

Convention OIT n°190

Annexes :

- La Convention en quelques dates
- La Convention en bref :
 - Le Préambule
 - Principales dispositions
 - Conformité de la législation française

La Convention en quelques dates

- **2009** : dans le cadre de la **98^e session de la Conférence internationale du travail, adoption d'une résolution** qui prône l'interdiction de la violence sexiste sur le lieu de travail et la mise en place de politiques, programmes, lois et autres mesures de prévention ;
- **21 juin 2019** : adoption de [la convention de l'Organisation internationale du travail n°190](#) concernant l'élimination de la violence et du harcèlement dans le monde du travail, par la Conférence internationale du Travail ;
- **25 juin 2021** : **entrée en vigueur de la Convention** (9 pays signataires : Argentine, Équateur, Fidji, Grèce, Italie, Maurice, Namibie, Somalie et Uruguay) et **adoption de la recommandation n° 206** concernant l'élimination de la violence et du harcèlement dans le monde du travail, par la Conférence de l'OIT. Cette directive non contraignante vise à compléter les dispositions de la Convention et à orienter les politiques des États ;
- **8 novembre 2021** : en France, adoption de la [loi n°2021-1458 du 8 novembre 2021](#) autorisant sa ratification après une [étude d'impact](#) initié par le Gouvernement dans le cadre du projet de loi ;
- **12 avril 2023** : **ratification de la Convention par la France**. Celle-ci entre en vigueur 12 mois plus tard, soit le 12 avril 2024.

La Convention en bref

Le Préambule de la Convention

Fondements :

- **La Déclaration de Philadelphie du 10 mai 1944**
- **Les autres instruments internationaux** : la Déclaration universelle des droits de l'Homme, le Pacte international relatif aux droits civils et politiques, le Pacte international relatif aux droits

économiques, sociaux et culturels, la Convention internationale sur l'élimination de toutes les formes de discrimination raciale, la Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes, la Convention internationale sur la protection des droits de tous les travailleurs migrants et des membres de leur famille et la Convention relative aux droits des personnes handicapées.

Principes directeurs et objectifs :

- La violence et le harcèlement dans le monde du travail peuvent constituer une violation des droits humains ou une atteinte à ces droits. Fondés sur le genre, ils touchent de manière disproportionnée les femmes et les filles ;
- Ils nuisent à la santé psychologique, physique et sexuelle ; à la dignité et à l'environnement familial et social de la personne ; mais aussi à la qualité des services publics et des services privés ; à l'organisation du travail ; à la réputation des entreprises et à leur productivité ;
- Une culture du travail fondée sur le respect mutuel et la dignité de l'être humain est reconnue ;
- Une responsabilité importante est attribuée aux États et à tous les acteurs du monde du travail.

Définition commune des violences et du harcèlement au travail

Article 1 : « *L'ensemble de comportements et de pratiques inacceptables, ou de menaces de tels comportements et pratiques, qu'ils se produisent à une seule occasion ou de manière répétée, qui ont pour but de causer, causent ou sont susceptibles de causer un dommage d'ordre physique, psychologique, sexuel ou économique* », ce qui comprend « *la violence et le harcèlement fondés sur le genre.* »

Principales dispositions de la Convention

Article 2 :

Liste des personnes protégées : sans limiter son application au seul critère du lieu de travail, mais en se référant plus largement au « *monde du travail* » la convention vise « les travailleurs » quel que soit leur statut contractuel, les apprentis, les stagiaires, les travailleurs licenciés, les bénévoles et les personnes en recherche d'emploi), y compris les « *travailleurs de l'économie informelle* ».

Article 3 :

De même, elle précise l'environnement de travail par une interprétation très large : le lieu de travail, le lieu où le travailleur est payé, prend ses pauses ou repas, les installations sanitaires et vestiaires, les déplacements, voyages, formations, d'événements, le logement fourni par l'employeur, les trajets domicile-travail.

Articles 4 et 10 :

Obligations incombant aux États membres de l'OIT ayant ratifié cette Convention :

- Les politiques de prévention, de formation et de sensibilisation visant à interdire et sanctionner les violences et le harcèlement au travail ;
- Des mesures pour assurer le contrôle et le suivi de l'application de la Convention afin de garantir aux victimes « un accès aisé à des moyens de réparations appropriées et efficaces » ;
- L'accès à des moyens de recours et de réparation, à un soutien pour les victimes ;
- Des sanctions à prévoir.

Conformité de la législation française (étude d'impact)

- **Principales sources législatives et réglementaires (en adéquation avec la Convention) :**

- L'obligation générale de sécurité qui incombe à l'employeur ([article L.4121-1 du Code du travail](#))
- La question spécifique des violences sexistes et sexuelles prise en compte par la [loi du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel](#)
- Le Code du travail qui définit et réprime le harcèlement moral (art. [L.1152-1 du code du travail](#)), le harcèlement sexuel ([art. L.1153-1](#)) et, depuis la loi du 17 août 2015 relative au dialogue social et à l'emploi, les agissements sexistes ([art. L.1142-2-1](#)).
- De manière générale, le Code pénal permet de réprimer tous types de violences même non répétés, y compris dans le cadre du travail :
 - La [loi n°2018-703 du 3 août 2018 renforçant la lutte contre les violences sexuelles et sexistes](#) ;
 - Les violences volontaires : [articles 222-7 à 222-16-3](#) du Code pénal pour les délits et [R. 625-1](#) pour les contraventions ;
 - Le harcèlement moral ([art. 222-33-2](#)) ;
 - Le cyberharcèlement, qu'il soit moral ou sexuel, couvert par les articles [222-16](#), [222-33](#) et [222-33-2-2](#) du Code pénal modifié par loi n°2024-247 du 21 mars 2024 - art. 3 ;
 - Toute forme de discrimination ([art. 225-1 à 225-4](#) du Code pénal).
- **Exemples jurisprudentiels** (répondant au besoin de protection de la Convention) :
 - Le harcèlement sexuel survenu sur le lieu de travail ainsi qu'en dehors du temps et du lieu de travail est protégé en présence d'un abus de pouvoir hiérarchique dans le but d'obtenir des faveurs sexuelles : [Cour de cassation, civile, Chambre sociale, 11 janvier 2012, 10-12.930](#)
 - Un fait unique est suffisant à caractériser le harcèlement sexuel et la demande de réparation peut être dirigée contre l'employeur et pas uniquement l'auteur des faits au titre du manquement à l'obligation de sécurité qui pèse sur lui et qui génère un préjudice spécifique : [Cour de cassation, civile, Chambre sociale, 17 mai 2017, 15-19.300](#)
 - [Le harcèlement sexuel en entreprise et la question de l'attitude ambiguë](#), 17 mai 2023
- [L'accord national interprofessionnel du 26 mars 2010](#) sur le harcèlement et la violence au travail qui définit la violence au travail :
 - Circonstances : « *lorsqu'un ou plusieurs salariés sont agressés dans des circonstances liées au travail* ».
 - Comportements visés : manque de respect, manifestation de la volonté de nuire, de détruire, incivilité ou agression physique ou verbale y compris sexiste.
- Le [rapport de M^{me} Duranton](#), Sénatrice et rapporteure de la Commission des affaires étrangères du Sénat, saisie du projet de loi de ratification en France. 7 propositions ont été formulées pour renforcer les dispositifs actuels de lutte contre les violences et le harcèlement au travail, notamment la protection contre le licenciement des personnes victimes de violences intrafamiliales.