



# ASSEMBLÉE NATIONALE

13ème législature

## conditions de travail

Question écrite n° 8437

### Texte de la question

M. Louis Cosyns attire l'attention de M. le ministre du travail, des relations sociales et de la solidarité sur les phénomènes de harcèlement sur les lieux de travail. Aujourd'hui, il est difficile pour quelqu'un qui est harcelé de pouvoir rassembler des témoignages du fait que les éventuels témoins peuvent craindre des représailles de la part de l'employeur. Afin de permettre aux victimes de faire valoir leur droit, il lui demande de bien vouloir lui indiquer les mesures que le Gouvernement entend prendre en la matière et en particulier au regard du retournement de la charge de la preuve.

### Texte de la réponse

L'attention de M. le ministre du travail, des relations sociales, de la famille et de la solidarité a été appelée sur les phénomènes de harcèlement sur les lieux de travail. Le dispositif législatif actuel de lutte contre le harcèlement moral au travail apporte une réponse au plus grand nombre de victimes potentielles, qu'il s'agisse de salariés de droit privé ou de fonctionnaires, contre les agissements d'un supérieur hiérarchique, d'un collègue ou d'un tiers. Il prévoit également une protection tant pour les salariés ou fonctionnaires ayant subi le harcèlement, que pour ceux ayant témoigné, contre toute mesure de rétorsion faisant suite à la dénonciation de tels agissements. Les personnes victimes de discrimination ou de harcèlement sur le lieu de travail disposent d'un grand nombre de possibilités de recours. Ces dispositions législatives permettent la mobilisation de l'ensemble des acteurs pertinents. En cas de harcèlement au sein de l'entreprise, il appartient au chef d'entreprise de prendre toutes dispositions nécessaires en vue de prévenir ces agissements. Les délégués du personnel disposent quant à eux du droit d'alerte et de la possibilité d'action de substitution devant le juge. Le rôle du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail est étendu à la prévention du harcèlement. Par ailleurs, le médecin du travail dispose d'un fondement légal pour prendre en considération l'aptitude mentale d'un salarié lors de ses propositions de reclassement. Une procédure de médiation peut en outre être engagée par toute personne de l'entreprise s'estimant victime de harcèlement moral. Les salariés victimes ou témoins de discriminations ou de harcèlement disposent d'un recours devant le conseil de prud'hommes. Enfin, il faut rappeler que le recours au juge civil est facilité par l'aménagement de la charge de la preuve qui autorise la victime à présenter les éléments de fait laissant supposer l'existence d'une discrimination ou d'un harcèlement, et que au vu de ces éléments, l'auteur supposé doit prouver au juge que sa décision est justifiée par des éléments objectifs, étrangers à toute discrimination ou à tout harcèlement. D'une manière plus générale, la question de la souffrance au travail et de la prévention des risques psychosociaux (le harcèlement, la violence et l'intensité des conditions de travail) revêt une acuité croissante. Lors de la conférence tripartite sur l'amélioration des conditions de travail du 4 octobre 2007 qui réunissait, sous la présidence de monsieur le ministre du travail, des relations sociales, de la famille et de la solidarité les représentants des organisations patronales et des organisations syndicales les partenaires sociaux se sont engagés à procéder, par voie conventionnelle, à la transposition des accords européens du 8 octobre 2004 sur le stress et du 26 avril 2007 contre la violence et le harcèlement au travail. Parallèlement, face à la complexité des situations, à l'absence de définition stable des risques psychosociaux et d'indicateurs permettant de les identifier avec précision, il a paru nécessaire d'engager

un travail d'objectivation des données. En ce sens, le rapport de M. Nasse, magistrat honoraire, et M. Legeron, médecin psychiatre, sur la détermination, la mesure et le suivi des risques psychosociaux au travail, qui a été remis le 12 mars 2008 à M. le ministre du travail, des relations sociales, de la famille et de la solidarité, a permis d'aboutir aux propositions d'action suivantes : construire un indicateur global tiré d'une enquête nationale évaluant simultanément les conditions sociales de travail et l'état psychologique du sujet ; utiliser comme indicateurs spécifiques les enquêtes nationales existantes et développer des indicateurs spécifiques supplémentaires à partir des mouvements de main-d'oeuvre, des arrêts maladie de courte durée et des rapports de la médecine du travail et des inspecteurs du travail ; lancer des expériences pilotes dans la fonction publique ; analyser le rôle des incitations dans le fonctionnement de la branche accidents du travail et maladies professionnelles de la CNAM-TS ; recenser les suicides de salariés au travail et procéder à une analyse psychosociale de ces suicides (« autopsie psychologique ») ; lancer une campagne publique d'information sur le stress au travail ; former les acteurs au sein de l'entreprise et renforcer leur rôle (formation des « managers » ; rôle du CHSCT...) ; créer un portail internet pour l'information des entreprises et des salariés ; charger le futur conseil d'orientation des conditions de travail de suivre la mise en oeuvre de ces actions. Ces propositions seront prochainement examinées par les partenaires sociaux à l'occasion d'une deuxième conférence sur les conditions de travail.

## Données clés

**Auteur :** [M. Louis Cosyns](#)

**Circonscription :** Cher (3<sup>e</sup> circonscription) - Union pour un Mouvement Populaire

**Type de question :** Question écrite

**Numéro de la question :** 8437

**Rubrique :** Travail

**Ministère interrogé :** Travail, relations sociales et solidarité

**Ministère attributaire :** Travail, relations sociales, famille et solidarité

## Date(s) clé(s)

**Question publiée le :** 23 octobre 2007, page 6498

**Réponse publiée le :** 1<sup>er</sup> juillet 2008, page 5757