

Harcèlement moral et législation

Pour une approche collective intégrée dans la politique de santé au travail

Laurent Vogel*

L'adoption d'une législation sur le harcèlement moral dans les rapports de travail est à l'ordre du jour dans plusieurs pays de l'Union européenne. La Suède a joué un rôle de pionnier en se dotant d'une réglementation dès 1993. Le mouvement a été suivi par la France et la Belgique qui viennent d'adopter des législations pour combattre le harcèlement moral. Des propositions parlementaires sont discutées dans différents pays comme l'Espagne, le Royaume-Uni, le Portugal et l'Italie. En septembre 2001, le Parlement européen a adopté une résolution sur cette question. Il s'est prononcé, à la fois, pour des mesures nationales de lutte contre le harcèlement moral et pour des initiatives communautaires soit à travers une clarification ou une extension du champ d'application de la directive-cadre de 1989 soit à travers l'adoption d'une directive spécifique.

La notion de "harcèlement moral" est difficile à cerner. Elle indique, d'une part, un phénomène qui s'inscrit dans la durée : harceler, c'est revenir à la charge, provoquer des dommages qui résultent d'un effet cumulatif et dont la gravité peut surprendre si l'on se limite à observer chaque action ponctuelle. La qualification "moral" permet, d'une part, de tenter d'établir une démarcation parfois difficile avec le harcèlement sexuel et, d'autre part, d'indiquer que les dommages n'affectent pas principalement la santé physique des personnes même si le harcèlement

moral peut comporter des violences physiques et s'il peut avoir des répercussions importantes aussi au plan de la santé physique.

Le succès de plusieurs livres, la création dans certains pays d'associations de victimes, le déclenchement d'actions collectives comme des grèves explicitement dirigées contre le harcèlement moral indiquent deux tendances qu'il serait vain de vouloir séparer : une extension de pratiques qui déshumanisent les rapports de travail et qui sont incompatibles à terme

Hamid a été victime d'un grave accident du travail - une chute avec fracture et ligaments déchirés - qui a nécessité une interruption d'un an. "A mon retour, je me suis retrouvé en No Division. A mon grand étonnement, je n'ai pas retrouvé mon poste de mécanicien, mais j'ai été affecté aux tâches subalternes où je suis toujours. Mes nouveaux secteurs : les espaces verts, la zone déchets ou encore rien, des journées à ne rien faire, à attendre." Ces journées-là, interminables, Hamid les passe "dans le grand bureau des cadres et de la maîtrise. On me met à une table, sur une chaise, on fait comme si je n'étais pas là, sauf quand on a besoin de ma place. Ce qu'il y a de plus humiliant, c'est que même alors on ne me parle pas. On me pince à la manche. C'est pour me faire comprendre que je dois me mettre ailleurs". Comme "plusieurs dizaines de salariés qui sont déjà passés par No Division", depuis que le système - dont le principal acquis de la grève, jusqu'à présent, est d'avoir obtenu la suppression - a été institué.

Reportage du *Journal d'Alsace* sur la grève à l'usine Daewoo à Mont-Saint-Martin près de Longwy, 24 juin 1999.

Eloge patronal du harcèlement

En Italie, la proposition d'adopter une loi contre le mobbing s'est heurtée à une opposition violente dans les milieux patronaux. Le directeur des ressources humaines de l'entreprise Zanussi (filiale du groupe suédois Ericson) a déclaré le 17 janvier 2000 au cours d'un débat organisé par la chaîne de télévision Rai 2 : "Bien qu'il soit désagréable, stressant, douloureux et malodorant, le harcèlement est un extraordinaire instrument de sélection, le jugement de Dieu médiéval, qui rend forts et sélectionne les meilleurs. C'est la dure voie de l'apprentissage, de la fatigue, de la rage. En quelque sorte, le harcèlement est la vie même d'un lieu de travail (...). Il n'existe pas de personne ayant connu le succès qui n'ait rencontré et dépassé le harcèlement et qui, en le subissant, ne se soit forgée..."

* Chargé de recherches au BTS

avec l'équilibre mental des travailleurs concernés et avec leur dignité, d'une part, et la perception qu'en ont les travailleurs, d'autre part. Sans entrer dans les débats terminologiques, la notion de harcèlement moral a permis de désigner un phénomène fréquent, de nommer une souffrance particulière qui se singularise d'autres formes de souffrance psychique au travail et de créer une catégorie qui permet d'unifier des situations apparemment très diverses.

Une multitude d'explications ont été proposées. Dans une perspective d'action syndicale et de prévention, le harcèlement moral est étroitement lié à l'évolution de l'organisation du travail. Toute réponse législative doit tenir compte de cette dimension collective pour être efficace. En bref, avant de discuter des "harceleurs" et des "harcelés", il est nécessaire de se pencher sur l'évolution de l'organisation du travail.

Vers des initiatives législatives communautaires ?

Le Parlement européen a consacré des débats au harcèlement moral sur la base d'un rapport présenté par M. Jan Andersson rédigé en juillet 2001. Les conclusions de ce rapport soulevaient l'ampleur prise par le harcèlement moral au cours de ces dernières années. Elles mettaient en avant sa dimension de genre et son rapport avec la multiplication des contrats à durée déterminée et l'aggravation de la précarité de l'emploi. Elles soulignaient notamment le fait que les femmes étaient majoritairement victimes de situations de harcèlement moral.

Dans sa résolution de septembre 2001, le Parlement européen invitait la Commission à présenter au plus tard en mars 2002, dans un livre vert, une analyse détaillée de la situation concernant le harcèlement moral au travail dans les Etats membres respectifs et à présenter ensuite, en octobre 2002 au plus tard, sur la base de cette analyse, un programme d'action concernant des mesures de dimension communautaire contre le harcèlement moral au travail. Le programme d'action devrait inclure un calendrier.

Dans sa communication de mars 2002 sur la stratégie communautaire pour la santé et la sécurité (2002-2006)¹, la Commission reconnaît que le harcèlement moral et la violence au travail sont des problèmes particuliers qui justifient une action législative. Elle ne précise pas quelle forme prendra cette initiative ni quel est le calendrier proposé.

Le harcèlement moral : un problème collectif lié à l'organisation du travail

Assiste-t-on à une explosion soudaine de perversité sur les lieux de travail ou peut-on déceler dans l'organisation du travail des caractéristiques qui accueillent, favorisent voire instrumentalisent les perversités individuelles ? La deuxième hypothèse semble plus solide.

Des situations de harcèlement peuvent se présenter dans des contextes autres que le travail : entre membres d'une même famille, entre voisins, à l'école (entre élèves ou entre élèves et enseignants), dans une association, un club sportif ou encore entre des artistes et leurs "fans". Ces situations s'inscrivent dans une dynamique profondément différente de celle des rapports de travail.

Trois éléments méritent d'être considérés à cet égard :

- Le rôle essentiel de la subordination propre au contrat de travail : les rapports de travail ne constituent pas un espace de liberté. La contrainte y joue un

rôle important mais cette contrainte ne s'exerce généralement pas de façon brutale. Elle se combine dans une large mesure avec une certaine adhésion des travailleurs qui trouvent dans le travail un sens, une dignité, des possibilités de réalisation personnelle. Le harcèlement moral se situe souvent dans une zone grise située entre la contrainte pure et simple exercée par la hiérarchie et l'appel à l'adhésion aux objectifs de la hiérarchie du collectif de travail et de chacun des travailleurs qui le composent.

- Par sa durée : la relation de travail constitue un cadre privilégié pour l'exposition à des actes répétés.

- L'investissement psychologique et affectif du sujet dans le travail est important et il marque fortement les rapports entre les personnes sur un même lieu de travail. Cela contribue à expliquer la gravité de la déstabilisation subie lorsque des atteintes sont portées à la dignité.

D'autre part, une observation empirique permet de dégager une typologie des finalités du harcèlement moral propres aux rapports de travail.

Outre la satisfaction de pulsions individuelles qui, dans

¹ Voir : "Un constat lucide, des moyens insuffisants", *Newsletter du BTS*, n° 18, mars 2002, pp. 3-6.

certain cas, peut apparaître comme la finalité principale, l'on relève plus fréquemment d'autres finalités :

- La volonté de contraindre des travailleurs à démissionner sans devoir passer par une procédure de licenciement.
- La volonté de combattre un travailleur considéré comme un élément perturbateur de l'ordre hiérarchique de l'entreprise. Aujourd'hui la répression anti-syndicale passe souvent par le harcèlement moral.
- Une stratégie de gestion de l'ensemble du personnel (gestion par la peur, la destruction des identités collectives des collectifs de travail et la constitution d'une sorte de meute qui s'attaquera à tous les individus remettant en cause, d'une manière ou d'une autre, les contraintes de l'organisation du travail).

Harcèlement moral et organisation du travail

Tout ce qui a été mentionné plus haut ne suffit pas à expliquer l'actualité du thème. L'émergence rapide du harcèlement moral en tant que problème de santé au travail s'explique par les transformations de l'organisation du travail. Un des effets pernicieux de l'idéologie de la compétitivité est la mise en concurrence entre travailleurs, entre services. Dans un climat de "guerre de tous contre tous", l'on comprend que les pires dérives soient possibles voire stimulées. Sans entrer dans une analyse détaillée de celles-ci², nous voudrions souligner certains éléments.

- Autonomie contrôlée et destruction des solidarités collectives : une partie des contraintes est exercée directement dans les collectifs de travail.
- L'investissement dans le travail qui est exigé dans la plupart des entreprises implique une sorte de subordination sans limites des besoins individuels aux impératifs de la production (au sens large).
- L'intensification du travail passe par une chasse aux "temps morts" (du point de vue de la rentabilité immédiate du capital) qui sont aussi les temps sociaux indispensables à une maîtrise réelle de l'activité par les collectifs de travail.
- L'intensification du travail produit des pathologies très différenciées selon les individus. Lorsque certains d'entre eux "craquent", il peut se produire une sorte d'effet "repoussoir" parmi leurs collègues qui se sentent menacés eux-mêmes et cherchent à nier les problèmes.

Sur la base des données de l'enquête sur les conditions de travail de la Fondation de Dublin, l'on peut observer une forte corrélation entre les nouveaux modes de gestion du travail et le phénomène du harcèlement moral. Véronique Daubas-Letourneux et Annie Thébaud ont dégagé une typologie des organisations

du travail sur la base des principaux paramètres couverts par l'enquête³. C'est, tant pour les femmes que pour les hommes, dans l'ensemble qu'elles caractérisent comme "le travail flexible" que le harcèlement moral est le plus répandu et est lié à des niveaux de stress très élevés. Cet ensemble est caractérisé à la fois par une forte flexibilité des temps de travail, un rythme de type marchand (qui est fonction de la demande de clients ou d'usagers) et la mise en place de procédures de contrôle de la qualité.

Harcèlement moral et déterminants sociaux

L'organisation du travail est liée à des déterminants sociaux plus généraux qu'elle intègre dans le fonctionnement des entreprises. Il existe souvent de fortes corrélations entre le harcèlement moral et ces déterminants.

- Division sexuelle du travail : le harcèlement moral est souvent sexiste même s'il n'est pas nécessairement sexuel (dans sa finalité). D'après certains auteurs, il s'inscrit dans le cadre de la construction sociale du pouvoir masculin sur les lieux de travail. Empiriquement, l'on observe que les femmes sont plus souvent victimes de harcèlement moral que les hommes (9% contre 7% d'après les données de l'enquête sur les conditions de travail de la Fondation de Dublin⁴). Il y a une certaine corrélation entre les secteurs les plus affectés (administration publique, commerce, banque, etc.) et la division sexuelle du travail.
- Précarisation : comme pour toutes les autres questions de santé au travail, il apparaît que les travailleurs précarisés (intérimaires, contrats à durée déterminée, etc.) peuvent moins facilement mettre en place des stratégies de défense et sont vraisemblablement des victimes privilégiées. La question est sans doute moins liée au statut juridique qu'à la difficulté d'intégration ou à la peur du chômage.
- Autres facteurs de discrimination. En France, 50% des cas de racisme signalés au service national d'aide (numéro 114) concernent les rapports de travail contre 10% qui concernent la police et l'école. Les services d'aide concernant les actes d'homophobie signalent également que le travail reste le principal lieu de discrimination contre les homosexuel(le)s⁵. Certes, toute discrimination ne passe pas par du harcèlement moral mais celui-ci reste une technique privilégiée pour affaiblir la position de la personne discriminée et porter atteinte à sa dignité.

La législation suédoise

La Suède a joué un rôle de pionnier en adoptant la première réglementation consacrée au harcèlement moral dès 1993.

² Pour une analyse de l'évolution de l'organisation du travail, voir : T. Coutrot, *L'entreprise néo-libérale, nouvelle utopie capitaliste ?*, Paris, La Découverte, 1998 et T. Coutrot, *Critique de l'organisation du travail*, Paris, La Découverte, 1999.

³ V. Daubas-Letourneux et A. Thébaud, *Organisation du travail et santé dans l'Union européenne*, Dublin, 2002. Le texte intégral du rapport peut être consulté sur le site : www.eurofound.ie/publications/files/EF0206FR.pdf.

⁴ Les données suédoises qui ne portent pas sur la perception du harcèlement moral mais sur les seuls cas ayant donné lieu à une incapacité de travail mettent en évidence qu'ils concernent surtout des femmes (autour de 75% en 1997-1998). Voir : E. Menckel, "Threats, Violence and Harassment in School and Work-life", in S. Marklund (ed.) *Worklife and Health in Sweden 2000*, Stockholm, National Institute for Working Life, 2001.

⁵ Voir pour la France : C. Daumas, "Au bureau pour vivre gay, vivons cachés", *Libération*, 22 novembre 1999. Pour l'Italie, voir les documents du bureau "Nuovi Diritti" de la CGIL qui peuvent être consultés sur le site <http://www.cgil.it/org.diritti/home-page/index.htm>.

Cette réglementation inscrit la lutte contre le harcèlement moral dans le cadre de l'obligation générale de prévention de l'employeur. Sur la base de la loi de 1977 sur le milieu de travail, l'inspection du travail dispose d'un pouvoir réglementaire propre. Elle a adopté le 21 septembre 1993, une ordonnance sur le harcèlement moral (*Victimization at work*).

Cette ordonnance (AFS 1993 :17) extrêmement concise comprend 6 articles⁶ :

- définition du harcèlement moral comme "des actions répréhensibles ou clairement négatives qui sont dirigées contre des travailleurs individuels de façon offensive et peuvent avoir pour résultat de mettre ces travailleurs hors de la communauté de travail";
- obligation de l'employeur d'organiser le travail de manière à prévenir le harcèlement moral;
- adoption d'une politique explicite sur ce point;
- nécessité de procéder à une détection précoce et d'intervenir en rectifiant "les conditions de travail insatisfaisantes, les problèmes de l'organisation du travail ou les déficiences concernant la coopération" qui peuvent constituer la base du harcèlement moral;
- adoption de mesures si le harcèlement moral devient apparent (sorte de "prévention secondaire");
- soutien aux victimes et procédures spécifiques à cet effet.

Conformément à la pratique suédoise, cette ordonnance est complétée par une recommandation générale qui va aider les différents intervenants à comprendre le contenu de la réglementation et qui servira de base à une action homogène de l'inspection du travail. La recommandation générale est toute entière axée sur l'analyse des facteurs collectifs liés à l'organisation du travail.

La législation française

Une proposition de loi sur le harcèlement moral au travail avait été déposée le 14 décembre 1999 par le groupe communiste à l'Assemblée nationale. L'origine immédiate de cette proposition se trouvait dans le débat parlementaire sur le conflit social à l'usine Daewoo en Lorraine. Celui-ci avait révélé des pratiques de gestion incompatibles avec la dignité humaine. En particulier, des membres du personnel étaient contraints de passer des journées entières dans des chambres de sanction, sans rien faire ou étaient affectés à des tâches dévalorisantes tel que le ramassage de mégots de cigarettes (on appelait cela "passer à la No Division" !). Ces brimades frappaient tout particulièrement les travailleuses et travailleurs qui revenaient d'un congé de maternité, de congés payés ou d'un arrêt maladie⁷. La Commission Nationale



FIOM Bulletin - Health and Safety

Consultative des Droits de l'Homme avait adopté le 29 juin 2000 un avis sur le harcèlement moral dans les relations de travail qui pressait le législateur à intervenir. En avril 2001, le Conseil Economique et Social avait adopté un avis qui a exercé une influence importante sur l'élaboration de la législation. Celle-ci a vu le jour dans le cadre de la loi de modernisation sociale du 17 janvier 2002.

Cette loi introduit de nouvelles dispositions dans le Code du travail qui font entrer la lutte contre le harcèlement moral dans le cadre général des obligations de l'employeur en matière de santé et de sécurité.

La définition du harcèlement moral a donné lieu à un débat important. Le nouvel article L 122-49 indique "(qu') aucun salarié ne doit subir les agissements répétés de harcèlement moral qui ont pour objet ou pour effet une dégradation des 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". L'Assemblée nationale avait adopté un texte différent qui faisait référence à "des agissements d'un employeur, de son représentant ou de toute personne abusant de l'autorité que lui confèrent ses fonctions". A la suite des amendements votés par le Sénat, la notion d'abus d'autorité n'a pas été retenue et le harcèlement moral peut également s'appliquer à des relations entre collègues ou être imputé à une personne se trouvant dans une position hiérarchique inférieure à celle de la victime.

Le dispositif de prévention mis en place privilégie une approche collective. C'est dans le cadre de sa politique générale de prévention que l'employeur doit combattre les risques liés au harcèlement moral. Le Code du travail a été modifié de manière à indiquer explicitement que l'obligation de sécurité de l'employeur couvrait la santé "physique et mentale".

⁶ Cette ordonnance et la recommandation qui lui est liée peuvent être consultées en anglais sur le site internet : <http://www.av.se/english/legislation/afs/eng9317.pdf>.

⁷ La révélation des méthodes de gestion de Daewoo avait particulièrement choqué l'opinion en raison des aides publiques très importantes dont cette entreprise avait bénéficié pour s'installer dans une région durement frappée par les restructurations.

Les Comités de Sécurité et Hygiène sont compétents pour traiter du harcèlement moral et proposer des actions de prévention dans ce domaine. Par contre, l'intervention des services de prévention n'a pas fait l'objet de développements importants dans la législation française qui se borne à préciser que le médecin du travail peut proposer au chef d'entreprise des mesures individuelles telles que mutations ou transformations de postes justifiées par des considérations relatives à la santé physique et mentale des travailleurs. Une telle concision s'explique certainement par le fait que le débat sur l'évolution des services de prévention se poursuit et que la composition multidisciplinaire des services de santé au travail n'a pas encore fait l'objet d'une réglementation précise.

L'approche collective est complétée par un ensemble de procédures destinées à traiter des cas individuels. D'une part, la procédure d'alerte dont disposent les délégués du personnel en cas d'atteinte aux droits des personnes et des libertés individuelles a été étendue aux cas d'atteinte "à la santé physique et mentale" des travailleurs. Dès que l'employeur a été saisi par un délégué du personnel, il est tenu de procéder sans délai à une enquête avec le délégué et de prendre toutes les dispositions nécessaires pour remédier à la situation. En cas de carence de la part de l'employeur ou de divergence entre l'employeur et le délégué sur la réalité du problème, le délégué peut saisir, suivant une procédure d'urgence, une juridiction du travail. Le juge peut ordonner toutes les mesures propres à faire cesser l'atteinte à la santé et assortir sa décision d'une astreinte.

Une procédure de médiation est également mise en place tant pour les victimes de harcèlement sexuel que de harcèlement moral. Le médiateur doit être choisi en dehors de l'entreprise sur une liste de personnalités établie par l'autorité publique.

Des procédures judiciaires peuvent être intentées par la victime ou, avec son accord, par les organisations syndicales. Des sanctions pénales ont été instaurées. Le tribunal peut ajourner le prononcé de la peine en enjoignant à l'employeur d'adopter des mesures définies par le tribunal ou de définir lui-même, après consultation des représentants des travailleurs, des mesures propres à mettre fin au harcèlement.

La charge de la preuve a été aménagée sur le modèle des dispositions concernant la lutte contre les discriminations. Le travailleur doit présenter des éléments de fait laissant supposer l'existence d'un harcèlement. Il appartient alors à la partie défenderesse de prouver que ses agissements ne sont pas constitutifs de harcèlement et que sa décision est justifiée par des éléments objectifs étrangers à tout harcèlement. Cet aménagement

de la charge de la preuve ne s'applique pas en matière pénale.

La nouvelle législation organise également la protection des victimes et des témoins contre les licenciements ou contre toute mesure discriminatoire.

Des mesures spécifiques ont été adoptées pour la fonction publique.

La législation belge

La loi du 11 juin 2002 concerne la violence, le harcèlement moral et le harcèlement sexuel au travail. Dès lors, elle est appelée à intervenir dans des situations assez différentes. Dans certains domaines, les faits visés concernent des rapports entre les personnes au sein d'une même entreprise ou d'un même lieu de travail. Dans d'autres, notamment en ce qui concerne la violence physique, ils se rapporteront plus souvent aux rapports entre des travailleurs et des usagers, des clients ou tout simplement des personnes qui ont accès aux lieux de travail. Le champ d'application personnel de la loi est également très vaste. Il englobe l'ensemble des travailleurs (y compris la fonction publique), une partie de la population scolaire et étudiante, les travailleurs volontaires dès lors qu'ils se trouvent sous l'autorité de quelqu'un, etc. La loi s'applique partiellement aux travailleurs domestiques qui, en Belgique, continuent à être exclus des dispositions générales concernant la santé au travail.

Cette loi intègre l'ensemble des nouvelles dispositions dans le cadre de la loi du 4 août 1996 sur le bien-être des travailleurs. Cela signifie que l'ensemble des dispositifs de prévention redéfinis à l'occasion de la transposition de la directive-cadre en Belgique interviendront dans le domaine du harcèlement moral (ainsi que du harcèlement sexuel et de la prévention de la violence). Une telle approche constitue une rupture par rapport à la politique suivie en matière de harcèlement sexuel qui favorisait une approche individuelle centrée sur la victime. Il semble bien que l'expérience a montré les graves limites de ce genre d'approche. Si on la compare à la législation française, la législation présente d'importantes ressemblances; mais elle est beaucoup plus précise en ce qui concerne le rôle des services de prévention et les procédures de médiation.

Le harcèlement moral est défini comme les conduites abusives et répétées de toute origine, externe ou interne à l'entreprise ou l'institution, qui se manifestent notamment par des comportements, des paroles, des intimidations, des actes, des gestes et des écrits

unilatéraux⁸, ayant pour objet ou pour effet de porter atteinte à la personnalité, la dignité ou l'intégrité physique ou psychique d'un travailleur lors de l'exécution de son travail, de mettre en péril son emploi ou de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant.

L'employeur est tenu de mettre en place des dispositifs de prévention concernant la violence, le harcèlement moral et le harcèlement sexuel qui portent en tout cas sur les éléments suivants :

- les aménagements matériels des lieux de travail;
- la définition des moyens mis à la disposition des victimes (notamment ses rapports avec la personne de confiance et le conseiller spécialisé au sein du service de prévention);
- l'investigation rapide et impartiale des faits;

- l'accueil et l'aide à donner aux victimes;
- les mesures de prise en charge et de remise au travail des victimes;
- les obligations de la ligne hiérarchique dans la prévention des situations envisagées;
- l'information et la formation des travailleurs;
- l'information du comité de prévention et de protection au travail (CPPT).

L'employeur doit désigner un conseiller en prévention spécialisé dans les aspects psychosociaux et de la violence au travail, le harcèlement moral et le harcèlement sexuel au sein de son service interne de prévention. A défaut, cette fonction doit être assurée par un conseiller en prévention du service externe de prévention⁹. Ce conseiller en prévention spécialisé ne peut pas être un médecin du travail.

Harcèlement moral et harcèlement sexuel

La nouvelle législation traite les deux questions dans un même contexte et avec les mêmes procédures. Il s'agit là d'une innovation importante.

Une des graves limites des législations actuelles sur le harcèlement sexuel est de l'avoir considéré de façon trop exclusive comme un harcèlement dont les finalités se situent dans un rapport entre deux individus dont l'un cherche à contraindre l'autre à des rapports sexuels. Le harcèlement sexuel est aussi l'expression de rapports de genre dans le travail, ce qui implique qu'une approche préventive ne peut se limiter à l'écoute et au soutien des victimes et à la sanction des abuseurs. Jusqu'à présent, les dispositions dans le domaine du harcèlement sexuel n'abordent généralement pas l'organisation du travail et les déterminants collectifs liés au pouvoir masculin dans l'entreprise. Il y a certainement une différence entre harcèlement moral et harcèlement sexuel. Le harcèlement sexuel a généralement une finalité individuelle de nature sexuelle. Cependant, il peut aussi relever du harcèlement moral notamment en consacrant la division sexuelle du travail, ce qui apparaît très clairement dans l'intensité toute particulière du harcèlement sexuel dans des situations de domination masculine marquée - par exemple, vis-à-vis du personnel domestique ou dans des secteurs et professions traditionnellement réservés aux hommes - comme l'armée ou la police, le bâtiment ou certaines professions techniques presque exclusivement masculines.

⁸ L'avant-projet de loi préparé par le ministère du Travail mentionnait explicitement les modes d'organisation du travail.

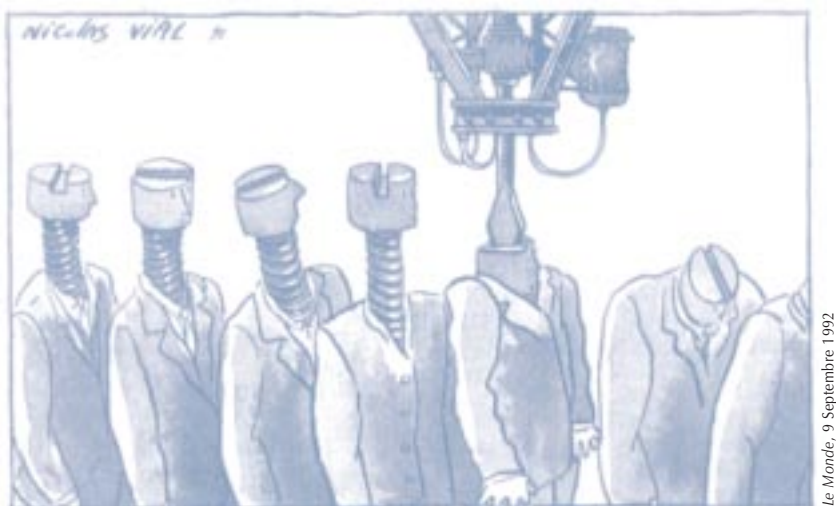
⁹ En Belgique, toute entreprise d'au moins 20 travailleurs, quel que soit son secteur d'activité, doit disposer d'un service interne de prévention. Les entreprises de moins de 20 travailleurs qui ne disposent pas d'un tel service et les entreprises dont le service interne n'est pas à même de remplir l'ensemble des missions prévues par la législation doivent être affiliées à un service externe de prévention inter-entreprises regroupant des spécialistes de cinq disciplines (médecine du travail, sécurité, hygiène industrielle, ergonomie, charge psychosociale).

Toute entreprise, quelle que soit sa taille, doit donc disposer d'un conseiller en prévention spécialisé. Par ailleurs, l'employeur peut également désigner une ou plusieurs personnes de confiance qui jouent le rôle de "première ligne" d'intervention dans l'accueil des victimes et tente une conciliation informelle.

L'ensemble de ces mesures (prévention planifiée, désignation d'un conseiller en prévention spécialisé et désignation des personnes de confiance) requiert l'accord préalable des représentants des travailleurs qui exercent donc, dans ce domaine, un pouvoir de codécision.

Les procédures mises en place sont de différents ordres. Les victimes peuvent recourir à des procédures

internes dans l'entreprise en s'adressant à la personne de confiance ou au conseiller en prévention spécialisé (du service interne quand il y en a un ou du service externe). Des recours sont également prévus auprès de l'inspection médicale du travail soit parce que les procédures internes n'ont pas abouti soit parce que la victime n'a pas confiance dans celles-ci. A défaut de médiation, des procédures judiciaires sont également prévues. Elles peuvent être intentées directement par la victime ou par des organisations syndicales ou des associations. La législation belge a également prévu des mesures de protection contre le licenciement et contre des modifications unilatérales des conditions de travail en faveur des victimes qui déposent une plainte motivée. La charge de la preuve a été aménagée de façon très comparable à la nouvelle législation française. ■



La situation au Royaume-Uni

Le droit anglais offre actuellement des réponses très limitées parce qu'elles sont centrées sur les dimensions individuelles du harcèlement moral.

Il porte sur trois aspects.

- Le *Protection from Harassment Act 1997* crée à la fois une action civile (réparation d'un "tort") et deux actions pénales avec possibilité pour le juge de procéder à des injonctions adressées aux auteurs du harcèlement. La loi ne vise pas spécifiquement le harcèlement dans les rapports de travail même si elle n'exclut pas cette situation. Elle procède à une définition circulaire du harcèlement qui incrimine toute conduite répétée (*course of conduct*) qui équivaut à du harcèlement ou dont on sait ou devrait savoir qu'elle équivaut à du harcèlement. La détermination des faits constitutifs du harcèlement est laissée aux tribunaux. Les poursuites pour harcèlement ont été assez nombreuses depuis l'adoption de la loi (près d'un millier de condamnations en 1998 d'après les statistiques citées par von Heussen). Mais un examen de la jurisprudence montre que la loi n'a pratiquement eu aucune utilité dans le cadre des rapports de travail. D'après une étude portant sur 168 cas en 1998¹⁰, la majorité des plaintes concernent la rupture d'une relation sentimentale (43%), des disputes personnelles (25%) ou des disputes portant sur des questions de propriété ou d'argent (14%). Les rapports de travail n'apparaissent pas en tant que tels (même si le lieu de travail peut être cité notamment dans l'hypothèse d'une rupture sentimentale entre deux collègues de travail).

- L'*Employment Rights Act 1996* contient une définition du licenciement (s95(1)) qui assimile au licenciement la démission d'un travailleur, avec ou sans préavis, motivée par la conduite de l'employeur.

- L'arrêt *Walker v. Northumberland CC* de 1976 constitue le point de départ d'une importante jurisprudence concernant la responsabilité civile des employeurs en cas de troubles psychiques liés à l'organisation du travail.

Pour remédier à ces insuffisances, une proposition parlementaire, le *Dignity at Work Bill* est actuellement en discussion. Cette initiative remonte à 1997. Elle avait été bloquée par le gouvernement conservateur de l'époque. La discussion a repris en décembre 2001 à la Chambre des Lords. Le projet n'examine pas les dimensions collectives ou liées à l'organisation du travail du harcèlement moral mais il préconise l'adoption par l'employeur d'une politique destinée à prévenir le harcèlement moral qui devrait être soumise à la consultation des représentants syndicaux et des délégués pour la sécurité.

¹⁰ Jessica Harris, *An evaluation of the use and effectiveness of the Protection from Harassment Act 1997*, Home Office Research Study 203, Londres, 2000.