

PARLEMENT EUROPÉEN

DIRECTION GÉNÉRALE DES ÉTUDES

DOCUMENT DE TRAVAIL

LE HARCÈLEMENT MORAL AU TRAVAIL

Série Affaires Sociales

SOCI 108 FR

La présente publication est disponible dans les langues suivantes:

EN (original)
DE, FR

Les opinions exprimées sont celles de l'auteur et ne reflètent pas nécessairement la position du Parlement européen.

Reproduction et traduction autorisées, sauf à des fins commerciales, moyennant mention de la source, information préalable de l'éditeur et transmission d'un exemplaire à celui-ci.

Une liste des autres publications de la Série Affaires Sociales figure à la fin de ce document.

Éditeur: Parlement européen
 L-2929 Luxembourg

Auteur (s): Frank LORHO
 Ulrich HILP

Responsable (s): Lothar BAUER
 Division des affaires sociales et juridiques
 Direction générale des Études
 Tél.: 00352 4300 22757
 Fax: 00352 4300 27720
 E-mail: lbauer@europarl.eu.int

Manuscrit achevé en août 2001.

PARLEMENT EUROPÉEN

DIRECTION GÉNÉRALE DES ÉTUDES

DOCUMENT DE TRAVAIL

LE HARCÈLEMENT MORAL AU TRAVAIL

Série Affaires Sociales

SOCI 108 FR

8 - 2001

TABLE DES MATIÈRES

	Page
Section I: Introduction	5
1. But et contenu de la présente étude	5
2. Définition du harcèlement moral au travail	5
2.1. Terminologie	6
2.2. Définitions existantes	6
2.3. Raisons ou motifs du harcèlement moral au travail	7
3. Actes d'harcèlement moral	8
3.1. Atteintes à la possibilité de s'exprimer	8
3.2. Atteintes aux relations sociales	8
3.3. Effets sur la réputation sociale	8
3.4. Atteintes à la qualité de la vie professionnelle	9
3.5. Atteintes à la santé	9
4. Distinction entre "harcèlement moral", "conflit" et "harcèlement"	9
Section II: Conséquences du harcèlement moral au travail	11
1. Effets sociaux	11
2. Effets sur les personnes	13
3. Effets économiques	14
Section III: Situation juridique	15
1. Situation juridique dans les États membres	15
1.1. Belgique	15
1.2. Danemark	16
1.3. Allemagne	16
1.4. Grèce	17
1.5. Espagne	18
1.6. France	18
1.7. Irlande	19
1.8. Italie	19
1.9. Luxembourg	20
1.10. Pays-Bas	21
1.11. Autriche	21
1.12. Portugal	21
1.13. Finlande	22
1.14. Suède	23

1.15. Royaume-Uni.....	23
2. Situation juridique dans l'UE	24
Section IV: Mesures potentielles de lutte contre le harcèlement moral au travail.....	27
1. Propositions de renforcement de la protection contre le harcèlement moral au travail .	27
1.1. Mesures préventives	27
1.1.1. Diffusion d'informations.....	27
1.1.2. Collecte systématique de données sur le harcèlement moral au travail....	27
1.1.3. Sensibilisation et information du management	28
1.1.4. Mise en place dans l'entreprise d'une infrastructure de lutte contre le harcèlement moral au travail.....	28
1.1.5. Réorganisation du travail et des responsabilités.....	28
1.2. Interventions	28
1.2.1. Mettre fin au harcèlement.....	28
1.2.2. Soutien de la victime	29
2. Admissibilité des mesures législatives à prendre par l'UE.....	29
2.1. Compétence	29
2.2. Directive 89/391/CEE.....	29
2.3. Directives 2000/43/CE et 2000/78/CE	29
2.4. Principe de subsidiarité.....	30
2.5. Conclusion	30
Section V: Résumé	33
Bibliographie	35

SECTION I: INTRODUCTION

1. But et contenu de la présente étude

Le présent document a pour ambition de contribuer au débat sur l'adoption de mesures législatives en matière d'harcèlement moral au travail. Il ne prétend pas émettre de recommandations à propos de la décision politique concernant la pertinence de telles mesures, mais se focalise sur les effets du harcèlement moral, sur la protection juridique existante et sur la possibilité générale de prendre des mesures communautaires de lutte contre ce type d'harcèlement. Le présent document ne s'attache donc pas à présenter ce débat scientifique complexe dans sa globalité, mais plutôt à brosser un tableau général du problème du harcèlement moral au travail.

Bien que ce phénomène existe depuis la création même des lieux de travail¹, il n'a été étudié pour la première fois qu'en 1972², en Suède. Dans d'autres pays, surtout depuis une décennie, le harcèlement moral a été distingué de conflits similaires ayant aussi pour cadre le lieu de travail, par exemple le harcèlement sexuel, et s'est vu attribuer des effets distincts sur les personnes visées et sur la société³.

En premier lieu, il est essentiel de définir le type de comportement qui constitue le harcèlement moral et de savoir en quoi celui-ci se distingue des conflits ordinaires et des autres formes d'harcèlement.

En outre, pour pouvoir évaluer la nécessité de prendre des mesures législatives, il importe de connaître non seulement les effets que le harcèlement moral peut avoir sur les personnes visées et sur la société mais également les conséquences économiques qu'il peut engendrer.

De plus, la présente étude examinera la situation juridique actuelle relative au harcèlement moral au travail, tant au niveau des pays membres qu'à celui de l'Europe.

Une compilation de propositions visant à assurer une meilleure protection contre le harcèlement moral nous mènera à la question finale concernant la possibilité pour l'UE de prendre des mesures législatives.

2. Définition du harcèlement moral au travail

Il faut d'emblée préciser qu'il n'existe pas de désignation universellement acceptée du phénomène du "harcèlement moral sur le lieu de travail" tel qu'évoqué dans le présent document. En conséquence, il n'en existe pas non plus de définition générale applicable à tous les cas. Un auteur a même déclaré qu'il "n'existait pas de définition véritable ou exacte..." de ce problème⁴.

¹ Ishmael, A., en coll. avec Alemoru, B., *Harassment, bullying and violence at work*, Londres, 1999, p. 60.

² Voir le panorama de la recherche en la matière dans Neuberger, O., *Mobbing, Übel mitspielen in Organisationen*, Munich, 1999, p. 3 et suiv.

³ Voir Hadikan, R./O'Driscoll, M., *The Bullying culture*, Oxford 2000, p. 8 et suiv.

⁴ Neuberger, O., op. cit., p. 11.

2.1. Terminologie

Même la littérature anglophone n'utilise pas une expression uniformisée. Aux États-Unis, on parle souvent d'"employee abuse" (abus commis sur des travailleurs) ou de "workplace terrorism" (terrorisme sur le lieu de travail) pour désigner le harcèlement moral au travail. Les experts américains sont également coutumiers de l'expression "mobbing" (persécution), qui est notamment aussi employée en Allemagne, Italie et Suède. Au Royaume-Uni, on désigne ce phénomène par "workplace bullying" (harcèlement moral sur le lieu de travail) ou simplement "bullying" (harcèlement). Toutefois, cette dernière expression s'emploie surtout dans le contexte du harcèlement à l'école, qui implique davantage d'agression et de menace physiques que le harcèlement moral sur le lieu de travail⁵.

La nature plus psychologique du harcèlement sur le lieu de travail est indiquée par l'expression française "harcèlement moral".

L'expression "harcèlement moral au travail" a été jugée la plus appropriée dans le cadre de la présente étude.

2.2. Définitions existantes

Il existe de nombreuses définitions, parfois centrées sur des caractéristiques très différentes⁶. Certains aspects reviennent cependant plus fréquemment que d'autres. Ainsi, le choix de définitions ci-dessous est fondé sur les interprétations communes du harcèlement moral au travail.

- Le Conseil national suédois de la sécurité et de la santé au travail définit le harcèlement moral, employant l'expression de "persécution", comme des actes récurrents de nature répréhensible ou nettement négative commis à l'encontre de travailleurs individuels de façon blessante et pouvant entraîner l'exclusion des travailleurs visés de la communauté formée par le lieu de travail"⁷.
- Pour l'Organisation internationale du travail (OIT), "la personne qui se comporte de cette façon cherche à rabaisser l'autre en utilisant des moyens vindicatifs, cruels, malicieux ou humiliants à l'encontre d'une personne ou d'un groupe de travailleurs [...]. Le harcèlement moral se produit lorsque plusieurs personnes s'allient pour persécuter tel ou tel collègue par un harcèlement psychologique qui peut prendre les formes suivantes: faire constamment des remarques négatives sur cette personne ou la critiquer sans arrêt, l'isoler en la laissant sans contact social et médire ou diffuser de fausses informations sur elle"⁸.
- Pour Leymann, qui fait autorité dans la recherche sur le harcèlement moral au travail (il est à l'origine de l'introduction du terme "mobbing" dans le vocabulaire scientifique), "la

⁵ Zapf, D., "Mobbing in Organisationen – Überblick zum Stand der Forschung", *Zeitschrift für Arbeits- und Organisationspsychologie* 1999, p. 12.

⁶ Voir la compilation dans Neuberger, O., op. cit., p. 13 et suiv.

⁷ Voir la section 1 de l'arrêté pris par le Conseil national suédois de la sécurité et de la santé au travail, prévoyant des dispositions relatives à des mesures de lutte contre la persécution au travail, arrêté AFS 1993:17.

⁸ Organisation internationale du Travail (OIT), *Lorsque travailler devient dangereux*, 1998, p. 2, (<http://www.ilo.org/public/english/bureau/inf/magazine/26/violence.htm>).

terreur psychologique ou le harcèlement moral au travail implique une communication hostile et peu éthique dirigée systématiquement par une ou plusieurs personnes en général vers une seule personne qui est ainsi poussée dans une position impuissante et vulnérable et y est maintenue par des actes d'harcèlement moral incessants. Ces actes apparaissent très fréquemment [...au moins une fois par semaine] et pendant une longue période [...au moins six mois]. La fréquence élevée et la longue durée du comportement hostile entraînent pour la personne visée un état de détresse mentale, psychosomatique et sociale considérable"⁹.

- Le harcèlement moral est également décrit comme un processus de destruction insidieuse d'une personne par des agressions répétées contre sa dignité pendant une longue période¹⁰.
- Enfin, le verbe allemand "mobben" est défini comme le "harcèlement incessant à l'encontre de collègues mené dans l'intention de les chasser de leur poste"¹¹. Ce verbe a pour origine le verbe anglais "to mob", qui renvoie au fait d'agresser une personne.

Nous pouvons conclure de ces définitions que, pour pouvoir être qualifié d'harcèlement moral, un comportement doit être adopté:

- de façon répétée;
- pendant une longue période;
- sans atteinte physique;
- avec un effet humiliant sur la personne harcelée.

Il est essentiel de noter que le "harcèlement moral" n'est pas un acte isolé mais une série d'actes semblables ou différents commis pendant une certaine période¹².

2.3. Raisons ou motifs du harcèlement moral au travail

Le harcèlement moral au travail peut viser à l'expulsion ou l'exclusion d'une personne mais ce n'est pas toujours le cas. Son but peut aussi être de punir une personne¹³. Toutefois, le harcèlement moral s'explique également par la situation qui règne actuellement sur le marché de l'emploi. En particulier, si plusieurs collègues ou même l'ensemble d'un service pratiquent le harcèlement moral à l'encontre d'une personne, il s'agit d'une vieille technique destinée à obtenir une satisfaction interne par la création d'un ennemi extérieur contre qui lutter. Dans les cas d'harcèlement moral entre collègues, la personne visée sert souvent de bouc émissaire à la place des supérieurs hiérarchiques, qui constituent la véritable cible, ou de soupape de sûreté permettant d'évacuer les tendances agressives. Dans un tel contexte, ces tendances ont pour origine le caractère inadéquat ou injuste des conditions de travail (les conditions qui règnent dans le service, la configuration dépassée des postes de travail, etc.), les décisions relatives au personnel (lorsque les candidats extérieurs sont fréquemment préférés aux candidats du service,

⁹ Leymann, H., *The Mobbing Encyclopaedia*, <http://www.leymann.se/English/12100E.HTM>.

¹⁰ Hirigoyen, M.-F., *Le harcèlement moral. La violence perverse au quotidien*, Paris, 1998, p. 7.

¹¹ Duden, *Die deutsche Rechtschreibung*, Mannheim/Leipzig/Vienne/Zurich 1996, p. 498.

¹² Comparer avec la footnote n° 18.

¹³ Leymann, H., op. cit., <http://www.leymann.se/English/12220E.htm>.

pourtant expérimentés) ou les rémunérations (par exemple, lorsque qu'il n'y a plus eu d'augmentation salariale depuis des années)¹⁴.

3. Actes d'harcèlement moral

Divers comportements peuvent être qualifiés d'harcèlement moral¹⁵. Les actes les plus typiques comprennent notamment le fait de priver le travailleur harcelé de la possibilité de communiquer, de ne plus lui parler, de se moquer de ses mouvements ou de sa démarche, de jaser à son propos ou de ne lui confier aucune tâche ou uniquement des tâches insignifiantes. Le professeur Heinz Leymann, expert du harcèlement moral au travail, parle d'harcèlement moral lorsque l'un ou plusieurs des 45 actes détaillés ci-dessous apparaissent pendant six mois ou plus et à raison d'au moins une fois par semaine:

3.1. Atteintes à la possibilité de s'exprimer

- Être limité dans la possibilité de s'exprimer.
- Être constamment interrompu.
- La possibilité de s'exprimer est limitée par des collègues.
- Subir des paroles criées ou des réprimandes.
- Subir des critiques incessantes à propos de son travail.
- Subir des critiques incessantes à propos de sa vie privée.
- Harcèlement téléphonique.
- Menaces verbales.
- Menaces écrites.
- Refus du contact se manifestant par des regards ou des gestes méprisants.
- Refus du contact se manifestant par des insinuations, sans expression explicite.

3.2. Atteintes aux relations sociales

- La personne visée est ignorée.
- La personne visée n'est pas autorisée à s'exprimer.
- Transfert dans un local éloigné des collègues.
- Ses collègues ne sont pas autorisés à parler à la personne visée.
- Être ignoré par des collègues.

3.3. Effets sur la réputation sociale

- Dénigrer la personne visée.
- Des rumeurs la concernant sont répandues.
- La personne harcelée est tournée en ridicule.
- Expression de doutes quant à la santé mentale de la personne visée.

¹⁴ Industriegewerkschaft Metall, *Mobbing - wo andere leiden, hört der Spaß auf*, Francfort-sur-le-Main, 1997, p. 18 (<http://www.igmetall.de/buecher/onlinebroschueren/mobbing/mobbing.html>).

¹⁵ Leymann a identifié 45 actes d'harcèlement moral; voir Leymann, H., op. cit., <http://www.leymann.se/English/12210E.htm> ainsi que le texte principal ci-dessous.

- Tâcher de contraindre une personne à subir un examen psychiatrique.
- Se moquer d'un handicap.
- La démarche, la voix ou les gestes d'une personne sont imités pour tourner celle-ci en ridicule.
- Atteintes aux opinions politiques ou religieuses de la personne visée.
- Se moquer de la vie privée de la personne visée.
- Se moquer de sa nationalité.
- La personne visée est forcée d'accomplir des tâches qui blessent sa confiance en soi.
- Sa productivité est jugée de façon fallacieuse ou insultante.
- Ses décisions sont mises en doute.
- Soumettre la personne visée à des invectives obscènes ou à d'autres expressions dégradantes.
- Soumettre la personne visée à des avances ou des propositions d'ordre sexuel.

3.4. Atteintes à la qualité de la vie professionnelle

- Absence de tâches assignées.
- La personne visée est désœuvrée parce qu'elle ne reçoit pas de tâches à accomplir.
- Des fonctions inutiles lui sont assignées.
- On lui assigne des tâches qui ne correspondent pas à ses qualifications.
- La personne visée reçoit sans cesse de nouvelles fonctions à assumer.
- La personne visée reçoit des fonctions déplaisantes.
- On lui assigne des fonctions qui dépassent ses qualifications afin de discréditer sa réputation.

3.5. Atteintes physiques ayant des effets sur la santé

- Obligation d'effectuer des travaux insalubres.
- Menace de recours à la force physique.
- Application de pressions légères dans le but de donner une leçon à une personne.
- Maltraitance physique.
- Des frais sont causés dans le but de nuire à la personne visée.
- Des dégâts matériels sont infligés au domicile ou au poste de travail.
- Attouchements sexuels.

Enfin, il importe de garder à l'esprit le fait que de tels comportements peuvent être adoptés par une ou plusieurs personnes¹⁶.

4. Distinction entre "harcèlement moral", "conflit" et "harcèlement"

Un conflit est décrit comme une "polémique, un désaccord ou une opposition"¹⁷. Comme le harcèlement moral commence toujours par un conflit, il faut le considérer comme un "conflit excessif", qui évolue à partir d'un conflit après un certain temps, tantôt très rapidement, tantôt

¹⁶ Zapf, D., op. cit., p. 1 et suiv.

¹⁷ *The Heritage illustrated Dictionary of the English language*, New York, 1973, p. 279.

après des semaines ou des mois¹⁸. En conséquence, le harcèlement moral va toujours de pair avec un conflit, mais un conflit existant ne se traduit pas nécessairement par un harcèlement moral.

La relation entre le harcèlement moral et le harcèlement est du même ordre. Le verbe "harceler" signifie "déranger ou irriter de façon répétée", "épuiser" ou "affaiblir (un ennemi) par des attaques ou des raids répétés"¹⁹. Le comportement pouvant être qualifié d'harcèlement moral constitue donc presque toujours une forme particulière d'harcèlement en même temps. En conséquence, on définit aux États-Unis le "harcèlement moral" comme un "harcèlement malveillant d'ordre non sexuel et non racial"²⁰.

Par ailleurs, si le comportement d'un collègue peut être qualifié d'harcèlement, il ne s'agit pas nécessairement d'harcèlement moral. Le harcèlement sexuel, par exemple, est défini par la Commission Européenne comme "un comportement de nature sexuelle ou autre qui a pour effet de porter atteinte à la dignité d'une personne sur le lieu de travail [...] dans les conditions suivantes:

- ce comportement est indésirable, déraisonnable et offensant pour la personne visée;
- le rejet ou la soumission d'une personne par rapport à un tel comportement adopté par un employeur ou un travailleur (y compris les supérieurs ou les collègues) est utilisé de façon explicite ou implicite pour une décision qui affecte l'accès de cette personne à la formation professionnelle, à l'emploi, à l'emploi continu, à la promotion, à la rémunération ou à toute autre décision en matière d'emploi; et/ou
- ce comportement crée un environnement de travail intimidant, hostile ou humiliant pour la personne visée"²¹.

Tout comportement qui répond à ces critères ne doit pas nécessairement être adopté de façon répétée ni sur une longue période, mais ce n'est toutefois que dans le cas où ces conditions supplémentaires sont présentes que le harcèlement sexuel constitue en même temps un harcèlement moral.

¹⁸ Leymann, H. (employant l'interprétation suédoise du "harcèlement moral"), op. cit., <http://www.leymann.se/English/11320E.htm>.

¹⁹ *The Heritage illustrated Dictionary of the English language*, op. cit., p. 600.

²⁰ Voir <http://mobbing-usa.com/Main.htm>

²¹ Article 1 de la recommandation de la Commission relative à la protection de la dignité des personnes au travail (91/131/CEE).

SECTION II: CONSÉQUENCES DU HARCÈLEMENT MORAL AU TRAVAIL

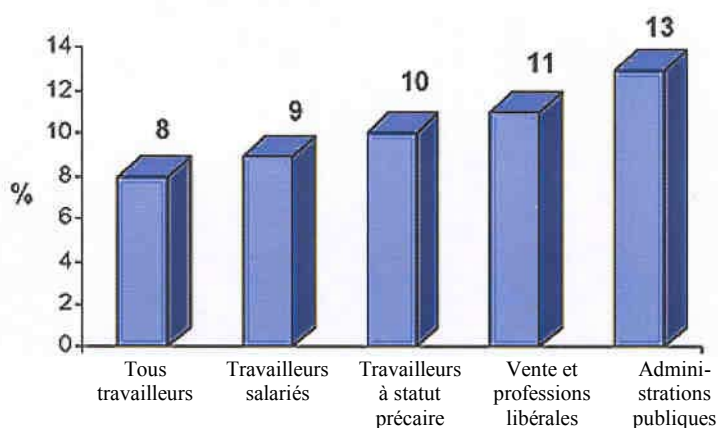
1. Effets sociaux

La seconde étude européenne des conditions de travail, publiée en 1996 par la Fondation européenne pour l'amélioration des conditions de vie et de travail²² indique que 8 % (soit 12 millions) des travailleurs de l'UE²³ subissent des actes d'intimidation et d'harcèlement, et que ce phénomène est le plus répandu dans le secteur des services (13% dans les administrations publiques et 10% dans le secteur bancaire et autres services). Le personnel des services et de vente ainsi que les professions libérales sont, avec un taux de 11%, les plus exposés.

Les travailleurs salariés (9%) sont les plus touchés par le harcèlement moral, en particulier les salariés à statut précaire (10% des travailleurs ayant un contrat à durée déterminée ou un contrat d'intérimaire).

Les travailleurs féminins (9%) sont plus concernés que les travailleurs masculins (7%).

Graphique 1: Taux d'exposition des travailleurs au risque d'harcèlement moral



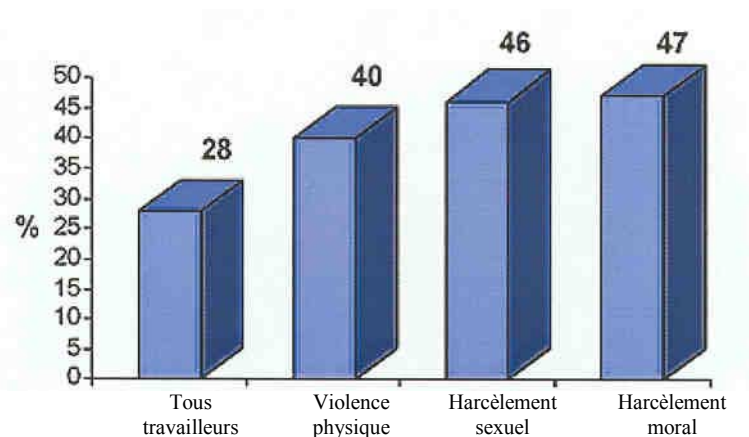
Source: seconde étude européenne des conditions de travail, Fondation européenne, 1996, Dublin

²² Cette étude est fondée sur 16 000 interviews de travailleurs des quatre coins de l'UE.

²³ Dans son étude pilote "État de la sécurité et de la santé au travail dans l'Union européenne", publiée en septembre 2000, l'Agence européenne pour la santé et la sécurité au travail, dont le siège est situé à Bilbao, évoque les données de la seconde étude européenne des conditions de travail (p. 205). On y apprend que deux États membres (les Pays-Bas et le Luxembourg) ont fait état de différences entre leurs données nationales et celles de cette étude, et que deux autres États membres (la Grèce et la Suède) ont déclaré ne pas avoir constaté de différences. Onze pays n'ont pas pu dresser de comparaison entre les sources de données soit en raison d'un manque de comparabilité, soit en raison de l'absence de données nationales. En conséquence, les chiffres cités ne représentent qu'une approximation de la situation réelle. Il n'existe à ce jour aucune étude européenne représentative de ce problème.

Ces recherches ont également révélé que 47% des travailleurs soumis à un harcèlement moral ressentait du stress.

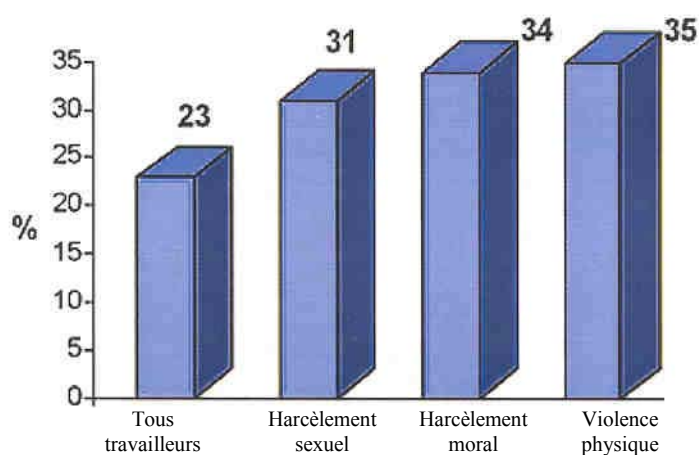
Graphique 2: Exposition au stress



Source: seconde étude européenne des conditions de travail, Fondation européenne, 1996, Dublin

Le harcèlement moral produit des effets sur l'absentéisme: 34% des travailleurs qui y ont été exposés se sont absents de leur travail au cours des 12 derniers mois de l'étude.

Graphique 3: Absentéisme en % au cours des 12 derniers mois de l'étude



Source: seconde étude européenne des conditions de travail, Fondation européenne, 1996, Dublin

2. Effets sur les personnes

En Irlande, la "Health and Safety Authority" fait état du stress et du mauvais état de santé qui peuvent devenir le lot quotidien des personnes harcelées²⁴. Selon cet organisme, le harcèlement moral au travail est très fréquemment à l'origine de problèmes psychologiques tels que de l'anxiété, des accès de panique, un sentiment d'impuissance et de "paranoïa", une diminution de la confiance en soi et de l'amour-propre ainsi qu'un état dépressif. Des problèmes de santé physique sont également courants, par exemple des perturbations du sommeil, des palpitations, une augmentation de la tension artérielle, des troubles intestinaux, des problèmes d'estomac, des douleurs dans la poitrine et des migraines.

En outre, ces problèmes de santé affectent non seulement les prestations de travail des personnes qui les subissent mais aussi diminuent la volonté et la capacité de ces personnes à avoir des contacts sociaux. Le harcèlement moral au travail concerne les travailleurs individuels mais également leur famille. Sous l'influence de tensions intolérables, les familles se disloquent, provoquant la détérioration, voire la disparition pure et simple des contacts sociaux. Les collègues et amis de la personne visée se détournent de celle-ci. En particulier, la perte de la capacité à résoudre les conflits de façon ouverte, juste et constructive a des conséquences sur d'autres sphères de la vie sociale²⁵.

La "Health and Safety Authority" irlandaise conclut que l'état traumatique que ressentent très fréquemment les victimes les place en situation de nette infériorité lorsqu'elles essaient de négocier ou de défendre leur position face à leur persécuteur ou au management. À cause de cette plus grande vulnérabilité, ces personnes risquent même d'encourir des sanctions disciplinaires. Pour ces raisons, poursuit le rapport, les victimes se sentent souvent prises dans une situation sans issue et finissent par abandonner leur emploi, même si cette décision entraîne un impact financier très lourd.

Une autre étude indique que, dans la période qui suit les conséquences mentionnées ci-dessus, les personnes harcelées perdent souvent le contact avec leurs amis et leur famille, ce qui accroît leur sentiment de solitude, les pousse à abuser de certaines substances telles que l'alcool et les médicaments, et favorise l'apparition de tendances suicidaires²⁶. En Suède, on estime qu'entre un sixième et un quinzième des suicides constatés officiellement sont causés par le harcèlement moral au travail²⁷.

Enfin, le Conseil national suédois de la sécurité et de la santé au travail a observé les effets du harcèlement moral au travail non seulement sur le travailleur harcelé mais aussi sur l'ensemble de ses collègues²⁸. Citons par exemple la diminution de l'efficacité et de la productivité, la dégradation ou le gel des règles existantes, le manque de confiance, le sentiment d'insécurité généralisé, l'attitude de retrait par rapport au groupe ou aux tâches, le taux élevé d'absentéisme pour cause de maladie et une rotation rapide du personnel.

²⁴ Health and Safety Authority, *Bullying in the workplace: Is it a Problem?*, Bulletin d'information de la Health and Safety Authority, janvier-février 1998, p. 4 et suiv.; <http://www.has.ie/osh/news1106.htm>.

²⁵ Wolmerath, M., *Mobbing im Betrieb*, p. 295.

²⁶ Industriegewerkschaft Metall, op. cit., p. 25 et suiv.

²⁷ Leymann, H., op. cit., <http://www.leymann.se/English/13100E.htm>.

²⁸ Voir les *recommandations générales du Conseil national suédois de la sécurité et de la santé au travail concernant la mise en œuvre des dispositions relatives à des mesures de lutte contre la persécution au travail*, AFS 1993:17.

3. Effets économiques

Comme personne n'a à ce jour calculé avec exactitude le coût économique du harcèlement moral au travail, les estimations en la matière diffèrent fortement²⁹. Ce manque de données s'explique en partie par la difficulté de calculer certains coûts, notamment ceux qui résultent des facteurs cités plus haut: le manque de confiance, le sentiment d'insécurité ressenti par un groupe de travailleurs ou le manque d'efforts individuels. Une autre raison est la nécessité de prendre en compte des facteurs multiples: la réduction de l'efficacité et de la productivité, l'attitude de retrait par rapport aux tâches, le taux élevé d'absentéisme pour cause de maladie et la rotation rapide du personnel ont déjà été cités comme effets potentiels sur les individus. Il faut en outre tenir compte de la perte de qualité des produits, de la détérioration de l'image de l'entreprise et de la diminution du nombre de clients³⁰.

Abstraction faite des coûts pour l'employeur, qui retombent en définitive sur les clients, c'est toute la société qui doit supporter les conséquences du harcèlement moral au travail: frais des traitements médicaux et psychologiques, retraite anticipée et prestations diverses versées aux travailleurs.

Voici quelques estimations des coûts spécifiques du harcèlement moral³¹:

Au Royaume-Uni, on a estimé que 40 millions de journées de travail sont perdues chaque année à cause de maladies liées au stress et qu'entre un tiers et une moitié de ces cas peuvent avoir le harcèlement moral au travail pour origine³².

L'absence d'un travailleur coûte à un employeur entre 100 et 400 euros par jour³³. En un an, un travailleur harcelé peut coûter à son employeur entre 17 500 et 50 000 euros³⁴.

Pour un seul poste, les coûts des flux de personnel atteignent selon les estimations entre 7 500 et 400 000 euros, en fonction des qualifications requises³⁵.

L'OIT estime à 150 000 euros par an le coût total de la "violence psychologique" dans une entreprise de 1 000 travailleurs en Allemagne³⁶.

Pour l'économie allemande dans son ensemble, le harcèlement moral au travail équivaldrait à une perte annuelle de 15 à 50 milliards d'euros³⁷.

²⁹ Voir la compilation dans Neuberger, O., op. cit., p. 94 et suiv.

³⁰ OIT, op. cit., p. 3.

³¹ Par souci de facilité, tous les montants cités ont été convertis en euros.

³² Health and Safety Authority, op. cit., p. 4.

³³ Deutscher Gewerkschaftsbund (DGB), http://www.dgb.de/themen/mobbing_05.htm.

³⁴ German magazine *Stern*, <http://www.stern.de/magazin/titel/2000/04/mobbing-2.html>.

³⁵ DGB, op. cit.

³⁶ OIT, op. cit., p. 3.

³⁷ Neuberger, O., op. cit., p. 95

SECTION III: SITUATION JURIDIQUE

Concernant la situation juridique, il est essentiel de se rappeler que le harcèlement moral au travail ne se résume pas à un acte isolé. Comme nous l'avons vu, le harcèlement moral consiste en un processus d'actes répétés, commis sur une période assez longue³⁸.

1. Situation juridique dans les États membres

Dans la majorité des États membres, les travailleurs harcelés n'ont un recours légal que dans la mesure où certains actes isolés peuvent être qualifiés de délits généraux, par exemple des insultes, la diffamation ou le harcèlement (sexuel). Dans le cas du harcèlement moral au travail, cependant, comme les actes les plus typiques sont beaucoup plus subtils³⁹, la protection légale des personnes visées est nettement moins efficace.

Comme la protection juridique générale des travailleurs est plus ou moins semblable dans tous les États membres, les informations ci-dessous concernent surtout les dispositions spécifiques relatives au harcèlement moral au travail. Elles n'englobent pas les cas d'harcèlement moral au travail qui enfreignent en même temps d'autres règles, mais sont focalisées sur le phénomène du harcèlement moral en tant que tel.

1.1. Belgique

L'article 10 de l'"*arrêté royal du 13 mai 1999*" accorde aux fonctionnaires belges le droit d'être traité avec dignité et courtoisie par leurs supérieurs, collègues et assistants. Il les oblige aussi à s'abstenir de tout acte verbal ou non verbal susceptible de porter atteinte à la dignité d'autrui.

En Belgique, la seule disposition commune applicable est l'article 442bis du "Code pénal". Il ne pénalise cependant que le harcèlement en général et la protection qu'il offre contre le harcèlement moral au travail est jugée insuffisante. En particulier, l'absence de responsabilité personnelle de l'employeur – hormis le cas où il est lui-même l'auteur du harcèlement – a été identifiée comme la principale faiblesse de l'article 442bis du Code pénal⁴⁰.

Une action législative en faveur d'une meilleure protection contre le harcèlement moral au travail a donc été mise sur les rails. Les propositions de modification de la "loi relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail" imposent à l'employeur l'obligation d'empêcher le harcèlement moral dans son entreprise⁴¹. S'il ne respecte pas cette obligation, une plainte peut être déposée à son encontre auprès du "tribunal du travail".

³⁸ Voir la section I, paragraphe 2.2.

³⁹ Voir la section I, paragraphe 3.

⁴⁰ Sénat de Belgique, Proposition de loi relative au harcèlement moral par la dégradation délibérée des conditions de travail, 2-419/1 – 1999/2000, p. 4.

⁴¹ Sénat de Belgique, op. cit., p. 6 et suiv.

1.2. Danemark

Au Danemark, le paragraphe 7 du "Bekendtgørelse om arbejdets udførelse" [*proclamation relative à l'exécution de travail*], basé sur le "lov om arbejdsmiljø" [*loi sur l'environnement de travail*], demande aux employeurs que le travail à quelque niveau que ce soit doit être exécuté de manière à ne pas nuire à la santé psychologique des travailleurs considérés individuellement ou dans leur ensemble.

Le paragraphe 4 de cette "proclamation relative à l'exécution de travail" impose à l'employeur une obligation d'ordre plus général: le travail en soi et ses effets sur l'environnement de travail doivent être organisés de façon à ne pas nuire à la santé des travailleurs.

Le non-respect de ces dispositions entraîne l'application d'amendes ou de peines de prison pouvant atteindre deux ans (paragraphe 34 et suiv. de la "proclamation relative à l'exécution de travail", et paragraphes 84 et suiv. de la "loi sur l'environnement de travail").

1.3. Allemagne

En vertu du paragraphe 75 de la "Betriebsverfassungsgesetz" [*loi régissant certains aspects organisationnels internes des entreprises*], l'employeur et, le cas échéant, l'association du personnel, doivent veiller au traitement correct des travailleurs. Le paragraphe 84 de cette loi accorde le droit d'introduire une plainte auprès du responsable désigné par l'entreprise à tout travailleur qui estime être traité injustement soit par l'employeur lui-même, soit par ses collègues. Ce paragraphe stipule également que l'exercice de ce droit ne peut donner lieu à aucun désavantage pour le plaignant. Néanmoins, les personnes qui occupent un poste de direction dans leur entreprise ne sont pas considérées comme des "travailleurs" au sens légal de la "Betriebsverfassungsgesetz". La protection des dispositions précitées ne leur est donc pas applicable⁴².

Le paragraphe 3 de la "Arbeitsschutzgesetz" [*loi sur la protection des conditions de travail*] oblige l'employeur à prendre toutes les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et la santé de ses travailleurs. À cet égard, le paragraphe 4 énonce des mesures exemplaires relatives à l'organisation du travail, aux relations sociales ou à "diverses" conditions de travail. Si l'employeur ne respecte pas ces obligations, le travailleur a le droit d'introduire une plainte et, en l'absence de réaction appropriée de la part de l'employeur, à s'adresser aux autorités compétentes (paragraphe 17). Ici aussi, l'exercice de ce droit ne peut donner lieu à aucun désavantage pour le plaignant.

La "Beschäftigungsschutzgesetz" [*loi sur la protection des travailleurs*] ne s'applique quant à elle qu'aux cas d'harcèlement sexuel.

Enfin, il existe des accords conclus au niveau des entreprises qui couvrent explicitement le harcèlement moral au travail. Volkswagen AG, par exemple, a conclu avec ses travailleurs un accord portant sur le "Partnerschaftliches Verhalten am Arbeitsplatz"⁴³ [*comportement collectif au travail*]. Cet accord interdit à chaque travailleur de pratiquer toute forme d'harcèlement sexuel, de discrimination ou d'harcèlement moral au travail. Il accorde aussi aux travailleurs le

⁴² Kreuzer, C., "Mobbing, Bullying und Bossing aus juristischer Perspektive", *Personalführung* 3/2000, p. 62.

⁴³ Voir <http://staff-www.uni-marburg.de/~naesaer/vw-mobb.htm>

droit de déposer une plainte et oblige l'entreprise à y réagir par des mesures appropriées, notamment, en dernier ressort, le licenciement de l'auteur du harcèlement.

1.4. Grèce

Précisons d'emblée que le droit grec ne contient pas de dispositions spécifiquement applicables aux cas d'harcèlement moral au travail. Selon le droit général grec, les agressions commises par des employeurs et, en général, par des personnes exerçant un droit d'administration sur un lieu de travail doivent en principe être distinguées des cas d'agression entre des travailleurs du même niveau.

Dans le premier cas, malgré l'absence de réglementations spécifiques, l'exercice du "droit d'administration" par l'employeur ou par son délégué est soumis à la clause générale de l'article 281 du Code civil grec concernant l'infraction à ce droit. Selon cet article, "l'exercice d'un droit est interdit s'il dépasse manifestement les limites imposées par la bonne foi, la moralité ou par le but social ou économique du droit concerné". Le fait d'exercer un droit de cette façon peut justifier l'annulation d'un acte ou la demande d'une restitution ou d'une indemnisation.

Néanmoins, indépendamment de son auteur (un employeur ou un collègue), le harcèlement moral au travail peut constituer une atteinte à la "personnalité". En vertu de l'article 57 du Code civil, à propos du droit afférent à la personnalité, "une personne ayant subi une atteinte illicite à sa personnalité a le droit d'exiger la cessation de cette atteinte ainsi que sa non-réapparition ultérieure... nonobstant l'introduction ultérieure d'une demande de dommages et intérêts sur la base de la disposition régissant les actes illicites".

L'article 59 du Code civil grec énonce aussi des moyens d'indemnisation des dommages moraux. "Dans les cas évoqués dans les deux sections précédentes, la Cour peut, à la demande de la personne offensée et, eu égard à la nature de l'offense, obliger l'auteur de l'offense à assurer l'indemnisation du préjudice moral subi par la personne offensée. Cette indemnisation peut consister en un paiement d'une somme d'argent, en une publication ou en toute autre mesure appropriée aux circonstances".

Par ailleurs, les principes généraux d'indemnisation des préjudices sont également applicables. En conséquence, le fondement juridique pour une demande d'indemnisation est fourni par l'article 914: "Une personne qui, par sa faute, a causé de façon illicite un préjudice à une autre personne est tenue d'indemniser cette dernière". Il en va de même pour l'article 932 du Code civil, régissant l'indemnisation des préjudices moraux: "Indépendamment de l'indemnisation versée pour un préjudice pécuniaire, la Cour peut, en cas d'acte illicite, fixer à sa libre appréciation une somme d'argent raisonnable payable à titre d'indemnisation du préjudice moral encouru. Cette disposition s'applique particulièrement au cas d'une personne dont la santé, l'honneur ou l'intégrité physique a subi un préjudice, ou qui a été privée de sa liberté."

Les tribunaux grecs n'ont pas hésité à appliquer ces dispositions à des cas variés, notamment une non-promotion d'un travailleur qualifié, un licenciement injustifié ou même un harcèlement. Néanmoins, la jurisprudence ne contient à ce jour aucun cas concret d'harcèlement moral au travail, mis à part un premier cas d'harcèlement sexuel jugé en 1997 (tribunal de première instance d'Athènes, affaire 3623/1997).

Enfin, les dispositions mentionnées ci-dessus n'excluent pas les sanctions administratives *internes* (surtout dans le secteur public, même si, dans le privé, le règlement de certaines entreprises peut également prévoir de telles sanctions) ni même les sanctions pénales à prendre à l'encontre d'employeurs, d'inspecteurs ou de collègues qui ont commis des actes relevant du champ d'application de la loi.

1.5. Espagne

L'article 4 de la loi espagnole "Estatuto de los Trabajadores" [*Loi relative aux travailleurs*] accorde notamment au travailleur le droit de faire respecter sa vie privée et sa dignité. Si l'employeur ne respecte pas cette disposition, il est passible d'une amende de 3 000 à 90 000 euros⁴⁴.

1.6. France

En France, le "Code du Travail" stipule dans son article L230-2 que l'employeur est tenu de prendre toutes les mesures nécessaires pour assurer la sécurité de ses travailleurs et protéger leur santé. Plusieurs décisions de Justice ont été fondées sur cet article et sur l'article plus général L120-2.

Entre-temps, une action législative visant à renforcer la protection contre le harcèlement moral au travail par un système de prévention et de sanctions a été mise sur les rails⁴⁵. Cela doit être réalisé grâce à un certain nombre de règlements spécifiques insérés à la fois dans le "Code Pénal" et le Code du Travail⁴⁶. La "dégradation délibérée" des conditions de travail par l'employeur sera punissable. De plus, l'employeur en personne pourra être tenu pour responsable direct de tout cas d'harcèlement moral survenant dans son entreprise. Les représentants des travailleurs recevront un "droit d'alerte" afin de pouvoir avertir l'employeur des cas d'harcèlement moral dans l'entreprise. Tout licenciement qui résulterait d'un harcèlement moral pourra être annulé et, dans le cas où le travailleur n'est plus en mesure de reprendre son emploi, une indemnisation financière sera exigible.

De plus, toujours selon cette proposition de modification de la loi, un travailleur qui attesterait de la présence d'un cas d'harcèlement moral au travail ou qui en ferait la déclaration ne pourra en aucune façon être licencié ou désavantagé.

Le projet de Loi dispose que l'auteur du harcèlement soit puni par un emprisonnement jusqu'à deux ans et/ou une amende de maximum 500 000 FFR (environ 76 000 euros). Déjà, il existe quelques possibilités de sanctions sur la base des règles existantes du Code Pénal.

⁴⁴ Voir l'article 37 de la loi applicable Ley 8/1988 sobre infracciones y sanciones en el Orden Social.

⁴⁵ Proposition de loi relative au harcèlement moral au travail, n° 2053, Assemblée nationale du 22 décembre 1999.

⁴⁶ Assemblée nationale (11ème législ.): Première lecture: 2415 rect. 2809 et T.A. 608; Deuxième lecture: 3052, 3073 et T.A. 686: 185, 258, 275 et T.A. 89 (2000-2001).

1.7. Irlande

En Irlande, le droit n'a prévu aucune disposition spécifiquement applicable aux cas d'harcèlement moral au travail mais ce problème n'est pas inconnu pour autant. Afin d'y remédier, M. Tom Kitt, le ministre des entreprises, du commerce et de l'emploi a, le 21 septembre 1999, procédé à la mise en place formelle d'une task-force dont la mission consistait à lutter contre le harcèlement moral au travail. M. Kitt en attend des stratégies réalisables et réalistes de lutte contre ce problème ainsi qu'une approche rationalisée pour la mise en œuvre de ces stratégies. La task-force étudie en détail le harcèlement moral au travail et se focalise sur la détermination de l'étendue du problème et des secteurs les plus exposés ainsi que sur l'élaboration de propositions de programmes et de stratégies pratiques, à la fois pour prévenir le harcèlement moral au travail et pour permettre aux organismes publics concernés d'offrir une réponse coordonnée plus adéquate⁴⁷.

Cette task-force est constituée des représentants des organes et organisations suivants: ministère de la justice, de l'égalité et de la réforme juridique, Cour d'appel du travail, Tribunal du travail, Commission aux relations de travail/Service du commissaire aux droits, Agence de l'égalité des chances au travail, Congrès irlandais des syndicats et Confédération irlandaise des entreprises et des employeurs⁴⁸.

Présidée par le Dr Eileen Doyle, la task-force opère sous les auspices de la "Health and Safety Authority". Bien que son premier rapport avait à l'origine été prévu pour mars 2000, le ministre Kitt a été informé par sa présidente que les débats ne pouvaient être achevés avant juin 2000. Malheureusement, le rapport attendu n'avait toujours pas été publié à la fin de la rédaction de la présente étude.

Hormis cela, il existe déjà des mesures visant à décourager le harcèlement moral au travail dans le secteur économique. À titre d'exemple, citons les "lignes directrices en matière d'emploi pour les petites entreprises" consacrées au harcèlement moral et au stress au travail, élaborées par l'Association des petites entreprises et par le département Services bancaires d'affaires de la Bank of Ireland⁴⁹.

1.8. Italie

Il existe à l'heure actuelle deux propositions législatives déposées qui auraient pour effet d'améliorer la protection contre le harcèlement moral au travail:

La "disposizioni a tutela dei lavoratori dalla violenza e della persecuzione psicologica"⁵⁰ [*projet de loi sur la protection des travailleurs contre la violence et le harcèlement psychologique*] énonce à son article 1 l'objectif de la loi, à savoir protéger les travailleurs contre les actes de violence et d'harcèlement psychologique commis par l'employeur en personne ou par des collègues de niveau hiérarchique supérieur ou égal. L'article 2 accorde à la victime le droit d'exiger la cessation de tout acte qui relève de la violence ou du harcèlement psychologique.

⁴⁷ Dail Debates Official Report, Rapport officiel sur les débats, Parlement irlandais, 29.06.2000, <http://www.irigov.ie/debates-00/12oct/sect5.htm>.

⁴⁸ Rapport sur la sécurité en Irlande, automne 1999, <http://www.siptu.ie/report/autumn99/safety2.html>.

⁴⁹ Ministère des entreprises, du commerce et de l'emploi, <http://www.entemp.ie/press99/011199a.htm>

⁵⁰ Camera dei Deputati N. 6410, 30 septembre 1999.

Selon l'article 3 du projet de loi, une obligation générale d'adopter toute mesure nécessaire pour empêcher la violence et le harcèlement psychologique serait imposée tant aux employeurs qu'aux délégués syndicaux. Ces personnes seraient également tenues de diffuser les informations indiquant aux travailleurs comment ils doivent se comporter entre eux, et de veiller à ce que tous les travailleurs aient accès à ces informations. En cas de déclaration d'un cas de violence ou d'harcèlement moral au travail, l'employeur serait tenu de vérifier les faits et, le cas échéant, de prendre toutes les mesures nécessaires pour y mettre fin.

La responsabilité de l'auteur de la violence ou du harcèlement est soulignée à l'article 4, qui précise que l'employeur a le droit de prendre des mesures disciplinaires à son encontre.

L'article 5 accorde le droit d'entamer des poursuites judiciaires non seulement au travailleur harcelé mais également aux délégués syndicaux. De plus, il confère aux tribunaux le pouvoir de contraindre l'auteur du harcèlement à indemniser sa victime pour tout dommage psychologique subi.

Enfin, l'article 6 permet aux tribunaux de décider, en cas d'harcèlement moral au travail, de la pertinence d'une publication de leur jugement sur le lieu de travail de façon à permettre à tous les travailleurs d'en prendre connaissance. Le nom de la victime ne peut apparaître dans une telle publication.

La "disposizioni per la tutela della persona da violenze morali e persecuzioni psicologiche" [*projet de loi sur la protection des personnes contre la violence morale et le harcèlement psychologique*] s'applique non seulement aux travailleurs mais aussi à toute personne. En fonction de la gravité des effets personnels et économiques subis par la victime de violence psychologique, l'auteur de celle-ci est passible d'une peine de prison allant d'un an à cinq ans, de l'inéligibilité aux fonctions publiques pouvant aller de trois ans à l'inéligibilité à vie, ou d'une amende comprise entre 5 et 200 millions de lires (entre 2 500 et 100 000 euros).

1.9. Luxembourg

Aucune législation spécifique n'existe au Luxembourg mais le phénomène du harcèlement moral au travail n'y est pas inconnu pour autant. En décembre 2000, lors d'une séance de la Chambre des députés où on débattait de l'inclusion du harcèlement sexuel dans le code pénal, le concepteur du rapport de la commission préparatoire a fait remarquer qu'il serait plus important de mettre en place une protection législative contre le harcèlement moral au travail que d'examiner une protection supplémentaire contre le harcèlement sexuel. La ministre de la promotion féminine, compétente en la matière, a répondu qu'elle considérait elle aussi le harcèlement moral au travail comme un problème grave mais qu'il était plus nécessaire de légiférer à propos du harcèlement sexuel que d'examiner les autres abus, comme le harcèlement moral au travail, qui sont difficilement identifiables⁵¹.

⁵¹ Dossier thématique "Harcèlement sexuel", Chambre des Députés du Grand-Duché de Luxembourg, 22 mars 2000, p. 26, <http://195.10.65.19/docs/pdf/Harcfull.pdf>

1.10. Pays-Bas

En vertu de la "Arbowet" [*loi sur les conditions de travail*], les travailleurs doivent être protégés autant que possible contre les agressions et la violence.

Néanmoins, comme on estime que cette protection est insuffisante, une modification de l'article 657 du "Burgerlijk Wetboek" [*Code civil*] a été proposée⁵². Selon cette proposition, le travailleur aurait le droit de déposer une plainte écrite auprès de son employeur pour autant que cette plainte concerne sa propre situation professionnelle.

1.11. Autriche

On ne trouve des dispositions légales spécifiquement liées au harcèlement moral au travail que dans les "Frauenförderungspläne" [*plans pour la promotion féminine*] des ministères autrichiens. Ces plans s'appuient sur la "Bundesgleichbehandlungsgesetz" [*loi fédérale sur l'égalité de traitement*], qui s'applique uniquement aux services publics. Cette loi interdit tous les actes et déclarations qui portent atteinte à la dignité des personnes, en particulier les déclarations blessantes, la "persécution" et le harcèlement sexuel⁵³. L'un de ces plans⁵⁴ stipule que les travailleurs doivent être informés des recours légaux et des autres actions possibles qui sont à leur disposition en cas d'atteinte à leur "dignité".

Pour la majorité des travailleurs, cependant, il n'existe aucune protection spécifique contre le harcèlement moral au travail. Seul le "Allgemeine Fürsorgepflicht des Arbeitgebers, § 1157 ABGB" [*obligation générale de traitement correct imposée à l'employeur*] est applicable⁵⁵.

1.12. Portugal

Le Portugal n'applique pour l'instant aucune législation particulière en matière d'harcèlement moral au travail, mais un groupe de six parlementaires, tous membres du Parti socialiste, a rédigé un cadre juridique concernant ce problème et l'a présenté au Parlement le 27 juin 2000⁵⁶.

Le premier article de ce cadre juridique contient une définition du harcèlement moral au travail⁵⁷. Celui-ci est défini comme un dommage intentionnel causé à l'état physique et/ou psychologique des travailleurs sur le lieu de travail et, de façon générale, en matière de travail. Le harcèlement moral au travail est perçu comme un comportement d'un employeur qui est toléré par les délégués des travailleurs et par les collègues ayant un pouvoir de fait sur le lieu de travail. Un tel comportement se caractérise par des actes:

⁵² Tweede Kamer der Staten-Generaal, Voorstel van wet van de leden Bussemaker, Schimmel en Van Gent tot wijziging van het Burgerlijk Wetboek in verband met de invoering van een klachtrecht voor de individuele werknemer, 1999-2000, 27 274.

⁵³ Voir le paragr. 7 du Frauenförderungsplan für das Bundeskanzleramt, le paragr. 3 du Frauenförderungsplan des BMAGS ou le paragr. 3 du Frauenförderungsplan des BMUJF für 2000 und 2001; <http://www.ris.bka.gv.at/bundesrecht/> ("persécution").

⁵⁴ Paragr. 7 du Frauenförderungsplan für das Bundeskanzleramt, op. cit.

⁵⁵ Binder, M., *Mobbing aus arbeitsrechtlicher Sicht*, Vienne, 1999, p. 72 et suiv.

⁵⁶ Assembleia da República, Projecto de Lei n° 252/VIII.

⁵⁷ http://www.parlamento.pt/legis/inic_legis/20000627.08.1.0252.1.08.

- commis dans un contexte d'harcèlement;
- avec l'intention de nuire;
- ayant pour effet d'isoler la personne visée;
- consistant en remarques, insinuations, avertissements verbaux, etc.,

ces actes étant destinés à déstabiliser la personne visée afin d'entraîner son licenciement ou sa démission. Les divers types de comportement d'harcèlement sont ensuite spécifiés.

Selon le second article, le travailleur aurait la possibilité d'exiger un démenti de la diffamation commise par l'employeur ou le collègue concerné.

L'article trois de ce cadre juridique définit un système de sanctions, qui prévoit de punir les auteurs d'harcèlement moral au travail d'un emprisonnement de trois ans ou d'une amende de cinq millions d'escudos (environ 2 500 euros). En cas d'atteinte à la dignité du travailleur, la sanction prévue est un emprisonnement de deux ans ou une amende de vingt millions d'escudos (environ 10 000 euros).

L'employeur ou l'inspecteur peuvent également être sanctionnés s'ils ont été de connivence dans le comportement d'une autre personne ou ont encouragé ce comportement.

1.13. Finlande

Le droit finlandais ne prévoit pas de dispositions spécifiques applicables aux cas d'harcèlement moral au travail. Un débat a récemment été lancé à la suite de plusieurs cas retentissants d'harcèlement moral au travail et, surtout, à l'école. Certains parlementaires finlandais ont déposé une proposition de loi mais il n'y a toujours pas eu de projet de loi de la part du gouvernement.

Néanmoins, dans les cas où des actes d'harcèlement moral atteignent une certaine intensité (atteintes mentales ou physiques décelables), des réglementations générales sont applicables. Par exemple, les chapitres 24, 27 et 35 du "Code pénal" concernant les atteintes à la paix domestique, la diffamation et les incursions dans la vie privée ou les dommages délictueux, la "loi sur la sécurité au travail", la "loi sur l'égalité de traitement" et autres lois générales.

De plus, la loi sur la sécurité industrielle oblige les employeurs et les responsables à promouvoir le bien-être mental des travailleurs. Le plan de protection du travail doit comprendre un programme destiné à maintenir les capacités de travail des travailleurs. Dans un résumé de la législation finlandaise en matière d'harcèlement moral au travail, on trouve la conclusion qu'en pratique, cette législation contraint les employeurs à maintenir les capacités de travail selon des plans d'action spécifiques aux lieux de travail et, ainsi, à intervenir sur le harcèlement moral au travail⁵⁸. Ce résumé souligne aussi le fait qu'en vertu de la loi finlandaise sur les actes délictueux, le harcèlement flagrant justifie le licenciement de son auteur, et il répertorie les sanctions pénales applicables dans les cas de discrimination au travail. Concernant ce dernier point, les activités liées au travail constituent un domaine de discrimination distinct.

⁵⁸ Akanyildiz, K., "Harassment at work – a serious health problem", *Nordic Labour Journal* 1/1999, p. 6 et suiv.

Hors de ce cadre juridique, la "Confédération finlandaise des travailleurs salariés (STTK)" a lancé une campagne qui a entre autres objectifs d'empêcher et de réduire le harcèlement moral au travail⁵⁹. Cette campagne est centrée sur les aspects suivants:

- soutenir les communautés de travailleurs afin de favoriser un climat de travail harmonieux et de prévenir ainsi l'apparition de situations d'harcèlement aussi efficacement que possible et de les détecter aussi tôt que possible;
- reconnaître l'importance du harcèlement et de la discrimination et leurs conséquences, en particulier l'épuisement, dans les communautés de travailleurs;
- permettre à ceux qui en ont besoin de trouver la personne de contact appropriée (représentant du conseil de sécurité dans l'entreprise, délégué syndical, personnel sanitaire d'entreprise, etc.) et les autres personnes pouvant offrir une aide;
- informer les intéressés sur les actions requises pour résoudre les problèmes;
- informer les intéressés sur les systèmes et les organisations d'aide existants.

1.14. Suède

La Suède a été le premier État membre de l'EU à prendre des mesures législatives spécifiques contre le harcèlement moral au travail (ou, selon la traduction officielle, contre la "persécution au travail"⁶⁰). Ainsi, l'employeur est tenu de planifier et d'organiser le travail de manière à empêcher autant que possible la "persécution", et de faire comprendre à tout le monde que ce comportement est inacceptable sur le lieu de travail. La section 4 de l'"arrêté relatif aux mesures de lutte contre la persécution au travail", qui est un acte légalement contraignant, stipule qu'il faut "prévoir dans les activités des contrôles de routine permettant la détection précoce des signes et la correction des conditions de travail insatisfaisantes, des problèmes d'organisation du travail ou des déficiences de coopération, tous aspects pouvant mener à une persécution." La section 5 précise ceci: "Si des signes de persécution apparaissent, des contre-mesures doivent être prises immédiatement et faire l'objet d'un suivi. Ce faisant, une enquête sera menée qui devra déterminer si les causes des défauts de coopération résident dans la façon dont le travail est organisé." Enfin, la section 6 veille à ce que les "travailleurs qui subissent une persécution bénéficient rapidement d'une aide ou d'un soutien. L'employeur assurera des contrôles de routine spécialement à cet effet." Le non-respect de ces dispositions peut entraîner l'application d'une amende et/ou d'une peine de prison n'excédant pas un an⁶¹.

1.15. Royaume-Uni

Le "Health and Safety at Work etc Act 1974" [*loi de 1974 sur la santé et la sécurité au travail*] contraint tous les employeurs à veiller à la santé, à la sécurité et au bien-être de leurs

⁵⁹ STTK, *The Without Violence campaign*, <http://www.sttk.fi/kiusa/engl.html>.

⁶⁰ *Arrêté pris par le Conseil national suédois de la sécurité et de la santé au travail, prévoyant des dispositions relatives à des mesures de lutte contre la persécution au travail*, arrêté AFS 1993:17; voir également la footnote n° 7.

⁶¹ Voir le chapitre 8, section 1 de la loi en vigueur Work Environment Act.

travailleurs. S'ils n'y consentent pas, ils enfreignent le contrat de travail de la personne concernée.

Le "Employment Relations Act" [*loi sur les relations de travail*] comporte une disposition qui accorde aux travailleurs le droit de se faire accompagner aux auditions des procédures disciplinaires ou de règlement de conflit par un collègue ou un représentant du syndicat de leur choix, et ajoute que les travailleurs qui choisissent d'exercer ce droit sont protégés contre le harcèlement moral exercé par leur employeur, de même que ceux qui accompagnent ou souhaitent accompagner un travailleur.

En droit coutumier, depuis l'affaire *Walker contre le Northumberland County Council*⁶², un travailleur peut être indemnisé pour des traumatismes psychiques subis en raison d'un stress lié au travail.

Par ailleurs, le Royaume-Uni a adopté une approche non juridique de lutte contre le harcèlement moral au travail. Le "Partnership Fund" du gouvernement récompense les organisations qui, entre autres choses, élaborent des solutions au problème du harcèlement moral au travail⁶³. Chaque lauréat peut recevoir une somme pouvant atteindre 50 000 GBP (environ 78 000 euros).

2. Situation juridique dans l'UE

À ce jour, aucune disposition législative européenne en vigueur n'a mentionné de façon explicite le problème du harcèlement moral au travail. Néanmoins, on peut considérer que certaines dispositions couvrent ce problème:

L'article 5 de la *directive 89/391/CEE du Conseil concernant la mise en œuvre de mesures visant à promouvoir l'amélioration de la sécurité et de la santé des travailleurs au travail* impose à l'employeur l'obligation "d'assurer la sécurité et la santé des travailleurs dans tous les aspects liés au travail". De plus, les propres obligations des travailleurs en matière de sécurité et de santé au travail ne changent rien au principe de la responsabilité de l'employeur.

Cette directive stipule en outre, à son article 6, que "l'employeur doit prendre les mesures nécessaires pour la protection et la sécurité de la santé des travailleurs, y compris les actes de prévention des risques professionnels, d'information et de formation, ainsi que la mise en place de l'organisation et des moyens nécessaires. L'employeur doit veiller à l'adaptation de ces mesures pour tenir compte du changement des circonstances et tendre à l'amélioration des situations existantes".

En outre, l'an 2000 a vu l'adoption de deux nouvelles directives par le Conseil: la *directive 2000/43/CE du Conseil* met en œuvre "le principe de l'égalité de traitement entre les personnes sans distinction de race ou d'origine ethnique", et la *directive 2000/78/CE du Conseil* porte création d'un "cadre général en faveur de l'égalité de traitement en matière d'emploi et de travail". Ces deux directives traitent d'un sujet qui peut, dans certains cas, relever du harcèlement moral au travail (en particulier la discrimination envers les personnes en raison de leur origine raciale ou ethnique, ou la discrimination envers les femmes en matière d'emploi et de travail). Il faut cependant bien savoir que ces directives ont pour objectif d'assurer une

⁶² *Walker vs Northumberland County Council*, [1995] 1 All ER 737.

⁶³ Voir Department of Trade and Industry, *communiqué de presse P/2000/736*, 7.11.2000.

protection contre des traitements qui sont inégaux à cause d'une caractéristique de la personne concernée. Par contre, les auteurs d'actes d'harcèlement moral au travail retournent les caractéristiques différentes d'une personne contre elle dans le but de la harceler, ces caractéristiques n'étant donc, dans la plupart des cas, pas la motivation réelle du harcèlement.

Néanmoins, le Comité économique et social a demandé à la Commission d'agir dans le domaine de la prévention de la violence au travail, notamment concernant le harcèlement moral⁶⁴. En conséquence de cela, le Comité consultatif pour la sécurité, l'hygiène et la protection sanitaire au travail étudie pour l'instant le phénomène du harcèlement moral au travail⁶⁵.

Les Communautés européennes elles-mêmes, dans leur règlement relatif au personnel, s'engagent à "assister tout fonctionnaire, en particulier dans les procédures menées à l'encontre de toute personne qui s'est rendue coupable de menaces, d'insultes, d'actes ou de déclarations diffamatoires, ou de toutes atteintes à une personne ou à un bien, tous ces actes étant commis au détriment du fonctionnaire précité ou de celui d'un membre de sa famille en raison du poste qu'il occupe ou du travail qu'il accomplit" (article 24). Dans certaines circonstances, cette disposition permet en outre aux Communautés européennes d'indemniser le fonctionnaire concerné pour les dommages subis dans de tels cas si le fonctionnaire ne peut obtenir une indemnisation auprès de l'auteur des actes précités.

Enfin, le Secrétaire général du Parlement européen a mis sur pied un Comité consultatif pour le "harcèlement moral" au sein même des services administratifs du parlement⁶⁶.

⁶⁴ Avis du Comité économique et social sur le cadre général d'action de la Commission des Communautés européennes en matière de sécurité, d'hygiène et de protection de la santé au travail, Journal officiel C 195, 18/07/1994, p. 88, et Comité économique et social, avis sur la communication de la Commission sur un programme communautaire en matière de sécurité, d'hygiène et de protection de la santé au travail (1996-2000), et sur la proposition de décision du Conseil adoptant un programme de mesures non législatives d'amélioration de la santé et de la sécurité au travail, JO C 39 , 12.2.1996, p. 26.

⁶⁵ Voir la Réponse écrite (2000/C 330 E/207), 27.4.2000.

⁶⁶ Décision du 27.11.2000.

SECTION IV: MESURES POSSIBLES DE LUTTE CONTRE LE HARCÈLEMENT MORAL AU TRAVAIL

La présente section résume les propositions qui ont été faites pour lutter contre le harcèlement moral au travail et tâche de déterminer dans quelle mesure l'UE pourrait appliquer ces mesures.

1. Propositions de renforcement de la protection contre le harcèlement moral au travail

De nombreuses suggestions⁶⁷ ont été avancées dans le but d'améliorer la protection des travailleurs contre le harcèlement moral au travail. On peut en gros répertorier les mesures proposées en deux catégories: des mesures préventives et des interventions.

1.1. Mesures préventives

Diverses mesures sont à même de prévenir l'apparition du harcèlement moral au travail.

1.1.1. Diffusion d'informations

La diffusion d'informations constitue la méthode de prévention la plus éprouvée. Elle est rendue possible par les moyens suivants:

- diffusion de brochures et d'affiches traitant du harcèlement moral au travail et informant les travailleurs tant sur leurs droits et obligations que sur les dangers de ce problème, en particulier les inconvénients financiers pour l'entreprise;
- publication d'articles dans le journal ou le magazine interne de l'entreprise ou sur son Intranet;
- présentation d'une vidéo consacrée au harcèlement moral au travail;
- conférences et débats sur ce thème;
- aborder le problème du harcèlement moral au travail lors des grandes réunions de l'entreprise.

1.1.2. Collecte systématique de données sur le harcèlement moral au travail

La collecte de telles données semble efficace dans le cadre de la lutte contre le harcèlement moral au travail. Il faut à cet effet mener des enquêtes généralisées dans l'entreprise, par exemple à propos du climat de travail. Pour le problème du harcèlement moral au travail, prévoir la diffusion de questionnaires spécifiques et l'organisation d'interviews personnelles. Il faut en outre analyser les dialogues menés avec les travailleurs ainsi que les plaintes et les

⁶⁷ Voir Binder, M., op. cit., p. 202 et suiv.; Neuberger, O., op. cit., p. 102 et suiv., Health and Safety Authority, op. cit., p. 6.

motifs fournis pour justifier les absences. Les travailleurs souvent malades ou absents devraient être consultés.

1.1.3. Sensibilisation et information du management

Cette mesure permet au management de déceler les cas d'harcèlement moral au travail.

1.1.4. Mise en place dans l'entreprise d'une infrastructure de lutte contre le harcèlement moral au travail

La détermination de l'entreprise à s'opposer activement à toute forme d'harcèlement moral au travail peut se manifester des façons suivantes:

- désignation d'un "délégué en matière d'harcèlement moral au travail";
- facilitation des procédures de déclaration et d'enregistrement des incidents;
- mise au point de procédures permettant d'enquêter sur les incidents d'harcèlement moral au travail et de prendre des mesures disciplinaires ou de réhabilitation à l'égard des auteurs ou des victimes du harcèlement;
- conclusion au sein de l'entreprise d'accords en matière d'harcèlement moral;
- débats obligatoires parmi l'ensemble des travailleurs sur le thème du harcèlement.

1.1.5. Réorganisation du travail et des responsabilités

Une mauvaise organisation du travail dans l'entreprise peut déboucher sur des chevauchements de responsabilités et, partant, des querelles et des rivalités. Une telle situation peut facilement donner lieu à des actes d'harcèlement moral⁶⁸.

1.2. Interventions

Deux grands objectifs sont proposés en matière de réactions aux cas d'harcèlement moral au travail. Il faut en premier lieu mettre un terme au harcèlement puis apporter un soutien à la victime.

1.2.1. Mettre fin au harcèlement

Empêcher l'auteur du harcèlement de continuer à nuire est considéré comme l'une des tâches prioritaires de la législation future. La littérature traitant de ce thème souligne surtout les possibilités juridiques qui découlent des lois existantes mais n'avance pas de propositions détaillées de mesures législatives.

Les entretiens de médiation constituent une autre méthode suggérée pour mettre un terme au processus d'harcèlement moral.

⁶⁸ Zuschlag, B., op. cit., p. 147.

1.2.2. Soutien de la victime

On a proposé d'assurer la "réhabilitation psychosociale"⁶⁹ de la victime par la réhabilitation professionnelle, la psychothérapie, les groupes d'autosoutien et les thérapies médicales. Il faudrait que l'employeur doive non seulement fournir des informations et des contacts adéquats mais aussi enquêter régulièrement parmi le groupe de travail qui a vécu les actes d'harcèlement, surtout lorsque le ou les auteurs du harcèlement et la ou les victimes doivent continuer à travailler ensemble.

2. Admissibilité des mesures législatives à prendre par l'UE

Indépendamment de la nécessité d'étudier d'autres questions telles les aspects de procédure ou le principe de proportionnalité, la présente étude se borne à examiner l'admissibilité générale des futures mesures législatives dont la concrétisation dépend totalement du dépôt d'une proposition détaillée et complète.

2.1. Compétence

Le paragraphe 1 de l'article 136 (ex-article 117) du traité instituant la Communauté européenne prévoit entre autres l'amélioration des conditions de travail. À cette fin, le paragraphe 2 oblige tant les États membres que la Communauté à mettre en œuvre des mesures. En vue de réaliser cet objectif, l'article 137 (ex-article 118) du traité stipule que la Communauté soutient et complète l'action des États membres dans certains domaines, par exemple "l'amélioration, en particulier, du milieu de travail en vue de protéger la santé et la sécurité des travailleurs" et "les conditions de travail". Enfin, l'article 140 (ex-article 118c) du traité précise que les matières relatives à la "protection contre les... maladies professionnelles" et à l'"hygiène du travail" relèvent de la politique sociale, dont traite le chapitre 1 du titre XI (ex-titre VIII) du même traité.

2.2. Directive 89/391/CEE

L'article 16 de la *directive-cadre 89/391/CEE*⁷⁰, déjà mentionnée, accorde à la Communauté le droit d'adopter des directives distinctes, entre autres, dans les domaines énumérés dans son annexe. C'est là qu'on trouve l'expression "lieu de travail". La *directive 89/654/CEE du Conseil concernant les prescriptions minimales de sécurité et de santé sur les lieux de travail* est fondée sur ce concept de "lieu de travail". Toutefois, cette directive vise exclusivement des dispositions de protection de la santé physique des travailleurs.

2.3. Directives 2000/43/CE et 2000/78/CE

Outre le traité, les *directives 2000/43/CE* et *2000/78/CE* peuvent servir de point de départ à l'instauration d'un cadre juridique destiné aux mesures précitées. Ces deux directives sont introduites en ces termes:

⁶⁹ Binder, M., op. cit., p. 208; Neuberger, O., op. cit., p. 103.

⁷⁰ Voir la section III, paragraphe 2.

"Conformément à l'article 6 du traité sur l'Union européenne, l'Union européenne est fondée sur les principes de la liberté, de la démocratie, du respect des droits de l'homme et des libertés fondamentales ainsi que de l'État de droit, principes qui sont communs aux États membres, et elle respecte les droits fondamentaux, tels qu'ils sont garantis par la convention européenne de sauvegarde des droits de l'homme et des libertés fondamentales et tels qu'ils résultent des traditions constitutionnelles communes aux États membres, en tant que principes généraux du droit communautaire."

Conformément à cette déclaration, la protection de toute personne contre la discrimination constitue un droit universel reconnu par la déclaration universelle des droits de l'homme, par la convention des Nations unies sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes, par les pactes des Nations unies relatifs aux droits civils et politiques et aux droits économiques, sociaux et culturels et par la convention européenne de sauvegarde des droits de l'homme et des libertés fondamentales, signés par tous les États membres. La convention n° 111 de l'Organisation internationale du travail (OIT) proscrit aussi toute discrimination en matière d'emploi et de travail⁷¹. Il serait donc possible de mettre en œuvre des mesures contre le harcèlement moral au travail en modifiant ces directives ou en créant une nouvelle directive.

2.4. Principe de subsidiarité

En essence, le principe de subsidiarité, énoncé à l'article 5 du traité sur l'Union européenne, précise que l'Union européenne ne doit agir que si elle est en mesure de mieux réaliser les objectifs que les États membres⁷². Le niveau inégal d'activité au sein des États membres ainsi que la gravité avérée du problème du harcèlement moral au travail donnent à penser que l'application de dispositions uniformes dans l'ensemble de l'UE pourrait sensiblement améliorer la protection contre ce problème. Le principe de subsidiarité ne semble donc pas constituer un obstacle à une action législative en la matière.

2.5. Conclusion

Manifestement, aucune raison ne s'oppose à l'inclusion du problème du harcèlement moral *au travail* dans l'annexe de la directive-cadre 89/391/CEE, citée plus haut.

En conséquence, il serait possible d'adopter une nouvelle directive distincte au sens de l'article 16 (1) de la *directive 89/391/CEE* afin de garantir une protection spécifique des travailleurs contre le harcèlement moral au travail.

D'autre part, la *directive 89/654/CEE du Conseil concernant les prescriptions minimales de santé et de sécurité sur les lieux de travail* pourrait être modifiée de façon à protéger la santé physique mais aussi psychique des travailleurs.

Dans tous les cas, il faut savoir qu'une loi traitant du harcèlement moral au travail atteint ses limites lorsqu'elle engendre ou peut engendrer de nouvelles "injustices". Un tel travers pourrait survenir dans le cas d'une inversion du principe de la charge de la preuve, qui voudrait que la victime doive prouver l'existence du harcèlement et les dommages résultants et que l'auteur du

⁷¹ Comparer avec le Journal Officiel des Communautés européennes, L 303/16.

⁷² Craig, P. et de Búrca, G., *EC LAW*, Oxford 1995, p. 112 et suiv.

harcèlement doive prouver le caractère non fondé de cette accusation⁷³. Un mauvais positionnement de la charge de la preuve allant dans le sens d'un transfert de la responsabilité de la victime vers l'auteur du harcèlement pourrait se traduire par une position de force dont profiterait une personne pour en attaquer une autre en l'accusant d'harcèlement moral au travail. En fin de compte, une accusation d'harcèlement pourrait en soi faire partie intégrante d'une stratégie d'harcèlement moral.

⁷³ Wolmerath, M., op cit., p. 296.

SECTION V: RÉSUMÉ

Harcèlement moral au travail, persécution, terrorisme sur le lieu de travail, abus commis sur des travailleurs, des expressions différentes pour désigner un même phénomène: un comportement adopté au travail de façon répétée (pas un acte isolé), pendant une longue période, sans atteinte physique mais avec un effet d'humiliation sur la personne visée.

Ce type de comportement peut en même temps constituer un délit général ou une forme particulière d'harcèlement, mais pas nécessairement.

Le phénomène du harcèlement moral au travail est fréquemment constaté partout dans l'Union européenne. Il porte gravement atteinte à la santé physique et psychique de la personne harcelée et peut déboucher sur des problèmes d'abus de certaines substances, voire sur le suicide. Il coûte donc très cher tant à l'entreprise concernée qu'à la société en général.

La protection juridique contre le harcèlement moral au travail varie fortement entre les États membres, certains n'ayant prévu aucune protection spécifique tandis que d'autres ont adopté des approches assez complexes. Les dispositions législatives communautaires actuelles n'offrent pas une protection efficace. Plusieurs États membres ont récemment envisagé de lancer des campagnes d'information ou même de légiférer en matière d'harcèlement moral au travail.

De nombreuses mesures réalisables au niveau de l'UE pourraient avaliser la protection contre le harcèlement moral au travail. Elles pourraient trouver leur fondement juridique dans la *directive-cadre 89/391/CEE* mais pourraient également être mises en œuvre au moyen de modifications de la *directive 2000/78/CE*. Dans le cas de dispositions législatives visant à protéger les travailleurs harcelés, il faut cependant être conscient du risque d'abus de telles dispositions par des personnes qui feraient semblant d'être victimes d'un harcèlement. Nous évoquons là le problème de la charge de la preuve. En conséquence, des mesures préventives pourraient s'avérer plus efficaces et plus utiles que des dispositions de répression dont la mise en œuvre ne pourra qu'être difficile.

BIBLIOGRAPHIE:

Akanyildiz K., "Harassment at work – a serious health problem", dans *Nordic Labour Journal*, tome 1, 1999, p. 6.

American Heritage Publishing Co., Inc., *The Heritage illustrated Dictionary of the English language*, New York, 1973.

Assemblée Nationale, Proposition de loi relative au harcèlement moral au travail, n° 2053, 22 décembre 1999.

Binder M., *Mobbing aus arbeitsrechtlicher Sicht*, Vienne, 1999.

Camera dei Deputati, N. 6410, 30.9.1999.

Commission des Communautés européennes, recommandation de la Commission sur la protection de la dignité des personnes au travail (91/131/CEE).

Craig P. et de Búrca G., *EC LAW*, Oxford, 1995.

Department of Trade and Industry, *communication de presse P/2000/736*, 7.11.2000.

Deutscher Gewerkschaftsbund, dans http://www.dgb.de/themen/mobbing_05.htm.

Duden, *Die deutsche Rechtschreibung*, Mannheim/Leipzig/Vienne/Zurich, 1996.

Comité économique et social, avis sur le cadre général d'action de la Commission des Communautés européennes en matière de sécurité, d'hygiène et de protection de la santé au travail, dans JO C 195, 18.7.1994, p. 88.

Comité économique et social, avis sur la communication de la Commission sur un programme communautaire en matière de sécurité, d'hygiène et de protection de la santé au travail (1996-2000), et sur la proposition de décision du Conseil adoptant un programme de mesures non législatives d'amélioration de la santé et de la sécurité au travail, JO C 39, 12.2.1996, p. 26.

Agence européenne pour la santé et la sécurité au travail, *État de la sécurité et de la santé au travail dans l'Union européenne*, Bilbao, septembre 2000.

Fondation européenne pour l'amélioration des conditions de vie et de travail, *Seconde étude européenne des conditions de travail*, Dublin 1996.

Hadikan R./O'Driscoll M., *The Bullying culture*, Oxford, 2000.

Health and Safety Authority, "Bullying in the workplace: Is it a Problem?" dans *Health and Safety Authority Newsletter*, janvier/février 1998, (<http://www.has.ie/osh/news1106.htm>).

Hirigoyen M.-F., *Le harcèlement moral. La violence perverse au quotidien*, Paris, 1998.

Industriegewerkschaft Metall, *Mobbing – wo andere leiden, hört der Spaß auf*, Francfort-sur-le-Maine, 1997, (<http://www.igmetall.de/buecher/onlinebroschueren/mobbing/mobbing.html>).

Organisation internationale du travail (OIT), *Lorsque travailler devient dangereux*, 1998 (<http://www.ilo.org/public/english/bureau/inf/magazine/26/violence.htm>).

Ishmael A. with Alemoru B., *Harassment, bullying and violence at work*, Londres, 1999.

Kreuzer C., "Mobbing, Bullying und Bossing aus juristischer Perspektive" dans *Personalführung*, tome 3, 2000, p. 62.

Leymann H., *The Mobbing Encyclopaedia*, (<http://www.leymann.se/English/12100E.HTM>).

Neuberger O., *Mobbing, Übel mitspielen in Organisationen*, Munich, 1999.

Sénat de Belgique, Proposition de loi relative au harcèlement moral par la dégradation délibérée des conditions de travail, 2-419/1 – 1999/2000.

Stern sur <http://www.stern.de/magazin/titel/2000/04/mobbing-2.html>.

STTK, *The Without Violence campaign* sur <http://www.sttk.fi/kiusa/engl.html>.

Conseil national suédois de la sécurité et de la santé au travail, *recommandations générales du Conseil national suédois de la sécurité et de la santé au travail sur la mise en œuvre des dispositions relatives à des mesures de lutte contre la persécution au travail*, AFS 1993:17.

Conseil national suédois de la sécurité et de la santé au travail, *arrêté du Conseil national suédois de la sécurité et de la santé au travail contenant des dispositions relatives à des mesures de lutte contre la persécution au travail*, arrêté AFS 1993:17.

Tweede Kamer der Staten-Generaal, Voorstel van wet van de leden Bussemaker, Schimmel en Van Gent tot wijziging van het Burgerlijk Wetboek in verband met de invoering van een klachtrecht voor de individuele werknemer, 1999-2000, 27 274.

Wolmerath M., *Mobbing im Betrieb - Rechtsansprüche und deren Durchsetzbarkeit -*, Juristische Dissertation Bremen, Baden-Baden 2001.

Zapf D., "Mobbing in Organisationen – Überblick zum Stand der Forschung" dans *Zeitschrift für Arbeits- und Organisationspsychologie*, 1999, p. 12.

Liste des autres publications de la Série Affaires Sociales:

- SOCI 107 Outflagging and Second Ship Registers: Their impact on manning and employment
Avril 2000, EN (original)
- SOCI 106 Atypical Work in the EU
Mars 2000, EN (original);
- SOCI 105 Les perspectives de la politique antidiscriminatoire - l'article 13 du Traité CE et ses applications possibles
Mars 2000, DE (original), EN, FR;
- SOCI 104 Droits sociaux fondamentaux en Europe
Mars 2000, DE (original), EN, FR;
- SOCI 103 L'impact des travaux du Parlement européen sur la législation sociale des Communautés
Juillet 1999, EN (résumé dans toutes langues);
- SOCI 102 La création d'emplois au moyen de financements alternatifs de la sécurité sociale
Octobre 1998, toutes langues;
- SOCI 101 Croissance et structures de l'activité non salariée dans les États membres de l'UE
Novembre 1998, EN (résumé dans toutes langues);
- SOCI 100 La dimension sociale de l'élargissement: Législation et politique sociales dans la République Tchèque, en Estonie, en Hongrie, en Pologne et en Slovénie
Avril 1998, EN (résumé dans toutes langues).