



COMMISSION DES COMMUNAUTÉS EUROPÉENNES

Bruxelles, le 8.11.2007  
COM(2007) 686 final

**COMMUNICATION DE LA COMMISSION AU CONSEIL ET AU PARLEMENT  
EUROPÉEN**

**transmettant l'accord-cadre européen sur le harcèlement et la violence au travail**

## COMMUNICATION DE LA COMMISSION AU CONSEIL ET AU PARLEMENT EUROPÉEN

### **transmettant l'accord-cadre européen sur le harcèlement et la violence au travail**

Le but de cette communication est d'informer le Parlement européen et le Conseil de l'Union européenne sur l'accord-cadre européen concernant le harcèlement et la violence au travail, signé par la CES, BUSINESSSEUROPE, l'UEAPME et le CEEP le 26 avril 2007. Il s'agit du troisième accord autonome négocié par les partenaires sociaux européens au niveau interprofessionnel à la suite d'une consultation organisée par la Commission européenne au titre de l'article 138 du traité CE.

Le 23 décembre 2004, la Commission a décidé de lancer la première phase de consultation des partenaires sociaux sur la question de la violence au travail et de ses effets sur la santé et la sécurité au travail<sup>1</sup>, dans le cadre de son propre programme en matière de santé et de sécurité au travail, établi dans la stratégie communautaire de santé et de sécurité au travail 2002-2006.

Les partenaires sociaux européens au niveau interprofessionnel ont ensuite informé la Commission qu'ils souhaitaient organiser un séminaire sur cette question afin d'étudier la possibilité de négocier un accord autonome, dans le droit fil de leur programme de travail 2003-2005 sur le dialogue social. Au terme de ce séminaire, les organisations ont préparé leurs mandats de négociation et ont officiellement ouvert les pourparlers le 6 février 2006. Les négociations sur un accord-cadre ont duré plus de dix mois et ont abouti le 15 décembre 2006. Après son approbation par les organes de décision des quatre organisations de partenaires sociaux ayant participé aux négociations, l'accord a été officiellement signé le 27 avril 2007 en présence de Vladimír Špidla, le commissaire responsable de l'emploi, des affaires sociales et de l'égalité des chances, et présenté à la presse.

Cet accord vise à prévenir et, le cas échéant, à gérer les situations d'intimidation, de harcèlement sexuel et de violence physique au travail. Il condamne toutes les formes de harcèlement et de violence et confirme l'obligation de l'employeur de protéger ses travailleurs contre ces persécutions. Les entreprises d'Europe sont invitées à adopter une politique de tolérance zéro à l'égard de ce genre de comportements et à définir des procédures pour faire face aux éventuels cas de harcèlement et de violence sur le lieu de travail. Ces procédures peuvent inclure une phase informelle faisant intervenir une personne en qui la hiérarchie et les travailleurs ont confiance. Les plaintes doivent être examinées et traitées rapidement. Les principes de dignité, de confidentialité, d'impartialité et de traitement équitable doivent être respectés. Des mesures appropriées seront prises contre les auteurs de ces actes, allant de la sanction disciplinaire au licenciement, et les victimes seront aidées dans leur réintégration, si cela s'avère nécessaire.

L'accord autonome sera appliqué par les membres des parties signataires, à savoir les organisations nationales de partenaires sociaux, selon les procédures et pratiques propres aux partenaires sociaux et aux États membres, ainsi qu'il est prévu à l'article 139, paragraphe 2, premier alinéa, du traité CE. Il sera mis en œuvre dans les trois ans suivant sa signature. Au

---

<sup>1</sup> C/2004/5220.

cours de la quatrième année, le Comité du dialogue social rédigera un rapport de mise en œuvre.

Tout en respectant le principe d'autonomie des partenaires sociaux, la Commission a un rôle particulier à jouer dans le cas spécifique des accords autonomes mis en œuvre conformément à l'article 139, paragraphe 2, premier alinéa, du traité CE, si ces accords résultent d'une consultation au titre de l'article 138<sup>2</sup>. En particulier, la Commission s'est engagée à publier les accords autonomes et à informer le Parlement européen et le Conseil à l'issue d'une évaluation *ex ante* du texte. Cette évaluation *ex ante* couvre à la fois la représentativité des parties signataires et le contenu de l'accord.

**Représentativité:** la Commission estime, comme elle l'a déjà fait lors d'études antérieures, que les parties signataires sont, ensemble, suffisamment représentatives<sup>3</sup> des partenaires sociaux pour signer un accord interprofessionnel au niveau européen. À plusieurs reprises dans le passé, elles ont démontré leur capacité à conclure des accords-cadres européens. Toutes les parties signataires sont investies d'un mandat de représentation de leurs membres dans les négociations au titre du dialogue social et ont approuvé l'accord suivant leurs procédures internes de décision.

**Contenu:** les différentes dispositions de l'accord-cadre sur le harcèlement et la violence au travail sont conformes au droit communautaire, et les objectifs de cet accord coïncident avec ceux de la politique européenne en matière de santé et de sécurité au travail. L'accord opte pour une approche active plutôt que juridique en vue de répondre au problème du harcèlement et de la violence à l'échelle des entreprises. La Commission considère cet accord comme une contribution utile des partenaires sociaux à la protection non seulement de la santé et de la sécurité des travailleurs, mais aussi de leur dignité, ainsi qu'à la promotion d'organisations modernes du travail. En tant que tel, l'accord constitue une valeur ajoutée pour la législation européenne et nationale applicable, s'inspirant du document de consultation de la Commission.

À la lumière de cette évaluation *ex ante*, la Commission a décidé d'informer le Parlement européen et le Conseil de l'accord-cadre sur le harcèlement et la violence au travail. En outre, la Commission invite les institutions européennes à promouvoir l'accord par les moyens qui sont les leurs, en lui faisant une publicité adéquate et en soutenant son application au niveau national.

La Commission apportera tout le soutien nécessaire aux partenaires sociaux durant le processus de mise en œuvre. Par ailleurs, au terme de la période de mise en œuvre, la Commission réalisera ses propres contrôles pour évaluer la mesure dans laquelle l'accord participe à la concrétisation des objectifs communautaires, tout en donnant la priorité aux contrôles effectués par les partenaires sociaux eux-mêmes.

---

<sup>2</sup> Voir COM(2004) 557 du 12.8.2004.

<sup>3</sup> L'évaluation de la représentativité des partenaires sociaux européens se fonde sur les trois critères énoncés dans COM(93) 600. Pour être considérées comme représentatives, les organisations de partenaires sociaux doivent:

- être interprofessionnelles, sectorielles ou catégorielles et être organisées au niveau européen;
- être composées d'organisations elles-mêmes reconnues comme faisant partie intégrante des structures des partenaires sociaux des États membres, avoir la capacité de négocier des accords et être, dans la mesure du possible, représentatives de tous les États membres;
- disposer de structures adéquates leur permettant de participer de manière efficace au processus de consultation.

## ANNEXE

### **ACCORD-CADRE SUR LE HARCÈLEMENT ET LA VIOLENCE AU TRAVAIL**

**Le 26 avril 2007**

*(Seule la version en langue anglaise fait foi. La présente traduction n'a été ni vérifiée ni approuvée par les partenaires sociaux.)*

#### **1. INTRODUCTION**

Le respect mutuel de la dignité à tous les niveaux sur le lieu de travail est une des caractéristiques essentielles des organisations performantes. C'est la raison pour laquelle le harcèlement et la violence sont inacceptables. BUSINESSSEUROPE, l'UEAPME, le CEEP et la CES (ainsi que le comité de liaison EUROCADRES/CEC) les condamnent sous toutes leurs formes. Ils estiment qu'il est dans l'intérêt mutuel des employeurs et des travailleurs de se pencher sur cette question, qui peut entraîner des conséquences sociales et économiques graves.

Les législations nationales et communautaire<sup>4</sup> définissent l'obligation pour les employeurs de protéger les travailleurs contre le harcèlement et la violence sur le lieu de travail.

Différentes formes de harcèlement et de violence peuvent se présenter sur le lieu de travail. Le harcèlement et la violence peuvent:

- revêtir des formes physiques, psychologiques et/ou sexuelles;
- constituer des incidents isolés ou des comportements plus systématiques;
- survenir entre collègues, entre supérieurs et subordonnés ou provenir de tiers, tels que des clients, des patients, des élèves, etc.;
- aller de manifestations mineures d'irrespect à des actes plus graves, tels que des infractions pénales, requérant l'intervention des autorités publiques.

Les partenaires sociaux européens reconnaissent que le harcèlement et la violence peuvent toucher n'importe quel lieu de travail et n'importe quel travailleur, indépendamment de la taille de l'entreprise, du secteur d'activité ou de la forme de

---

<sup>4</sup> À cet égard, la législation communautaire compte entre autres les directives suivantes:  
- directive 2000/43/CE du 29 juin 2000 relative à la mise en œuvre du principe de l'égalité de traitement entre les personnes sans distinction de race ou d'origine ethnique;  
- directive 2000/78/CE du 27 novembre 2000 portant création d'un cadre général en faveur de l'égalité de traitement en matière d'emploi et de travail;  
- directive 2002/73/CE du 23 septembre 2002 modifiant la directive 76/207/CEE du Conseil relative à la mise en œuvre du principe de l'égalité de traitement entre hommes et femmes en ce qui concerne l'accès à l'emploi, à la formation et à la promotion professionnelles, et les conditions de travail;  
- directive 89/391/CEE concernant la mise en œuvre de mesures visant à promouvoir l'amélioration de la sécurité et de la santé des travailleurs au travail.

contrat ou de relation de travail. Toutefois, certains groupes et secteurs peuvent être plus exposés que d'autres. En pratique, tous les lieux de travail et tous les travailleurs ne sont pas touchés.

Le présent accord traite des formes de harcèlement et de violence qui se situent dans la sphère de compétence des partenaires sociaux et correspondent à la description fournie au point 3 ci-dessous.

## **2. OBJECTIF**

Le présent accord a pour but:

- de sensibiliser les employeurs, les travailleurs et leurs représentants au harcèlement et à la violence sur le lieu de travail et d'améliorer la compréhension qu'ils en ont;
- de fournir aux employeurs, aux travailleurs et à leurs représentants à tous les niveaux un cadre proposant des actions concrètes pour reconnaître, prévenir et gérer les situations de harcèlement et de violence sur le lieu de travail.

## **3. DESCRIPTION**

Le harcèlement et la violence sont l'expression de comportements inacceptables adoptés par un ou plusieurs individus et peuvent revêtir de nombreuses formes, dont certaines sont plus facilement détectables que d'autres. L'exposition des personnes au harcèlement et à la violence peut aussi dépendre de l'environnement de travail.

Le harcèlement survient lorsqu'un ou plusieurs travailleurs ou cadres sont à plusieurs reprises et délibérément malmenés, menacés et/ou humiliés dans des situations liées au travail.

On parle de violence lorsqu'un ou plusieurs travailleurs ou cadres sont agressés dans des situations liées au travail.

Le harcèlement et la violence peuvent être le fait d'un ou de plusieurs cadres ou membres du personnel, ayant pour objectif ou pour effet de porter atteinte à la dignité de la personne visée, de nuire à sa santé et/ou de créer un environnement de travail hostile.

## **4. PRÉVENIR, RECONNAÎTRE ET GÉRER LES SITUATIONS DE HARCÈLEMENT ET DE VIOLENCE**

La sensibilisation des cadres et des travailleurs ainsi qu'une formation adéquate peuvent réduire la probabilité du harcèlement et de la violence au travail.

Les entreprises doivent rédiger une déclaration précise indiquant que le harcèlement et la violence ne sont pas tolérés en leur sein. Ce texte doit spécifier les procédures à suivre en cas d'incidents. Celles-ci peuvent inclure une phase informelle au cours de laquelle une personne, bénéficiant de la confiance de la hiérarchie et des travailleurs,

sera disponible pour donner des conseils et offrir son assistance. Il est possible que les procédures déjà en place conviennent pour faire face aux problèmes de harcèlement et de violence.

Pour être adéquate, la procédure en question doit prendre en considération les éléments suivants, dont la liste n'est pas limitative:

- il est dans l'intérêt de toutes les parties d'agir avec la discrétion nécessaire pour préserver la dignité et l'intimité de chacun;
- aucune information ne doit être divulguée aux parties qui ne sont pas impliquées dans l'affaire;
- les plaintes sont examinées et traitées sans délai injustifié;
- toutes les parties impliquées doivent être entendues de manière impartiale et bénéficier d'un traitement équitable;
- les plaintes doivent être étayées par des informations détaillées;
- les fausses accusations ne sont pas tolérées et leurs auteurs s'exposent à des mesures disciplinaires;
- une assistance externe peut s'avérer utile.

Si le harcèlement ou les actes de violence sont avérés, des mesures appropriées doivent être prises à l'égard du ou des auteurs. Ces mesures peuvent aller des sanctions disciplinaires au licenciement.

La ou les victimes doivent bénéficier d'un soutien et, au besoin, être assistées dans leur réintégration.

Les employeurs, en consultation avec les travailleurs et/ou leurs représentants, établiront, réviseront et contrôleront ces procédures, afin de garantir leur efficacité à prévenir les problèmes et à les traiter s'ils surviennent malgré tout.

Le cas échéant, les dispositions de ce chapitre peuvent être appliquées aux cas de violence externe.

## **5. MISE EN ŒUVRE ET SUIVI**

Au titre de l'article 139 du traité, le présent accord-cadre autonome européen engage les membres de BUSINESSSEUROPE, de l'UEAPME, du CEEP et de la CES (ainsi que du comité de liaison EUROCADRES/CEC) à le mettre en œuvre selon les procédures et pratiques propres aux partenaires sociaux dans les États membres et les pays de l'Espace économique européen.

Les parties signataires invitent également leurs organisations membres dans les pays candidats à appliquer le présent accord.

Le présent accord sera mis en œuvre dans les trois ans suivant la date de sa signature.

Les organisations membres rendront compte au Comité du dialogue social de la mise en œuvre du présent accord. Durant les trois premières années suivant la date de la signature, le Comité du dialogue social dressera et adoptera un tableau annuel synthétisant le déroulement de la mise en œuvre. La quatrième année, un rapport complet sur les mesures de mise en œuvre sera rédigé par le Comité du dialogue social et adopté par les partenaires sociaux européens.

Au terme des cinq années suivant la date de la signature, les parties signataires évalueront et reverront l'accord dès que l'une d'entre elles en fera la demande.

En cas de questions relatives au contenu de l'accord, les organisations membres concernées peuvent, conjointement ou séparément, en référer aux parties signataires, qui répondront aux questions de manière conjointe ou séparée.

Dans le cadre de la mise en œuvre du présent accord, les membres des parties signataires éviteront d'imposer une charge de travail excessive aux PME.

L'application du présent accord ne constitue pas une raison valable pour réduire le niveau général de protection offert aux travailleurs dans le domaine couvert par cet accord.

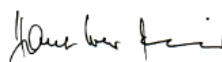
Le présent accord est sans préjudice du droit des partenaires sociaux à conclure, au niveau approprié, y compris au niveau européen, des accords adaptant et/ou complétant cet accord d'une manière qui tienne compte des besoins spécifiques des partenaires sociaux concernés.



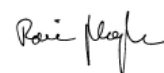
**John Monks**  
General Secretary  
of ETUC  
(on behalf of the  
trade union delegation)



**Philippe de Buck**  
Secretary General  
of BUSINESSEUROPE



**Hans-Werner Müller**  
Secretary General  
of UEAPME



**Rainer Plassmann**  
Secretary General  
of CEEP



EUROPEAN TRADE UNION  
CONFEDERATION  
Bd. du Roi Albert II, 5  
1210 Brussels  
[www.etuc.org](http://www.etuc.org)



THE CONFEDERATION OF EUROPEAN  
BUSINESS  
Av. de Cortenbergh 168  
1000 Brussels  
[www.businessseurope.eu](http://www.businessseurope.eu)



EUROPEAN ASSOCIATION OF CRAFT  
SMALL AND MEDIUM-SIZED  
ENTERPRISES  
Rue Jacques de Lalaing, 4  
1040 Brussels  
[www.ueapme.com](http://www.ueapme.com)



EUROPEAN CENTRE OF ENTERPRISES WITH  
PUBLIC PARTICIPATION AND OF ENTERPRISES  
OF GENERAL ECONOMIC INTEREST  
Rue de la Charité, 15  
1210 Brussels  
[www.ceep.eu](http://www.ceep.eu)