de l'OIT stipule, dans son préambule, que les gouvernements et les partenaires sociaux peuvent contribuer à « faire reconnaître les répercussions de la violence domestique, à y répondre et à y remédier ».

La prise en compte des violences domestiques dans le milieu de travail a été un point de controverse lors de la l'élaboration de la Convention 190. Comme le précise le Directeur

de l'OIT pour le Bureau de Paris<sup>70</sup>, les employeurs craignaient de faire peser sur les entreprises des faits de violence étrangers au travail. L'objectif n'était pourtant pas d'imputer ces violences à l'entreprise, mais bien de considérer le milieu de travail comme un « support » de lutte contre la violence domestique, via l'accueil, la sensibilisation, l'accueil et l'aide concrète aux victimes<sup>71</sup>. Certains auteurs y voient un véritable « changement de paradigme » dans la communauté internationale du travail<sup>72</sup>.

Le guide de l'OIT relatif à la Convention n° 190 fait ressortir qu'un nombre croissant de pays ont introduit, dans leur législation ou via des conventions collectives, des dispositions visant à prendre en compte les effets de la violence domestique sur le travail et le bien-être des travailleurs<sup>73</sup>. A titre d'exemple, la Nouvelle-Zélande prévoit depuis 2018 pour les salariés victimes de violence domestique la possibilité de prendre un congé rémunéré d'au moins dix jours et des modalités de travail flexibles pendant au maximum deux mois.

Au Canada, le Règlement de 2020 sur la prévention du harcèlement et de la violence sur le lieu de travail prévoit, dans le cadre du recensement des facteurs contribuant à la violence et au harcèlement sur le lieu de travail, les « circonstances externes au lieu de travail, telles que la violence familiale ». Concrètement, lorsqu'un employeur se rend compte qu'un travailleur est exposé à une violence familiale, « ou devrait raisonnablement se rendre compte » de cette exposition, il doit prendre des mesures pour le protéger, ainsi que toute autre personne sur le lieu de travail susceptible d'être affectée. Cela induit une certaine

---

<sup>68</sup> Selon une étude de l'Institut Paris Région, « Prévenir les violences sexuelles et sexistes envers les femmes dans les transports franciliens », note n° 964, 2022, plus de neuf victimes sur dix d'atteintes sexuelles et sexistes dans les transports en Ile-de-France sont des femmes.

<sup>69</sup> « Harcèlement de rue : les outrages sexistes encore et toujours en augmentation », *Huffington post* [www.huffingtonpost.fr](http://www.huffingtonpost.fr), 27 octobre 2023, consulté le

15 mars 2024. La hausse est de 22 % en 2022 en France par rapport à 2021.

<sup>70</sup> Intervention au Sénat préc.

<sup>71</sup> Ibid.

<sup>72</sup> J. DUCHATEL, « la lutte contre la violence domestique passe par le monde du travail », *Revue de droit du travail* 2023 p. 672.

<sup>73</sup> Guide préc. p. 14 et s.

« proactivité » de l'employeur dans la détection des risques<sup>74</sup> cheminant sur un chemin de crête entre vie personnelle et vie professionnelle.

D'autres mesures sont envisagées. En Australie, depuis 2023, les grandes et moyennes entreprises proposent cinq jours rémunérés aux femmes victimes de violence domestique<sup>75</sup>. Depuis peu, l'Irlande prévoit aussi un congé pour violences domestiques d'une durée de cinq jours avec maintien du salaire, afin de permettre aux victimes de d'accéder à un soutien (démarches administratives et juridiques) sans que cela ait d'incidence sur leur emploi et sur leur rémunération.

Qu'en est-il en France ? Pour l'heure, le sujet s'inscrit comme un angle mort. Il n'existe pas, dans le code du travail de congés spécifiques, ni d'aménagements du temps de travail. Rares sont les accords collectifs qui prévoient des mesures en la matière. Le groupe PSA a toutefois signé en 2009 un « protocole de prévention et de lutte contre les violences conjugales » dans lequel il s'engageait notamment à relayer auprès des salariés les campagnes de sensibilisation sur le sujet, ainsi que la formation des services des ressources humaines à l'écoute et l'orientation des victimes.

Au sein du groupe Orange, ou encore chez Michelin, des missions d'accompagnement des victimes sont prévues, sans véritables « droits » pour les victimes. D'autres employeurs, plus rares, prévoient des jours d'absence. C'est le cas de La Poste qui prévoit « trois jours d'autorisation spéciale d'absence<sup>76</sup> ». Depuis janvier 2024, un accord sur l'égalité professionnelle femmes hommes, applicable

dans l'unité économique et sociale de Malakoff Humanis<sup>77</sup>, prévoit des actions en faveur de la lutte contre les agissements sexistes et les violences conjugales et familiales. Chaque victime a droit à une autorisation d'absence de trois jours par an à compter de la reconnaissance des faits de violence par l'entreprise pour réaliser les démarches nécessaires à sa protection.

Le sujet fait aussi partie des revendications en France. Ainsi, lors de la ratification de la Convention n° 190 de l'OIT par la France, plusieurs organisations syndicales, s'inspirant de la teneur de la recommandation OIT n° 206, ont formulé des propositions pour les personnes victimes de violence d'origine professionnelle ou non-professionnelle : possibilités d'aménagement du temps de travail, congés, mobilité professionnelle ou géographique, protection contre le licenciement.

De surcroît, un collectif de juristes, de dirigeants d'entreprises et d'experts en ressources humaines ont aussi appelé les employeurs à se saisir de la question des violences conjugales et à ériger le lieu de travail en « lieu d'écoute »<sup>78</sup>.

Ces violences ne peuvent être considérées comme de simples affaires de famille » selon les termes de Mme Hirigoyen<sup>79</sup>, tant elles constituent une question de « santé et sécurité au travail »<sup>80</sup>. A l'heure où la santé des femmes a pu être considérée comme un « angle mort du

---

<sup>74</sup>A. LUCCHINI, « Les perspectives du droit de la santé au travail », *Revue de droit du travail* 2023, p. 311.

<sup>75</sup> « Quand les victimes de violences conjugales ont le droit à des congés payés », *Le Figaro emploi*, 12 avril 2023.

<sup>76</sup> « Violences conjugales : ce que font les entreprises pionnières », 8 novembre 2019 *editions-legislatives.fr*, consulté le 13 mars 2024.

<sup>77</sup> *Liaisons sociales quotidien* du 5 février 2024.

<sup>78</sup> « Violences conjugales : nous appelons tous les employeurs à intégrer cette question dans les enjeux de l'égalité professionnelle », *Le Monde* 11 août 2022.

<sup>79</sup> M.-F. HIRIGOYEN, « Femmes sous emprise, les ressorts de la violence dans le couple, Oh ! », Editions 2005.

<sup>80</sup> J. DUCHATEL, « La lutte contre la violence domestique passe par le monde du travail », *Revue de droit du travail* 2023 p. 672.

droit du travail<sup>81</sup> », il est sans doute temps de se saisir de la question.

Au vu de l'ampleur du fléau des violences conjugales qui ne parvient pas être endigué<sup>82</sup>, l'entrée en vigueur de la Convention n° 190 en France pourrait, d'une manière plus générale, être l'occasion de mieux prendre en considération de ces violences de genre, d'autant plus que le développement sans précédent du travail à distance porte le risque d'une invisibilité des violences domestiques<sup>83</sup>.

D'ailleurs, l'une des dimensions de « l'entreprise durable » mentionnée dans la Convention n° 190 de l'OIT ne tient-elle pas à la prise en considération des vulnérabilités des travailleurs ?

La Convention précitée invite également à prendre en compte des formes nouvelles de harcèlement, tel que le cyber harcèlement, aujourd'hui en pleine expansion<sup>84</sup> et étendre le champ des travailleurs protégés. Comme le souligne l'étude précitée du Bureau de l'OIT de Paris, les accords collectifs concernent principalement le secteur privé et formel. Sans doute serait-il opportun de faire un état des lieux de la protection des travailleurs de la fonction publique, mais aussi des indépendants (libéraux, auto-entrepreneurs...) contre le risque de harcèlement et de violence au travail.

---

<sup>81</sup> M. SZWARCBERG, « La santé des femmes : l'angle mort du droit du travail », *Semaine Sociale Lamy*, n° 2084, 18 mars 2024.

<sup>82</sup> R. GEOFFROY, « Violences conjugales : comment expliquer le doublement des plaintes en six ans ? », *Le Monde*, 25 novembre 2023, les forces de sécurité ont enregistré 244 000 victimes de violence conjugales en France en 2022, chiffre en hausse de 15 % par rapport à 2021 et qui a doublé depuis 2016. Seule une victime sur quatre a porté plainte.

<sup>83</sup> Quid des « frontières » de l'obligation de sécurité de l'employeur ?

<sup>84</sup> V. CARAYOL, A. LABORDE, (dir.) « Incivilités numériques : quand les pratiques numériques reconfigurent les formes de civilité au travail », De Boeck Supérieur, Coll. Culture et communication, 2021.

La Présidence belge de l'Union européenne et le Parlement européen se sont mis d'accord sur un projet de directive européenne concernant la lutte contre les violences faites aux femmes qui porterait notamment sur les mutilations, les mariages forcés, ou encore le cyber harcèlement.

# VALÉRIE PONTIF



Valérie PONTIF est titulaire d'un doctorat en droit privé obtenu à l'Université de Paris Nanterre. Ayant soutenu une thèse sur « la sécurité juridique et le droit du travail », elle a assuré des enseignements à l'université de Nanterre et à l'IUT de Sceaux.

Juriste en droit social au sein d'une organisation professionnelle, elle suit les questions liées à la protection sociale, principalement en lien avec les politiques de santé, de prévention, d'autonomie et de prévoyance. Parallèlement, elle rédige des articles pour des revues destinées à des juristes, ainsi qu'à des non-spécialistes du droit.

Membre du conseil d'administration de l'AFOIT et de l'Association des anciens auditeurs de l'Institut des hautes études en protection sociale (IHEPS).