

**Séminaire
Violence et harcèlement au travail**

BTS, 9 et 10 décembre 04

HARCÈLEMENT AU TRAVAIL

**Au regard de la législation européenne sur
la non-discrimination**

Isabelle Schömann
Institut Syndical Européen
Chercheur/Coordinateur NETLEX

HARCELEMENT EN DROIT EUROPEEN

- **Égalité de traitement sur le lieu de travail** : Directive 2000/78/CE du 27 novembre 2000 portant création d'un cadre général en faveur de l'égalité de traitement en matière d'emploi et de travail
- **Égalité de traitement** : Directive 2000/43/CE, du 29 juin 2000 relative à la mise en œuvre du principe de l'égalité de traitement entre les personnes sans distinction de race ou d'origine ethnique
- **Art. 13 Traité CE**: compétence communautaire pour lutter contre toute discrimination fondée sur le sexe, race, origine ethnique, religion ou convictions, handicap, age ou orientation sexuelle
 - ↳ **Art. II-81 Traité**: Est interdite toute discrimination fondée notamment sur le sexe, la race, la couleur, les origines ethniques ou sociales, les caractéristiques génétiques, la langue, la religion ou les convictions, les opinions politiques ou toute autre opinion, l'appartenance à une minorité nationale, la fortune, la naissance, un handicap, l'âge ou l'orientation sexuelle.

Le harcèlement: forme de discrimination

Article 2, Para. 3, Concept de harcèlement

un comportement indésirable {lié à la race ou à l'origine ethnique} a pour objet ou pour effet de porter atteinte à la dignité d'une personne et de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant. Dans ce contexte, la notion de harcèlement peut être définie conformément aux législations et pratiques nationales des États membres.

1. Généralités

Procédure d'infraction pour non/mauvaise transposition:

↪ GR, AU, LU, GR, FI (2000/43)

↪ GR, AU, LU, GR, FI, BE (2000/78)

- **Non-discrimination n'est pas une priorité en Europe (Cas: IS)**
- **Nécessaire adaptation des législations nationales (exception FI et IE)**
- **Transposition plurielle:** période supplémentaire, modification lois existantes, vote de lois, générale/propres à chaque directive ou lois spécifiques, droit social et/ou droit pénal, pas recours transposition négociée.

TRANSPOSITION

2. Harcèlement en droit national

Base constitutionnelle et/ou légale

Législations plutôt récentes; santé/sécurité au travail

Peu d'accords collectifs : DN, LU

Jurisprudence nationale croissante;

Instruments non contraignants: FI (code de conduite)

Harcèlement sexuel/physique => moral/psychologique

TRANSPOSITION

3. Impact du droit EU sur le droit national

- **Harcèlement: Impact substantiel**
 - **Définition (harcèlement moral et physique: BE, BU, DN, EE, FI, IT, LU, NL, NO, PT, PL), l'abus d'autorité (FR)**
 - **Champ d'application (FR, BE)**
- **Mais un impact inégal**
 - **Absence de référence au harcèlement:, HU, LT, SK**
 - **Restriction (harcèlement sexuel : LU, CZ, RO; harcèlement de genre: MT,CY, SI, EE; droit pénal : RO, EE; hiérarchie: NO)**
 - **Harcèlement (non) violent (LV) n'est pas discriminatoire.**

QUESTIONS JURIDIQUES LIEES AU HARCELEMENT 1.

- **Définition: harcèlement sexuel, moral, physique: subjectivité**
- **Champs d'application**
 - ↪ **Situation d'emploi/travail (accès à l'emploi, formation, conditions de travail) : quid du travail (quasi) indépendant, nouvelles formes d'emploi ?**
 - ↪ **Question des exceptions (service public, armée, exigences professionnelles, communautés religieuses): s'appliquent-elles au harcèlement ?**
- **Médiation (DK,SE,NL,FI) / inspection du travail**
- **La preuve**
 1. **Fréquence de l'acte de harcèlement (exclusion d'un acte ponctuel)**
 2. **Protection: victime, témoin, rapporteur: pas de licenciement possible**
 - ↪ **BU, EE PL: absence de protection**

QUESTIONS JURIDIQUES 2.

- **Charge de la preuve**

Principe du partage de la charge de la preuve: Le plaignant rapporte l'existence de faits qui permettent de présumer l'existence d'une discrimination directe ; **la partie défenderesse** doit de prouver qu'il n'y a pas eu violation du principe de l'égalité de traitement.

↪ **Charge de l'employeur: CZ, EE, PT; du plaignant: LU, FI (harcèlement psychologique)**

↪ **Charge de la preuve pèse sur les deux parties: IT**

- **Voix de recours (Art. 9):** Accès aux organisations ou personnes morales qui ont un intérêt légitime à agir + approbation du plaignant

↪ **Accès divers tribunaux (civil, pénal, administratif)**

↪ **Syndicats peuvent agir dans tous les EM; Associations: F, B, L, R.**

- **Réparation:** (Art: 14) Les sanctions ainsi prévues qui peuvent comprendre le versement d'indemnité à la victime, doivent être effectives, proportionnées et dissuasives

↪ **Éventail large des réparations possibles**

QUESTIONS JURIDIQUES 3.

La négociation d'un accord européen

- **Programme de travail des partenaires sociaux 2003-2005**

« Séminaire pour étudier la possibilité de négocier un accord volontaire. Calendrier : 2004-2005 ».

↪ **Qu'est qu'un accord volontaire?**

↪ **Motivation:** autonomie des parties de négocier un accord autonome sur un sujet déterminé en complément des législations européennes et nationales

↪ **Écueils:** interprétation, mise en œuvre, monitoring,

- **Autres instruments:**

↪ Accord cadre mis en œuvre par décision du conseil

↪ Cadre d'action vers des priorités communes

↪ Lignes directrices/code de conduite/orientations politiques

Le dialogue social dans le cadre des articles 138 et 139 Traite

