



**RÉPUBLIQUE
FRANÇAISE**

*Liberté
Égalité
Fraternité*

ÉTUDE D'IMPACT

Projet de loi autorisant la ratification de la Convention n° 190 de l'Organisation internationale du Travail relative à l'élimination de la violence et du harcèlement dans le monde du travail

NOR : EAEJ2107885L/Bleue-1

I- Situation de référence

Créée en 1919, l'organisation internationale du travail (OIT^[1]) est depuis 1946 une agence spécialisée de l'ONU. Son originalité réside dans sa structure tripartite qui réunit des représentants des gouvernements, employeurs et travailleurs de 187 Etats Membres. Sa mission est de protéger et promouvoir les droits de l'homme au travail : travail, emploi, protection sociale, dialogue social. A cette fin, elle établit des normes internationales, élabore des politiques et conçoit des programmes visant à promouvoir le travail décent pour tous les hommes et femmes dans le monde. La Conférence internationale du Travail (CIT) rassemble les délégués des gouvernements, des travailleurs et des employeurs des Etats membres de l'Organisation internationale du Travail. Elle élabore et adopte les normes internationales du travail.

Avant l'adoption de la Convention n°190, il n'existait pas de définition universellement admise en droit international des notions de violence ou de harcèlement dans le monde du travail. Comme l'indique de rapport *Des milieux de travail sûrs et sains exempts de violence et de harcèlement*¹ de l'OIT, les analyses statistiques sont rares et souvent menées de manière ponctuelle ; la sous-déclaration est importante et la comparabilité des données est problématique, du fait des différentes définitions utilisées. Cependant, certaines études et enquêtes menées dans plusieurs pays montrent l'ampleur du sujet. Ainsi, la sixième enquête européenne sur les conditions de travail de Eurofound (2015), indique qu'environ 16% des travailleurs (les femmes étant plus nombreuses que les hommes) déclarent être exposés à des incivilités et incidences de violence au travail : harcèlement (5% des répondants), violence physique (2%) et harcèlement sexuel (1%). Par ailleurs, le rapport de l'OIT précité indique qu'en 2015, la prévalence du harcèlement moral et du harcèlement en milieu de travail en France s'établissait à 12,2%, en hausse par rapport au taux de 9,5% de 2010.

II – Historique des négociations

Initialement, la proposition d'élaborer une norme sur la violence a été formulée pour donner suite à la résolution concernant l'égalité entre femmes et hommes au cœur du travail décent. Cette résolution, adoptée lors de la 98^e session de la Conférence internationale du Travail en 2009, prône l'interdiction de la violence sexiste sur le lieu de travail et la mise en place de politiques, programmes, lois et autres mesures de prévention. La proposition a été présentée à plusieurs reprises au Conseil d'administration. A sa 323^{ème} session en mars 2015, il s'est déclaré favorable à l'inscription de la question à l'ordre du jour d'une CIT.

Lors de sa 325^{ème} session en octobre 2015, le Conseil d'administration a décidé « *d'inscrire à l'ordre du jour de la 107^{ème} session (juin 2018) de la Conférence une question sur "La violence contre les femmes et les hommes dans le monde du travail" en vue d'une action normative* » et « *d'organiser une réunion tripartite d'experts chargée de donner des orientations sur la base desquelles le Conseil d'administration examiner[ait], à sa 328^e session (novembre 2016), les préparations pour la première discussion par la Conférence des possibles instruments* ».

La réunion tripartite d'experts s'est tenue du 3 au 6 octobre 2016 et a débouché sur une série de conclusions. Parmi ces conclusions, il a été proposé d'employer les termes « *violence et harcèlement* » à la place de « *violence* » uniquement. Les experts ont également conclu que les normes internationales du travail « *ne définissent pas la violence et le harcèlement, ne fournissent pas d'orientation sur la manière de traiter leurs différentes formes et ne couvrent pas tous les travailleurs. En outre, [elles] ne prévoient pas d'approche intégrée, élément crucial pour agir efficacement contre la violence et le harcèlement dans le monde du travail. Tout en reconnaissant qu'il est nécessaire d'améliorer l'application des normes internationales du travail existantes et d'adopter une série d'autres mesures, les experts conviennent de la pertinence de l'adoption d'un ou de plusieurs instruments. Cela pourrait permettre de parvenir à une*

^[1] <https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/history/lang--fr/index.html>

¹ [Des milieux de travail sûrs et sains exempts de violence et de harcèlement](#), OIT, juillet 2020.

compréhension commune de ce que recouvre l'expression de la violence et du harcèlement et des outils nécessaires pour la combattre. »

En 2017, l'OIT a envoyé aux Etats membres un questionnaire destiné à préparer le nouvel instrument sur la violence et le harcèlement dans le monde du travail. Le Gouvernement français y a répondu, après avoir consulté les partenaires sociaux français, conformément à la Convention (n°144) sur les consultations tripartites relatives aux normes internationales du travail². Ces réponses ont permis au Bureau international du travail (BIT) d'élaborer un projet de texte, qui a servi de base lors des premières discussions au sein de la commission sur la violence et le harcèlement dans le monde du travail.

La question de la violence et du harcèlement a été traitée au cours de deux discussions en Conférence internationale du travail :

- la 107^{ème} CIT de juin 2018, du 28 mai au 8 juin 2018 ;
- la 108^{ème} CIT de juin 2019, du 10 au 21 juin 2019.

Lors de la 107^{ème} CIT de juin 2018, la commission a notamment décidé que le projet d'instrument prendrait la forme d'une convention complétée d'une recommandation. A la suite de la CIT de 2018, le projet d'instrument a été revu par le BIT, qui a proposé un projet amendé en août 2018, sur la base duquel les Etats membres ont à nouveau été consultés. Suite aux réponses reçues, le BIT a proposé un nouveau projet de texte le 28 février 2019.

La deuxième discussion du texte a eu lieu lors de la 108^{ème} CIT de juin 2019. L'OIT étant tripartite, les gouvernements et partenaires sociaux du monde entier ont dû trouver des consensus sur des sujets complexes : le champ d'application de la convention, la définition conjointe de la violence et du harcèlement, la responsabilité des différents acteurs (employeurs, gouvernements, travailleurs), la mention des LGBTI dans la convention ou la recommandation, ou encore la question des effets de la violence domestique sur le monde du travail.

La France a joué un rôle important dans les travaux de la Commission sur la violence et le harcèlement dans le monde du travail. En effet, à la demande de l'ensemble des Etats membres de l'Union européenne, elle en a été la porte-parole et membre du comité de rédaction des conclusions. Elle a défendu une position de compromis tout au long des travaux.

Après des négociations menées pendant deux CIT et de nombreuses réunions informelles, la Convention n°190 a finalement fait l'objet d'un large consensus. En effet, la convention et la recommandation ont largement dépassé la barre des deux tiers des suffrages nécessaires à leur adoption : 439 voix pour, 7 contre et 30 abstentions concernant la convention et 397 voix pour, 12 contre et 44 abstentions concernant la recommandation.

Suite à la Conférence internationale du travail de juin 2019, la ministre du Travail, Muriel Pénicaud, s'était engagée à entamer le processus de ratification rapidement.

III. Objectifs de la Convention

La Convention n°190 est la première norme internationale qui vise à mettre un terme à la violence et au harcèlement dans le monde du travail. Elle est accompagnée par la Recommandation (n° 206) sur la violence et le harcèlement³, texte non juridiquement contraignant qui précise les modalités de sa mise en œuvre.

² [Convention \(n° 144\) sur les consultations tripartites relatives aux normes internationales du travail, 1976.](#)

³ [Recommandation \(n° 206\) sur la violence et le harcèlement, 2019.](#)

La Convention donne une définition au concept de « *violence et harcèlement* » et se fixe pour objet de protéger les travailleurs et les autres personnes dans le monde du travail. S'appliquant aussi bien au secteur public qu'au secteur privé, elle couvre la violence et le harcèlement qui s'exercent « *à l'occasion, en lien avec ou du fait du travail* ».

La Convention reconnaît « *le droit de toute personne à un monde du travail exempt de violence et de harcèlement* » et rappelle aux membres de l'OIT « *l'importante responsabilité de promouvoir un environnement général de tolérance zéro à l'égard de la violence et du harcèlement* ». Le texte impose aux Etats d'adopter une approche inclusive, intégrée et tenant compte des considérations de genre afin de prévenir et d'éliminer la violence et le harcèlement dans le monde du travail. Les Etats doivent également prendre des mesures visant à garantir des moyens de recours et de réparation. Les employeurs ont également un rôle important à jouer en matière de prévention de la violence et du harcèlement.

Dans le détail, la Convention comprend un préambule et vingt articles ainsi qu'il suit :

Le titre I concerne les définitions de violence et harcèlement.

L'article 1 présente les définitions des expressions « violence et harcèlement » et « violence et harcèlement fondés sur le genre ».

L'article 1.1 donne la définition de l'expression « violence et harcèlement ».

L'article 1.2 donne la définition de l'expression « violence et harcèlement fondés sur le genre », qui est comprise dans l'expression « violence et harcèlement ».

Le titre II s'attache à définir le champ d'application de la convention.

L'article 2 définit le champ d'application de la Convention et les personnes ou secteurs concernés par la convention.

L'article 2.1 définit les personnes qui sont protégées par la convention : les travailleurs, quel que soit leur statut contractuel, les personnes en formation dont les stagiaires et apprentis, les travailleurs licenciés, les bénévoles, les personnes à la recherche d'un emploi, les employeurs, etc.

L'article 2.2 précise que la Convention s'applique à tous les secteurs, y compris le secteur public et l'économie informelle.

L'article 3 définit les lieux ou situations de travail auxquels s'applique la convention :

a) sur le lieu de travail ;

b) sur les lieux où le travailleur est payé, prend ses pauses, utilise des installations sanitaires ou des vestiaires ;

c) à l'occasion de déplacements, de formations, d'événements liés au travail ;

d) dans le cadre de communications liées au travail ;

e) dans le logement fourni par l'employeur ;

f) pendant les trajets entre le domicile et le lieu de travail.

Le titre III traite des principes fondamentaux de la convention.

L'article 4.1 impose aux Etats de respecter, promouvoir et réaliser le droit à un monde du travail exempt de violence et de harcèlement.

L'article 4.2 décline les mesures qui doivent être prises par les Etats afin de prévenir et d'éliminer la violence et le harcèlement dans le monde du travail :

- a) interdire en droit la violence et le harcèlement ;
- b) mener des politiques traitant de la violence et du harcèlement ;
- c) adopter une stratégie globale pour prévenir et combattre la violence et le harcèlement ;
- d) établir ou renforcer des mécanismes de contrôle de l'application et du suivi ;
- e) garantir l'accès à des moyens de recours et de réparation et au soutien des victimes ;
- f) prévoir des sanctions ;
- g) sensibiliser et élaborer des outils, orientations et activités d'éducation et de formation ;
- h) garantir l'existence de moyens d'inspection et d'enquête efficaces.

L'article 4.3 mentionne la nécessité de reconnaître les fonctions et rôles différents et complémentaires des gouvernements, des employeurs et des travailleurs.

L'article 5 rappelle l'obligation de respecter, promouvoir et réaliser les principes et droits fondamentaux au travail.

L'article 6 impose d'adopter une législation et des politiques garantissant le droit à l'égalité et à la non-discrimination dans l'emploi et la profession, notamment pour les personnes appartenant à des groupes vulnérables.

Le titre IV détaille les mesures de protection et prévention prévues par la convention.

L'article 7 impose d'adopter une législation qui définit et interdit la violence et le harcèlement dans le monde du travail, y compris la violence et le harcèlement fondés sur le genre.

L'article 8 décline les mesures à prendre pour prévenir la violence et le harcèlement :

- a) reconnaître le rôle des pouvoirs publics concernant les travailleurs de l'économie informelle ;
- b) identifier les secteurs ou professions et modalités de travail qui exposent davantage les travailleurs à la violence et au harcèlement ;
- c) prendre des mesures pour protéger ces personnes.

L'article 9 traite des mesures que doivent prendre les employeurs pour prévenir la violence et le harcèlement :

- a) adopter et mettre en œuvre une politique du lieu de travail relative à la violence et au harcèlement ;
- b) tenir compte de la violence et du harcèlement dans la gestion de la sécurité et de la santé au travail ;

c) identifier les dangers, évaluer les risques de violence et de harcèlement et prendre des mesures pour les prévenir ;

d) fournir des informations et une formation sur les dangers et les risques de violence et de harcèlement identifiés et sur les mesures de prévention et de protection correspondantes.

Le titre V, qui ne comprend que l'article 10, traite du contrôle de l'application et des moyens de recours et de réparation. Il détaille les mesures à prendre en matière de violence et de harcèlement dans le monde du travail :

a) suivre et faire appliquer la législation nationale ;

b) garantir un accès à des moyens de recours et de réparation et à des mécanismes et procédures de signalement et de règlement des différends, tels que :

- des procédures de plainte et d'enquête et des mécanismes de règlement des différends au niveau du lieu de travail ;
- des mécanismes de règlement des différends extérieurs au lieu de travail ;
- des tribunaux et autres juridictions ;
- des mesures de protection des plaignants, victimes, témoins et lanceurs d'alerte ;
- des mesures d'assistance juridique, sociale, médicale ou administrative.

c) protéger la vie privée des personnes concernées et la confidentialité ;

d) prévoir des sanctions ;

e) prévoir que les victimes de violence et de harcèlement fondés sur le genre auront accès aux moyens et mécanismes décrits dans l'article 10b), tenant compte des considérations de genre ;

f) reconnaître les effets de la violence domestique et atténuer son impact dans le monde du travail ;

g) garantir le droit de retrait pour tout travailleur qui a des motifs raisonnables de penser qu'une situation présente un danger imminent et grave pour sa vie, sa santé ou sa sécurité, en raison de violence et de harcèlement ;

h) veiller à ce que l'inspection du travail et d'autres autorités compétentes soient habilitées à traiter la question de la violence et du harcèlement dans le monde du travail.

Le titre VI, qui ne comprend que l'article 11, est intitulé « orientations, formation et sensibilisation » et mentionne la nécessité pour les États de s'efforcer de garantir que :

a) des politiques nationales pertinentes, par exemple celles sur la sécurité et santé au travail, traitent de la question de la violence et du harcèlement dans le monde du travail ;

b) des orientations, ressources, formations ou autres outils sont mis à la disposition des employeurs, des travailleurs et des autorités compétentes ;

c) des initiatives telles que des campagnes de sensibilisation sont prises en la matière.

Le titre VII, qui contient le seul article 12, indique les méthodes d'application de la convention, à savoir la législation nationale, les conventions collectives ou toutes autres mesures conformes à la pratique nationale, y compris en étendant ou en adaptant des mesures existantes ou en élaborant des mesures spécifiques.

Le titre VIII précise les dispositions finales de la convention.

Les articles 13 à 20 précisent les dispositions finales de la convention :

- les ratifications sont communiquées au directeur général du bureau international du travail (BIT) (article 13) ;

- la convention ne lie que les membres qui l'ont ratifiée ; elle entre en vigueur douze mois après l'enregistrement au BIT des ratifications de deux parties ; par la suite, elle entre en vigueur pour chaque membre douze mois après la date où sa ratification a été enregistrée (article 14) ;

- la convention peut être dénoncée à l'expiration d'une période de dix ans après la date de mise en vigueur initiale de la convention ; sans dénonciation pendant cette période, l'État est lié pendant une nouvelle période de dix années (article 15) ;

- le directeur général du BIT effectue l'enregistrement et la notification de toutes les ratifications et dénonciations (article 16) ;

- le directeur général du BIT s'assure de l'enregistrement des ratifications et dénonciations auprès du Secrétaire général des Nations Unies (article 17) ;

- le conseil d'administration du BIT peut présenter un rapport sur l'application de la convention à chaque fois qu'il le juge nécessaire et examine s'il y a lieu d'inscrire à l'ordre du jour de la Conférence générale la question de sa révision totale ou partielle (article 18) ;

- l'article 19 précise les modalités de dénonciation, d'application et de ratification de la convention en cas de révision totale ou partielle de cette dernière ;

- l'article 20 indique que les versions française et anglaise font également foi.

IV. Conséquences estimées de la mise en œuvre de la Convention

Cet accord emporte des conséquences sociales et juridiques, sans entraîner de conséquences économiques, financières et environnementales.

1. Conséquences juridiques

a) Conséquences sur l'ordre juridique interne

La législation française est déjà conforme aux dispositions de la Convention n°190 de l'OIT (ci-après intitulée « la Convention »), objet de la présente autorisation de ratification. La ratification de la Convention ne nécessite aucune modification du droit du travail interne. Il incombe à l'employeur une obligation générale de sécurité. Au titre de l'article L.4121-1 du code du travail, il est tenu de prendre toutes les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale de ses salariés. Cette obligation implique de mettre en œuvre tous les moyens pour prévenir les risques professionnels.

Sur la question spécifique des violences sexistes et sexuelles, le cadre normatif français a été récemment renforcé pour améliorer la prévention de ces actes et l'accompagnement des victimes au sein des entreprises.

Ainsi, la [Loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel](#) impose la désignation de deux référents en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes, l'un désigné parmi les membres du comité social et économique (art. L. 2314-1 du code du travail) et l'autre désigné directement par l'employeur pour les entreprises d'au moins 250 salariés (art. L. 1153-5-1 du code du travail).

En outre, cette même loi a renforcé le contenu de l'information que tout employeur doit adresser à ses salariés sur cette thématique : en plus des dispositions du code pénal relatives au harcèlement sexuel, cette information doit désormais également porter sur les actions contentieuses civiles et pénales ouvertes en la matière et sur les coordonnées des autorités et services compétents que sont l'inspection et la médecine du travail, le Défenseur des droits et les référents dans l'entreprise lorsqu'ils doivent être désignés (article 9 d) de la Convention).

Enfin, la loi du 5 septembre 2018 prévoit un accompagnement spécifique des employeurs et des salariés sur ces questions par les branches professionnelles qui ont l'obligation de négocier tous les quatre ans sur la mise à disposition d'« *outils aux entreprises pour prévenir et agir contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes* » (art. L.2241-1 du code du travail) ainsi que par les commissions paritaires régionales interprofessionnelles (CPRI), désormais compétentes pour accompagner les entreprises de moins de onze salariés en la matière (art. L23-113-1 du code du travail).

- Plus globalement, les dispositions en vigueur du code pénal et du code du travail, énumérées ci-dessous, fournissent d'ores et déjà un cadre légal et réglementaire en adéquation avec les différentes exigences de la Convention. Concernant le champ des comportements visés par la Convention et la définition de la violence et du harcèlement dans la législation (articles 1 et 7 de la Convention) :

Le code du travail définit et réprime le harcèlement moral⁴ (art. L. 1152-1 du code du travail), le harcèlement sexuel⁵ (art. L. 1153-1) et, depuis la [Loi n° 2015-994 du 17 août 2015 relative au dialogue social et à l'emploi](#), les agissements sexistes⁶ (art. L. 1142-2-1). Depuis la [Loi n°2018-703 du 3 août 2018 renforçant la lutte contre les violences sexuelles et sexistes](#), le harcèlement sexuel est défini et réprimé dans le code pénal (art. 222-33) dans des termes plus larges que dans le code du travail. Le harcèlement moral est également défini et réprimé dans le code pénal (art. 222-33-2). La jurisprudence française permet de couvrir tant le harcèlement sexuel survenu sur le lieu de travail qu'en dehors du temps et du lieu de travail en présence d'un abus de pouvoir hiérarchique dans le but d'obtenir des faveurs sexuelles⁷, ce qui est en conformité avec les cas prévus à l'article 3 de la Convention. De plus, la Cour de cassation juge qu'un fait unique peut suffire à caractériser le harcèlement sexuel et que la demande de réparation peut être dirigée contre l'employeur et pas uniquement l'auteur des faits au titre du manquement à l'obligation de

⁴ « *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.* » (Article L1152-1 du code du travail).

⁵ « *Aucun salarié ne doit subir des faits :*

1° *Soit de harcèlement sexuel, constitué par des propos ou comportements à connotation sexuelle répétés qui soit portent atteinte à sa dignité en raison de leur caractère dégradant ou humiliant, soit créent à son encontre une situation intimidante, hostile ou offensante ;*

2° *Soit assimilés au harcèlement sexuel, consistant en toute forme de pression grave, même non répétée, exercée dans le but réel ou apparent d'obtenir un acte de nature sexuelle, que celui-ci soit recherché au profit de l'auteur des faits ou au profit d'un tiers.* » (Article L1153-1 du code du travail).

⁶ « *Nul ne doit subir d'agissement sexiste, défini comme tout 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.* » (Article L1142-2-1 du code du travail).

⁷ Cass. soc. 11 janvier 2012, n°10-12.930.

sécurité qui pèse sur lui et qui génère un préjudice spécifique⁸. Le cyber-harcèlement⁹, qu'il soit moral ou sexuel, est également couvert par les articles 222-33 et 222-33-2-2 du code pénal.

A noter que depuis la loi du 3 août 2018, le code pénal prévoit que les infractions pénales de harcèlement sexuel et de harcèlement moral sont également constituées lorsque ces propos ou comportements sont imposés à une même victime par plusieurs personnes « *de manière concertée ou à l'instigation de l'une d'elles, alors même que chacune de ces personnes n'a pas agi de façon répétée* » mais également « *successivement, par plusieurs personnes qui, même en l'absence de concertation, savent que ces propos ou comportements caractérisent une répétition* » (article 222-33 du code pénal, al. 2 à 4 pour le harcèlement sexuel et article 222-33-2-2 du code pénal, al. 2 à 4 pour le harcèlement moral). L'élément constitutif de répétition est ainsi, en cas de concertation, réparti sur l'ensemble des coauteurs.

Une infraction d'outrage sexiste qui consiste à imposer à une personne tout propos ou comportement à connotation sexuelle ou sexiste qui, soit porte atteinte à sa dignité en raison de son caractère dégradant ou humiliant, soit créé à son encontre une situation intimidante, hostile ou offensante, a également été créée (article 621-1 du code pénal).

La violence au travail est définie par l'accord national interprofessionnel du 26 mars 2010 sur le harcèlement et la violence au travail¹⁰. Elle se produit « *lorsqu'un ou plusieurs salariés sont agressés dans des circonstances liées au travail* ». Cette définition permet de couvrir un large champ de comportements, allant du manque de respect à la manifestation de la volonté de nuire, de détruire, de l'incivilité à l'agression physique. Cette violence peut prendre la forme d'agressions verbales, d'agressions comportementales, notamment sexistes ou encore d'agressions physiques.

De manière générale, le code pénal permet de réprimer tous types de violences même non répétés, y compris dans le cadre du travail. S'agissant du droit pénal, si la notion de « violence » en tant que telle ne fait pas l'objet d'une définition précise et unique, toutes les formes d'atteintes, volontaires ou involontaires à l'intégrité physique ou psychique d'une personne sont réprimées par le code pénal, sans que ne soit nécessairement exigé un critère de répétition de l'acte. La seule condition pour caractériser l'infraction est l'atteinte à l'intégrité psychique ou physique de la victime. Ainsi, le code pénal définit, une à une, l'ensemble des infractions constitutives d'une violence, au sein du titre II (Des atteintes à la personne humaine) de son Livre II (Des crimes et délits contre les personnes).

Pour les infractions dites de « violences volontaires », il faut se référer aux articles 222-7 à 222-16-3 pour les délits et R. 625-1 pour les contraventions. Sont couvertes les atteintes volontaires à l'intégrité physique mais également les agressions d'ordre moral (agressions sous forme de message, gestes inconvenants, brimades) dès lors qu'est justifiée une atteinte à l'intégrité psychique de la personne qui les reçoit. Ces infractions n'exigent pas de critère de répétition.

Le code pénal traite par ailleurs de façon autonome certaines formes spécifiques de violence, qui elles, exigent un critère de répétition (les appels téléphoniques malveillants réitérés, les envois réitérés de messages malveillants par la voie des communications électroniques), qui peuvent donc couvrir des actes de cybercriminalité (art 222-16).

De même, le code pénal traite de toutes les formes de discrimination (art. 225-1) ce qui permet de réprimer des actes même non répétés dès lors qu'ils présentent un caractère discriminatoire.

Enfin, la responsabilité civile d'un employeur, au titre de son obligation générale en matière de sécurité, peut être engagée pour tous types de violences (physiques, verbales, psychologiques), dont serait l'objet

⁸ Cass.soc., 17 mai 2017, n° 15-19.300.

⁹ Dans son article 222-33-2-2, le code pénal précise que l'infraction est également constituée lorsque les faits « *ont été commis par l'utilisation d'un service de communication au public en ligne ou par le biais d'un support numérique ou électronique* ».

¹⁰ [Accord national interprofessionnel du 26 mars 2010 sur le harcèlement et la violence au travail](#), transposant l'accord cadre européen du 26 avril 2007.

un travailleur dans le cadre de son activité de la part d'un autre travailleur ou de toute personne exerçant sur lui une autorité de droit ou de fait. Cette responsabilité découle de l'article L. 4121-1 du code du travail en application duquel « *l'employeur prend les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs* ». Il convient de préciser que le fait qu'un acte de violence ou de harcèlement dû à un différend professionnel survienne en dehors du temps et du lieu de travail ne fait pas obstacle au constat d'un manquement grave à cette obligation¹¹. L'employeur doit intervenir et utiliser son pouvoir disciplinaire dans ces situations. A défaut, une prise d'acte de la rupture du contrat de travail par le salarié victime des agissements peut être déclarée justifiée et emporter les effets d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse¹².

Ainsi, la législation française issue de la combinaison des différentes sources de droit, droit civil, droit pénal ou droit du travail, permet de conclure que le dispositif légal français couvre toutes les situations de violence et de harcèlement au travail.

- Concernant la garantie d'un accès à des moyens de recours et de réparation pour les victimes et à des moyens d'enquête efficaces (article 4 de la Convention) :

Le droit français en vigueur permet à toute personne victime ou témoin d'enclencher une action devant le conseil de prud'hommes pour manquement de l'employeur à ses obligations en matière de prévention et d'action contre les situations de harcèlement. Cette action peut notamment viser à obtenir réparation du dommage, à obtenir l'annulation du licenciement ou de toute autre mesure défavorable ou à obtenir la rupture du contrat de travail aux torts de l'employeur.

En outre, dans le cadre d'un litige devant les juridictions civiles, le salarié ou le candidat à un emploi victime ou témoin d'un harcèlement moral ou sexuel bénéficie d'un aménagement de la charge de la preuve (art. L. 1154-1 du code du travail).

- Concernant l'adoption, en consultation avec les travailleurs et leurs représentants d'une politique du lieu de travail relative à la violence et au harcèlement ainsi que l'évaluation de ces risques (article 9 de la Convention)

En application des articles L. 1152-4 et L. 1153-5 du code du travail, tout employeur est tenu à une obligation de prévention en matière de harcèlement moral et harcèlement sexuel notamment par le biais d'une information par tout moyen à l'adresse des salariés et stagiaires portant sur les textes du code pénal relatifs à ces deux infractions.

En ce qui concerne plus spécifiquement la prévention du harcèlement sexuel dans l'entreprise, tout employeur est tenu d'informer les personnes mentionnées au paragraphe précédent des actions contentieuses civiles et pénales ouvertes en matière de harcèlement sexuel ainsi que des coordonnées des autorités et services compétents que sont l'inspection du travail, la médecine du travail, le Défenseur des droits et les référents d'entreprise (art. L. 1153-5 du code du travail). Les candidats sont également informés des éléments précédents.

En outre, tout employeur est tenu d'intégrer dans le règlement intérieur de l'entreprise, les dispositions du code du travail relatives aux harcèlements moral et sexuel ainsi qu'aux agissements sexistes (art. L. 1321-2 du code du travail).

Plus généralement, tout employeur est tenu de prendre « *les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs* » (art. L. 4121-1 du code du travail). Ainsi, un employeur qui laisserait commettre sur le lieu de travail, par un travailleur ou un tiers, des violences ou tout comportement inacceptable, qu'il soit répété ou non, mais générant un préjudice, engagerait sa

¹¹ Cass, soc., 23 janvier 2013, n° 11 20.356.

¹² Cass, soc., 23 janvier 2013, n° 11-18.855.

responsabilité sur le fondement de cette obligation de sécurité. La charge de la preuve du respect de cette obligation légale incombe à l'employeur lui-même¹³. Selon la jurisprudence établie de la Cour de cassation, l'employeur manque à cette obligation lorsqu'un salarié est victime sur le lieu de travail d'agissements constitutifs de violences physique ou morale ou de harcèlement moral ou sexuel exercés par l'un ou l'autre de ses salariés, quand bien même il aurait pris des mesures pour faire cesser ces agissements. A noter que *« ne méconnaît pas l'obligation légale lui imposant de prendre les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs, notamment en matière de harcèlement moral, l'employeur qui justifie avoir pris toutes les mesures de prévention prévues par les articles L. 4121-1 et L. 4121-2 du code du travail et qui, informé de l'existence de faits susceptibles de constituer un harcèlement moral, a pris les mesures immédiates propres à le faire cesser »*¹⁴.

Dans le cadre de cette obligation générale en matière de santé et sécurité des travailleurs, tout employeur a l'obligation de planifier la prévention en y intégrant notamment les risques liés au harcèlement moral et au harcèlement sexuel ainsi que ceux liés aux agissements sexistes (art. L. 4121-2 du code du travail).

Concrètement, tout employeur est tenu à l'élaboration d'un « document unique d'évaluation des risques » (art. R. 4121-1 et suivants du code du travail), au sein duquel les risques de harcèlement sexuel, de harcèlement moral et d'agissement sexiste doivent être pris en compte.

En la matière, les représentants du personnel de la délégation du comité social et économique (CSE) au sein des entreprises, et de la commission santé, sécurité et conditions de travail (CSSCT) par délégation lorsqu'elle existe, disposent de responsabilités en matière de prévention des risques professionnels, notamment en matière de violences et de harcèlement au travail.

Le CSE peut susciter toute initiative qu'il estime utile et proposer des actions de prévention du harcèlement moral, du harcèlement sexuel et des agissements sexistes définis à l'article L. 1142-2-1 du code du travail. Le refus de l'employeur doit être motivé (art. L. 2312-9 3° du code du travail).

Les membres du comité *« bénéficient de la formation nécessaire à l'exercice de leurs missions en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail »* (art. L. 2315-18 du code du travail), afin de leur permettre *« de développer leur aptitude à déceler et à mesurer les risques professionnels et leur capacité d'analyse des conditions de travail »* et *« de les initier aux méthodes et procédés à mettre en œuvre pour prévenir les risques professionnels et améliorer les conditions de travail »* (art. R. 2315-9 du code du travail).

Les membres de la délégation ont la possibilité de procéder à des enquêtes au sein de l'entreprise en cas d'accidents du travail ou de maladies professionnelles ou à caractère professionnel en lien ou non avec des faits de violence ou de harcèlement (art. L. 2312-13 du code du travail). Ils sont par ailleurs consultés au moins une fois par an par l'employeur concernant *« la situation générale de la santé, de la sécurité et des conditions de travail dans l'entreprise et des actions menées au cours de l'année écoulée dans ces domaines »* (art. L. 2312-27 du code du travail).

- Concernant la garantie à un accès aisé à des moyens de recours et de réparation appropriés et nécessaires ainsi qu'à des mécanismes et procédures de signalement et de règlement des différends (article 10 de la Convention) :

Les représentants du personnel disposent du droit de *« saisir l'inspection du travail de toutes les plaintes et observations relatives à l'application des dispositions légales dont elle est chargée d'assurer le contrôle »* (art. L. 2312-5 du code du travail).

¹³ Cass. soc. 28 mai 2014, n°13-12485

¹⁴ Cass. soc. 1^{er} juin 2016, n°14-19.702

Par ailleurs, les membres de la délégation du personnel au comité social et économique disposent d'un droit d'alerte (art. L. 2312-59 du code du travail). Cette procédure peut être enclenchée en cas d'« atteinte aux droits des personnes, à leur santé physique et mentale ou aux libertés individuelles dans l'entreprise » et notamment résultant « de faits de harcèlement sexuel ou moral ou de toute mesure discriminatoire » (art. L. 2312-59 du code du travail), mais également en cas de danger grave et imminent. En cas de risque grave, le comité social et économique peut également faire appel à un expert habilité afin de l'éclairer sur cette situation d'atteinte à la santé d'un ou plusieurs salariés (art. L. 2315-94 1° du code du travail).

En vertu des articles L. 4131-1 et suivants du code du travail, un travailleur peut se retirer d'une situation de travail dont il a un motif raisonnable de penser qu'elle présente un danger grave et imminent pour sa vie ou sa santé. Il doit alerter l'employeur de cette situation. Le cas échéant, une enquête pourra être engagée avec un représentant du personnel au CSE afin de déterminer les mesures à prendre.

En outre, en matière de harcèlement moral, l'article L. 1152-6 du code du travail prévoit la possibilité pour les victimes ou les personnes mise en cause d'avoir recours à une procédure de médiation.

Plus classiquement, les victimes de violence ou de harcèlement bénéficient d'un accès aux tribunaux pour la défense de leurs droits. Elles peuvent ainsi agir devant le juge pénal en cas de violences constitutives d'une infraction prévue par le code pénal ou devant le juge des prud'hommes pour faire reconnaître le manquement de leur employeur à ses obligations en matière de santé et de sécurité.

b) Articulation du texte avec les accords ou conventions internationales existantes

Dans son préambule, la Convention fait un rappel des instruments internationaux pertinents en matière de violence et de harcèlement : la Déclaration de Philadelphie¹⁵, les conventions fondamentales de l'OIT¹⁶, la Déclaration universelle des droits de l'homme¹⁷, le Pacte international relatif aux droits civils et politiques, le Pacte international relatif aux droits économiques, sociaux et culturels¹⁸, la Convention internationale sur l'élimination de toutes les formes de discrimination raciale¹⁹, la Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes²⁰ et la Convention relative aux droits des personnes handicapées²¹. La Convention n°190 de l'OIT sur la violence et le harcèlement s'inscrit ainsi dans un ensemble d'instruments internationaux qui font référence à des thématiques connexes.

Par ailleurs, certaines conventions techniques de l'OIT font explicitement référence à certains aspects de la violence et du harcèlement au travail, comme la Convention du travail maritime²², qui mentionne le harcèlement et l'intimidation.

Par ailleurs, il convient de préciser que l'OIT a une acception large du terme « législation » (dont la traduction anglaise est « *laws and regulations* » à l'article 7 de la Convention n°190), qui permet d'inclure notamment l'accord national interprofessionnel (ANI) du 26 mars 2010 sur le harcèlement et la violence au travail²³. Il convient toutefois de rappeler les limites de la portée juridique de l'ANI. En effet, bien que l'accord ait été étendu, il ne couvre pas tous les secteurs d'activité. Sont en effet couverts les seuls secteurs dans lesquels une organisation patronale représentative au moins, est adhérente à l'une des organisations signataires de l'ANI (MEDEF, CPME, U2P). Les branches dépendant de secteurs multi-professionnels

¹⁵ [Déclaration concernant les buts et objectifs de l'Organisation internationale du Travail \(Déclaration de Philadelphie\), 1944.](#)

¹⁶ https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---declaration/documents/publication/wcms_095896.pdf.

¹⁷ [Déclaration universelle des droits de l'homme, 1948.](#)

¹⁸ [Pacte international relatif aux droits civils et politiques, le Pacte international relatif aux droits économiques, sociaux et culturels, 1966.](#)

¹⁹ [Convention internationale sur l'élimination de toutes les formes de discrimination raciale, 1965.](#)

²⁰ [Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes, 1979.](#)

²¹ [Convention relative aux droits des personnes handicapées, 2006.](#)

²² [Convention du travail maritime, 2006, telle qu'amendée.](#)

²³ [Accord national interprofessionnel du 26 mars 2010 sur le harcèlement et la violence au travail.](#)

(agriculture, spectacle, économie sociale et solidaire...) ne sont pas dans le champ de l'ANI, de même que les agents de la fonction publique. L'extension concerne uniquement les branches qui ont vocation à être représentées par les organisations patronales signataires de l'ANI. Si les organisations patronales représentatives d'une branche n'ont pas adhéré à une organisation signataire d'un ANI, la branche n'entre pas dans le champ d'application de cet accord²⁴.

Enfin, la Convention est également compatible avec deux textes du Conseil de l'Europe pertinents en matière de violence et de harcèlement au travail : la Charte sociale européenne révisée²⁵ (article 26 sur le droit à la dignité au travail) et la Convention du Conseil de l'Europe sur la prévention et la lutte contre la violence à l'égard des femmes et la violence domestique (Convention d'Istanbul)²⁶.

c) Articulation avec le droit de l'Union européenne

La Convention s'inscrit parfaitement dans l'ensemble de la politique européenne en matière de violence et de harcèlement dans le monde du travail, et plus globalement de santé et de sécurité au travail, de non-discrimination et d'égalité entre les femmes et les hommes.

En effet, la Convention est en conformité avec les dispositions européennes pertinentes en la matière, à savoir :

- Le Traité sur le fonctionnement de l'Union européenne (TFUE)²⁷, notamment les articles sur la politique sociale (art. 151 et 153 (1)), l'égalité des droits (art. 157) et la non-discrimination (art. 18 et 19(1))
- La Charte des droits fondamentaux de l'Union européenne²⁸, notamment les articles 5 (interdiction de l'esclavage et du travail forcé), 15 (liberté professionnelle et droit de travailler), 21 (non-discrimination), 23 (égalité entre hommes et femmes), 31 (conditions de travail justes et équitables), 32 (interdiction du travail des enfants et protection des jeunes au travail) et 47 (droit à un recours effectif et à accéder à un tribunal impartial)
- Les directives européennes concernant la santé et sécurité au travail :
 - La directive cadre 89/319/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 travail²⁹, qui contient notamment une disposition générale obligeant les employeurs à « *assurer la sécurité et la santé des travailleurs dans tous les aspects liés au travail* » ;
 - La directive 92/85/CEE du 19 octobre 1992 concernant la mise en œuvre de mesures visant à promouvoir l'amélioration de la sécurité et de la santé des travailleuses enceintes, accouchées ou allaitantes au travail³⁰ ;
 - La directive 94/33/CE du 22 juin 1994 relative à la protection des jeunes au travail³¹.
- Les directives européennes liées à l'égalité des droits et à l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée :
 - La directive 2006/54/CE 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 travail³² ;

²⁴ Cass. soc., 16 mars 2005, n°03-16.616 ; Michelin, Cass. soc., 6 avr. 2016, n°14-12.724.

²⁵ [Charte sociale européenne révisée, 1996.](#)

²⁶ [Convention du Conseil de l'Europe sur la prévention et la lutte contre la violence à l'égard des femmes et la violence domestique, 2011.](#)

²⁷ [Traité sur le fonctionnement de l'Union européenne, 1992.](#)

²⁸ [Charte des droits fondamentaux de l'Union européenne, 2010.](#)

²⁹ [Directive cadre 89/319/CEE du 12 juin 1989.](#)

³⁰ [Directive 92/85/CEE du 19 octobre 1992.](#)

³¹ [Directive 94/33/CE du 22 juin 1994.](#)

- La directive 2010/41/UE du 7 juillet 2010 concernant l'application du principe de l'égalité de traitement entre hommes et femmes exerçant une activité indépendante³³ ;
 - La directive 79/7/CEE du 19 décembre 1978 relative à la mise en œuvre progressive du principe de l'égalité de traitement entre hommes et femmes en matière de sécurité sociale³⁴ ;
 - La directive 2019/1158 du 20 juin 2019 du Parlement européen et du Conseil concernant l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée des parents et aidants et abrogeant la directive 2010/18/UE du Conseil³⁵.
- Les directives européennes en matière de non-discrimination :
- La 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 ethnique³⁶ ;
 - La 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 travail³⁷.

2. Conséquences sociales

La Convention n°190 est un texte important pour prévenir la violence et le harcèlement dans le monde du travail. Elle s'inscrit notamment dans le cadre de la politique nationale visant à mettre en œuvre l'égalité entre les femmes et les hommes et la lutte contre les violences faites aux femmes. Plus précisément, la violence et le harcèlement fondés sur le genre sont notamment mentionnés aux articles 1^{er} et 7 de la Convention. La Recommandation dispose à l'article 12 que « *Les Membres devraient veiller à ce que les mesures de prévention de la violence et du harcèlement n'aient pas pour effet de restreindre ni d'exclure l'activité des femmes (...)* ».

Sa ratification par la France est très attendue par les partenaires sociaux et la société civile, qui ont été particulièrement actifs tout au long du processus d'élaboration et revendiquent depuis plusieurs années la nécessité de négocier une convention internationale contre les violences sexistes et sexuelles au travail, afin de lutter contre toute forme de harcèlement verbal, physique ou sexuel dans le monde.

Dès 2014, le Gouvernement français a soutenu publiquement l'adoption d'une norme contraignante de l'OIT sur ces sujets. En effet, la Convention n°190 offre aux parties prenantes et à l'Etat français un corpus législatif unique et cohérent pour donner une nouvelle impulsion politique et mettre fin au fléau de harcèlement et violence au travail, contribuant ainsi à réaliser la grande cause du quinquennat sur l'égalité entre les femmes et les hommes dans le monde du travail.

➤ Concernant les personnes protégées par la Convention (article 2) :

Les mesures de protection contre le harcèlement moral mentionnées dans le code du travail s'adressent aux salariés des entreprises et aux personnes en formation ou en stage (art. L. 1152-2 du code du travail). Les mesures de protection contre le harcèlement sexuel s'adressent, elles, tant aux salariés des entreprises et aux personnes en formation ou en stage qu'aux candidats à un recrutement, à un stage ou à une formation (art. L. 1153-2 du code du travail).

De même, au titre de son obligation générale en matière de santé et sécurité, l'employeur doit prévenir toute situation de violence dont peuvent être victimes les « travailleurs ». Cette formulation englobe la

³² [Directive 2006/54/CE du 5 juillet 2006.](#)

³³ [Directive 2010/41/UE du 7 juillet 2010.](#)

³⁴ [Directive 79/7/CEE du 19 décembre 1978.](#)

³⁵ [Directive 2019/1158 du 20 juin 2019.](#)

³⁶ [Directive 2000/43/CE du 29 juin 2000.](#)

³⁷ [Directive 2000/78/CE du 27 novembre 2000.](#)

plupart des catégories de personnes mentionnées à l'article 2 de la Convention, à savoir les salariés, les apprentis, les stagiaires ou encore les personnes en formation (art. L. 4121-1 et suivants du code du travail). Il faut cependant noter que, en l'absence de lien de subordination ou de disposition expresse spécifique, les dispositions relatives à la santé et la sécurité inscrites dans le code du travail ne sont pas applicables aux bénévoles et aux travailleurs indépendants. Ils bénéficient cependant d'une protection au titre de la responsabilité civile (art. 1240 et suivants du code civil) et pénale de l'auteur du délit et tout autre personne impliquée dans le dommage. En effet, tant le code pénal que le code civil ne se limitent pas à la protection des seuls salariés et travailleurs mais visent toute personne susceptible de subir un préjudice en raison d'un acte ou d'un fait quelconque de l'homme, notamment d'être l'objet d'un acte de violence ou de harcèlement. Ainsi, dans le cas où certaines personnes, en l'absence de lien de subordination ou de disposition expresse spécifique (les bénévoles par exemple), ne seraient pas couvertes par le droit du travail, elles pourraient bénéficier d'une protection au titre de la responsabilité pénale et civile de l'auteur du délit et tout autre personne impliquée.

- Concernant la protection contre les discriminations des travailleurs appartenant à un groupe vulnérable (article 6 de la Convention) :

L'article L. 1132-1 du code du travail liste 25 critères en application desquels nul ne peut faire l'objet d'un licenciement, d'une sanction ou de toute autre mesure discriminatoire. Sont notamment visés les critères de l'origine, du sexe, de l'orientation sexuelle, de l'identité de genre, de la situation de grossesse et de la vulnérabilité économique.

Toute discrimination est également constitutive d'une infraction pénale passible d'une peine de 3 ans d'emprisonnement et de 45 000 euros d'amende (art. 225-1 du code pénal).

- Concernant la reconnaissance des effets de la violence domestique (article 10 de la Convention) :

L'article 4 de la Recommandation n°206 prévoit que tout membre doit dans la mesure du possible atténuer l'impact de la violence domestique dans le monde du travail. Elle liste également, en son article 18, des exemples de mesures pour y parvenir.

Le droit français permet à un salarié démissionnaire victime de violences conjugales de bénéficier des allocations chômage. En effet, la convention d'assurance chômage du 14 avril 2017 reconnaît que la démission est légitime lorsqu'elle intervient pour cause de changement de résidence justifié par une situation où le salarié est victime de violences conjugales pour laquelle une plainte a été déposée. Par ailleurs, plusieurs mesures ayant pour objectif de favoriser l'autonomie financière des femmes victimes, par l'insertion professionnelle et le maintien dans l'emploi, ont été annoncées lors de la clôture, le 25 novembre 2019, du Grenelle contre les violences conjugales.

Certaines ont déjà été mises en œuvre. Ainsi, le décret du 4 juin 2020 autorisant le déblocage anticipé de l'épargne salariale en cas de violences conjugales³⁸ permet désormais aux victimes de violences conjugales sous ordonnance de protection de débloquent leur épargne salariale de manière anticipée pour leur permettre de disposer de fonds dans un délai court pour faire face aux changements matériels imposés par leur situation, par exemple si elles se voient contraintes de déménager.

D'autres mesures, non normatives, telles que la proposition aux partenaires sociaux d'intégrer la problématique des violences conjugales dans le 4^{ème} Plan « Santé au travail » (PST) et ses déclinaisons régionales, ainsi que sa prise en compte dans le cadre de l'attribution du label égalité professionnelle sont en cours de mise en œuvre.

La question des violences domestiques peut également faire partie de l'accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes négociés au sein de l'entreprise (art. L2241-1 et L2242-1 du code du travail).

3. Conséquences administratives

Les prérogatives de l'inspection du travail et leurs champs d'intervention (articles 4 h et 10 h de la Convention) ne sont pas modifiés.

L'inspection du travail est habilitée à traiter la question de la violence et du harcèlement dans le monde du travail. En effet, les agents de l'inspection du travail peuvent envoyer des lettres d'observation et ont une compétence pénale en la matière. Ils ont également compétence (décision administrative) pour demander à l'employeur de modifier une clause du règlement intérieur, y compris celles relatives au harcèlement. En pratique, les services de l'Inspection du travail interviennent dès qu'ils sont destinataires d'une plainte ou d'une information relative à une situation de harcèlement ou d'agression sexuelle.

Par ailleurs, l'inspection du travail a une action renforcée concernant les jeunes travailleurs. Le DIRECCTE (Directeur régional des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi), sur proposition de l'agent de contrôle, peut prononcer la suspension du contrat d'apprentissage ou de la convention de stage d'un jeune travailleur, puis dans un délai de quinze jours, refuser sa reprise d'exécution lorsque les circonstances le justifient et interdire à l'employeur de recruter de nouveaux apprentis ainsi que des jeunes titulaires d'un contrat d'insertion en alternance pour une durée déterminée (articles D. 4153-16 et L. 4733-8 du code du travail).

Les agents de contrôle de l'inspection du travail sont compétents pour intervenir dans le cadre de contrôles en entreprise et d'enquêtes à la suite de plaintes relatives à une situation de harcèlement ou de violence. A l'issue de ces contrôles et enquêtes, ils sont habilités à constater par procès-verbal adressé au procureur de la république, les infractions pénales de harcèlements moral et sexuel (art. L. 8112-2 du code du travail). Pour tout autre type de violence, ils sont tenus de procéder à un signalement auprès du Procureur de la République (art. 40 du code de procédure pénale).

Au surplus, une action spécifique de formation des agents de l'inspection du travail en matière de harcèlement sexuel, d'agissement sexistes et de violences faites aux femmes au travail est proposée sous l'égide de l'INTEFP (Institut National du Travail, de l'Emploi et de la Formation Professionnelle) ; il s'agit d'un module de connaissances intégré au cursus de formation initiale et continue.

IV – État des signatures et ratifications

Au 12 mai 2021, cinq Etats ont ratifié la convention : l'Argentine, les Fidji, la Namibie, la Somalie et l'Uruguay.

Conformément à l'article 14 de la Convention, elle entrera en vigueur le 25 juin 2021.

V - Déclarations ou réserves

La France n'envisage pas d'émettre de réserves ou d'effectuer de déclarations.