



HAL
open science

Les violences au travail

Eva Ein-Eli

► **To cite this version:**

Eva Ein-Eli. Les violences au travail. Psychologie. Université de Nanterre - Paris X, 2020. Français.
NNT : 2020PA100103 . tel-03214149

HAL Id: tel-03214149

<https://theses.hal.science/tel-03214149>

Submitted on 30 Apr 2021

HAL is a multi-disciplinary open access archive for the deposit and dissemination of scientific research documents, whether they are published or not. The documents may come from teaching and research institutions in France or abroad, or from public or private research centers.

L'archive ouverte pluridisciplinaire **HAL**, est destinée au dépôt et à la diffusion de documents scientifiques de niveau recherche, publiés ou non, émanant des établissements d'enseignement et de recherche français ou étrangers, des laboratoires publics ou privés.

Membre de l'université Paris Nanterre

Les violences au travail

Eva Ein-Eli

Thèse présentée et soutenue publiquement le 23/11/2020
en vue de l'obtention du doctorat de Psychologie de l'Université Paris Nanterre
sous la direction de Mme Liliane Rioux (Université Paris Nanterre)
et de M. Nicolas Moizard (codirecteur, Université de Strasbourg)

Jury :

Rapporteurs	M. Fabrizio Scrima	Pr, Université de Rouen
	M. René Mokoukolo	Maître de conférences-HDR, Université de Tours
Membre du jury	M. Eric Pezet	Pr, Université Paris Nanterre
Directeurs de thèse	M. Nicolas Moizard	Pr, Institut du travail, université de Strasbourg
	Mme Liliane Rioux	Pr, Université Paris Nanterre

REMERCIEMENTS

Ce travail de thèse fut pour moi aussi long qu'enrichissant. Ces trois années de recherches ont été jalonnées de rencontres extraordinaires, d'apprentissages sans fin et de discussions passionnées. J'ai eu l'immense honneur et le plaisir de côtoyer des professionnels et des chercheurs dont l'éthique de travail et l'investissement pour améliorer les conditions des travailleurs à travers le monde n'avaient pas de limites.

Dans un premier temps, je tiens à remercier ma directrice de thèse, Madame Liliane Rioux, sans qui tout ceci n'aurait été possible. Je tiens à saluer son engagement et sa pédagogie à mon égard. Merci pour vos conseils et votre soutien indéfectible.

Dans un second temps, je tiens à remercier mon co-directeur de thèse, Monsieur Nicolas Moizard qui a accepté de s'engager dans un pari fou à mes côtés. Merci pour votre temps, vos conseils et votre gentillesse.

Un grand merci aux membres du jury de l'intérêt porté à mes recherches et d'avoir accepté d'évaluer ma thèse.

Je tenais à exprimer ma gratitude et ma reconnaissance envers les participants à mes études et aux victimes qui ont accepté de témoigner et me livrer leur histoire.

Parce que comme chacun le sait, la recherche n'est pas un long fleuve tranquille, je tenais à remercier Eric Tran pour son écoute, sa présence et ses encouragements.

Je tenais à dédier ce travail de trois ans, tout d'abord à ma grand-mère, Annette Amram, qui par son traditionalisme m'a donné envie de faire le contraire de ce que l'on attendait de moi. Puis, à mes parents que je tenais à remercier pour leur soutien et leur présence. Je vous dois bien plus que les mots ne sauront jamais l'exprimer.

A ma sœur Yaël, merci pour tes encouragements et ta force.

Enfin, à mon époux, Johan, sans qui je n'aurais jamais pensé à faire une thèse. Je te remercie de tes encouragements chaque soir, de ta confiance aveugle et de ta maudite phrase « *tu travailles mieux sous pression* ». Merci d'avoir glissé des victuailles à heures régulières sur mon bureau, d'avoir éduqué nos enfants et veillé sur notre famille pour que je puisse me consacrer à mes recherches.

Mais surtout, je tenais à remercier et à dédier ce travail à mes enfants. Levana et Adriel, nés tous les deux durant la thèse. Vous avez été l'accomplissement de ma vie personnelle et vous avez assisté à ce travail de doctorat de votre naissance à ce jour. Merci de m'avoir laissé le plaisir et la joie de m'accomplir professionnellement. Merci à Levana de dire à tout le monde

que sa maman fait une « foutaise » et fait beaucoup de « pêche ». Merci à Adriel qui du haut de ses un an a pris un malin plaisir à ajouter des lettres sur ce fichier de thèse m'obligeant à relire entièrement ses nombreuses pages pour effacer toute trace de son intervention. Merci à eux de venir dans mon bureau m'interrompre, m'embrasser et m'encourager plusieurs fois par jour, que ce soit en semaine, le weekend, en vacances ou la nuit pour me donner l'impression que mon travail est aussi important pour moi que pour eux.

A vous tous et à bien plus encore, je tenais à vous exprimer ma gratitude et ma reconnaissance éternelle. Espérons que ce travail de recherche permette de faire changer le regard sur les violences au travail.

RESUME

Ce travail de thèse porte sur les violences au travail qu'elles soient sexuelles, morales, physiques ou environnementales. Les recherches en psychologie recensent les facteurs individuels, organisationnels, de personnalité et la transformation du travail comme origine d'une violence alors que le droit aborde les violences comme étant la résultante de comportements ou d'attitudes énumérés dans les articles de lois.

Ce travail de doctorat se propose de répondre à trois objectifs : (a) repérer les différentes formes de violences en milieu organisationnel et les classer en fonction de leur fréquence et leur auteur ; (b) construire et valider une échelle française de harcèlement environnemental au travail et (c) repérer les facteurs individuels et organisationnels susceptibles de prédire le harcèlement environnemental au travail.

(a) 93% des participants ont subi des violences sur leur lieu de travail qui peuvent être regroupées en 4 classes : atteinte à l'intégrité de la personne, atteinte à la dignité, dénigrement de la personne, dénigrement du travail.

(b) une échelle de harcèlement environnemental au travail-EHET a été validée comprenant 4 dimensions : la manipulation de l'environnement acoustique, la manipulation de l'environnement de travail, la manipulation de l'environnement personnel et la manipulation de l'espace personnel.

(c) Le soutien organisationnel perçu et l'attachement au lieu de travail corrèlent négativement avec les dimensions Manipulation de l'environnement acoustique, Manipulation de l'espace de travail et Manipulation de l'environnement de travail.

Ce travail montre que les organisations gagneraient à s'appuyer sur les travaux en psychologie environnementale pour répondre à leur obligation de prévention des violences

Violences-Travail-Harcèlement-Environnement-Santé

ABSTRACT

This PhD study concerns sexual, emotional, physical and environmental violence in the workplace. Psychology research has identified that the factors that contribute to violence in the workplace are related to the individual, the organisation, to personality and changes in work conditions, while the law considers violence as the result of behaviours or attitudes described in the articles of the law.

This study has three aims: a) to identify the different forms of violence in an organisational environment and classify them by frequency and perpetrator, b) to develop and validate a French scale of environmental harassment at work, and c) to identify the individual and organisational factors liable to predict environmental harassment at work.

- (a) 93% of the participants had experienced violence in the workplace, which can be divided into 4 groups: offences against physical integrity, violation of the dignity of a person, denigration of the person, denigration of work.
- (b) A scale of environmental harassment at work (EHET) was validated, with 4 dimensions: manipulation of the acoustic environment, manipulation of the work environment, manipulation of the personal environment, and manipulation of the private space.
- (c) Perceived organisational support and attachment to the workplace negatively correlate with the dimensions Manipulation of the acoustic environment, Manipulation of the work space and Manipulation of the work environment.

This work shows that organisations would benefit from the work of environmental psychology in order to meet their obligation to prevent violence in the workplace.

Key-words: Violence, Work, Environment, Harassment, Health

SOMMAIRE :

REMERCIEMENTS	3
RESUME	5
INTRODUCTION GENERALE	12
PARTIE THEORIQUE	14
SECTION 1 : LES VIOLENCES AU TRAVAIL VUE PAR LA PSYCHOLOGIE ...	16
INTRODUCTION	16
CHAPITRE 1. LA VIOLENCE EN PSYCHOLOGIE	17
I. Qu'est-ce que la violence ?	17
I.1. Définition de la violence	17
I.2. Définition de la violence au travail	19
I.3. Définition de la violence sexuelle au travail	22
II. Les différentes catégorisations des violences au travail	23
II.1. La catégorisation de Leymann	23
II.2. Les travaux de Marie-France Hirigoyen	24
II.3. Grenier-Pezé et Soula (2002)	24
Conclusion :	25
CHAPITRE 2 : DISTORSIONS DE LA PERCEPTION ET VIOLENCES AU TRAVAIL. 27	
I. Le processus de catégorisation sociale	27
I.1. La catégorisation des objets	27
I.2. La catégorisation sociale	30
II. Les stéréotypes et les préjugés	33
III. La définition du concept de discrimination	35
IV. Les liens avec les violences au travail	36
Conclusion :	37
CHAPITRE 3 : PERSONNALITE ET VIOLENCES AU TRAVAIL	38
I. Définitions de la personnalité	38
II. Le premier courant. La personnalité, une structure stable dans le temps	40
II.1. Apports théoriques	40
II.2. Les travaux sur les violences au travail	45

III. Le deuxième courant : la personnalité, une structure capable d'adaptation à l'environnement.....	46
III.1. Les émotions.....	47
III.2. Le modèle d'intelligence émotionnelle de Mayer et Salovey (1970).....	48
III.3. L'intelligence émotionnelle comme trait de personnalité au travail.....	50
III.4. Le lien avec les violences au travail.....	52
Conclusion.....	53
CHAPITRE 4 : LES VIOLENCES AU TRAVAIL EN PSYCHOLOGIE ORGANISATIONNELLE.....	54
Introduction.....	54
I. Les facteurs générateurs de violences au travail.....	54
I.1. Les facteurs individuels.....	54
I.2. Les facteurs organisationnels.....	57
I.3. Les facteurs liés aux mutations dans le monde du travail.....	61
II. Les modèles de violences au travail.....	64
II.1. Les modèles généraux des violences au travail.....	64
II.2. Les modèles spécifiques de violences au travail.....	74
Conclusion.....	80
Conclusion générale sur les violences vues par la psychologie.....	81
SECTION 2 : LES VIOLENCES AU TRAVAIL VUES PAR LE DROIT.....	82
INTRODUCTION.....	82
CHAPITRE I : DEFINITIONS ET QUALIFICATION LEGALE DES VIOLENCES AU TRAVAIL.....	86
Introduction.....	86
I. La violence au travail.....	87
I.1 Les agressions verbales.....	88
I.2. Les comportements discriminatoires.....	89
I.3. Les agressions comportementales.....	104
I.4. Les agressions physiques.....	107
I.5. La jurisprudence française de la violence au travail.....	108
II. La violence sexuelle au travail.....	109
II.1. L'exhibition sexuelle.....	109
II.2. L'agression sexuelle.....	115
II.3. Le viol.....	116
III. La violence environnementale au travail.....	119
III.1. La législation actuelle.....	119

III.2. La jurisprudence	121
Conclusion	121
CHAPITRE 2 : LES ACTEURS DE PREVENTIONS FACE AUX RISQUES DE VIOLENCE AU TRAVAIL	123
Introduction	123
I. Les acteurs de la prévention organisationnelle	125
I.3. L’inspection du travail	125
I.4. La médecine du travail	127
II. Les acteurs étatiques	130
II.1. Les ministères et agences étatiques	131
II.2. Le défenseur des droits (ex HALDE)	132
II.3. Les délégués du défenseur des droits	135
III. Les autres acteurs	135
III.1. Les organisations syndicales	135
III.2. Les associations de lutte contre les discriminations	136
IV. Les modifications apportées par la loi travail de 2017	137
IV. 1. Le Conseil Social et Economique-CSE	137
IV.2. La Commission Santé Sécurité et Conditions de Travail (CSSCT)	141
IV.3. Les représentants de proximité	142
IV.4. Le licenciement abusif	143
V. Les actions en justice :	143
V.1. L’ordre judiciaire	144
V.2. L’ordre administratif	145
Conclusion	146
CHAPITRE 3 : LES MOYENS DE PREVENTION LEGISLATIFS FACE AUX VIOLENCES AU TRAVAIL	147
Introduction	147
I. Les moyens de prévention généraux	148
I.1. La première période : une volonté de protection et de réparation pour les travailleurs	148
I.2. La seconde période : une approche globale donnant lieu à des lois fondatrices	149
II. Les moyens de prévention en droit : le principe de santé environnementale 152	
II.1. Qu’est-ce que la santé environnementale au travail ?	152
II.2. L’historique des nouveaux dangers dans la définition de la santé environnementale	156
II.3. La jurisprudence d’un domaine juridique en expansion	157

III. Les moyens de prévention face aux violences au travail	158
III.1. La sous-exploitation du thème de la santé et la sécurité au travail	158
III.2. L'évolution de la protection des salariés en milieu de travail	160
III.3. L'exception française : le harcèlement ambiant dit harcèlement environnemental	165
Conclusion	166
Conclusion générale sur les violences vues par le droit	167
CONCLUSION DE LA SECTION THEORIQUE	169
PROBLEMATIQUE ET OBJECTIFS	171
LES ETUDES DE TERRAIN	176
CHAPITRE 1 : ETUDE DES DIFFERENTES FORMES DE VIOLENCES EN MILIEU ORGANISATIONNEL	176
I. Méthode	178
I.1. Construction du questionnaire des violences au travail	178
I.2. La composition de notre échantillon	183
I.3. La procédure utilisée	183
II. Résultats	183
II.1. Résultats globaux	184
II.2. Résultats par item	186
II.3. Résultats par classe de violences	188
III. Discussion	190
Conclusion	196
CHAPITRE 2 : CONSTRUCTION ET VALIDATION D'UNE ECHELLE DE HARCELEMENT ENVIRONNEMENTAL AU TRAVAIL	197
I. La définition du concept de harcèlement environnemental au travail	197
I.1. Le harcèlement environnemental au travail vu par le droit	197
I.2. Le harcèlement environnemental au travail en sciences humaines	201
I.2.3. Le harcèlement au travail faisant référence à des aspects environnementaux	203
Conclusion	204
II. La construction d'un questionnaire de harcèlement environnemental au travail	205
II.1. Méthode	205
II.2. Analyse des entretiens	206
III. La validation du questionnaire	207
III.1. L'analyse factorielle exploratoire	207
III.2. L'analyse factorielle confirmatoire	211
III.3. Stabilité temporelle (test re test)	215

III.4. Validité convergente de l'échelle EHET	217
Conclusion de l'étude	219
CHAPITRE 3 : ETUDE DE QUELQUES VARIABLES INFLUANT SUR LE	
HARCELEMENT ENVIRONNEMENTAL AU TRAVAIL	220
Introduction	220
I. Apport théorique	220
1.1 Attachement au lieu de travail et harcèlement environnemental	220
1.2 Personnalité et harcèlement environnemental	221
1.3 Soutien organisationnel perçu-SOP et harcèlement environnemental	223
II. Méthode	224
III. Résultats	226
III.1. Statistiques descriptives	226
III.2. Les analyses de corrélations	228
III.3. Les analyses de régression	230
Conclusion	234
DISCUSSION-CONCLUSION	235
REFERENCES	240
ANNEXES :	253
Annexe 1 : tableau récapitulatif de la construction des items	253
Annexe 2 : Questionnaire de l'étude 1	261
Annexe 3 : questionnaire Etude 2 de harcèlement environnemental	263
Annexe 4 : EHET à 26 items	265
Annexe 5 : Questionnaire de l'étude 3 :	266
Annexe 6 :EHET à 15 items	269
Table des figures	270
Table des tableaux	271
Table des schémas	273

INTRODUCTION GENERALE

En tant que femme, je suis tout particulièrement sensible aux violences physiques et morales que subissent les femmes dans nos sociétés trop souvent dominées par le pouvoir des hommes. Cependant, au cours des études juridiques que j'ai suivies pendant la première partie de mon cursus universitaire, je me suis souvent vue reprocher par mon enseignant de droit pénal mon regard beaucoup trop humain sur la condition des victimes et le fait que je n'étais pas « factuelle ». Pourtant, selon moi, dire que les femmes ne sont pas reconnues dans leurs apports au monde et dans leurs maux est un fait.

C'est donc tout naturellement que j'ai par la suite suivi des études de psychologie. La liberté qu'offre cette discipline à ses étudiants m'a permis de réaliser des travaux portant sur la condition des femmes dans le monde parfois avec un regard sociologique, parfois avec un regard anthropologique mais surtout avec un regard psychologique. Ainsi en première année de master, j'ai effectué un mémoire portant sur une comparaison de la surcharge cognitive entre les étudiants et les étudiantes qui posait l'hypothèse d'une surcharge cognitive supérieure des femmes. Cette hypothèse n'a pas été vérifiée, en partie parce que la population estudiantine que j'avais choisie n'était pas très adaptée à ma thématique, mais elle a été l'occasion pour moi de remettre en question certaines de mes idées préconçues féministes et d'adopter une démarche beaucoup plus rigoureuse. Elle m'a néanmoins confortée dans mon souhait d'envisager un travail de thèse sur un sujet qui toucherait particulièrement les femmes.

En master 2 itinéraire recherche, j'ai choisi de travailler sur le harcèlement au travail dont les femmes sont particulièrement victimes. Les entretiens semi directifs que j'ai menés auprès des acteurs en ressources humaines portaient notamment sur le niveau de connaissances des lois et réglementations en vigueur, sur les actions de prévention menées au sein de leur organisation mais également sur la prise en charge du harcèlement. Les résultats ont montré que, dans leur grande majorité, les participants ne connaissaient ni la définition du harcèlement moral, ni la procédure mise en place par leur organisation en cas de harcèlement au travail.

Ce mémoire de master 2 d'une part, et l'actualité¹ d'autre part, m'ont permis de réfléchir au travail de doctorat que je voulais mener. Mais l'élément déclencheur est probablement un reportage sur une grande chaîne de télévision portant sur les violences faites aux femmes. Comment la justice peut-elle accepter qu'une femme victime de violences se cache devant le tribunal de peur de croiser son bourreau en salle d'attente. Pourquoi une salle ne lui est-elle pas dédiée ? Où est l'accompagnement psychologique ? Pourquoi les agents de sécurité n'interviennent-ils pas ? La violence au travail ne concerne-t-elle que les femmes ? Ma décision était prise : j'allais rédiger une thèse sur les violences au travail, articulant le droit et la psychologie du travail.

Dans un premier temps nous présenterons l'état de l'art en psychologie et en droit. Nous allons dans un second temps exposer nos objectifs de recherche puis les études de terrains. Enfin, nous discuterons les résultats et concluons.

¹ Une femme sur cinq est victime de harcèlement sexuel au travail durant sa carrière (selon l'enquête de l'IFOP, 2014). Autrement dit, dans ma promotion de master, sur les 100 femmes présentes, environ 20 seront sans doute victimes de harcèlement durant leur carrière.

PARTIE THEORIQUE

Le bilan du service Statistiques ministériel de la Sécurité Intérieure portant sur l'évolution des crimes et délits, paru le 31 janvier 2019, laisse apparaître une nette augmentation des différentes formes de violences, notamment une hausse des homicides (845 contre 825 en 2017). Les victimes de coups et blessures volontaires ont augmenté de 8% par rapport à 2017 et les violences sexuelles de 17% par rapport à 2018.

Un rapport de l'inspection générale de la justice rendu public le 17 novembre 2019 relève des failles du système judiciaire dans la prise en charge de ces violences. Ces failles expliqueraient les résultats d'une étude menée sur 88 cas de violences conjugales, qui montrent que 80% ont été classées sans suite (*International Crime (Victim) Survey, 1996*).

Les mouvements tels que « *balance ton porc* », « *paye ta shnek* » ou #metoo ont permis aux victimes, et notamment les femmes, de se faire entendre. La législation menée par Marlène Schiappa sur le harcèlement de rue traduit la volonté des pouvoirs publics de condamner juridiquement ces violences. Le harcèlement de rue est désormais passible d'une contravention pour « *outrage sexiste* » accompagnée de 90 euros d'amendes, voire de 1500 euros d'amende en cas de circonstance aggravante comme le fait que la victime ait moins de 15ans.

Ces actes de violences se généralisent dans les organisations. Comme le mentionne le Bureau International du Travail-BIT «^o *les accès de violence se produisent sur les lieux de travail aux quatre coins du monde et semblent indiquer que ce problème dépasse le cadre d'un pays, d'un milieu de travail ou d'une catégorie professionnel spécifique* °». En 1996, une étude menée par l'International Crim Survey (1998) montre que la France n'est pas plus touchée par les violences au travail que les autres pays. En effet, la France a un taux de 0.4% de quoi violence au travail contre 4.3% pour le Royaume Uni et 8.7% pour la Russie. Cette même étude pointe qu'au Royaume Uni, 53% des employés interrogés ont été victimes de comportements abusifs ou tyranniques au travail. D'après l'Observatoire National de la Délinquance et des Réponses Pénales-dit ONDRP, les violences physiques sur le lieu de travail ont augmenté entre 2010 et 2015, passant de 133 000 à 157 000 victimes par an, soit un accroissement de plus de 18%.

De multiples mises en examen notamment pour des qualifications de harcèlement sexuel au travail sont parues ces dernières années dans la presse. Nous pouvons citer la mise en examen d'un élu de la mairie de Paris, celle de Jean-Marc Morandini ou encore le procès Weinstein.

Une étude de l'IFOP mandatée par le défenseur des droits en 2014, pointe que 20% des femmes ont été confrontées au cours de leur carrière à une situation de harcèlement sexuel au travail. Pour 75% des victimes auto déclarées, le harcèlement sexuel concernait des propos à connotation sexuelle répétés malgré leur absence de consentement. Pourtant, pour 64% des Français interrogés, travailler dans un environnement de travail avec des blagues à connotation sexuelle ou à caractère pornographique est quelque chose de fréquent et 52% cela est considéré comme « *n'étant pas grave* ». Cette banalisation peut expliquer pourquoi, dans la même étude du défenseur des droits, les chiffres révèlent que 70% des victimes n'en ont pas parlé à leur employeur.

Dans ce travail, nous étudierons les violences au travail en nous appuyant sur les apports de la psychologie et du droit, deux disciplines qui semblent souvent s'ignorer² mais qui peuvent être considérées comme complémentaires, la psychologie permettant d'appréhender le phénomène grandissant des violences au travail, phénomène que le droit n'arrive à cerner qu'en légiférant.

² Ainsi, l'association psychologique d'aide aux victimes ne s'intéressent pas aux aspects juridiques d'une enquête, et inversement, l'association juridique d'aide aux victimes ne s'attardent pas sur l'aspect psychologique et l'accompagnement psychique des victimes.

SECTION 1 : LES VIOLENCES AU TRAVAIL VUE PAR LA PSYCHOLOGIE

INTRODUCTION

Ce travail de doctorat fait appel aux apports théoriques de la psychologie environnementale, et la psychologie sociale et la psychologie du travail et des organisations. La psychologie environnementale est entendue ici comme étant l'étude des processus psychologiques qui contribuent à l'entretien de la dynamique existant entre l'espace physique et social (Rioux, 2014). Dans ce travail il s'agira de montrer comment les violences au travail peuvent résulter et être entretenues par la dynamique qui existe entre l'environnement de travail physique et l'environnement de travail social.

Selon Maisonneuve (2009), la psychologie sociale est la « *science de l'interaction et des relations dans toutes leurs acceptions : celles des facteurs sociaux et psychiques qui interfèrent dans les conduites concrètes ; celles des personnes et des groupes dans leur environnement* » (Maisonneuve, 2009, p.11). En ce sens elle devrait nous aider à mieux cerner le contexte de travail tel que perçu par les salariés.

Notre recherche étant centrée sur les relations de travail dans un contexte spécifique - l'organisation-, l'apport de la psychologie du travail et des organisations devrait nous être précieux.

Ces trois approches nous permettront de rendre compte des éléments de l'environnement de travail qui, en devenant pathologiques, peuvent être une source de violences au travail, réelles ou perçues.

Cette section comprend quatre chapitres.

Le chapitre 1 dressera un panorama des différentes définitions des violences au travail.

Un deuxième chapitre permettra de comprendre comment une distorsion de la perception issue de biais de catégorisations, de stéréotypes ou de préjugés peut amener des individus à un acte malveillant, voire à des violences.

Un troisième chapitre se proposera de montrer que certains faits de violences au travail peuvent être expliqués par des traits de personnalité.

Le dernier chapitre de notre revue de littérature s'appuiera sur les apports de la psychologie du travail et des organisations pour recenser les facteurs (individuels, inter individuels, sociaux et organisationnels) susceptibles d'influer sur l'apparition des violences au travail.

CHAPITRE 1. LA VIOLENCE EN PSYCHOLOGIE

Dans ce chapitre nous verrons dans un premier temps la définition de la violence (I), puis de la violence au travail (II) pour ensuite nous concentrer sur la spécificité des violences sexuelles au travail (III).

I. Qu'est-ce que la violence ?

Après avoir défini le concept de violence, nous évoquerons successivement les violences au travail et les violences sexuelles au travail.

I.1. Définition de la violence

Classiquement les auteurs incluent la violence physique et la violence psychologique dans leur définition. Ainsi Michaud (1986) propose la définition suivante :

«° Il y a violence quand, dans une situation d'interaction, un ou plusieurs acteurs agissent de manière directe ou indirecte, massée ou distribuée, en portant atteinte à un ou plusieurs autres à des degrés variables soit dans leur intégrité physique, soit dans leur intégrité morale, soit dans leurs possessions, soit dans leurs participations symboliques et culturelles °» (p.9-10).

Le Run Jean-Louis (2012) souligne que la violence *« °résulte d'une agressivité mal contrôlée, dérégulée. (...)Elle est facilement repérable dans le passage à l'acte ou dans le recours à la force physique qui meurtrit ou contraint l'autre, mais elle peut aussi être verbale ou psychologique. °» (p.23).*

Benghozi (2010), quant à lui, précise que *«° qu'elle soit physique, psychique ou sexuelle, la violence est intrusive et porte atteinte à l'intégrité de l'autre. C'est une effraction démaillante des contenants psychiques °» (p.41-54).*

Cependant certains chercheurs tels que Frappat (2000) restreignent leur définition à la violence physique. Ainsi Frappat soutient que la violence *«° renvoie à une gamme de comportements et d'actions physiques. Elle consiste dans l'emploi de la force contre quelqu'un avec les*

dommages physiques que cela entraîne. Cette force prend sa qualification de violence en fonction de normes définies. Ces normes, ou en tout cas certaines d'entre elles, varient historiquement et culturellement °» (p.4). Par ailleurs, cette définition prend en compte à la fois les comportements et les actions, ce qui va dans le sens de la position de Bandura (1973) qui considère qu'il n'existe aucune distinction entre violence et agression, une agression étant un comportement injurieux et destructeur, de nature physique ou verbale, pouvant blesser quelqu'un. Notons que, pour Neuman et Baron (1998), la violence renvoie davantage à des comportements physiques alors que les agressions sont caractérisées par une série de comportements ayant l'objectif de blesser la personne dans son estime ou dans son amour propre.

De nombreuses définitions de la violence ont jalonné les travaux en psychologie au cours de ces trente dernières années (Elias, 1975 ; Fletcher, 1977 ; F. Héritier *et al.*, 1996 et 1999), mais la grande majorité rejoignent celle de Maffesoli (1984) pour qui le terme de violence «*° est une manière commode de rassembler tout ce qui a trait à la lutte, au conflit, au combat, en bref à la part d'ombre qui toujours taraude le corps individuel ou le corps social*° » (page 14). Il s'agirait donc d'un «*fourre-tout* » qui inclurait à la fois les agressions, les mauvais traitements et le harcèlement.

Les agressions sont définies par Neuman et Baron (1998) comme des actes «*visant à nuire à l'autre* » et mettent en exergue à la fois l'intentionnalité de l'acte mais également l'intention malveillante.

Les mauvais traitements «*° refers to behaviors and situations perceived by the recipient to be unwelcome, unwanted, unreasonable, inappropriate, or excessive, or situations that violate human rights* ° » (Spratlen, 1994, p.548).

Hirigoyen (2001) définit le harcèlement comme «*° toute conduite abusive qui porte atteinte, par sa répétition ou sa systématisation, à la dignité ou à l'intégrité psychique ou physique d'une personne, mettant en péril l'emploi de celle-ci ou dégradant le climat de travail* °» (p.13).

Le terme de violence peut être précisé en fonction du contexte, violence domestique (Lapierre, 2010), violence urbaine (Collovald, 2001), violence au travail (Courcy, Brunet et Savoie, 2004) ou dans le cadre organisationnel (Jauvin, 2003) Dans le paragraphe suivant nous verrons comment le terme de violence est défini au travail et dans le cadre organisationnel.

1.2. Définition de la violence au travail

Tout comme les définitions de la violence en général, celles concernant la violence au travail incluent à la fois les violences physiques et les violences psychologiques (Chappell & Di Martino, 1998 ; Yves Michaud, 1986, Marsan, 2006, de Haan, 2008).

Les violences physiques au travail concernent les agressions physiques (par exemple, une bagarre) et les violences physiques non intentionnelles (par exemple, une bousculade ou une main qui frôle le sein d'un collaborateur).

Les violences psychologiques au travail sont généralement définies comme des comportements intentionnels qui peuvent être verbaux ou non verbaux (regard, posture...) mais toujours dans le but d'atteindre une personne et de la blesser sur le plan émotionnel (Damant, Dompierre et Jauvin, 1997).

Selon le Bureau International du Travail et l'Organisation Mondiale de la Santé (2000), les violences physiques au travail sont un recours «^o à la force physique contre une personne ou un groupe entraînant des préjudices physiques, sexuels ou psychologiques^o» alors que la violence psychologique au travail est le fait d'exercer intentionnellement «^o un pouvoir à l'encontre d'une personne ou d'un groupe portant préjudice à son développement physique, mental, spirituel, moral ou social.^o » (p.4).

En mai 1995, lors d'une réunion d'experts organisée par la Commission européenne, la définition suivante de la violence au travail a été proposée (Wynne, Clarkin, Cox, et Griffiths, 1997) : «^o Tout incident au cours duquel des personnes sont victimes de comportements abusifs, de menaces ou d'attaques dans des circonstances liées à leur travail et impliquant un risque explicite ou implicite pour leur sécurité, leur bien-être et leur santé.^o » (p.3). Chappell et Di Martino (2000) reprennent cette définition dans un rapport pour l'Organisation International du Travail et différencient les comportements abusifs, les menaces et les attaques au travail.

Selon eux, les comportements abusifs au travail sont des «^o comportements s'écartant d'une conduite raisonnable et impliquant un recours excessif à la force physique ou à la pression psychologique^o » (p.3). Notons que Keashly et al (1994) excluent les comportements physiques mais incluent certains comportements non verbaux comme l'exclusion de leur définition. «^o

Abusive behaviors in the workplace refer to hostile verbal and non-verbal behaviors (excluding physical contact) directed by one or more persons toward another that are aimed at undermining the other to ensure compliance » (p.342).

Les menaces au travail sont des « *menaces de mort, ou annonces de l'intention de faire du mal à quelqu'un ou d'endommager ses biens matériels* » (Chappell et Di Martino, 2000, p.3).

Enfin, les attaques au travail sont une « *tentative d'infliger des coups ou blessures à quelqu'un, y compris les dommages physiques* » (Chappell et Di Martino, 2000, p.3). Cependant, Jauvin (2003) considère qu'en dehors des comportements abusifs, des menaces et des attaques au travail mis en avant par Chappell et Di Martino, la violence au travail comprend également les comportements déviants des employés et le harcèlement au travail.

La déviance du comportement d'un employé est définie comme par Becker (1963) comme « *une propriété non du comportement lui-même, mais de l'interaction entre la personne qui commet l'acte et celles qui réagissent à cet acte.* » (p.35). Robinson et Bennett (1995, p. 536) définissent un comportement organisationnel déviant comme « *tout comportement volontaire qui viole les normes organisationnelles significatives et ce faisant menace le bien-être de l'organisation, de ces membres ou des deux* ». Becker prend en considération l'interaction de l'individu quand Robinson et Bennett tendent à considérer l'acte de l'individu conscient comme motif de la déviance. La personne serait déviant parce qu'elle le veut bien.

Le harcèlement au travail a donné lieu à de nombreuses définitions au cours des vingt dernières années (Leymann 1996, Poilbot 1998, Mayhew 1999 ...). Actuellement on considère qu'il existe deux types de définitions, l'une factuelle et l'autre causale (Poilpot-Rocaboy, 2010).

La définition factuelle s'intéresse principalement aux types d'actions constitutifs du harcèlement au travail. Elle peut être illustrée par les travaux de Leymann (1996). Carroll, Foucher et Gosselin (2012) citent, à titre d'exemples, une supervision excessive ou un isolement du salarié, des critiques perpétuelles, ou encore des remarques déplacées. Dans cette perspective, le harcèlement au travail comprend le mobbing, le bullying (ou intimidation) et l'acte isolé.

Le mobbing, généralisé et popularisé par Leymann (1996), désigne un phénomène d'exclusion mené par un groupe sur une cible. Il se concrétise par «^o *l'enchaînement, sur une assez longue période, de propos et d'agissements hostiles exprimés ou manifestés par une ou plusieurs personnes envers une tierce personne (la cible) ... Il est constitué d'agissements hostiles qui, pris isolément, pourraient sembler anodins, mais dont la répétition constante a des effets pernicieux* » (p.27).

Le terme de bullying a été défini pour la première fois par le psychologue Dan Olweus dans les années 70. Olweus menait alors une étude dans les établissements scolaires en Norvège et utilisa l'expression « *bullying* » pour désigner le harcèlement scolaire qu'il décrivit selon les trois critères suivants :

- Volonté de nuire
- Répétition dans le temps
- Relation asymétrique entre la cible et l'auteur du harcèlement

Le « *workplace bullying* » est une adaptation de ce concept au monde du travail. Il reprend les trois critères du bullying, notamment celui d'un ascendant de l'auteur du harcèlement.

«^o *Bullying involves a desire to hurt + hurtful action + power imbalance + repetitive aggressor and a sense of being oppressed by the victim* » (Rigby, 2002, p. 6)

L'acte isolé est un acte unique, qui ne nécessite donc pas de répétition, comme par exemple un harcèlement sexuel.

Pour Desjours (2006), la violence doit prendre le contexte de travail en considération. Ainsi, par exemple, il définit le harcèlement au travail comme «^o *une forme clinique d'aliénation sociale dans le travail résultant de contraintes psychiques exercées de l'extérieur sur un sujet par l'organisation du travail, par les modes de gestion et l'évaluation ou de direction de l'entreprise.* » (Le Monde du 29/02/2000).

Autrement dit, le travail se situant le plus souvent dans un cadre organisationnel, la violence au travail s'accompagne aussi souvent de violence organisationnelle. Selon Jauvin (2003), la violence organisationnelle est entendue comme se référant aux violences internes à l'organisation. Elle est présente «^o *lorsqu'un ou des membres d'une organisation de travail porte (ent) atteinte, de façon intentionnelle, par des menaces ou par des actions, à l'intégrité ou à la sécurité physique ou psychologique d'un (ou d'autres) employé(s), donnant à celui (ceux-ci) des raisons suffisantes de croire que sa (leur) santé mentale ou physique ou sa (leur) sécurité sont menacées* » (p.16). Les auteurs d'actes de violence organisationnelle sont

susceptibles d'appartenir à l'une des trois grandes catégories suivantes : client d'une entreprise particulière, collègue de travail ou parfait inconnu (Chappell et Di Martino, 1998). Courcy et Savoie (2003) précisent que la violence dans le cadre du travail est «^o la conduite d'un membre ou d'un ex-membre d'une organisation contrevenant aux normes en vigueur dans cette organisation visant à causer un tort ou à contraindre un autre membre^o » (p.12).

I.3. Définition de la violence sexuelle au travail

S'appuyant sur la définition de la violence au travail donnée par Chappell et Di Martino (2000), l'OMS (2000) et Desjours (2006), certains auteurs tels que Jauvin (2003) considèrent que la violence sexuelle au travail comprend les comportements sexuels abusifs au travail, les menaces sexuelles au travail, les attaques-sexuelles au travail, les comportements de déviance sexuelle au travail et le harcèlement sexuel au travail.

Un exemple de comportement sexuel abusif au travail pourrait être le fait de bloquer un individu dans un ascenseur contre sa volonté afin de lui faire part d'un fantasme inassouvi.

Les menaces sexuelles au travail peuvent être illustrées par le fait de menacer la personne d'un attouchement ou d'une relation sexuelle non consentie alors qu'un exemple d'attaques sexuelles au travail serait le fait de dégrafer le soutien-gorge d'une collègue ou de tirer sur la braguette d'un collègue.

Un comportement de déviance sexuelle au travail peut être illustré par la personne qui, pour défier les normes organisationnelles, va sans arrêt avoir des propos déplacés envers un ou une collègue.

Le harcèlement sexuel au travail qui est une forme de harcèlement au travail, peut être caractérisé par des messages explicites mentionnant une intention sexuelle ou des gestes plus implicites comme le fait de prendre un ou une collègue par la taille. Cependant, contrairement au harcèlement au travail qui renvoie à un comportement répété (Kaukianien et al, 2001 ; Leymann, 1996), le harcèlement sexuel au travail peut correspondre à un acte à caractère sexuel isolé (Code du travail, art. L. 1153-1). Ainsi une plaisanterie sur le viol d'un collègue est du harcèlement sexuel même si l'intention d'agir n'est pas là, et est donc condamnable.

Selon Lempen (2006), le harcèlement sexuel au travail peut prendre deux formes :

- le « *chantage sexuel* » dit harcèlement quid pro quo. Il renvoie, par exemple, à des demandes de faveurs sexuelles à un travailleur, demandes dont l'acceptation ou du refus conditionne l'avenir professionnel de ce travailleur.

- le harcèlement créant « *un environnement de travail hostile* ». Il consiste à instaurer un climat de travail « *intimidant, hostile ou humiliant* ». Le harcèlement sexuel n'est donc pas réduit à une intention de porter atteinte à la dignité de la personne par des comportements à connotation sexuelle mais par l'effet produit par ces comportements non désirés.

II. Les différentes catégorisations des violences au travail

Nous évoquerons successivement les catégorisations basées sur :

- les comportements des harceleurs (Leymann, 1996)
- les agissements renvoyant à de la violence au travail (Hirigoyen, 2001)
- des techniques de harcèlement (Grenier-Pezé et Soula, 2002).

II.1. La catégorisation de Leymann

Au début des années 1980, Leymann propose une classification des violences au travail basée sur l'analyse de 300 entretiens menés auprès de victimes de harcèlement. Quarante-cinq agissements récurrents ont été classés en 5 catégories :

- (a) Les agissements visant à empêcher la victime de s'exprimer : l'interrompre constamment, critiquer, hurler.
- (b) Les agissements visant à isoler la victime : ne plus lui parler, ne plus se laisser adresser la parole par elle, nier la présence physique de la personne.
- (c) Les agissements visant à déconsidérer la victime auprès des collègues : médire, ridiculiser et railler la personne
- (d) Discréditer la victime dans son travail : lui faire exécuter des tâches humiliantes, lui faire faire des tâches inférieures à ses compétences et lui donner sans cesse des tâches nouvelles.
- (e) Compromettre la santé de la victime : agresser sexuellement la victime.

Cette catégorisation a été utilisée dans une étude menée par Desrumaux et De Chacus (2007) auprès de 60 salariés comprenant 30 personnes de statut subalterne (15 hommes et 15 femmes) et 30 personnes de statut supérieur (15 hommes et 15 femmes) et travaillant en entreprise ou en milieu hospitalier. Les résultats ont montré que l'augmentation de la gravité des agissements harcelants entraîne une diminution du sentiment de justice organisationnelle.

II.2. Les travaux de Marie-France Hirigoyen

Hirigoyen distingue 4 types d'agissements correspondant à des violences au travail :

- (a) Les atteintes aux conditions de travail : faire de la rétention d'information, retirer l'accès aux outils de travail et faire en sorte que la victime n'obtienne pas de promotion ou ne fasse pas valoir ses droits tels que les congés, les primes ou les horaires de travail.
- (b) L'isolement et le refus de communiquer : limiter le temps de communication de la victime, en l'interrompant sans cesse ou en refusant tout contacte même visuel avec elle.
- (c) Atteinte à la dignité : elle peut se manifester par de l'humiliation, des propos ou gestes méprisants, ou l'attribution de problèmes psychologiques.
- (d) Violence verbale, physique ou sexuelle : Cette forme de violences est protéiforme, cela peut être le fait de bousculer la victime ou de lui claquer la porte au nez, d'envahir sa vie privée par des coups de téléphone ou des lettres recommandées...

L'isolement pointé par Hirigoyen a été repris par Desrumaux (2011) qui différencie clairement l'isolement physique (par exemple mettre le bureau de la victime dans un coin près des toilettes loin de tous et de tout le monde) et l'isolement moral (par exemple, ne plus écouter lorsqu'elle intervient en réunion).

II.3. Grenier-Pezé et Soula (2002)

Grenier-Pezé et Soula proposent une catégorisation axée sur les techniques de harcèlement mises en place par l'auteur des violences pour atteindre la victime :

- (a) Les techniques relationnelles : elles associent la relation de pouvoir par le fait de tutoyer ou de couper la parole. Mais la catégorisation de Grenier-Pezé et Soula prend également en considération les injures publiques et sexistes.
- (b) Les techniques d'isolement : elles visent la séparation de la personne de son collectif de travail par des changements d'horaires, l'omission d'informations ou encore l'injonction faite aux autres de ne plus communiquer avec elle.
- (c) Les techniques persécutives : elles passent par la surveillance des faits et gestes de la victime. Cela peut se manifester par un contrôle des communications téléphoniques ou

une écoute de la victime, le contrôle de la durée des pauses ou des absences mais également par l'obligation de laisser la porte de son bureau ouverte.

(d) Les techniques d'attaque du geste de travail : elles visent la perte du sens du travail.

Cela peut être :

- Des injonctions paradoxales (par exemple, faire refaire une tâche déjà faite),
- La mise en scène de la disparition : priver de bureau ou de matériel mais aussi supprimer des tâches définies dans le contrat de travail ou le poste de travail, et notamment des responsabilités, en les confiant à d'autres.
- La reddition émotionnelle par hyperactivité : fixer des objectifs irréalistes ou irréalisables entretenant une situation d'échec, un épuisement professionnel chez la victime, déposer des dossiers urgents cinq minutes avant son départ ...
- Des techniques punitives qui mettent le salarié en situation de justification constante : notes de service systématiques, lettres recommandées avec AR, congés non accordés au dernier moment.

Certaines catégories notamment dans la catégorisation de Leymann sont redondantes. Prenons l'exemple des agissements « *isoler la victime* » et « *empêcher la victime de s'exprimer* » qui pourraient être réunis dans la catégorie de l'isolement car le manque, l'absence ou l'interdiction de communication sont des comportements visant l'isolement de la victime. Hirigoyen pallie ce souci de répartition des verbatims en réunissant les deux comportements sous le titre « *isolement et refuser de communiquer* ».

Contrairement aux catégorisations de Leymann et Hirigoyen qui présentent des comportements, celle de Grenier-Pezé et Soula est fondée sur des techniques de harcèlement (par exemple les « *techniques d'isolement* » et les « *techniques d'attaques du geste au travail* »). Autrement dit, elle retient une intentionnalité de l'acte par une préméditation et une réflexion sur la manière d'agir pour isoler ou atteindre la victime.

Conclusion :

Ce bref panorama montre que les définitions de la violence ont considérablement évolué au cours de ces 20 dernières années. Actuellement, elles s'accordent à considérer que, dans le cadre organisationnel, toute conduite abusive, physique ou verbale, est un signe de violence au

travail dans la mesure où elle porte atteinte à la personne, que ce soit une atteinte physique, une atteinte à sa personnalité ou à sa dignité. Trois types de catégorisation de la violence co-existent dans la littérature. Certains auteurs s'entendent sur les actes et comportements mis en place par l'agresseur présumé comme le fait d'empêcher la victime de s'exprimer (Grenier-Pezé et Soula) ; d'autres comme Hirigoyen se centrent sur l'isolement de la victime ; et enfin, d'autres comme Leymann répertorient les agissements qui ont pour but de nuire à la victime et de créer en elle un mal être.

La définition de la violence sexuelle au travail n'est pas consensuelle et diffère notamment selon que les auteurs sont anglo-saxons (Chappel et Di Martino) ou non (Desjours). Dans ce travail dans de doctorat nous retiendrons celle de l'OMS et de Jauvin (2003) considérant que la violence sexuelle au travail comprend les comportements sexuels abusifs au travail, les menaces sexuelles au travail, les attaques-sexuelles au travail, les comportements de déviance sexuelle au travail et le harcèlement sexuel au travail.

CHAPITRE 2 : DISTORSIONS DE LA PERCEPTION ET VIOLENCES AU TRAVAIL.

En tant que sous-discipline qui s'attache à «^o *comprendre et expliquer comment les pensées, les sentiments et les conduites des individus sont influencés par la présence réelle, imaginaire ou implicite d'autrui* » (Allport, 1954, page 56), la psychologie sociale apporte un éclairage central sur le phénomène de violences au travail en le reliant aux stéréotypes, aux préjugés, et donc aux discriminations.

Dans cette partie, nous définirons le concept de discrimination en nous appuyant notamment sur ceux de catégorisation sociale, de stéréotype et de préjugé.

Puis nous illustrerons par des exemples les liens qui unissent les discriminations et le harcèlement dans le monde du travail.

I. Le processus de catégorisation sociale

I.1. La catégorisation des objets

Une catégorie est un ensemble d'objets ou d'éléments divers considérés comme similaires d'un certain point de vue. On considère généralement qu'elle fait référence à un ensemble de choses existant de façon objective dans le monde alors que le terme concept renvoie à une notion plus abstraite. Par exemple, la catégorie « chat » comprend des gros chats, des petits chats, des chats persans, des chats européens, des chats angoras... alors que le concept « chat » ferait référence à un animal, qui a quatre pattes et une queue, qui miaule, qui a la réputation d'être affectueux, qui est un animal de compagnie commun, etc.

Selon l'Encyclopédie Universalis, catégoriser consiste à regrouper mentalement des objets considérés comme équivalents d'un certain point de vue. Ainsi, face à un animal en liberté croisé pour la première fois dans la rue, nos comportements diffèrent selon qu'on le catégorise comme un tigre ou comme un chat.

De nombreuses théories explicatives de ce processus de catégorisation ont vu le jour depuis les travaux d'Aristote (384-322 av JC). On peut citer la théorie prototypique (par exemple, Posner et Keele, 1969 ; Rosch, 1975 ; Rosch & Mervis, 1975), la théorie de l'exemplaire (par exemple,

Medin & Shaffer, 1978 ; Nosofsky, 1986, 1988) et les théories « fondées sur les connaissances » (par exemple, Barsalou, 1983 ; 2009). Néanmoins toutes pointent que le processus de catégorisation permet un traitement cognitif moins coûteux de l'information à laquelle nous sommes confrontés quotidiennement, en réduisant le besoin constant d'apprendre. Il nous aide à organiser nos connaissances et à les mettre en relation.

La catégorisation est l'un des processus psychologiques les plus étudiés car elle est perçue depuis longtemps comme une des bases de nombreux autres processus cognitifs. Elle intervient dans la reconnaissance et l'identification des objets, la compréhension, le raisonnement et la résolution de problèmes.

En psychologie, deux auteurs ont tout particulièrement exploré le processus de catégorisation des objets physiques : Piaget et Tajfel.

- (a) Selon la conception Piagétienne la catégorisation des objets s'opère par : Une catégorisation physique qui correspond à une perception progressive des propriétés des objets. En agissant sur l'objet - en le faisant tomber, en le poussant et l'expérimentant - l'enfant analyse la réaction de l'objet et le catégorise. Un verre n'a pas la même réaction que le nounours lorsqu'ils tombent en réponse à l'action de pousser de l'enfant. Les objets sont donc la source des connaissances physiques.
- (b) L'intégration des objets dans un filet de relations logiques. Les propriétés des objets sont intégrées, coordonnées et différenciées donc catégorisées. Une classe est maîtrisée lorsque le sujet peut coordonner et distinguer les objets dans la classe en fonction de leurs ressemblances ou de leurs dissemblances. Ces connaissances logico-mathématiques visent à la compréhension des choses à travers le sens qu'on leur donne. Elle nécessite donc un certain niveau d'élaboration qui se développe progressivement au cours de l'enfance (Piaget & Inhelder, 1959).

Ces auteurs distinguent alors trois étapes dans le processus de différenciation et de coordination supposé par cette catégorisation : les collections figurales (entre deux et quatre ans), les collections non figurales (entre quatre et sept-huit ans), les classes logiques (à partir de sept, huit ans).

En 1963, Tajfel et Wilkes ont montré que les personnes catégorisent grâce à deux mécanismes, leur perception et le jugement qu'elles portent sur cette perception.

Ces chercheurs ont mené une série d'expériences basées sur le protocole suivant : huit stimuli représentant des barres verticales de taille variable mais en continuum (5% de différences entre eux) sont présentés à des sujets. Ces barres verticales sont proposées une par une sur des feuilles séparées, et associées ou non à une lettre. Les sujets devaient estimer la taille de chaque barre. Trois conditions expérimentales sont testées.

1. Une condition d'appariement systématique. Les quatre plus grandes barres sont associées à la lettre A, les quatre plus courtes à la lettre B. Il s'agit ici d'inciter les participants à catégoriser ces barres en fonction de leur taille : les grandes et les petites.
2. Une condition d'appariement aléatoire (A et B associée au hasard avec n'importe quelle barre). Cette fois, aucune catégorisation sur des critères reconnaissables, n'est disponible directement.
3. Une condition contrôle avec aucun appariement. Les barres sont présentées une par une aléatoirement. Les sujets doivent en estimer la taille.

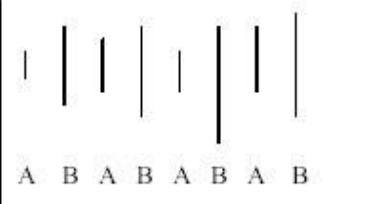
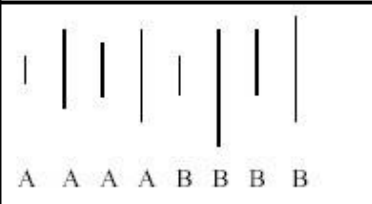
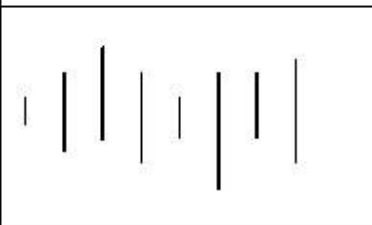
Condition 1	 <p>A B A B A B A B</p>
Condition 2	 <p>A A A A B B B B</p>
Condition 3 (contrôle)	

Figure 1 : Expérience de Tajfel et Wilkes (1963)

La condition d'appariement systématique (condition 1) fait apparaître un biais de contraste, c'est-à-dire une tendance des participants à la maximiser les différences. Ainsi les sujets voient plus différents des stimuli qui ne le sont que peu. Ainsi, par exemple, un stimulus associé à la lettre A est jugé plus différent d'un stimulus associé à la lettre B qu'il ne l'est vraiment.

Inversement, on observe un **biais d'assimilation**, c'est-à-dire une tendance à maximiser des égalités entre les stimuli appartenant selon eux à la même catégorie. Ainsi, par exemple, tous les stimuli associés à la lettre A sont jugés très peu dissemblables entre eux.

Sous **la condition d'appariement aléatoire** (condition 2), les résultats sont semblables à ceux recueillis sous la condition sans appariement. Les participants ne peuvent pas établir de relations entre la lettre et la taille et il n'y a donc pas formation du processus de catégorisation. Cette expérience montre que, dès que nous en avons la possibilité, nous avons tendance à structurer le monde physique en regroupant les objets en différentes catégories. Cette catégorisation c'est-à-dire le processus qui consiste à regrouper les objets en catégories, concerne aussi les objets sociaux (individus). C'est la catégorisation sociale.

I.2. La catégorisation sociale

C'est en reprenant la recherche de Tajfel et Wilkes et en l'appliquant aux objets sociaux que Tajfel, Billig, Bundy et Flament (1971) constatèrent que la catégorisation peut aussi concerner des êtres humains.

Dans la première phase de l'expérience, les expérimentateurs ont demandé aux sujets d'observer des diapositives représentant des tableaux abstraits attribués soit à Klee soit à Kandinsky. Ils ont ensuite réparti les sujets en deux groupes, de manière aléatoire, mais en prétendant que la répartition se faisait en fonction de leurs préférences esthétiques. Il y avait donc un groupe Klee et un groupe Kandinsky. On s'attend donc à une catégorisation qui s'effectuerait sur la base d'une différence de préférences.

Dans une seconde phase, chaque sujet, qu'il soit du groupe Klee ou du groupe Kandinsky, devait distribuer des points à des sujets. Chaque binôme comprenait soit deux sujets du groupe Klee, soit deux sujets du groupe Kandinsky, soit un sujet de chaque groupe.

Deux matrices d'attribution de points ont été conçues par les auteurs de la manière suivante :

La matrice 1 était construite de manière à ce qu'une maximisation de rémunération pour un membre du binôme entraîne un minimum de rémunération pour l'autre membre du binôme. Cela permet de mesurer le favoritisme endo-groupe, l'équité ou le favoritisme exogène.

Matrice 1 :

Membre n°1 du binôme	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14
Membre n°2 du binôme	14	13	12	11	10	9	8	7	6	5	4	3	2	1

Par exemple attribuer 10 points au 1^{er} membre entraîne l'attribution de 5 points au second.

La seconde matrice était construite de façon à ce qu'une maximisation des gains d'un sujet entraîne une maximisation des gains du second sujet

Le sujet peut ainsi privilégier l'écart maximum entre les deux membres du binôme, le gain maximum pour les deux membres ou le gain maximum pour le membre de son propre groupe.

Matrice 2 :

Membre n°1 du binôme	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19
Membre n°2 du binôme	1	3	5	7	9	11	13	15	17	19	21	23	25

Les résultats à la matrice 1 montrent que quand le choix concerne deux membres d'un même binôme, le total des deux sommes est plus élevé lorsqu'il s'agit de deux membres de l'endo-groupe que deux membres de l'exo-groupe. Pour le choix concernant les membres de deux groupes différents, les sujets favorisent leur propre groupe.

Les résultats à la matrice 2 montrent que les sujets privilégient la stratégie de la différence maximale. Ainsi ils optent pour un écart maximum entre les deux sujets au détriment de celui de l'exo-groupe. Autrement dit, les sujets préfèrent octroyer moins de points à un membre de l'endo-groupe afin d'assurer un minimum de points au membre de l'exo-groupe.

Les auteurs démontrent ainsi qu'en l'absence de tout enjeu objectif ou de relations particulières entre groupes ou entre individus, les sujets ont tendance à catégoriser les individus entre eux. Cette catégorisation sociale les incite à favoriser leur groupe d'appartenance (endo-groupe) au

détriment de l'exo-groupe et à créer une distance maximale entre l'endo-groupe et l'exo - groupe.

Plus tard, Duncan (1976) reprit le protocole précédemment évoqué dans l'expérience de Tajfel mais utilisa la variable « *couleur de peau* ». Il proposa alors un film sur lequel on voit deux sujets qui discutent à des étudiants blancs étudiants s'étant déclarés exempts de préjugés sur les noirs lors d'un questionnaire qu'ils avaient préalablement rempli. Une dispute éclate et l'un des individus bouscule l'autre. La vidéo fut tournée de manière à ce que le geste entre les individus puisse être interprété de deux façons : de l'hostilité ou un geste amical (une tape amicale sur l'épaule par exemple).

Duncan a fait varier la couleur de peau de l'agresseur et de l'agressé. Il présenta alors plusieurs films reprenant quatre situations comme ci-dessous :

Agresseur	Noir	Blanc	Noir	Blanc
Agressé	Noir	Blanc	Blanc	Noir

Il demanda ensuite au sujet d'estimer l'agressivité du geste sur une échelle de Likert allant de « *De geste très amical* » à « *geste très agressif* ».

Duncan postulait que si les individus considéraient l'individu comme violent alors ce geste serait une marque d'hostilité.

Il constata que le fait de bousculer est jugé agressif par 75 % des personnes interrogées (dans la situation « agresseur noir et agressé blanc » et 69% lorsque les deux individus sont noirs) lorsque l'agresseur est noir contre 15 % des participants quand l'agresseur est blanc (respectivement 13 et 17% dans les situations où l'agresseur est blanc).

Puis, Duncan interrogea les individus sur les causes de l'agression. Ici, les résultats démontrèrent que les individus attribuaient l'agression à des causes externes (comme la crise économique ou la situation par exemple), donc exo-groupes, lorsque l'agresseur était blanc et internes lorsque l'agresseur était noir (par exemple un trait de personnalité). Il en déduisit une plus grande permissivité pour les membres de son groupe, ce qui confirme le biais endo-groupe³ mis en avant par Tajfel.

³ Le biais endo-groupe est le fait de favoriser une personne de son groupe d'appartenance

II. Les stéréotypes et les préjugés

La notion de stéréotype fut abordée en 1922 par Lippmann qui tint compte de manière générale aux aspects évaluatifs et descriptifs du stéréotype.

La première tentative d'opérationnalisation du concept de stéréotype fut effectuée par Rice en 1926. Ce chercheur a voulu démontrer en s'appuyant sur la métaphore des «*° images dans nos têtes °*» de Lippmann (1922) que si les stéréotypes façonnent notre perception alors ils peuvent être mesurés par la reconnaissance d'images d'individus appartenant à différentes catégories. Néanmoins cette méthode avait un défaut, elle ne renseignait pas sur le contenu du stéréotype et fut alors très vite abandonnée laissant à la psychologie un champ de recherche très fécond.

Les stéréotypes sont définis comme «*° un ensemble de caractéristiques attribuées à un groupe social °*» (Ashmore et Del Boca, 1981 ; Zanna et Olson, 1994), ou comme «*° l'ensemble des croyances d'un individu relatif aux caractéristiques ou aux attributs d'un groupe °*» (Judd et Park, 1993) ou comme «*° des croyances à propos des caractéristiques, attributs et comportements des membres de certains groupes °*» (Hilton et von Hippel, 1996).

On remarque qu'avec le temps, la définition devient plus prudente, ne prenant plus en compte la notion de consensus ou de fausseté de la croyance.

Parmi les recherches qui portent sur les stéréotypes en milieu de travail, on peut citer celle de Barth et Ramboarison-Lalao (2013) qui aborde la perception de l'apparence dans le monde du travail à travers un état des lieux des stéréotypes dans la population des postiers. Ces auteurs mesurent la perception de l'apparence physique au travail des personnes en surpoids, des travailleurs handicapés, des seniors, des femmes noires et maghrébines en foulard et des jeunes ayant une apparence que Barth et Ramboarison-Lalao appellent marginale auprès de 909 postiers travaillant en Alsace qui ont répondu au questionnaire en ligne.

Dans une première phase, le questionnaire présente des photos représentant quatre des six profils d'individus évoqués ci-dessus et les participants doivent décider s'ils sont : DRH, stagiaire, patron ou cadre. Ils constatent que la fonction DRH est assimilée à un métier féminin pour 54% des participants. Par ailleurs, 75% des participants estiment que la jeune femme noire présentée en photo est la stagiaire et 63% que l'homme aux cheveux grisonnants (catégorie sénior) est le patron.

Dans une seconde phase, les photos des six individus sont présentées aux participants qui doivent leur associer des adjectifs.

La photo présentant un jeune homme en chemise et cravate est associée à des préjugés positifs prenant en considération la dimension compétence, comme diplômé ou motivé. Le jeune homme en jogging et casquette cumule les préjugés négatifs et est considéré comme le moins performant : plus paresseux, plus fatigué et peu honnête. L'homme en surpoids et en costume qui arbore un sourire jovial est considéré comme le plus sympathique mais le moins intelligent, représentant le stéréotype du bon vivant. La femme en foulard d'origine maghrébine est considérée comme intelligente et sympathique mais les participants lui attribuent le stéréotype des femmes au foyer maghrébines en lui reprochant un manque d'expérience. La femme noire à lunettes, habillée à l'occidental est perçue comme la plus dynamique et intelligente, performante et la moins paresseuse des six personnages. Enfin, le sénior est considéré comme celui ayant le moins de potentiel et le moins motivé. Cependant, il est considéré comme le plus expérimenté et le plus honnête.

Les auteurs concluent que les stéréotypes et donc les préjugés poussent les participants à catégoriser les individus. Notons en effet que les préjugés présupposent obligatoirement l'existence de stéréotypes. Cependant, on peut avoir des stéréotypes qui ne se traduisent pas en préjugés. Ainsi les participants considèrent la femme noire comme dynamique, intelligente et performante (stéréotypes) mais elle n'est associée à aucun préjugé.

De nombreux auteurs (Gergen et Jutras, 1981 ; Allport, 1954 ; Légal et Delouée, 2015) ont abordé la notion de préjugé. Ainsi, Gergen et Jutras (1981) le définissent comme «^o *une prédisposition à réagir défavorablement à l'encontre d'une personne sur la base de son appartenance à une classe ou à une catégorie [de personnes]* » (p.10) alors que Légal et Delouée (2015) considèrent que le préjugé est «^o *un jugement a priori, une opinion préconçue relative à un groupe de personnes donné ou à une catégorie sociale* » (p.15).

Allport (1954) le définit comme « *une attitude négative ou une prédisposition à adopter un comportement négatif envers un groupe, ou les membres de ce groupe, qui repose sur une exagération erronée et rigide* » (p.15). Le groupe est alors perçu comme une menace, et l'individu adaptera son comportement à cette menace en adoptant une attitude réfractaire.

Notons cependant qu'un préjugé peut avoir une valence positive et on parlera alors de préjugé « *favorable* » ou « *bienveillant* ».

Selon Légal et Delouée (2015, p.15-16), les préjugés sont composés de trois dimensions :

- une dimension affective, qui renvoie à l'attraction ou à la répulsion. A titre illustratif on peut citer la répulsion envers une ethnie.

- une dimension cognitive, qui se réfère aux croyances et aux stéréotypes à l'égard du groupe. A titre illustratif on peut citer la croyance que les noirs sont tous des délinquants.
- une dimension motivationnelle, qui correspond à la tendance à agir d'une certaine manière à l'égard d'un groupe. A titre illustratif on peut citer la méfiance des individus face à un noir dans une ruelle sombre puisqu'ils pensent que ce sont des délinquants.

Le préjugé est proche du stéréotype mais s'en différencie par 3 caractères :

- le préjugé est un « *pré-jugement* » c'est-à-dire un jugement hâtif que l'individu pourra modifier ultérieurement en fonction des informations dont il disposera. Le préjugé est donc instable.
- le préjugé est une attitude générale, alors que le stéréotype est une opinion pré-établie. Ainsi, on peut considérer que le stéréotype est la rationalisation d'un préjugé.
- le préjugé peut être individuel alors que le stéréotype est social et collectif.

III. La définition du concept de discrimination

La discrimination est définie comme le fait de traiter des individus différemment des autres en raison de leur appartenance à un groupe social. Une discrimination peut donc être positive (par exemple, avoir le droit à un congé plus long pour la naissance d'un enfant parce qu'on est une femme ou l'existence de places réservées aux noirs lors des inscriptions aux universités américaines) ou négative (par exemple, le refus d'octroyer certains postes à des personnes d'origine maghrébine après des attentats).

Elle peut se manifester sous de nombreuses formes, verbale ou comportementale, flagrante ou subtile, masquée ou non, etc.

Selon l'échelle d'Allport qui mesure les préjugés dans une société, la discrimination verbale peut être une blague portant sur un groupe véhiculant un stéréotype négatif, par exemple, les blagues sur les blondes.

Une discrimination comportementale, selon la même échelle, serait l'exclusion sociale d'un groupe comme par exemple, la ségrégation spatiale.

La discrimination flagrante correspond à «^o *un traitement inéquitable et malfaisant [...] qui est habituellement intentionnel, relativement visible et facile à identifier* ^o» (Benokraitis et Feagin,

1995, p. 39). Certaines formes de discriminations flagrantes comme la discrimination raciale au travail, sont condamnées par la loi,

La discrimination subtile consiste en «° *un traitement inéquitable et malfaisant [...] qui est habituellement moins visible ou évident que la discrimination flagrante. Souvent, il n'est pas remarqué, car les gens ont assimilé ces comportements [discriminatoires] subtils à des comportements « habituels »* °» (Benokraitis et Feagin, 1995, page 41).

La discrimination masquée correspond à un «° *traitement inégal et blessant [...] qui est caché à dessein et est souvent malveillant [...] qui tente de s'assurer de l'échec, comme de l'obtention d'emploi ou dans d'autres situation de travail* °». (Benokraitis et Feagin, 1995, p. 42). Par exemple, les employeurs demandant à des agences de travail temporaire de ne pas embaucher d'individus noirs ou arabes font de la discrimination masquée. Les individus discriminés pourront postuler et passer un entretien mais n'auront pas l'emploi.

IV. Les liens avec les violences au travail

Ces recherches laissent à penser qu'une simple pensée peut pousser un individu lambda à devenir discriminant.

Dans un article récent, Parini et Lloren (2017) ont recueilli des données sur les discriminations directes et indirectes dont étaient victimes les homosexuels au travail. Les chercheurs ont effectué une enquête par questionnaire qui comprenait quatre groupes d'items relevant de situations de travail et portant sur :

1. des comportements verbaux ; par exemple, «° *Avez-vous été victime du fait qu'une ou plusieurs personnes souligne(nt) constamment de manière péjorative votre orientation sexuelle ?* ° »
2. des comportements de harcèlement moral et/ou sexuel ; par exemple, «° *Avez-vous été victime de harcèlement moral (intimidation, menaces, abus de pouvoir) ?* ° »
3. des comportements de mise à l'écart des personnes LGB (de l'équipe, de projets intéressants ou encore d'événements sociaux informels) ; par exemple, «° *Avez-vous été victime de mise à l'écart de l'équipe ?* °»
4. des agressions physiques ; par exemple, «° *Avez-vous été victime d'agressions sexuelles ?* °»

Cette étude a montré que les 1030 participants (529 gays, 394 lesbiennes, 72 femmes bisexuelles et 35 hommes bisexuels) déclarent avoir subi durant les trois dernières années des violences au travail. Ainsi, cette étude révèle que 43,9% des personnes interrogées ont subi des actes de stigmatisations verbales, 29,8% de harcèlement sexuel et moral et 5,8% d'agressions sexuelles et physiques en milieu de travail.

Conclusion :

Chacun de nous attribuons des caractéristiques aux personnes que nous côtoyons ; nous les catégorisons en fonction de notre histoire et nos expériences et ce, dès notre plus jeune âge. Cette catégorisation sociale donne notamment naissance aux stéréotypes et aux préjugés. Un stéréotype en tant qu'opinion préétablie que nous nous faisons d'une catégorie de personnes (par exemple, la couleur de cheveux ou le quartier d'habitation) peut conduire à un préjugé, c'est-à-dire à une attitude, le plus souvent négative, vis-à-vis d'un groupe de personnes donné (par exemple, les roux sentent mauvais ou les personnes habitant les banlieues sont des délinquants). Le stéréotype est ainsi considéré comme la rationalisation du préjugé. La discrimination serait alors un moyen de défense contre ces groupes sociaux que nous percevons bien souvent comme une menace.

Dans le cadre organisationnel, l'âge est un stéréotype très prégnant qui peut conduire à un préjugé (par exemple, les plus de 50 ans sont plus souvent absents au travail). Le DRH qui ne donnera pas de promotion à un collègue de plus de 50 ans en raison de ce préjugé fera de la discrimination, ce qui est considéré par la loi comme une violence au travail.

CHAPITRE 3 : PERSONNALITE ET VIOLENCES AU TRAVAIL

Comme l'écrit Hanssenne (2006) «^o *le concept de personnalité semble aller de soi, mais il n'est pas, pour autant, bien circonscrit et bien défini* » (p.10.). Dans ce chapitre, nous aborderons tout d'abord les définitions de la personnalité (I). Puis nous développerons un premier courant qui considère la personnalité comme stable dans le temps (II) puis le second pour lequel la personnalité a une capacité adaptative en fonction notamment de l'environnement (III). Enfin seront abordées les recherches qui ont apporté leur contribution à la connaissance des violences au travail. Rappelons que nous considérons comme violences au travail, toutes formes de violences allant des menaces au viol en passant par le harcèlement, moral, sexuel ou environnemental.

I. Définitions de la personnalité

Depuis sa naissance en 1879, la psychologie s'est toujours intéressée à la personnalité et à son fonctionnement. De nombreuses théories ont vu le jour et renvoient à des définitions du concept de personnalité souvent différentes.

Étymologiquement, la personnalité dérive du mot « *personne* », soit *persona* en latin, et désignait, dans la Grèce antique, le masque des acteurs qui jouaient dans des pièces de théâtre. Par extension, elle correspondrait à «^o *la partie visible et audible du rôle joué par l'individu* » (Rossier, 2018).

De nos jours, les définitions de la personnalité s'étendent au-delà de cette définition d'« *image sociale superficielle* » (Mehran, 2006). Elles peuvent être regroupées en fonction du domaine scientifique auxquels elles se réfèrent. En psychologie clinique, Freud définit la personnalité comme une structure composée par trois éléments (le ça, le moi et le surmoi) et qui comprend des parts d'ombres inconnues bien souvent du sujet lui-même (Jauvin, 2003). La psychométrie se réfère à la définition de Allport «^o *La personnalité est une organisation dynamique à l'intérieur de l'individu, faite de ses systèmes psychologiques qui déterminent les caractéristiques de ses comportements et de ses pensées* » (1961, p. 28). Pour Watson, considéré comme l'un des fondateurs de la théorie behavioriste, les hommes ont tous le même potentiel à la naissance et ce sont les différences du milieu dans lequel ils évoluent qui les façonne différemment et développe des personnalités uniques (Tilquin, 1942).

Selon la place plus ou moins importante qu'occupe l'environnement dans ces définitions, deux courants ont émergé :

(a) Un courant qui conçoit la personnalité comme stable dans le temps et donc non ou peu influencée par l'environnement. Dans cette perspective, la personnalité ne devrait rendre compte que des aspects dispositionnels des sujets, ce que certains chercheurs appellent des facteurs « *distaux* » et le comportement est considéré comme la seule expression de la personnalité. On peut citer la définition l'Encyclopédie Universalis : la personnalité est « °*ce qui caractérise les comportements usuels d'une personne, ce qui la distingue des autres et lui confère sa singularité* °» (Rossier, 2018). Fischer qui considère que « °*la personnalité caractérise ce qu'il y a de stable et d'unique chez un individu* °» (1997, p.70).

(b) Un courant de recherches qui a une vision plus large et considère qu'en plus des comportements, les attitudes, les états affectifs et les motivations sont aussi révélateurs de la personnalité. Ainsi, pour Pichot, la personnalité renvoie à « *l'intégration dynamique des aspects cognitifs, conatifs (c'est-à-dire pulsionnels et volitionnels) et affectifs ainsi que les aspects psychologiques et morphologiques d'un individu* » (cité par Guelfi, 2013, p. 3). Reuchlin (2002), quant à lui, en donne la définition suivante : « ° *La personnalité est un caractère relativement stable et général de la manière d'être d'une personne dans sa façon de réagir aux situations dans lesquelles elle se trouve* ». Il ajoute qu'elle « *se rapporte aux aspects affectifs, émotionnels, motivationnels, aux styles de défense et non aux aspects cognitifs des conduites* °». Selon Funder et Ozer (1997), elle correspond « ° *aux structures récurrentes de pensées, d'émotions et de comportements d'un individu, ainsi qu'aux mécanismes psychologiques — cachés ou pas — qui sous-tendent ces structures* ° » (p. 2). Ce chercheur met ainsi l'accent sur les caractéristiques simultanément stables dans le temps et de nature psychologique qui sont attribuées aux individus. Pour Cottraux, « °*La personnalité se définit comme l'intégration stable et individualisée d'un ensemble de comportements, d'émotions et de cognitions. Elle correspond au mode de réaction émotif, cognitif et comportemental face à l'environnement qui caractérisent chaque individu* °» (Cottraux, 2002 in Féline, Guelfi, et Hardi, 2002, p.47). Elle associe des modes de réaction émotionnels, cognitifs et comportementaux à l'environnement qui caractérisent chaque individu (Cottraux, 2017).

La personnalité peut donc évoluer tout au long de la vie des individus en fonction de leurs expériences et de leurs apprentissages. En plus des facteurs distants stables dans le temps, des facteurs proximaux, c'est-à-dire des caractéristiques individuelles plus influencées par le contexte et moins stables, comme l'estime de soi, le sentiment d'efficacité personnelle ou les

résultats escomptés permettent de comprendre la personnalité de chacun. On peut citer la définition du Dictionnaire de psychologie de Sillamy (1980) : «*la personnalité est l'ensemble structuré des dispositions innées et des dispositions acquises sous l'influence de l'éducation, des interrelations complexes de l'individu dans son milieu, de ses expériences présentes et passées, de ses anticipations et de ses projets* »°. Selon une définition adoptée par l'OMS en 1992, la personnalité correspond à «*des patterns de pensées, sentiments et comportements qui caractérisent le style de vie particulier à un individu et son mode d'adaptation. Ils résultent de facteurs constitutionnels, développementaux et du vécu social*° ».

Nous reprendrons successivement chacun de ces deux courants

II. Le premier courant. La personnalité, une structure stable dans le temps

Ce premier courant renvoie essentiellement à la théorie des traits dont les précurseurs sont Allport, Cattell et Eysenck.

II.1. Apports théoriques

Dans cette partie nous allons aborder dans un premier temps les analyses lexicales notamment à travers les théories de Allport (I.1.1), puis les analyses hiérarchiques avec Eysenck (I.1.2), le big five (I.1.3) et enfin le modèle HEXACO (I.1.4). Nous présenterons également les outils découlant de ses analyses.

II.1.1. Les analyses lexicales

Certains chercheurs souhaitant repérer les traits de la personnalité (par exemple Allport et Odbert, 1936 ; Cattell et Bernard, 1946 ; Norman, 1963 ; Goldberg, 1982) ont collecté des mots du langage courant et par analyse factorielle ont dégagé une taxonomie de la personnalité humaine.

Cette approche lexicale de la personnalité a notamment été utilisée dans la recherche classique de Allport et Odbert (1936). Pour eux, les différences individuelles sont plus ou moins saillantes et sont repérables car encodés dans le langage courant. Par exemple, nous pouvons dire que

Paul est impulsif car dans sa vie, Paul a souvent agi sans réfléchir. Ce trait saillant de sa personnalité est codé dans le terme « impulsif ».

Cattell considéra que l'individu possède un ensemble de traits qu'il subdivisa en deux groupes : le premier comprend les traits d'aptitude (organisation, efficacité...), les traits de tempérament (tendance à travailler rapidement ou lentement, à agir après réflexion ou impulsivement) et les traits dynamiques (par exemple les motivations qui poussent l'individu à agir) alors que le second regroupe les traits de surface et les traits de source, obtenus par l'analyse factorielle des traits de surface.

Sa taxonomie de la personnalité humaine repose sur trois types de données : des données biographiques (données L-data), les données issues de questionnaires (données Q-data) et des données obtenues par des tests (données T-data). Afin de construire son modèle de la personnalité, Cattell a réalisé des analyses factorielles pour chacune de ces bases de données. Son objectif était de retrouver les mêmes construits de la personnalité dans les trois bases de données. En fait l'analyse factorielle des L-data fait émerger un modèle de la personnalité en quinze facteurs, celle concernant les Q-data fait ressortir un modèle en seize facteurs et celle des T-data fait ressortir un modèle en 21 facteurs. Ces modèles de la personnalité sont donc différents.

Même si Cattell n'a pas construit une taxonomie solide des traits de personnalité, sa contribution dans l'étude de la personnalité reste majeure. On peut également noter que l'analyse des Q-data a permis de créer le questionnaire 16PF (Sixteen Personality Factor Questionnaire).

II.1.2. Les analyses hiérarchiques

Eysenck a construit une taxonomie des traits de la personnalité en s'appuyant sur une approche hiérarchique. Selon lui, la personnalité s'organise en quatre niveaux : les types, les traits, les réponses habituelles et les réponses spécifiques.

Il a vérifié un modèle de la personnalité en trois dimensions (l'introversion-extraversion, le névrosisme et le psychotisme).

Extraversion	Névrosisme	Psychotisme
Sociable	Angoissé	Agressif
Vivant	Déprimé	Froid
Actif	Sentiments de culpabilité	Egocentrique
Qui s'affirme	Faible estime de soi	Impersonnel
A la recherche de sensations	Tendu	Impulsif
Sans soin	Irrationnel	Asocial
Dominateur	Timide	Privé d'empathie
Violent	Ombreux	Créatif
Aventureux	Emotif	Rigide

Tableau 1 : Les trois facteurs de la personnalité d'Eysenck (Cloniger (1996))

Chaque dimension comporte deux pôles. Ainsi le névrosisme oppose une stabilité et une faible angoisse à une instabilité et une grande anxiété.

II.1.3. Le modèle du Big Five

Les chercheurs ont recherché le modèle de la personnalité le plus pertinent en s'appuyant sur les travaux de Cattell et d'Eysenck. De nombreux modèles ont été élaborés (le modèle en trois facteurs de Eysenck, 1983, le modèle en quatre dimension de Buss et Plomin, 1984, le modèle psychosocial en quatre dimensions de Thomas et Chess, 1977) et les auteurs ont convenu que les modèles en cinq dimensions étaient ceux qui reflétaient le mieux les traits de personnalité et donc permettaient le mieux de cerner les différences individuelles (Goldberg, 1982 ; Digman, 1990 ; Goldberg, 1990 ; John ; 1990 ; Wiggins, 1996, cités par Hansenne, 2006). Ce modèle fut appelé le Big-five.

Auteur	Facteur 1	Facteur 2	Facteur 3	Facteur 4	Facteur 5
Fiske (1949)	Adaptation Sociale	Conformité	Volonté d'arriver	Contrôle émotionnel	Quête de l'intelligence
Christal et Tupes (1961)	Violence	Agréabilité	Dépendance	Stabilité affective	Culture
Norman (1963a)	Violence	Agréabilité	Consciencieux	Stable affective	Culture
Borgatta (1964)	Assertivité	Sympathie	Responsabilité	Emotivité	Intelligence
Goldberg (1981)	Violence	Agrément	Consciencieux	Stabilité affective	Intellectualité
Costa et McCrae (1985)	Extraversion	Agrément	Consciencieux	Névrosisme	Ouverture à l'expérience
Digman (1990b)	Extraversion	Agrément	Volonté d'arriver	Névrosisme	Intellectualité
Saucier (1992)	Extraversion	Agrément	Consciencieux	Névrosisme	Créativité ou imagination

Tableau 2 : Synthèse des études du modèle Big-five (Hansenne, 2006)

Bien que les chercheurs cités dans le tableau ci-dessus aient trouvé un modèle de la personnalité de type Big Five, ce modèle n'est pas stable, notamment dans sa cinquième dimension. Par exemple le modèle Big Five de Costa et McCrae (1985) et celui de Saucier (1992) présentent les quatre mêmes dimensions (Extraversion, Agrément, Consciencieux, Névrosisme) mais la cinquième dimension diffère (Ouverture à l'expérience vs Créativité).

Après des décennies de recherches, les chercheurs ont retenu le Big-five comme une taxonomie générale des traits de personnalité. Selon Rolland et Mogenet (1996), le modèle Big-five est « *l'aboutissement d'un ensemble de recherches visant à fournir de la sphère de la personnalité une description du plus haut niveau de généralité, mais combinant les exigences d'exhaustivité*

(ne négliger aucune dimension essentielle), de parcimonie (économie du nombre de dimensions) et de redondance (ne pas cumuler les traits fortement liés et fournissant donc peu d'information supplémentaire) °». (Cité par Thi Minh Hang Le, 2012, p.52).

De nombreux outils ont alors vu le jour. On peut citer le Big Five Inventory-BFI de John, Donahue, et Kentle (1991), l'inventaire de Personnalité Révisé le NEOPI-R. de Costa et McCrae (1992), les mini-marqueurs de Goldberg (1990), les mini- marqueurs de Saucier (1994) et le D5D de Rolland et Mogenet (1994). Notons cependant que, même si le modèle de Fiske (1949) proposait déjà cinq facteurs (adaptation sociale, conformité, volonté d'arriver, contrôle émotionnelle, quête de l'intelligence) est le plus proche de la structure factorielle du modèle de Cattell, le modèle de Costa et McCrae (1985) est le plus utilisé.

Ce modèle a conduit à la construction du « NEO Personality Inventory » (Costa et McCrae, 1985) comprenant trois dimensions de la personnalité (Névrosisme, Extraversion et Ouverture aux expériences) puis étendu en 1983 à 5 dimensions (ajout de l'Agréabilité et de la Conscience) :

- Le Névrosisme est assimilé à un système de régulation permettant de préserver l'organisme d'émotions extrêmes comme la douleur. Dans un environnement particulièrement dangereux, les individus sont plus sensibles à l'environnement et aux stimuli. Les conduites de retrait ou de fuite y sont donc très utiles.
- L'Extraversion est l'opposé de l'introversion. Ce système de régulation du comportement permet d'orienter les conduites de l'individu vers les situations considérées comme des expériences agréables.
- L'Ouverture à l'expérience permet de mesurer les réactions face à la nouveauté. Elle regroupe à la fois l'exploration et la recherche d'expérience nouvelle.
- L'Agréabilité est une dimension qui touche aux relations sociales. Elle va de la compassion à l'insensibilité.
- La Conscience renvoie aux conduites orientées vers un objectif final. Ainsi, elle comprend à la fois la motivation, la persévérance et les stratégies qui peuvent être mises en place pour atteindre le but.

I.I.1.4. L'extension du Big-five : le modèle HEXACO

Ashton et Lee (2000) ont proposé une nouvelle extraction du Big-five appelée HEXACO⁴. En analysant les études antérieures menées avec le modèle du Big-five, ils ont constaté l'existence de traits caractérisant le facteur « honnête » (la vérité, l'honnêteté, la justice, la sincérité, la fidélité vs l'arrogance, l'avidité ou la ruse). Une série d'études leur a permis de confirmer l'existence de ce sixième facteur et de réajuster les 5 premiers facteurs en tenant compte de ce sixième facteur (Lee et Ashton, 2004).

II.2. Les travaux sur les violences au travail

Les études portant sur la personnalité des victimes et des auteurs de violences au travail sont peu nombreuses, mais la grande majorité utilise le Big Five. Quatre recherches sont évoquées dans ce paragraphe.

La première, de Coyne et al (2000), a été menée auprès de 120 personnes, 60 se déclarant victimes de harcèlement au travail et 60 constituant un groupe contrôle. Un entretien semi-directif a été conduit auprès de chaque personne qui a par ailleurs répondu à l'inventaire de personnalité dit de compétences émotionnelles et sociales (ICES Personality Inventory), issu du modèle en cinq dimensions de Bartram (1994, 1998). Les résultats montrent que les victimes d'intimidation au travail sont généralement plus dépendantes, plus extraverties, plus instables émotionnellement et plus consciencieuses que les personnes non-victimes d'intimidation.

Dans leur recherche datant de 2004, Simard, *St-Sauveur, Le Brock, Lafrenière, Leblanc, Duval, Girard, Savoie et Brunet* ont fait passer un questionnaire de 250 items à un échantillon de 329 employés travaillant dans 5 secteurs d'emplois différents (éducation, assurance, alimentation, transport et vente au détail). Ils ont utilisé un questionnaire permettant de mesurer les Comportements Anti sociaux au travail-CAAT et notamment les comportements anti individuels tels que le harcèlement et les provocations. Ils ont repéré des corrélations négatives entre l'agréabilité⁵ et d'une part le harcèlement et d'autre part la provocation. En outre, le névrosisme est positivement corrélé avec la provocation et négativement avec l'agression physique. Ces résultats ont été confirmés par Spitzmueller et Penney (2009) qui ont montré, à

⁴ *HEXACO* est un acronyme pour le nom des six facteurs : Honnêteté/humilité, Emotionalité (neuroticisme), eXtraversion, Agréabilité, Consciencieusité et Ouverture à l'expérience.

⁵ Mesurée par le questionnaire de personnalité « International Personality Item Pool ou IPI » (Goldberg, 1999)

l'aide du Big Five Personality Traits de Costa et McCrae (1992), que les individus ayant soit un faible niveau d'agréabilité, soit une forte tendance au névrosisme sont plus fréquemment des victimes de harcèlement au travail.

La 4^{ème} recherche a été menée par Lind, Glasø, Pallesen, and Einarsen (2009). Ces chercheurs ont travaillé sur les profils de personnalité repérés par le NEO-FFI. Leur objectif était de vérifier l'existence de sous-groupes de personnalité permettant de discriminer les différentes victimes de harcèlement au travail. L'échantillon était composé de 435 employés du secteur de la santé, victimes ou non de harcèlement au travail. Cette recherche montre que les personnes harcelées ont un score plus élevé en Conscience et un score plus faible en Agréabilité. Cependant aucun sous-groupe de profils de personnalité ne se dégage parmi les victimes de harcèlement et ils en concluent que les modèles de personnalité ne discriminent pas les victimes de harcèlement au travail de celles qui ne le sont pas.

III. Le deuxième courant : la personnalité, une structure capable d'adaptation à l'environnement

Ce courant conçoit la personnalité comme « *l'intégration stable et individualisée d'un ensemble de comportements, d'émotions et de cognitions* » (Cottraux, 2002). Il concerne certaines caractéristiques individuelles influencées par le contexte et moins stables que les traits au sens où les définit Allport. Ces caractéristiques sont nombreuses mais les plus couramment évoquées renvoient aux styles cognitifs et à l'intelligence émotionnelle.

Le style cognitif a été défini par Klein (1951) comme « un style d'organisation », le type de rapport que l'individu entretient avec son milieu. Pour Legendre (1993, p.1195), il s'agit d'une « *Approche personnelle globale et relativement stable qui caractérise la manière distincte que préfère utiliser une personne pour penser, apprendre, comprendre, organiser son expérience et son savoir, percevoir et traiter l'information, appréhender des éléments perceptuels ou résoudre un problème dans une grande variété de situations* ».

On peut citer le style auditif vs le style visuel (de la Garanderie, 1980), le style indépendant du champ vs le style dépendant du champ (Witkin, Moore, Godenough & Cox, 1971 ; Huteau, 1975), le style « cerveau gauche » vs « cerveau droit » (McCarthy, 1986). A notre connaissance aucune recherche n'a montré de lien entre un style cognitif et la violence au travail.

Ce deuxième courant se penchera donc plus particulièrement sur l'intelligence émotionnelle.

Dans cette partie nous aborderons tour à tour les définitions et les concepts d'émotions, d'intelligence émotionnelle et d'intelligence émotionnelle au travail.

III.1. Les émotions

Pour Aristote, les émotions sont «^o *tous ces sentiments qui changent l'homme en l'entraînant à modifier son jugement et qui sont accompagnés par la souffrance ou le plaisir*^o » (Rhétorique, livre II, chap 1, 1387a). Le mot émotion est issu de la racine latine « *emovere* » signifiant « mettre en mouvement » et est apparu dans la langue française au XIII^{ème} siècle. Au XVI^{ème} siècle, l'émotion est perçue comme un état de conscience complexe, brusque et momentanée, accompagnée de signes physiologiques. Pour Darwin (1879), elle est une qualité innée, universelle et communicative, liée au passé de l'individu. Au XX^{ème} siècle, Claparède (1931) considéra qu'elle était un « mode de comportement » permettant une meilleure adaptation à la vie alors que Janet (1929) parlait de « conduite de l'émotion » à travers une approche de l'émotion de type bio-physio-psychologique. Cette approche de type béhavioriste illustre le courant psychologique des années 1940 à 1960 qui pensait l'émotion comme une réaction à une situation, ne prenant alors en considération que l'émotion dans son contexte et non dans sa singularité.

Vers la moitié du XX^{ème} siècle l'émotion fut aussi présentée comme un mode de communication, conférant ainsi une signification sociale et relationnelle aux actions (Wallon, 1942 ; Rafaeli et Sutton 1989).

Actuellement, le dictionnaire Larousse définit l'émotion comme «^o *une réaction affective transitoire d'assez grande intensité, habituellement provoquée par une stimulation venue de l'environnement*^o». Cependant, en psychologie, sa définition n'est toujours pas consensuelle. Ainsi, en 1994, Cosnier insistait sur la polysémie du terme, soulignant que «^o *les scientifiques eux-mêmes tiennent au sujet des émotions des discours qui peuvent paraître contradictoires comme si, en ce domaine, chacun était libre de sécréter son propre savoir et de redéfinir, à sa façon, termes et concepts*^o » (p.11). Dans ce travail de doctorat nous nous référerons à la définition de Robbins et Judge (2007) qui considèrent l'émotion comme un «^o *sentiment intense généré puis dirigé vers quelque chose ou quelqu'un... et survient en réaction à une personne ou à un évènement*^o » (p. 110).

On considère généralement qu'il existe cinq émotions de base (la joie, la tristesse, la colère, le dégoût et la peur), auxquelles certains auteurs ajoutent la surprise (Ekman, 1984 ; Johnson-

Laird & Oatley, 1992). Griffiths (1997) distingua les émotions primaires (par exemple la colère ou la peur) et les émotions cognitives supérieures qui sont liées aux interactions sociales (par exemple la honte ou l'envie). Dans le cadre organisationnel, les émotions cognitives supérieures peuvent nuire à la dynamique de l'équipe de travail alors que les émotions primaires peuvent avoir un impact négatif sur le travail, surtout lorsque celui-ci est dangereux ou pénible, les salariés adoptant bien souvent des stratégies individuelles ou collectives de défense pour s'en prévenir (Cru, 1992 ; Loriol, Boussard, Caroly, 2006 ; Trompette, 2002).

III.2. Le modèle d'intelligence émotionnelle de Mayer et Salovey (1970)

Jusque dans les années 1960, l'intelligence et les émotions étaient étudiées séparément, même si certains auteurs tels que Thorndike (1920) considéraient que le vécu émotionnel était en lien avec l'intelligence et préconisait que « l'intelligence sociale » fût une dimension du quotient d'intelligence (Q.I.). Les chercheurs se sont de plus en plus souvent aux aspects émotionnels des individus et en 1970 Mayer et Salovey concevaient un modèle d'intelligence émotionnelle. Ils définissaient l'intelligence émotionnelle comme une habilité, comme la «^o *capacité à percevoir, évaluer et exprimer ses émotions dans le but de les développer, de les comprendre et de les réguler afin de progresser* » (1970, p.10). Elle est «^o *une forme d'intelligence qui suppose la capacité à contrôler ses sentiments et émotions et ceux des autres, et qui utilise cette information pour orienter ses pensées et ses gestes* » (Salovey & Mayer, 1990, p.189). Selon Mayer et Solavey (1997), elle se décompose en quatre axes qui se subdivisent en quatre niveaux, du plus élémentaire au plus complexe :

- (1) La perception émotionnelle : il s'agit de l'habilité à être conscient de ses émotions et à les exprimer correctement. Cela comprend également la distinction entre les expressions honnêtes et malhonnêtes des émotions
- (2) L'assimilation émotionnelle : elle concerne l'habilité à faire la différence entre les émotions ressenties et celles induites par le processus de pensée.
- (3) La compréhension émotionnelle : elle renvoie à l'habilité à comprendre des émotions complexes et à reconnaître la transition d'une émotion à une autre.
- (4) La gestion des émotions est l'habilité à vivre ou abandonner une émotion selon son utilité dans une situation donnée.

Les axes de l'intelligence émotionnelle Niveaux de complexité	La perception et l'expression des émotions	La compréhension et l'analyse des émotions, l'emploi de la connaissance émotionnelle	La régulation réflexive des émotions	Facilitation de la pensée.
Niveau 1.	Habilité à identifier les émotions, les sentiments et les pensées associées.	Habilité à nommer les émotions, à reconnaître les relations entre les mots et émotions.	Habilité à rester ouvert aux sentiments tant aux agréables que désagréables.	Les émotions rendent prioritaires la pensée en orientant l'attention vers des informations
Niveau 2.	Habilité à identifier les émotions des autres personnes, et autres expressions (artistiques), le langage, les sons, l'apparence, le comportement.	Habilité à interpréter les significations des émotions en les mettant en relation (avec des évènements)	Habilité à s'engager ou rester détaché de l'émotion, de façon réflexive, selon son utilité et pertinence	Les émotions sont suffisamment claires et disponibles de telle sorte qu'elles peuvent être générées comme aide au jugement et à la mémoire concernant les sentiments.
Niveau 3.	Habilité à exprimer les émotions avec précision, ses besoins en relation avec les sentiments.	Habilité à comprendre les sentiments complexes simultanés, combinés.	Habilité à contrôler de manière réflexive les émotions de soi-même et des autres, selon qu'elles soient claires, typiques, influençables ou raisonnables ;	Les changements d'humeur modifient la perspective individuelle : de l'optimisme au pessimisme, encourageant la considération de multiples points de vue dans la

				planification des actions.
Niveau 4.	Habilité à discriminer l'expression des sentiments : le vrai du faux, l'honnête du malhonnête.	Habilité à reconnaître les transitions entre émotions.	Habilité à diriger ses émotions et celles des autres en modérant les négatives et favorisant les positives sans trop réprimer ou exagérer l'information qu'elles contiennent.	Les états émotionnels encouragent de façon différentielle, l'approche de problèmes spécifiques. Par exemple : le bonheur facilite le raisonnement inductif et la créativité.

Tableau 3 : les axes d'intelligences émotionnelles selon les quatre niveaux de complexité de Mayer et Solovey (1997)

III.3. L'intelligence émotionnelle comme trait de personnalité au travail

Certains chercheurs (notamment Goleman, Bar-on, Petrides et Furnham) considèrent que l'intelligence émotionnelle n'est pas une forme d'intelligence parmi d'autres mais est un trait de personnalité qui a un pouvoir de prédiction et de discrimination des comportements des individus. Autrement dit, l'intelligence émotionnelle comprend une part de dispositions émotionnelles permanentes et stables qui doivent donc être distinguée des habilités cognitives. Plus précisément, Petrides et Furnham (2001) la décomposent en deux dimensions : l'intelligence émotionnelle-trait qui est un trait de personnalité et l'« auto-efficacité émotionnelle » qui est la manière dont le trait de personnalité est mis en place dans une situation donnée. Ces deux dimensions s'évaluent par ailleurs différemment, l'intelligence émotionnelle-trait par des questionnaires auto-rapportés (par exemple le Trait émotionnel intelligence questionnaire de Petrides) et l'auto efficacité émotionnelle par des tests de performances (par exemple l'échelle d'auto efficacité émotionnelle développée et validée par Deschênes, Dussault et Fernet, 2011).

Goleman (1995) a appliqué ce modèle de l'intelligence émotionnelle dans le contexte professionnel. Pour cela il introduit le concept de compétence émotionnelle qu'il définit en 2002 comme «^o une capacité apprise fondée sur l'intelligence émotionnelle qui entraîne une performance remarquable au travail ^o». Il différencie trois types de compétences : les compétences purement techniques comme la compétence comptable ; les compétences cognitives comme le raisonnement analytique ; et enfin, les compétences démontrant une intelligence émotionnelle comme le fait de savoir travailler en équipe. Ces compétences émotionnelles sont nécessaires à la survie et à la croissance organisationnelle car elles permettent d'établir une confiance entre les travailleurs et un partage de connaissance au sein de l'organisation.

Selon lui, l'intelligence émotionnelle au travail comprend 25 compétences émotionnelles (par exemple, le contrôle de soi, la fiabilité, l'adaptabilité, l'innovation, la confiance en soi, la passion) se structurant en cinq facteurs : la conscience de soi, l'autorégulation, la motivation, l'empathie et les compétences sociales. Ces facteurs ont été définis par Wexler de la manière suivante :

- la conscience de soi correspond à «^o ceux qui sont surs de leurs états intérieurs et de leurs sentiments sont meilleurs maîtres de leur vie. Ils savent prendre de bonnes décisions et définir des objectifs réalistes. ^o».
- la maîtrise de soi correspond à «^o ceux qui savent composer avec des émotions difficiles ou pénibles peuvent garder leur calme quand il le faut. Ils arrivent à se libérer d'une anxiété envahissante, de la mélancolie ou de l'irritabilité. Ils affichent une sorte de résistance au stress. ^o»
- la motivation «^o Ceux qui sont capables d'auto efficacité savent non seulement maîtriser leurs émotions, mais les utilisent aussi pour atteindre des buts définis. Cette capacité d'étouffer l'impulsivité permet des réalisations de toutes sortes. ^o»
- L'empathie est alors pour «^o ceux qui savent discerner les émotions chez les autres selon des indices situationnels et expressifs possèdent des informations qui peuvent servir à obtenir les résultats désirés. L'empathie est la capacité non seulement de reconnaître les émotions chez les autres, mais aussi de les partager. ^o»
- les aptitudes sociales correspondent à «^o ceux qui possèdent cette compétence peuvent obtenir des résultats en travaillant avec les autres ou par l'entremise des autres. Avec le temps, la constance dans l'art de gérer les relations pousse les gens qui en sont capables vers des postes de leadership. ^o»

Ces facteurs peuvent être regroupés en deux domaines : le domaine personnel (conscience de soi, maîtrise de soi et motivation) et le domaine social (empathie et aptitudes sociales).

Goleman définit le domaine personnel comme étant des «° *compétences (qui) déterminent la façon dont nous nous comportons* °». La compétence sociale sont des «° *compétences regroupées sous ce titre concernant notre façon de gérer nos relations aux autres* °».

Le tableau ci-dessous synthétise la classification de Goleman.

Domaines	Facteurs	Compétences
Domaine personnel	Conscience de soi	Confiance en soi. Évaluation réaliste de soi. Aptitude à l'humour envers soi-même.
	Maîtrise de soi	Loyauté et intégrité Sang-froid face à l'incertitude Ouverture au changement
	Motivation	Fort désir de réussite Optimisme, même face aux échecs Engagement vis-à-vis de l'organisation
Domaine social	Empathie	Capacité à former et retenir les talents Sensibilité interculturelle Sens du service envers les clients
	Aptitude sociale	Capacité à conduire des changements Expertise à former et diriger des équipes

Tableau 4 : Les domaines et facteurs de l'intelligence émotionnelle au travail (adapté de Goleman, 2002)

Le modèle de Goleman a été utilisé par de nombreux auteurs (par exemple Hodzic, 2015 ; Chanlat, 2003 ; Lhuilier, 2006).

III.4. Le lien avec les violences au travail

Dans ce paragraphe, nous évoquerons les travaux de Jacobson, Hood et Jacobson (2017) portant sur le harcèlement au travail. Considérant la personnalité comme une structure capable d'adaptation avec l'environnement, ces chercheurs ont mené, auprès d'un échantillon d'étudiants nord-américains, une recherche montrant l'impact des traits émotionnels « moraux » (par exemple, la culpabilité, la honte, l'empathie) sur l'émergence de situation de harcèlement au travail. Ils constatèrent que le nombre d'actes d'intimidation, évalués par le Negative Acts Questionnaire-Revised (2009) de Einarsen, Hoel et Notelaers (2009) diminuaient lorsque des traits émotionnels dit moraux étaient présents dans la situation de harcèlement.

L'étude de Matthiesen et Einarsen (2007) s'est proposée d'examiner les différences de personnalité entre un groupe de personnes se considérant comme victimes d'intimidation (N=221) et un groupe de personnes ne se considérant pas comme victimes d'intimidation (N=96). Toutes ont rempli un questionnaire de personnalité, l'International Personality Item Pool (Goldberg, 1999). Les victimes ont tendance à être plus névrosées et moins agréables, consciencieuses et extraverties que les non-victimes. Par ailleurs, elles sont plus instables émotionnellement, ce qui incite les auteurs à considérer que la personnalité ne devrait pas être négligée comme facteur de compréhension du phénomène de l'intimidation.

Conclusion

Que les auteurs considèrent la personnalité comme une structure stable dans le temps ou capable d'adaptation en fonction de l'environnement, leurs recherches portant sur le lien existant entre les traits de personnalité et les violences au travail pointent un faible impact sur les violences au travail. On peut cependant citer celle de Hirigoyen (1998) qui fait mention de « pervers-narcissiques » pouvant être auteurs de violences au travail et notamment de harcèlement. Selon elle, « *les pervers narcissiques sont considérés comme des psychotiques sans symptômes, qui trouvent leur équilibre en déchargeant sur un autre la douleur qu'ils ne ressentent pas et les contradictions internes qu'ils refusent de percevoir* » (1998, p.126).

CHAPITRE 4 : LES VIOLENCES AU TRAVAIL EN PSYCHOLOGIE ORGANISATIONNELLE

Introduction

Classiquement, on considère que la psychologie du travail et organisationnelle s'intéresse à l'analyse et à l'amélioration des conditions de travail à travers, par exemple, la durée du temps de travail, le travail répétitif, la fatigue au travail, mais elle se penche également sur les violences au travail et notamment le harcèlement. Courcy et Savoie (2003) précisent que la violence dans le cadre du travail est « *la conduite d'un membre ou d'un ex-membre d'une organisation contrevenant aux normes en vigueur dans cette organisation visant à causer un tort ou à contraindre un autre membre* » (p.12).

Dans ce chapitre nous présenterons les facteurs susceptibles de générer des violences au travail, puis les différents modèles de violences au travail.

I. Les facteurs générateurs de violences au travail

Nous aborderons successivement les facteurs individuels (II.1.), organisationnels (II.2.) et sociétaux (II.3.).

I.1. Les facteurs individuels

Les facteurs individuels sont entendus ici comme étant à la fois des variables sociodémographiques (âge, sexe, etc.) (I.1.1.), des traits et types de personnalité (introvertie, extravertie, etc.) (I.1.2.) et des variables socio organisationnelles (statut du travailleur, ancienneté dans l'organisation, etc.) (I.1.3.).

I.1.1. Les variables sociodémographiques

Alors que certains chercheurs repèrent une plus grande proportion de femmes que d'hommes parmi les victimes de harcèlement moral (Gemzoe-Mikkelsen et Einarsen, 2002 ; Poilpot-Rocaboy, 2000 ; Matthiesen et Einarsen, 2001), d'autres tels que Einarsen et Skogstad (1996), Guezaine et Faulx (2003), Leymann (1996) et Vartia (1996) n'ont pas mis en évidence de

différences liées au genre. Par ailleurs, Geuzaine et Faulx (2003) remarquent que le harcèlement moral concerne plus souvent des dyades (harceleur-harcelé) du même sexe.

I.1.2. Les traits et types de personnalité

On peut distinguer ceux liés aux auteurs de violence et ceux liés aux victimes de violence.

I.1.2.1. Les auteurs des violences :

Il existe une tendance à décrire un harceleur comme quelqu'un qui présente des problèmes psychologiques, psychopathologiques ou encore des conduites addictives (Poilpot-Rocaboy, 2000) même s'il semble très difficile d'établir un profil-type de l'agresseur. Nous pouvons cependant retenir que certains de traits et facteurs (comportement de type A (Neuman et Baron, 1998), l'affectivité négative, la faible maîtrise de soi) favorisent l'agressivité (Anderson et al, 1996). Les personnes de type A sont ainsi considérées comme hyperactives, impatientes, exigeantes vis-à-vis d'elles-mêmes et des autres.

Hirigoyen (1998), estime que l'agresseur est un pervers narcissique, qu'elle définit comme « *un psychotique sans symptômes, qui trouvent son équilibre en déchargeant sur un autre la douleur qu'il ne ressent pas et les contradictions internes qu'il refuse de percevoir... la notion de perversité implique une stratégie d'utilisation puis de destruction d'autrui, sans aucune culpabilité* » (p.125). Elle considère que l'auteur de violences au travail présente au moins cinq symptômes dans la liste ci-dessous :

1. avoir un sens démesuré de sa propre importance;
2. être absorbé par une volonté de succès illimité, de pouvoir;
3. penser être « spécial » et unique;
4. avoir un besoin excessif d'être admiré;
5. penser que tout lui est dû;
6. exploiter l'autre dans les relations interpersonnelles;
7. avoir un manque d'empathie;
8. envier souvent les autres;
9. faire preuve d'attitudes et de comportements arrogants.

I.1.2.2. Les victimes de violences au travail

Les chercheurs font état de deux types de profils à risques :

- le profil « *faible* » : les personnes fragiles, soumises, anxieuses (Vartia, 1996), bien souvent sur la défensive, avec une faible estime d'elles-mêmes
- le profil « *dur* » : les personnes résistantes, motivées, volontaires, impliquées et éventuellement agressives (Coyne, Seigne, & Randall, 2000 ; Geuzaine & Faulx, 2003 ; Zapf, 1999 ; Hirigoyen, 2001).

Afin de déterminer plus précisément ce qui peut amener un travailleur à devenir victime, il nous semble nécessaire de définir (a) la survictimation, (b) le rôle provocateur de la victime, et (c) les prédispositions victimogènes.

(a) Filizzola et Lopez (1995) ont défini le phénomène de survictimation comme la propension accrue chez une victime à l'être de nouveau. Pour certains auteurs, l'expérience de la violence dans l'histoire de l'individu le prédisposerait à de nouvelles agressions : «^o *une personne ayant déjà été victime de violence dans son enfance tendrait en effet à l'être de nouveau à l'âge adulte*^o » (Chappel et Di Martino, 1998, p. 63). Une information concernant la survictimation d'un salarié lors d'un emploi antérieur augmente effectivement l'attribution de sa propre responsabilité lorsqu'il est harcelé à nouveau et diminue l'attribution de responsabilité au harceleur (Desrumaux et al., 2005).

Cependant, Di Martino et al. (2003) estiment que ces traits de personnalité ne sont pas décisifs dans les cas de harcèlement mais en sont plutôt des conséquences.

Corneau (2004) explique que, même si l'entreprise favorise les situations dominant-dominé, tout le monde n'est pas pour autant victime de harcèlement. Selon lui, dans nombre de cas, la victime est son propre bourreau, ce sont ses propres conflits intérieurs qu'elle met inconsciemment en scène à l'extérieur. C'est par son comportement qu'elle attire la situation de harcèlement.

(b) Certains auteurs attribuent à la victime un rôle provocateur dans la survenue de l'acte criminel (par son comportement, ses qualités, sa manière d'être, sa constitution, ses agissements, sa relation avec le criminel) alors que d'autres relèvent l'état de vulnérabilité de certaines personnes, plus exposées que d'autres à l'agression criminelle (Négrier-Dormont, 1997). Fattah (1971) avance le terme de «^o *prédispositions victimogènes*^o » pour évoquer des prédispositions bio-physiologiques, sociales et psychologiques. La victime est ainsi décrite comme facilitant, à son insu, des comportements nocifs envers sa personne et serait en partie responsable de ce qui lui arrive (Négrier-Dormont, 1997). En réalité, cette attribution est un biais de jugement et

la responsabilité de la victime peut s'expliquer par la théorie du monde juste de Lerner (1980). En particulier, lorsqu'un comportement responsable ne peut être imputable aux comportements de la victime, les individus vont alors la dévaloriser (Lerner, 1971 ; Lerner et Matthews, 1967 ; Lerner et Simmons, 1966 ; Simmons et Piliavin, 1972). Nous savons déjà qu'une information sur la survictimation augmente le sentiment chez les témoins que la victime est responsable de ce qui lui arrive (Desrumaux, Przygodzki-Lionet et Joséfowicz, 2005). Une justification de ce qui arrive à la victime par son comportement maintient cette croyance.

I.2. Les facteurs organisationnels

Quatre types de facteurs organisationnels sont susceptibles d'engendrer des violences au travail : les conflits interindividuels au travail (II.2.1), l'organisation du travail (II.2.2.), les modes de management (II.2.3.) et la culture organisationnelle (II.2.4.)

I.2.1. Les conflits interindividuels au travail

Des relations de travail qui se détériorent avec un supérieur, un subordonné ou un pair peuvent susciter des tensions et de la frustration (Leblanc, LaFrenière, et al., 2004) et induire du stress et des violences au travail (Kendall, Murphy, O'Neill et Bursnall, 2001).

Ainsi, Faulx et Detroz (2009) ont analysé 100 entretiens menés auprès de victimes de harcèlement moral et ont conclu que ce type de harcèlement relève davantage d'une dégradation des relations de travail que d'un processus victimaire. Leurs résultats rejoignent les conclusions de Courcy, Savoie et Brunet (2002) qui montrent que la fréquence des agressions au travail est liée à la dégradation des relations au travail et de la considération des autres.

Karsek et Theorell (1990) ont montré que le soutien social des collègues et des supérieurs hiérarchiques peut limiter ce stress car il est une source de bien-être au travail. La possibilité de se tourner vers eux en cas de problème au travail permettrait de faire face aux violences au travail (Giebels et Janssen, 2005) car cela aide les victimes à lutter notamment contre l'isolement (Olafsson et Johannsdottir, 2004).

On sait que les harceleurs occupent souvent une position hiérarchique supérieure (Bazerque, 1999 ; Poilpot-Rocaboy, 2000 ; Viaux et Bernaud, 2001 a et b) alors que les personnes harcelées ont plus fréquemment un statut subalterne (Bazerque, 1999 ; Hirigoyen, 2001 ; Matthiesen et

Einarsen, 2001 ; Viaux et Bernaud, 2001b). Même si ce n'est évidemment pas toujours le cas, le statut organisationnel du harceleur affecte la perception que les travailleurs (victime et témoins) ont de son pouvoir (Sheets et Braver, 1999) et les jugements que porte l'environnement professionnel de la victime sur la situation de violence (Dougherty, Turban, Olson et Dwyer, 1996 ; Keegan, 1995). L'environnement social porte un jugement plus négatif sur des actes hostiles commis par un individu au statut élevé que sur ceux commis par un individu au statut équivalent à celui de la victime ; il se rend aussi plus facilement compte que la victime se sent mal si les agissements sont l'œuvre d'une personne au statut élevé que s'ils sont prodigués par un collègue (Keegan, 1995).

Les juges sont par ailleurs plus sévères à l'égard des actes d'un harceleur qui a un statut hiérarchique élevé, mais des informations relatives soit à sa santé mentale, soit au fait qu'il rencontre des problèmes psychologiques peuvent moduler le jugement de responsabilité et l'intention d'aide (Desrumaux, 2007).

I.2.2. L'organisation du travail

Desjours (2006) explique que les violences au travail peuvent découler de l'organisation du travail. Il explique que le harcèlement au travail peut être considéré comme «^o *une forme clinique d'aliénation sociale dans le travail résultant de contraintes psychiques exercées de l'extérieur sur un sujet par l'organisation du travail, par les modes de gestion et l'évaluation ou de direction de l'entreprise.* °» (2000, p.29).

La recherche de Salin et Hoel (2011) confirment qu'une organisation du travail dysfonctionnelle crée un environnement propice à l'émergence de comportements de harcèlement.

I.2.3. Le mode de management

Classiquement, on définit trois types de management : le management autoritaire, le management laissez-faire et le management démocratique (Lewin, 1939).

Deux de ces types de management semblent plus particulièrement être associés au harcèlement : le style autoritaire et le style laisser-faire.

- Le style autoritaire exacerbe les «^o *relations dominant-dominé* °» dans l'entreprise, ce qui crée un déséquilibre des pouvoirs. Une étude nationale irlandaise dirigée par O'Moore, Seigne, McGuire & Smith en 2000 montre que les victimes de harcèlement disent majoritairement travailler au sein d'unités ou d'organisations dirigées de manière autoritaire. O'Moore et Lynch en 2007 ont mené une enquête en Irlande et ont recueilli

1057 questionnaires par voie postale. Ils constatent que 67% des travailleurs se disant victimes de harcèlement au travail ont décrit le leadership de leur organisation comme autoritaire.

- Le style laissez-faire conduit à l'inaction des dirigeants, même face au harcèlement (Hoel et al, 2010). Il est perçu comme un message d'acceptation et développe un terrain fertile aux situations de violences au travail (Baillien et al, 2009). Selon Hauge, Skogstad, et Einarsen (2007), ce style de leadership favoriserait les conflits de rôles, l'ambiguïté des rôles et les conflits entre salariés et donc indirectement les violences au travail.

Indépendamment de la classification de Lewin, Pez -Grenier (2019) considère qu'il existe des managements plus ou moins pathogènes. Elle identifie 3 techniques de management pathogènes :

- 1) Le détournement du lien de subordination : la relation se base sur un lien de pouvoir. On peut citer l'exemple du cadre qui demande à un travailleur de le vouvoyer alors que lui-même le tutoie ou qui coupe la parole de manière systématique à ce travailleur.
- 2) Le détournement des règles disciplinaires : Cela peut se manifester par un contrôle accru des communications ou du travail fait (par exemple, la vérification des tiroirs ou des poubelles du travailleur). Le travailleur est dans une perpétuelle justification de son travail.
- 3) Le détournement du pouvoir de direction et d'organisation : il peut y avoir perte du sens du travail notamment par le fait d'appliquer des normes qui vont à l'encontre des valeurs du travailleur, des injonctions paradoxales, supprimer des prérogatives ou des tâches de travail du travailleur, fixer des objectifs irréalisables.

Dans une étude menée auprès de 4 064 salariés norvégiens issus de 24 organisations différentes, Skogstad, Torsheim, Einarsen et Hauge (2011) ont montré que les comportements de leadership (juste et d'habilitation)⁶ mesurés par la QPSNordic (Dallner et al., 2000) sont négativement corrélés avec les comportements de harcèlement psychologique.

⁶ Le leadership juste est un comportement prenant en compte les besoins des pairs et des subalternes ; le leadership d'habilitation correspond à une volonté d'intéresser le travailleur à sa tâche et aux prises de décisions concernant le contenu de son travail.

I.2.4. La culture organisationnelle

Elle se caractérise par des valeurs, des symboles, des normes ou encore des règles qui orientent les comportements d'un groupe d'individus et joue un rôle non négligeable dans le développement du harcèlement (Tobin, 2001). Selon Hoel et Salin (2003, p.211), «^o *Lorsque des nouveaux entrent dans l'organisation, ils doivent peu à peu s'adapter aux normes de l'entreprise et du groupe par le biais d'un processus de socialisation* ^o». Des blagues humiliantes, des insultes peuvent faire partie de ce processus de socialisation mais constituent en soi une forme de harcèlement moral, voire de harcèlement environnemental ⁷. Autrement dit, les salariés se sentent soutenus dans leurs comportements violents.

Brosky (1976) précise que le harcèlement au travail est plus fréquent dans les organisations où les employés et les gestionnaires sentent qu'ils ont la permission, implicite ou explicite, des cadres supérieurs d'exprimer des comportements à caractère agressif et harcelant. Il écrit ainsi : «^o *pour que le harcèlement apparaisse, la culture de l'organisation doit le permettre et le récompenser* ^o». Ajoutons que les normes organisationnelles peuvent avoir un effet domino perpétuant le harcèlement psychologique lorsque ce dernier est toléré, vu comme normal ou excusé (Hoel & Beale, 2006).

Pour que le terrain soit fertile à la violence il faut une banalisation de la violence et cela passe par une absence de réaction ou un détournement de l'attention de la part de la hiérarchie. Dejours (1998) définit la banalisation de l'injustice sociale par «^o *l'atténuation des réactions d'indignation, de colère, de mobilisation collective pour l'action en faveur de la solidarité et de la justice* ^o» (p.26).

Une culture organisationnelle basée sur l'absence de solidarité entre salariés, la compétition d'individus solitaires, l'intensification de « la lutte des places » (Rayner, Sheehan et Barker 1999) ; Sperry, 2009 ; De Gaulejac, 2005 ; De Gaulejac & Léonetti 1994) engendre davantage de violences et notamment de harcèlement psychologique. De Gaulejac (2005) précise que la violence peut s'expliquer par le fait qu' «^o *il faut combattre pour ne pas être vaincu* ^o». . Cet individualisme compétitif s'accompagne d'une dissolution des mécanismes collectifs de défense.

⁷ Dans ce cas, le harcèlement apparaît comme un rite initiatique au cours duquel chaque individu peut devenir victime.

I.3. Les facteurs liés aux mutations dans le monde du travail

Deux modes d'organisation du travail co-existent actuellement : le néo-taylorisme issu du taylorisme et le post-taylorisme dont le modèle le plus connu est le toyotisme.

Le taylorisme est né au début du siècle dernier des exigences liées à l'industrialisation. Il s'appuie sur des « lois » psychologiques telles que :

- l'individu recherche la sécurité et répugne aux responsabilités
- il est naturellement paresseux et fraudeur
- il n'est motivé que par le salaire.

Taylor a construit un modèle scientifique de l'organisation des entreprises dont les principes d'organisation basés notamment sur une structure hiérarchisée, une unicité de commandement et une parcellisation des tâches ont été et sont encore appliquées dans certaines entreprises occidentales. Le taylorisme puis le fordisme renvoient à un mode de management autoritaire basé sur la pression sur l'individu via les contremaîtres.

Dans les années 80, l'école de la culture d'entreprise et plus particulièrement l'organisation du travail et l'organisation de la production préconisées par le toyotisme se sont diffusées en France. Ce modèle provenant du Japon s'appuie sur les caractéristiques suivantes : l'autonomie, le juste-à-temps, le travail en équipe, le management by stress, la flexibilité du travailleur et la sous-traitance.

Le juste à temps induit une intensification du travail. Ainsi, les agents travaillant en flux tendu et dans l'urgence, n'ont que peu de temps de décompression, ce qui est pourtant indispensable pour faire face aux aléas de leur poste, et ainsi mettre en place des stratégies pour améliorer à la fois leur performance et la qualité de la production ou du service.

«° Dans l'univers hyperconcurrentiel auquel l'entreprise doit faire face, l'immédiateté des réponses constitue une règle de survie absolue, d'où un raccourcissement permanent des délais, une accélération continue des rythmes et une généralisation de la simultanéité °» (p. 391).

Cela conduit bien souvent à une altération du lien social (Aubert, 2003) et à la disparition des collectifs du travail. Pour faire face à l'urgence, de nombreux travailleurs négligent l'apprentissage et l'usage de la culture et de l'esprit d'entreprise, notamment en négligeant la pause-café et les moments de convivialité. Plus globalement, cette perte du lien social semble liée à la diminution voire la disparition des temps non liés directement à la production de l'entreprise. Selon Sennett (2000, p.14), *«° le cadre temporel restreint des institutions modernes empêche la confiance informelle de mûrir °»*. Elle a des effets destructeurs car les collectifs de

travail se perdent et les stratégies de régulation s'avèrent de plus en plus individuelles. Or ces collectifs possèdent une fonction de protection de l'individu et de sa santé mentale contre les attaques extérieures (Davezies, 2005⁸) et constituent une ressource essentielle pour affronter les difficultés liées aux aléas du travail. Par exemple, un travailleur peut demander conseil à son collègue plus expérimenté et donc apprendre de son aîné. Chaque travailleur a sa propre créativité et entretient son style qui correspond à son histoire, ses valeurs et représentations, ce qui va à terme enrichir le collectif. Clot (1999) parle de la « *stylisation du genre* ».

Le travail en équipe, en team, tel que préconisé par la théorie de la culture d'entreprise induit une intensification des modes de production et un état d'urgence continuelle qui provoque une dissolution progressive du lien social existant entre les travailleurs et un affaiblissement de l'entraide. En effet, chaque individu doit être toujours plus autonome et acteur de son travail pour être plus performant et rendre son organisation plus compétitive sur le marché économique. Cela crée une situation stressante pour tous les travailleurs, notamment pour ceux qui ne se sentent plus à leur place dans cette organisation du travail prônant la compétitivité.

Ainsi, Le Goff (2008) précise que l'organisation du travail traditionnelle est remise en cause pour laisser place à « *des formes d'organisation plus souples qui réduisent les lignes hiérarchiques, opèrent des cloisonnements entre services, valorisent la polyvalence, l'enrichissement des tâches et l'autonomie* » (p.240). Ce changement demande une responsabilisation et une implication plus fortes des individus dans un nouveau cadre non reconstruit et non sécurisé. En effet, le collectif de travail a été déstabilisé par la réduction des lignes hiérarchiques et ce besoin de polyvalence. Les repères de l'appartenance collective se diluent puisque les « *modes de régulation et de protection collectives se sont érodés et ont été mis à mal* » (Le Goff 2008, p.243).

Par ailleurs, l'évolution technologique impose une pénibilité du travail qui se recompose autour de la surcharge, de l'effort cognitif et de la charge mentale (Weill- Fassina, Kouabenan, De la Garza, 2004). Cela s'accompagne d'une augmentation de la pression hiérarchique sur les travailleurs, d'un renforcement des contrôles sur les résultats et d'un accroissement de la productivité et de la qualité.

⁸ Davezies, P. (2005). La santé au travail : une construction collective. *Santé au travail*, 52, p. 24-28

Le toyotisme renvoie à un mode de management participatif basé sur la pression intériorisée à travers le travail en groupe. Ce management by stress instaure des contraintes d'efficacité, de productivité et la généralisation d'une forme de fatigue et de stress permanents. Il est largement utilisé dans les organisations actuelles, ce qui explique le changement de types de violences signalé par Faulx.

« *Précédemment, le chef commandait, et en cas de dérive, abusait de son pouvoir; alors qu'aujourd'hui, le manager ou le collègue influence, voire manipule, et en cas de dérive, harcèle* » (Faulx 2009, p.12).

Ce management caractérisé par Marie Pezé comme pathologique crée un stress intense qui est le fondement même de la souffrance au travail. Comme l'écrit Le Goff (2008), la demande perpétuelle d'autonomie et de responsabilisation des travailleurs déstabilise la dynamique déjà en place.

Cette mutation profonde dans le monde du travail a entraîné des changements au sein des organisations. Selon Curie (2000), on est passé d'une logique de qualification à une logique de compétences et à une logique de rentabilité centré sur l'individu. Le travailleur n'est alors plus interchangeable mais devient un atout pour l'organisation lorsque ses compétences sont en adéquation avec les besoins de l'organisation.

Ce modèle induit une généralisation de la flexibilité qui se retrouve dans les contrats de travail, les lieux de travail, les structures organisationnelles, les technologies et au niveau de l'individu lui-même (Brangier, Lancry et Louche, 2004). Cela conduit à un développement des formes atypiques d'emplois, à une pression sur les effectifs et à un recours de plus en plus fréquent à la sous-traitance afin de minimiser les stocks et de répondre rapidement à la demande. Dans ces organisations sous-traitantes, les travailleurs sont souvent cantonnés à une tâche unique et répétitive dans un espace de travail restreint, ce qui induit bien souvent une perte de compétence, de sens du travail et de motivation. Cette violence au travail est progressive et peut créer une remise en question du salarié qui peut faire un bore out⁹. Il peut aussi faire un burn out, surtout en cas de flux tendu et de surcharge de travail. De plus, comme nous l'avons dit précédemment, un stress accru au travail est un terrain fertile de conflits entre travailleurs et donc de violences au travail.

⁹ Un bore out est un trouble lié à l'ennui au travail provoquant la démotivation, la perte d'estime de soi et l'anxiété. Dans les cas les plus graves, il peut induire de la dépression ou des comportements addictifs.

II. Les modèles de violences au travail

Nous dresserons un historique des modèles explicatifs des violences au travail, en différenciant les modèles généraux (II.1) des modèles plus spécifiques (II.2.).

II.1. Les modèles généraux des violences au travail

Dans cette partie nous allons présenter différents modèles présents dans la littérature. Tout d'abord, le modèle de Poyner et Warne (I.1.1), de Standing et Nicolini (I.1.2.), de Chapelle et Di Martino (I.1.3.), de Jauvin (I.1.4) et enfin de Favaro (I.1.5).

II.1.1. Le modèle de Poyner et Warne (1986)

Ce modèle se structure autour de cinq éléments : l'agresseur, la victime, la nature de l'interaction entre agresseur et victime, la situation de travail et les conséquences physiques et mentales (injures, colère, etc.).

Légende :

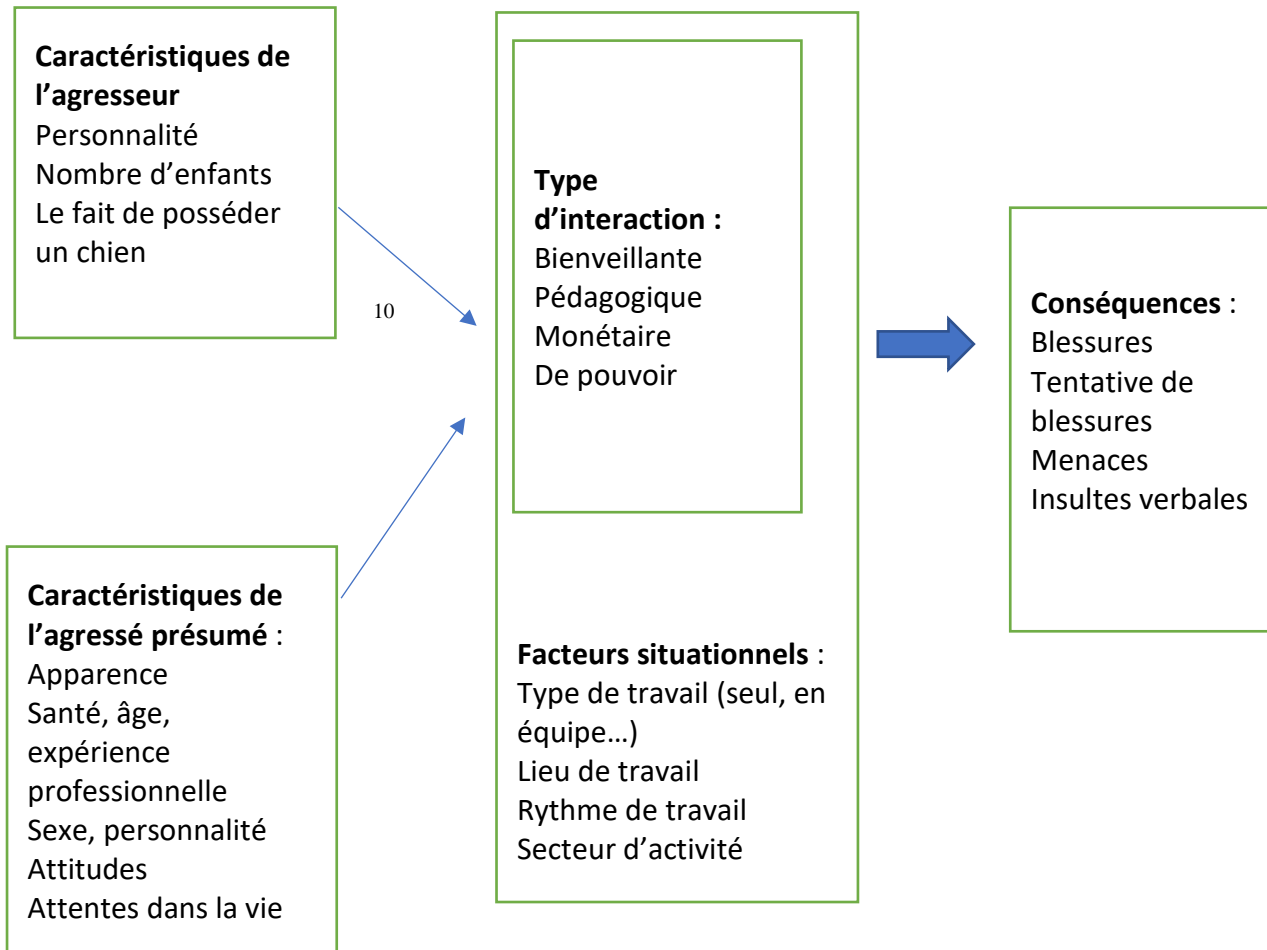
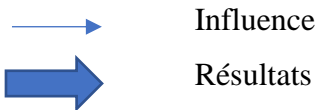


Figure 2 : Traduction et adaptation du modèle de Poyner et Warne

Il n'est plus utilisé actuellement mais il a fortement contribué à orienter de nombreuses études et dispositifs de prévention, notamment au Royaume-Uni.

¹⁰ à l'époque des faits, les postiers du Royaume Uni se plaignaient de morsures de chien dans l'exercice de leurs fonctions)

II.1.2. Le modèle de Standing et Nicolini (1997)

Le modèle de Poyner et Warne été repris par Standing et Nicolini (1997) qui ont proposé la modélisation de trois scénarios correspondant à trois types de violences :

- Scénario 1 lorsque la violence n'est pas légitimée par l'organisation (figure 3)
- Scénario 2 lorsque la violence à l'approbation tacite ou non de son organisation (figure 4)
- Scénario 3 lorsque la violence a des répercussions sur l'organisation (figure 5)

Légende :

→ Lien de causalité

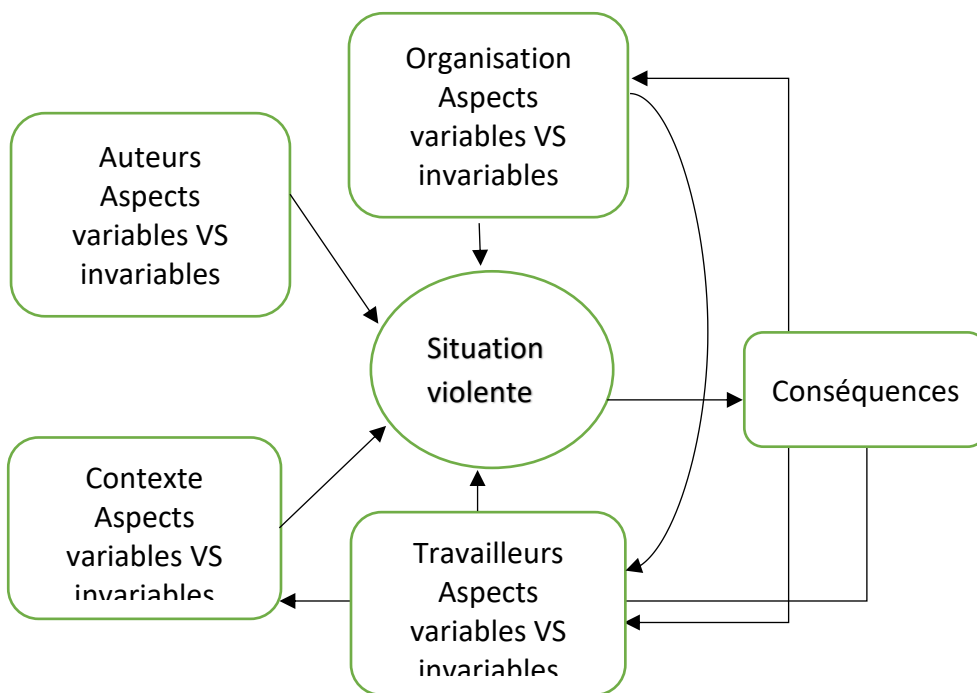


Figure 3 : Traduction et adaptation de Standing et Nicolini (1997, p.38) du scénario 1, cas où la violence n'est pas légitimée par l'organisation

Ce premier scénario de violences non légitimées par l'organisation se rapporte notamment au secteur commercial et de vente au détail.

Légende :



Lien de causalité



L'influence de l'approbation tacite ou non de la part de l'organisation

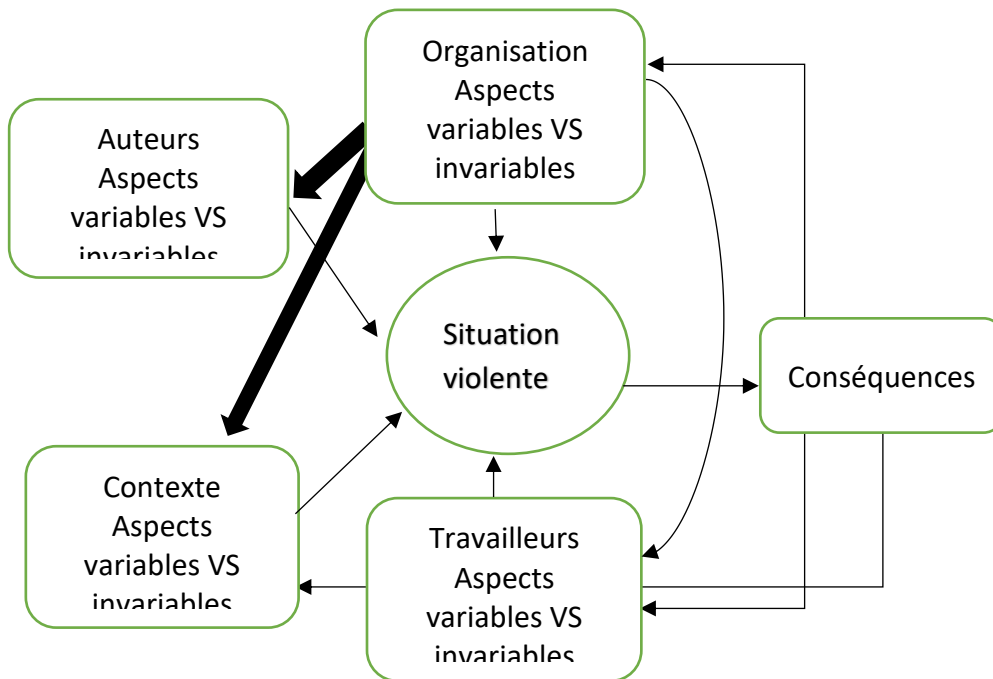


Figure 4 : Traduction et adaptation de Standing et Nicolini (1997, p.39) du scénario 2, le cas où l'auteur des violences à l'approbation, tacite ou non, de son organisation.

Le deuxième scénario correspondant à des actes de violences acceptés par l'organisation se réfère à des actes de colère effectués par des usagers du service public, par exemple les usagers des services de bus.

Légende :

- Lien de causalité
- ↔ Répercussion
- Variables individuelles
- Conséquences des violences
- Variations des conséquences selon les variables individuelles

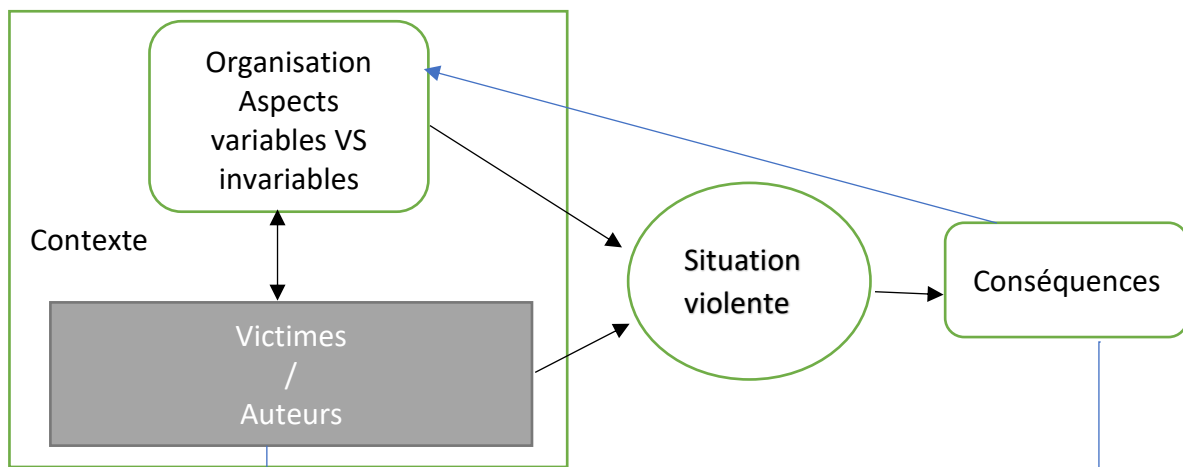


Figure 5 : Traduction et adaptation de Standing et Nicolini (1997, p.41), scénario 3, le cas où la violence a des répercussions sur l'organisation.

Le troisième scénario décrit les effets néfastes sur le long terme tant sur les victimes que sur l'organisation. Ce scénario touche particulièrement le secteur privé dans des organisations où il y a en permanence des conflits entre les travailleurs et le patronat, où la communication est déficiente et les mesures de sécurité et l'environnement de travail ne sont pas adaptés.

Ces scénarios pointent différentes violences :

- la violence en provenance des clients et donc externe à l'entreprise
- la violence provenant des membres de l'entreprise : entre collègues par exemple
- la violence provenant de personnes extérieures à l'organisation : un individu lambda qui ne connaît pas et n'est pas usager de l'organisation (un petit ami jaloux venant agresser physiquement le collègue de sa conjointe par exemple).

Standing et Nicolini émettent des recommandations telles que :

- Recueillir le maximum d'informations sur les situations de violences afin de développer des mécanismes de prévention.
- Promouvoir de bonnes pratiques managériales en adoptant par exemple la culture du « *small business* »¹¹ notamment dans le secteur commercial.
- Centrer la recherche sur les facteurs organisationnels et notamment de santé au travail pour les travailleurs vivant des situations de violences au travail.

L'étude de Standing et Nicolini montre ainsi l'importance du contexte organisationnel et de la réponse de l'organisation face aux situations de violences (banalisation, réprimandes). En cela elle complète l'étude de Poyner et Warne qui se centrait sur les facteurs individuels de la victime et de l'auteur des violences.

¹¹ La culture du « *small business* » renvoie notamment au fait de promouvoir un travail avec des objectifs réalisables.

II.1.3. Le modèle de Chappell et Di Martino (BIT, 1998)

Ce modèle prolonge les pistes d'amélioration proposées par Standing et Nicolini.

Il a pour particularité de prendre en compte tant la violence interne, comme une altercation physique entre collègues, que la violence externe à l'organisation, comme une altercation avec les clients d'une société.

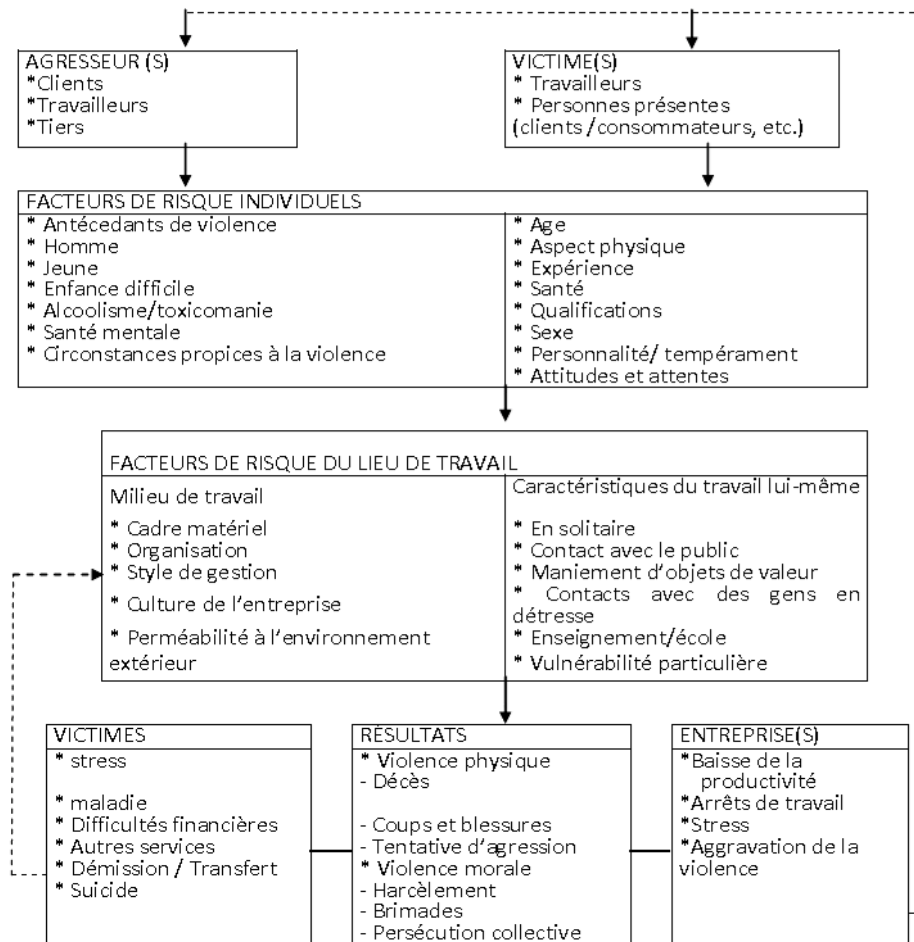


Figure 6 : le modèle interactif de Chappell et Di Martino (p .43-44)

Le modèle ci-dessus met en avant les facteurs de risques qu'ils soient individuels ou organisationnels. Chappell et Di Martino vont donc mettre en lien les facteurs tels que l'âge avec le secteur d'activité pour déterminer une liste partielle des résultats sur les victimes et les entreprises. Par exemple, l'alcoolisme ou les antécédents de violences sont des prédicteurs de violence au travail au même titre qu'un travail solitaire ou une culture d'entreprise permissive. Les violences au travail ont des conséquences physiques comme les coups et blessures, moral comme le harcèlement, et économique par une baisse de la productivité de l'organisation.

II.1.4. Le « modèle compréhensif de la violence organisationnelle » de Jauvin (2003)

Le modèle de Jauvin est un modèle francophone qui reprend le constat de Chappell et Di Martino sur l'influence des variables individuelles et organisationnelles sur les situations de violence au travail.

Plus précisément Jauvin considère que les variables individuelles ont un impact sur l'évaluation cognitive des individus, ce qui sous-entend que les individus sont influencés par leur bagage émotionnel et leurs expériences de vie. Par exemple, l'ancienneté d'une personne peut impacter la manière dont elle perçoit la violence d'une situation. Une personne ayant déjà subi des violences a une plus forte probabilité de se sentir à nouveau harcelée.

Ce modèle permet également de prendre en considération les situations violentes pendant et après les faits puisque Jauvin analyse les effets de la prévention sur les individus, sur l'organisation et ipso facto sur la possibilité qu'un tel événement se reproduise après la mise en place de procédures de protection des travailleurs.

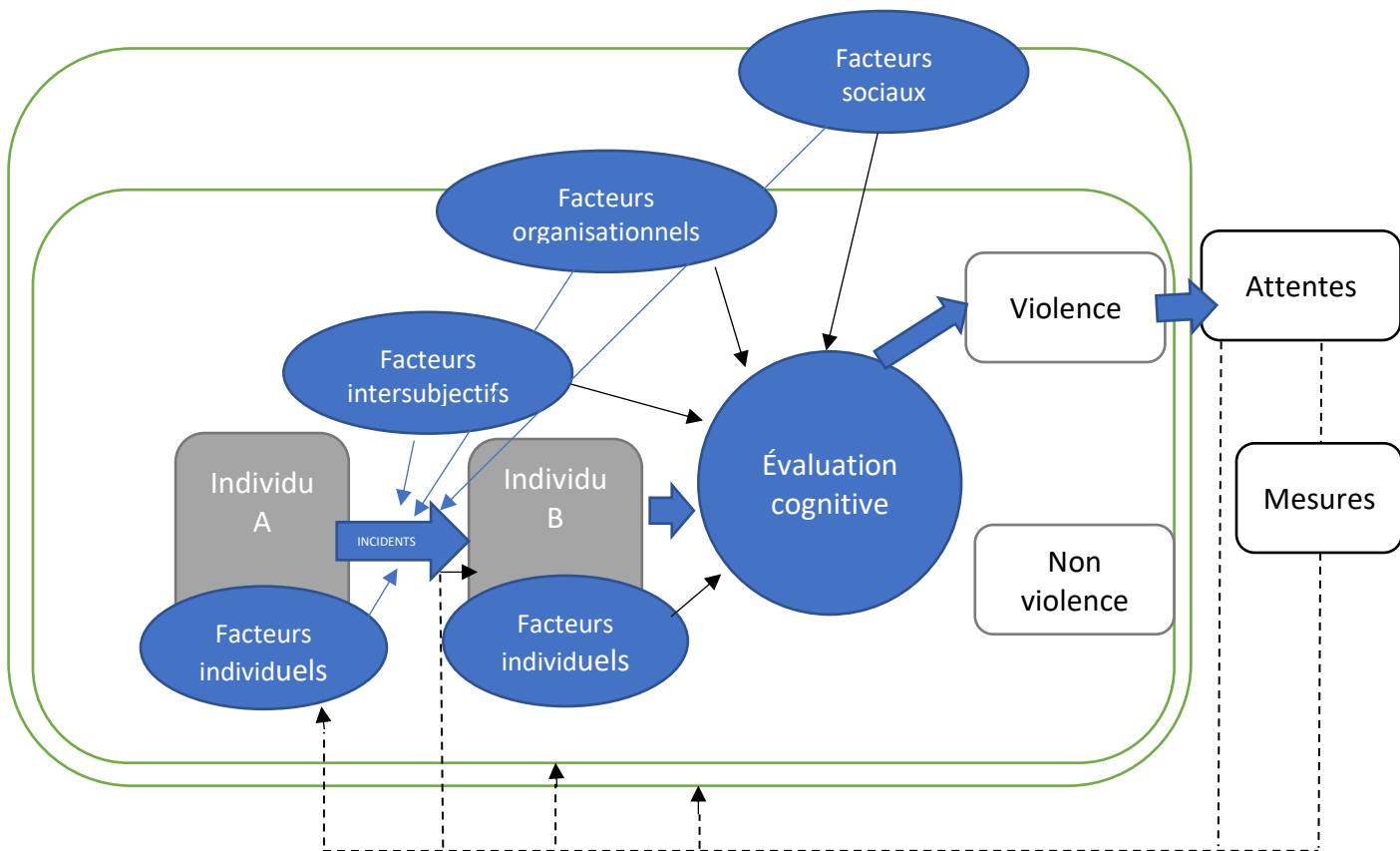









Figure 7 : Adaptation du modèle de Jauvin (2003)

Légende :

	Niveaux d'analyses
	Individu
	Cheminement de la violence
	Issues
	Influences sur la situation de violence
	Influences sur l'évaluation de la situation de violence
	Conséquences de mesures de préventions

Le modèle élaboré par Jauvin (2003) distingue trois niveaux de violences :

- (a) *un niveau micro* : des facteurs individuels (sexe, l'âge ou statut) ou intersubjectifs (par exemple une communication empathique) peuvent être impliqués en tant que facteurs décisifs dans la survenance de violences au travail.
- (b) *Un niveau meso* : à ce niveau est pris en compte la nature des interactions entre les protagonistes (lien de pouvoir ou de subordination par exemple)
- (c) *Un niveau macro* : il correspond à la considération de facteurs contributifs contextuels, organisationnels et sociaux. On peut notamment citer le climat de travail, le contexte économique et la nécessité de productivité.

Il propose des actions de prévention afin d'agir sur ces différents niveaux de la formation des violences. Il peut intégrer des stratégies et mécanismes mis en place par la victime pour se prémunir des violences au travail, comme par exemple, des mécanismes de fuite ou d'évitement tels que pointés par Lazarus et Folkman.

II.1.5. Le modèle de Favaro (2014)

Selon Favaro, la violence est un dysfonctionnement des relations humaines dans les organisations. Elle est une conséquence de la dynamique organisationnelle.

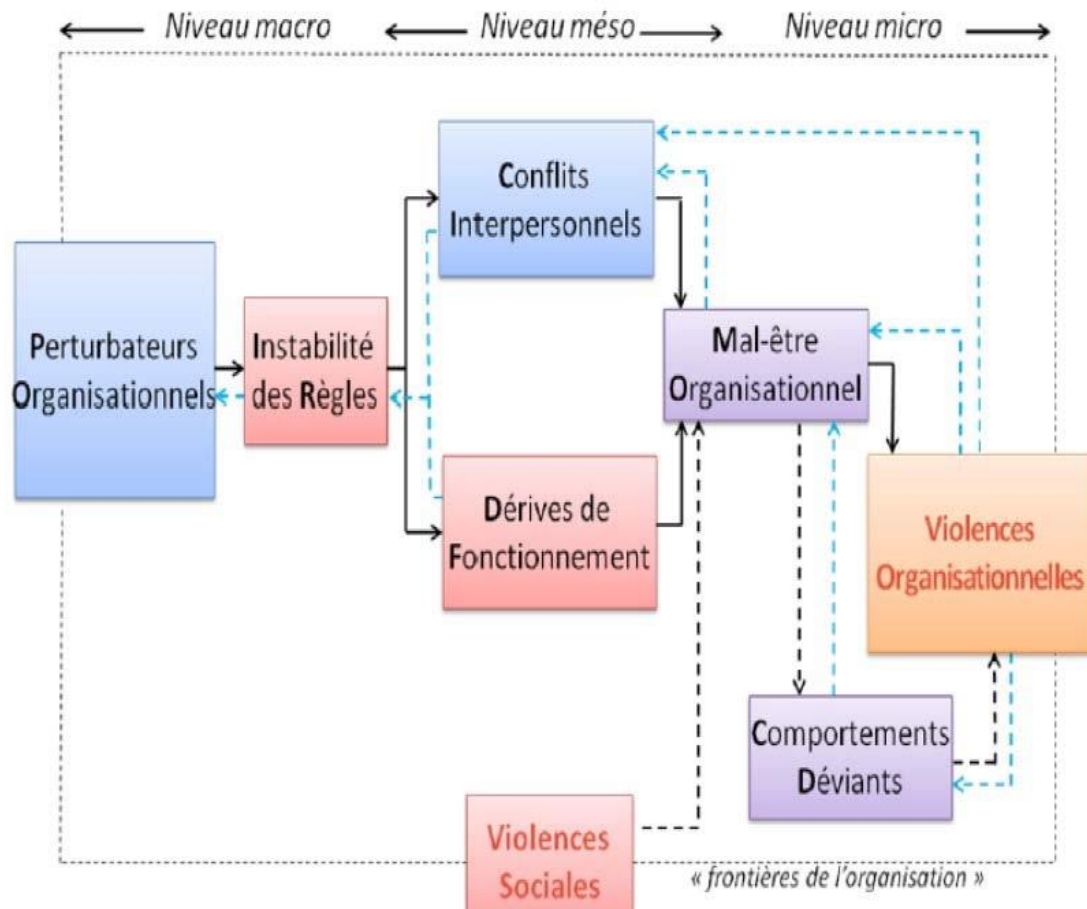


Figure 8 : Modèle de situations de violences au travail

Ce modèle différencie la violence sociale qui vient de personnes externes à la société de la violence organisationnelle qui provient de l'organisation elle-même ou des individus qui la compose.

Il relève trois niveaux d'analyse des risques d'émergence des violences au travail :

- (1) un niveau macro : par exemple, les perturbateurs organisationnels comme la complexité technologique ou la rigidité des politiques internes
- (2) un niveau meso : par exemple, les règles de travail comme l'instabilité des règles et des procédures
- (3) un niveau micro : par exemple, le mal-être organisationnel et les comportements déviants tels que le mécontentement ou le sentiment d'inutilité au travail.

Favaro introduit l'idée que les violences au travail s'installent progressivement et est ainsi en accord avec le constat que fera Dejours selon lequel les violences au travail sont le symptôme d'une dégradation des conditions de travail et de la problématique du vivre ensemble.

II.2. Les modèles spécifiques de violences au travail

Ils concernent les comportements anti sociaux au travail. Un comportement anti social au travail peut être défini comme «^o tout comportement d'un membre de l'organisation qui dévie des normes socialement admises et ce faisant, porte atteinte à l'organisation ou à l'un de ses membres ^o» (Rioux, Savoie et Brunet, 2003, p.92). Ce peut être une forme de violences que ces auteurs appellent « traditionnelles » (par exemple le harcèlement sexuel ou le vol) ou considèrent comme « plus récentes » comme le harcèlement moral au travail.

Robinson et Bennett (1997) distinguent deux catégories de comportements anti-sociaux :

- Les comportements dirigés contre les individus comme le harcèlement d'un collaborateur
- Les comportements orientés vers l'organisation comme le vol ou le sabotage de la production.

II.2.1 Le modèle intégratif des comportements antisociaux au travail de Leblanc, LaFrenière, St-Sauveur, Simard, Duval, LeBrock, Girard, Brunet, Savoie (2004)

Ce modèle intégratif prend en considération à la fois les facteurs organisationnels et individuels et leur interaction.

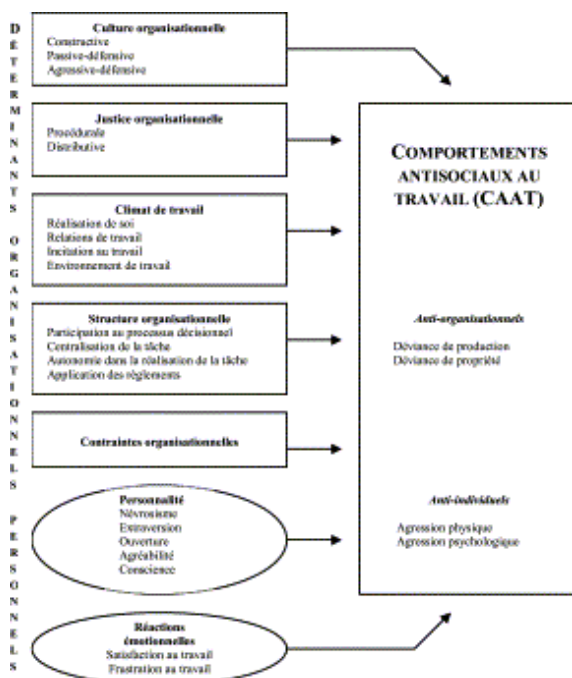


Figure 9 : Modèle explicatif et intégratif des Comportements Antisociaux Au Travail (CAAT) de Le Blanc et al. (2004, p.70)

Selon Leblanc et al. (2004), les facteurs personnels prennent en considération la personnalité, la satisfaction et la frustration au travail. Les facteurs organisationnels renvoient à la culture organisationnelle, à la justice organisationnelle, au climat de travail, aux structures organisationnelles et aux contraintes organisationnelles.

Ce modèle a été testé par Simard, St-Sauveur, Le Brock, Lafrenière, Leblanc, Duval, Girard, Savoie, Brunet (2004). Un questionnaire a été proposé à un échantillon de 329 employés (168 femmes et 161 hommes) âgés de 20 à 65 ans travaillant dans cinq secteurs d'activités (l'éducation, l'assurance, l'alimentation, le transport, la vente au détail) depuis au moins six mois. Les résultats montrent que le climat de travail (relations avec les collègues de son unité, relations avec les collègues des autres unités/départements, réalisation de soi), la structure organisationnelle (autonomie dans la réalisation de la tâche) et l'agréabilité constituent des variables explicatives des CAAT.

II.2.2. Le modèle intégratif et explicatif de Desrumaux, Legrand et Widzieckowski (2007)

Le modèle de Desrumaux¹² et al. prend en compte les comportements anti-sociaux mais aussi les comportements organisationnels pro-sociaux¹³ comme l'aide et le soutien au collectif de travail et à l'organisation.

¹² Desrumaux (2007) entend ici le collectif de travail, les collègues auront un jugement plus négatif sur le supérieur hiérarchique harceleur que sur un subalterne harceleur.

¹³ Brief et Motowildo (1986) définissent le comportement prosocial comme « *un comportement qui est (a) accompli par un membre de l'organisation, (b) orienté vers un individu, un groupe ou l'organisation avec qui il interagit pendant qu'il mène son rôle organisationnel et (c) accompli avec l'intention de promouvoir le bien-être de l'individu, du groupe et de l'organisation vers le ou laquelle il est dirigé* » (p.711).

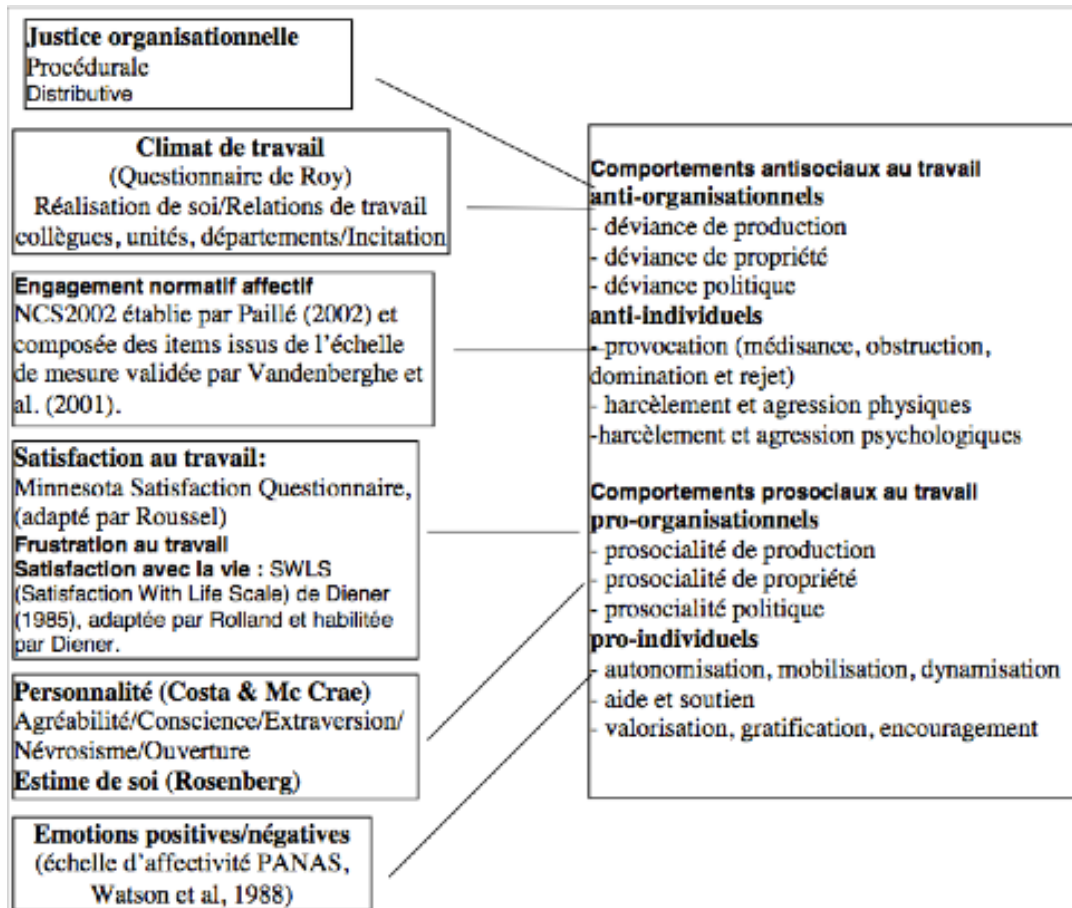


Figure 10 : Modèle intégratif des CAAT et CPST (Desrumaux et al., 2007)

Desrumaux et al considèrent que, pour réduire les comportements anti sociaux au travail - CAAT, il peut être utile de repérer les comportements prosociaux car ils peuvent être mis en place pour pallier les CAAT et sont vraisemblablement plus facilement repérables ou dénonçables dans les organisations.

II.2.3. Le modèle d'agression au travail de Neuman et Baron (1998)

Il comprend sept catégories, reliées entre elles par une relation de causalité de type linéaire.

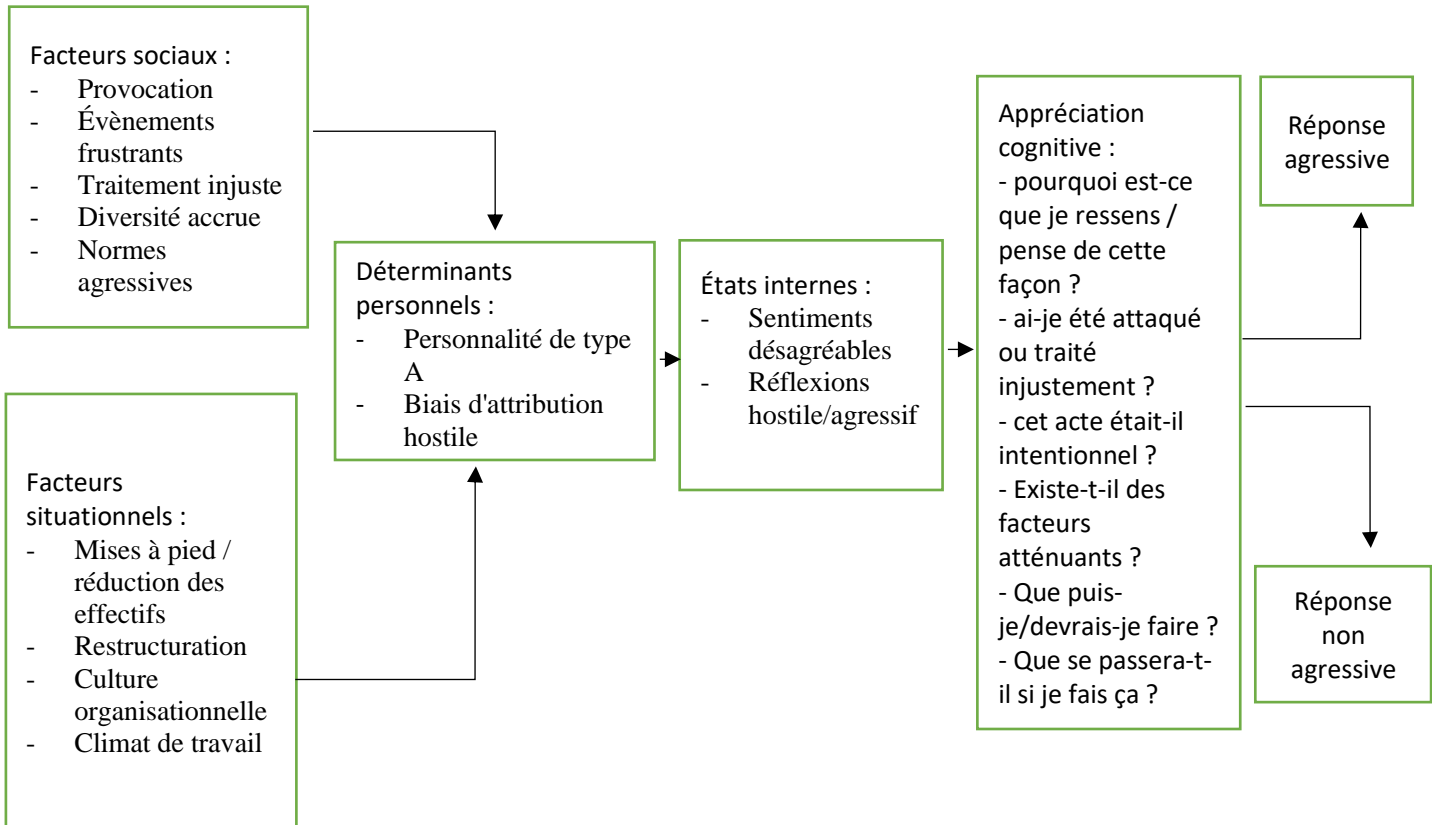


Figure 11 : traduction et adaptation du modèle d'agression au travail de Neuman et Baron (1998)

Ce modèle introduit les catégories « état interne » de l'auteur des violences ainsi que « *évaluation cognitive* » des situations de violence au travail. L'évaluation cognitive intervient ici comme une interprétation de la situation opérée par la victime des violences.

La personnalité garde une place importante dans ce modèle mais les facteurs sociaux et situationnels sont plus prégnants que dans le modèle précédent.

Et contrairement aux précédents, ce modèle prend en compte, en tant que facteurs individuels pertinents, les facteurs ethniques et capacitaires de la victime et de l'auteur des violences.

II.2.4. Le modèle de violence sur le lieu de travail de Tobin (2001)

Le modèle de Tobin (2001) se concentre sur les différentes formes que la frustration peut prendre sur le « *sujet organisationnel* », et sur les « *déterminants organisationnels de la violence au travail* ».

Tobin en fait une lecture privilégiant la régularité de la frustration du sujet, ce qui provoque des actes et des comportements violents, si rien n'arrête le processus. Il considère que la violence au travail est une pulsion due à une exposition continue, répétitive voire extrême à la frustration. Il affirme par ailleurs que les violences au travail ont une origine organisationnelle. Le conflit est perçu comme la première étape de la violence au travail, ce que conteste Hirigoyen pour qui le conflit permet de réguler les risques de violences.

Légende :

- Lien
- Effets

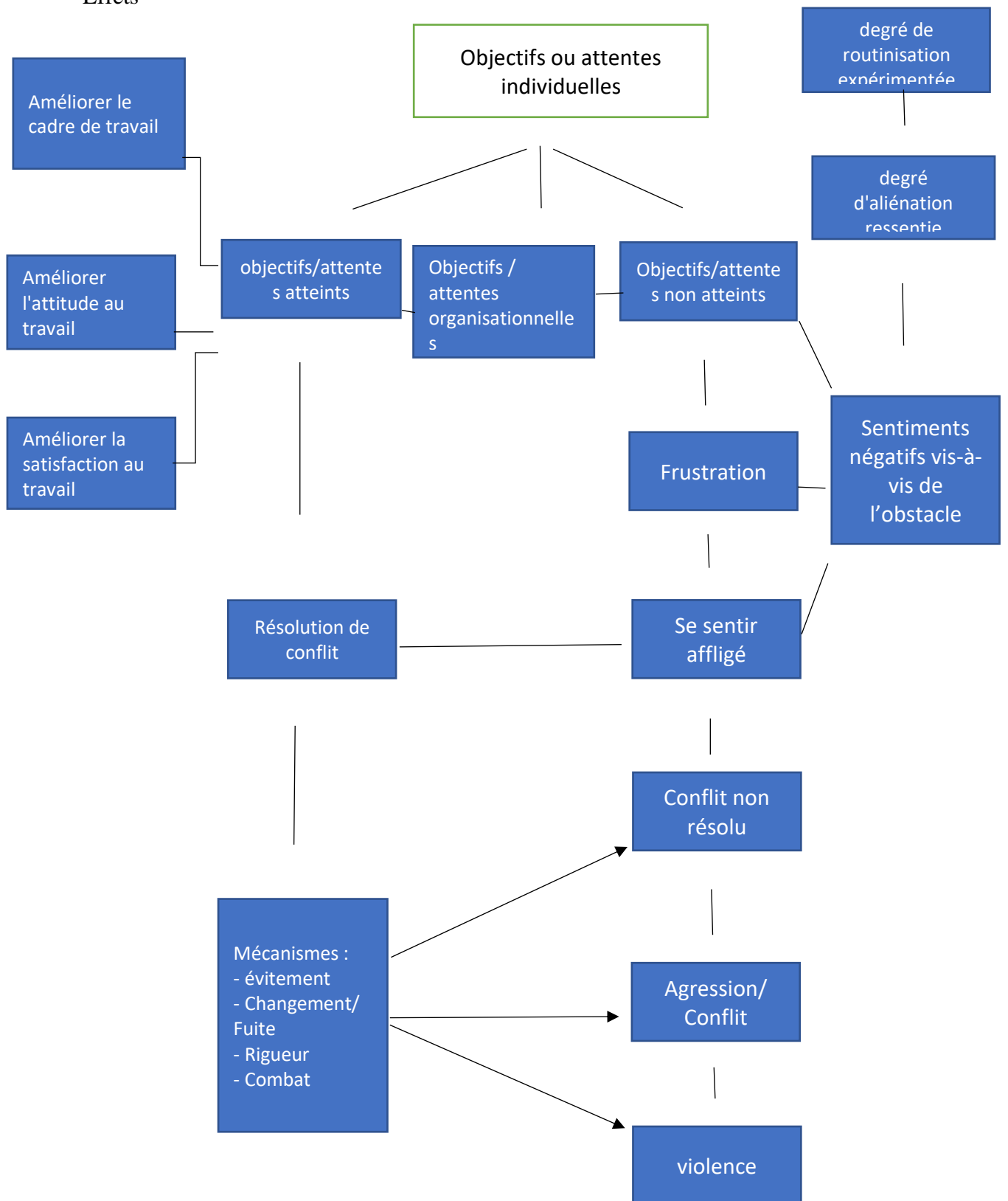


Figure 12 : Adaptation du modèle de violences au travail de Tobin (2001)

Conclusion

Nous avons vu qu'il existe de nombreux facteurs sources ou facilitateurs de violences au travail. Qu'ils s'agissent de facteurs individuels (l'âge, le sexe, les traits de personnalité) ou organisationnels (l'organisation du travail, la culture de travail), ils sont à intégrer dans un contexte plus large, celui des mutations dans le monde du travail et des violences au travail qui en découlent. Les modèles portant sur les violences au travail en témoignent. Ainsi, dès 1986, le modèle de Poyner et Warne prenait en compte le harceleur, le harcelé, la situation, le contexte de travail et le type d'interaction entre harceleur et harcelé. Même si ce modèle n'est actuellement plus utilisé, il a influencé les modèles suivants, notamment celui de Standing et Nicolini datant de 1997.

Les modèles actuels intègrent, de plus, des variables psychosociales (par exemple, l'estime de soi et le sentiment d'efficacité personnelle) et/ou psycho-organisationnelles (par exemple, l'engagement dans le travail et la satisfaction au travail). Ainsi Desrumaux (2007) considère que le climat de travail, la satisfaction au travail ou encore la justice organisationnelle expliqueraient l'émergence des violences au travail.

Conclusion générale sur les violences vues par la psychologie

En 1995, la Commission européenne définit la violence au travail comme étant : «^o *Tout incident au cours duquel des personnes sont victimes de comportements abusifs, de menaces ou d'attaques dans des circonstances liées à leur travail et impliquant un risque explicite ou implicite pour leur sécurité, leur bien-être et leur santé.* » (p.3). Chappell et Di Martino (2000) reprennent cette définition dans un rapport pour l'Organisation International du Travail et identifient comme étant des violences au travail : les comportements abusifs, les menaces et les attaques au travail. Cette définition intègre les violences physiques, morales et sexuelles. Quelles que soient les catégorisations qui en ont été faites au cours du temps, de Leymann (1996) à Grenier-Pezé (2002), les auteurs s'entendent sur le fait que ces violences constituent une atteinte à la victime et supposent une intention de nuire.

Cette section pointe tout particulièrement l'importance des discriminations qui entraînent les distorsions de la perception pouvant conduire à des situations de violences au travail, mais aussi l'importance de la personnalité qui influence les émotions et le traitement qui en est fait. Ainsi, l'intelligence émotionnelle est un trait de personnalité qui entretient un lien fort avec la recherche de la performance au travail, laquelle peut induire des situations de violences au travail.

Deux modèles explicatifs de la violence au travail ont tout particulièrement retenu notre attention : le modèle intégratif de Desrumaux (2007) qui prend en compte les ressources du collectif de travail ; et celui de Chappel et Di Martino (1998), repris par le Bureau International du Travail et permettant de prendre en considération les situations de violences au travail, quel que soit le statut (interne ou externe) des acteurs.

SECTION 2 : LES VIOLENCES AU TRAVAIL VUES PAR LE DROIT

INTRODUCTION

Les violences au travail ont suscité un vif intérêt ces dernières années de la part des médias et de la population. Cela est notamment dû aux vingt-cinq suicides au travail en moins de vingt mois qui se sont produits à France Télécom en 2009 et qui ont conduit à l'élaboration d'un plan d'urgence. Plus récemment, le 20 Mars 2018, un militaire a été condamné par le tribunal militaire de Rennes pour harcèlement sexuel sur une collègue à qui il avait attrapé la tête afin de mimer une fellation.

Un article sur le site Bastamag¹⁴ cite une enquête de la CGT datant du 8 Mars 2018 évaluant le pourcentage des femmes victimes de violences sur leur lieu de travail à 20%. Il précise qu'une femme sur deux victimes de violences au travail est en fait victime de harcèlement sexuel et qu'il se produit dix viols ou tentatives de viol chaque jour sur un lieu de travail en France. Depuis vingt ans ces chiffres restent inchangés malgré la mise en place d'actions de formation dans les entreprises et la promulgation de lois telles que la loi de modernisation de 2012 qui modifie l'article 222-33 du Code pénal et incrimine le harcèlement sexuel selon deux modalités :

- d'une part, par le fait d'imposer à une personne de manière répétée des comportements à connotation sexuelle
- d'autre part, de manière non répétée, d'user de toute forme de pression grave dans le but d'obtenir un acte de nature sexuelle.

L'apparition de sites tels que #balancetonporc qui permet aux femmes de dénoncer leur agresseur via la plateforme twitter n'a pas non plus modifié significativement ces statistiques. Les conséquences des violences au travail et notamment du harcèlement (souffrance au travail, stress, détérioration de la santé psychique) sont de plus en plus fréquemment pointées, dans l'actualité et par les politiques. Selon une étude de l'INRS en 2013, le harcèlement est l'une des premières causes d'arrêts de travail et touche près d'un quart des salariés européens à travers l'une de ses principales conséquences, le stress. Le stress au travail engendre à lui seul un coût

¹⁴ <https://www.bastamag.net/La-CGT-lance-une-grande-enquete-sur-les-violences-sexuelles-au-travail>

social évalué entre 1.9 et 3 milliards d'euros (Trontin et al., 2010). Il est ici entendu comme « toute action ou situation créant une demande physique ou psychologique sur une personne, qui met en cause son équilibre personnel » (Goens et Kuciejczyk, 1981).

De nombreuses affaires de violences sexuelles au travail ont été médiatisées ces dernières années, cependant la définition des violences reste incertaine. Il existe en effet de nombreuses formes de violences qui peuvent correspondre à des faits de harcèlement, d'abus, d'agression, de mobbing, etc. Faulx et Guezaine (2000, p. 140) mentionnent que la situation de mobbing se caractérise par une « surévaluation systématique de la responsabilité de la victime allant de pair avec une sous-estimation des facteurs organisationnels », ce qui met en évidence plusieurs biais de jugement dont l'erreur fondamentale d'attribution (Ross, 1977).

Aborder les violences au travail revêt un caractère à la fois :

- social et sociétal (puisque la culture sociétale de notre siècle tolère un management pathologique),
- psychologique (pour toutes les pathologies et les troubles qu'elles occasionnent),
- philosophique (pourquoi accepter des violences au travail et comment ont-elles perduré dans le temps ?),
- mais également économique (le coût des indemnités, des arrêts de travail et des traitements) de la violence au travail.

Les recherches en psychologie portant sur les violences au travail restent rares, cependant toutes s'accordent sur le fait qu'elles induisent de la souffrance au travail qui, au-delà de son impact sur la santé des salariés, coûte cher aux contribuables et aux organisations :

- aux contribuables par les remboursements de la sécurité sociale (arrêts, médicaments, visite médicale, indemnisation etc.).
- aux entreprises pour le remplacement ou le manque de productivité des travailleurs, le coût de l'absentéisme, etc.
- aux salariés eux-mêmes qui souvent cherchent des solutions en dehors des soins médicaux traditionnellement remboursés, par l'augmentation de leurs charges de santé (mutuelle, sur-mutuelle)

Historiquement, le droit du travail est marqué par des évolutions à la fois économiques, politiques, sociales et des changements plus ou moins brusques (mouvements populaires ou guerres mondiales).

Le droit romain reconnaissait la « *locatio operari* » au même titre que la location de choses. Les travailleurs étaient comparables à des objets.

La loi du 22 Mars 1841 fixait l'âge d'admission au travail à 8 ans. Il aura fallu attendre la loi du 21 Mars 1884 pour voir véritablement apparaître le droit du travail à travers deux étapes législatives importantes :

- l'autorisation pour les syndicats de se constituer librement et d'agir dans l'intérêt des travailleurs : la dimension collective des relations de travail est enfin reconnue.
- la responsabilité de l'employeur à travers le risque.

La loi du 9 Avril 1898 écarte la faute ou le fait des choses pour réparer les accidents de travail survenus dans son entreprise. Ces droits ont été octroyés à la suite de mouvements syndicaux et sociaux importants comme des manifestations ouvrières. Mais tous ont été acquis avec des obligations. Il faut mettre en exergue le fait que toute évolution du droit du travail se fait dans une logique organisationnelle et est conditionnée à un besoin de garantir et améliorer la production. Le rapport de travail qui régit le rapport au travail précise par un arrêt de la Cour de Cassation du 8 Janvier 1907 que « *l'ouvrier et l'employé travaillent, contrairement à l'entrepreneur, sous la direction d'un autre, qui leur assure un salaire et les instruments de travail.* » L'existence d'un rapport de subordination fonde un rapport juridique déséquilibré sous-entendant la domination ou la soumission du travailleur à l'employé.

La déclaration de Philadelphie en 1944 a permis la reconnaissance du principe : « *le travail n'est pas une marchandise* ». Ce principe vise à l'instauration de liberté, sécurité, dignité et équité au travail pour tous les travailleurs. Le droit du travail a évolué au fil du temps tout comme la relation au salarié. L'homme n'est plus considéré comme un bien interchangeable (Taylor), mais le travail doit s'adapter à l'homme.

Le droit du travail se fonde sur une ambivalence quelque peu malaisante entre les employés et les employeurs. En effet, il est communément admis qu'il vise à protéger les travailleurs d'une quelconque surexploitation, en leur octroyant des garanties plus ou moins grandes face au patronat. Mais le droit du travail est également né d'une logique de confortation et de légitimation du pouvoir de l'employeur. L'intensification du travail et l'évolution des modes de production a poussé le droit à se moderniser. Les risques humains sont devenus une préoccupation réelle.

Dans le cadre organisationnel, la catégorisation homme-femme se traduit dans les faits par une inégalité au travail. Cette inégalité est abordée en droit européen par la Directive du 9 février 1976 qui vise « *la mise en œuvre du principe de l'égalité de traitement entre hommes et femmes en ce qui concerne l'accès à l'emploi, la formation et la promotion professionnelles et les conditions de travail* » et donc l'absence de toute discrimination fondée sur le sexe des

individus, qu'elle soit directe ou indirecte. Puis, la loi du 4 Aout 1982 du Code du travail interdit toute discrimination, qu'elle concerne l'origine sociale, l'ethnie, la couleur de peau, etc....

Jusqu'en 2002, la loi considérait la violence sous un angle contractuel. « *Il y a violence lorsqu'une partie s'engage sous la pression d'une contrainte qui lui inspire la crainte d'exposer sa personne, sa fortune ou celles de ses proches à un mal considérable.* » (Article 1140 du Code civil). Depuis 2002, le droit français reconnaît juridiquement le harcèlement moral et le harcèlement sexuel au travail. Plus récemment, l'accord du 17 Juin 2011 énonce que « *La violence au travail se produit lorsqu'un ou plusieurs salariés sont agressés dans des circonstances liées au travail. Elle va du manque de respect à la manifestation de la volonté de nuire, de détruire, de l'incivilité à l'agression physique. La violence au travail peut se traduire par des agressions verbales, comportementales, physiques...* ». Par la suite, les termes tels que volonté de nuire et violence seront précisés par la jurisprudence. L'arrêt de la Cour de Cassation, chambre criminelle en date du 24 juin 2014, (n°13-85.134) cassa l'arrêt de la cour d'appel qui stipulait qu'« *en statuant ainsi, par des motifs contradictoires, excluant que des brimades puissent constituer des violences au sens de l'article 222-13 du Code pénal*».

Le droit du travail français est jalonné d'applications jurisprudentielles et de directives européennes sur lesquelles nous nous appuyerons pour illustrer les incohérences des chambres d'une même cour dans l'appréciation des modes de preuve. Nous l'aborderons dans le chapitre premier en réponse au principal souci des victimes de violence qui est de pouvoir qualifier les faits. La qualification légale peut s'avérer être un labyrinthe entre les définitions parfois protéiformes de la violence en général et les différents champs d'application d'une qualification. Nous verrons la violence au travail en nous référant au droit français et au droit européen, puis les violences sexuelles au travail définies à la fois par la législation française et les directives européennes et nous terminerons par les violences environnementales au travail reconnues en droit européen.

Dans un second chapitre nous aborderons la genèse de l'obligation de l'employeur tant en droit européen qu'en droit français. Nous illustrerons cette obligation par recensant les acteurs de prévention et les juridictions habilitées pour juger des violences au travail.

Enfin, dans un dernier chapitre, nous aborderons les moyens de prévention mis en œuvre au niveau européen et au niveau national. Nous expliciterons les différents moyens de prévention légaux qui existe en France à travers la naissance de la santé environnementale.

CHAPITRE I : DEFINITIONS ET QUALIFICATION LEGALE DES VIOLENCES AU TRAVAIL

Introduction

Dans notre société patriarcale, les femmes ont très longtemps été considérées comme inférieures aux hommes et n'avaient alors aucun droit. Plus précisément, la loi ne mentionnant aucun droit, elles n'en avaient aucun, ce qui se concrétisait dans les usages et se transmettait de génération en génération. Chaque femme était dès sa naissance la propriété de son père qui décidait de son droit à l'éducation, de son époux et de sa condition. Une fois mariée, elle passait de la coupe de son père à celle de son mari.

De plus, au Moyen Âge, le seigneur avait le droit de la première nuit. En l'occurrence, il disposait du droit de jouir de l'épouse en lieu et place du mari pour la nuit de noces. Ces us et coutumes attestent que la femme avait un rôle d'objet, ne pouvant ni décider, ni faire ses propres choix. Au XIX^{ème} siècle, les femmes acquièrent une place, quoique minime, dans le Code civil (1804) qui mentionne que «*le mari doit protection à la femme, la femme doit obéissance à son mari* » mais met encore en avant le fait que la femme occupe une place mineure dans le couple et que l'homme a les pleins pouvoirs sur elle. Le mari est le seul responsable du patrimoine et de l'éducation. La femme doit avoir son accord pour tout acte juridique tel que travailler ou disposer de son salaire. Il faudra attendre une loi de 1907 pour que les femmes puissent disposer de leur salaire. Depuis le début du XX^{ème} siècle, la place des femmes n'a cessé d'évoluer dans la société. Citons, par exemple, la loi de 1938 qui supprime l'incapacité juridique de la femme mariée ou celle de 1965 qui stipule que, même si elle est mariée, elle peut prendre des décisions juridiques, patrimoniales et décider ou non de travailler, sans l'accord préalable de son époux. Nous ne pouvons évidemment pas oublier d'évoquer la loi de 1944 accordant le droit de vote aux femmes. Cette loi a été adoptée notamment grâce aux suffragettes qui se sont battues pour que ce droit soit accordé aux femmes, leur octroyant ainsi des droits et leur reconnaissant une capacité de réflexion et de raisonnement sur les affaires politiques et sociales.

En 1972, une loi entérine le principe de «*à travail égal, salaire égal*», loi qui sera suivie en 2000, 2006 et 2010 de lois sur la parité et l'égalité des sexes au travail, que cela concerne les salaires ou la place des femmes dans le monde politique. Ce principe est affirmé dans un arrêt dit Ponsolle du 29 octobre 1996. De nombreux arrêts depuis 2007 (Arrêt n° 2732 du 18 décembre 2007 Cour de Cassation - chambre sociale ; et arrêt n° 08-19.748 du 20 oct. 2010

Cour de Cassation - chambre sociale) ont généralisé ce principe en tant que « °égalité de traitement entre tous les salariés d'une même entreprise° » s'appliquant à chaque aspect des rapports de travail (salaire, primes, statut, etc).

C'est dans ce contexte que naissent les lois contre le harcèlement au travail.

Nous verrons dans un premier temps la violence au travail en nous référant au droit français et au droit européen, puis les violences sexuelles au travail définies à la fois par la législation française et les directives européennes et nous terminerons par les violences environnementales au travail reconnues en droit européen.

I. La violence au travail

La définition de la violence au travail est différente selon qu'on se situe dans le cadre du droit français ou dans le cadre du droit européen.

L'Article 1^{er} de l'accord national interprofessionnel français du 17 Juin 2011 relatif à la violence au travail définit et précise que :

« La violence au travail se produit lorsqu'un ou plusieurs salariés sont agressés dans des circonstances liées au travail. Elle va du manque de respect à la manifestation de la volonté de nuire, de détruire, de l'incivilité à l'agression physique. La violence au travail peut se traduire par des agressions verbales, comportementales, physiques... ».

Au niveau européen, le comité consultatif pour la sécurité, l'hygiène et la protection de la santé sur le lieu de travail a adopté son avis sur la violence au travail en 2001. Il propose la définition de la violence suivante :

« La violence peut se définir comme une forme de comportement négatif ou d'action, dans les relations entre deux personnes ou plus, caractérisée par une agressivité, parfois répétée, parfois sporadique, qui a des effets négatifs sur la sécurité, la santé et le bien-être des travailleurs sur le lieu de travail »,

et la définition du harcèlement moral au travail suivant :

« On estime suffisamment approprié de définir le harcèlement moral comme un comportement négatif entre collègues ou entre supérieurs hiérarchiques et subalternes, par lequel la personne concernée est humiliée et agressée à maintes reprises, de manière directe ou indirecte, par une ou plusieurs personnes, dans le but – et avec comme résultat- de l'exclure. Ce comportement peut se traduire par des observations négatives, des critiques, des calomnies, une limitation de

la liberté d'opinion ou une diminution du prestige social. Le résultat final, qui n'est pas nécessairement volontaire, est l'isolement sur le lieu de travail ou le rejet du lieu de travail ou de la relation de travail elle-même. ».

Le comité consultatif pour la sécurité, l'hygiène et la protection de la santé sur le lieu de travail souligne que la violence au travail est protéiforme puisque « *cette agressivité peut se manifester soit par une simple attitude corporelle (provocante, méprisante, suffisante) vis-à-vis de l'autre personne, soit par une véritable action violente, physique ou verbale* », un facteur de risque que l'employeur est tenu d'évaluer et de prévenir en prenant des mesures spécifiques comme pour tous les autres facteurs de risque.

La définition européenne des violences au travail est plus précise puisqu'elle spécifie les notions de répétition et d'effet sur le travail quand la définition française ne les mentionne pas. Cependant, la définition européenne se borne au lieu de travail comme lieu de violence alors que la définition retenue en France dit « *des circonstances liées au travail* » permettant d'inclure les situations ne s'étant pas déroulées directement sur le lieu de travail.

Les actes de violence au travail peuvent être des agressions verbales, comportementales (par exemple, les discriminations) ou physiques.

I.1 Les agressions verbales

Parmi les agressions verbales, on peut citer les injures et les menaces.

I.1.1. Les injures (R. 621-2 du Code pénal)

L'injure non publique concerne l'injure prononcée soit par son auteur à sa victime sans qu'aucune tierce personne ne soit présente (par exemple dans un SMS) soit devant un cercle restreint de personnes partageant les mêmes intérêts (liens professionnels), que la victime soit présente ou non.

Selon l'article R624-4 du Code pénal : « *L'injure non publique commise envers une personne ou un groupe de personnes à raison de leur sexe, ou de leur orientation sexuelle est punie de l'amende prévue par les contraventions de la 4^e classe (750 € d'amende maximum)* ».

I.1.2. Les menaces :

Il existe différentes formes de menaces, légères, de crimes ou de délit, voire de mort.

Les **menaces de violences légères** conduisent à une contravention de 3^e classe punie d'une peine d'amende maximum de 450 € (article R. 623-1 du Code pénal dispose « *Hors les cas prévus par les articles 222-17 et 222-18, la menace de commettre des violences contre une personne, lorsque cette menace est soit réitérée, soit matérialisée par un écrit, une image ou tout autre objet, est punie de l'amende prévue pour les contraventions de la 3^e classe.* »).

Les **menaces de crime ou délit contre les personnes** constituent un délit puni d'une peine de 6 mois d'emprisonnement et 7 500 € d'amende, peine pouvant être aggravée jusqu'à 2 ans d'emprisonnement et 30 000 € d'amende en cas de circonstances aggravantes (caractère racial ou discriminatoire) (articles 222-17 alinéa 1 « *La menace de commettre un crime ou un délit contre les personnes dont la tentative est punissable est punie de six mois d'emprisonnement et de 7 500 euros d'amende lorsqu'elle est, soit réitérée, soit matérialisée par un écrit, une image ou tout autre objet. La peine est portée à trois ans d'emprisonnement et à 45 000 euros d'amende s'il s'agit d'une menace de mort.* » et 222-18-1 du Code pénal « *Lorsqu'elles sont commises à raison de l'appartenance ou de la non-appartenance, vraie ou supposée, de la victime à une ethnie, une nation, une race ou une religion déterminée, les menaces prévues au premier alinéa de l'article 222-17 sont punies de deux ans d'emprisonnement et de 30 000 euros d'amende, celles prévues au second alinéa de cet article et au premier alinéa de l'article 222-18 sont punies de cinq ans d'emprisonnement et de 75 000 euros d'amende, et celles prévues au second alinéa de l'article 222-18 sont punies de sept ans d'emprisonnement et de 100 000 euros d'amende. Les mêmes peines sont encourues lorsque ces menaces sont proférées à raison de l'orientation ou identité sexuelle vraie ou supposée de la victime.* »).

Les **menaces de mort** constituent un délit puni d'une peine de 3 ans d'emprisonnement et 45 000 € d'amende, peine pouvant être aggravée jusqu'à 5 ans d'emprisonnement et 75 000 € d'amende en cas de circonstances aggravantes (caractère racial ou discriminatoire) (articles 222-17 alinéa 2 et 222-18-1 du Code pénal).

I.2. Les comportements discriminatoires

Un comportement discriminatoire vise à différencier ou effectuer une distinction dans le traitement des individus sur un critère considéré comme illégitime ou prohibé.

I.2.1. Définitions et qualification des discriminations

L'article L.1132-1 du Code du travail stipule que «^o aucune personne ne peut être écartée d'une procédure de recrutement ou de l'accès à un stage ou à une période de formation en entreprise, aucun salarié ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire^o». Bien que général, le terme de «^o mesure^o» renvoie à tous les manquements tels que les abstentions d'embauche que l'on assimile à une «^o liste noire^o». Il concerne également les actes ou dispositions qui prennent en considération les origines du travailleur, son sexe ou ses mœurs. Ainsi, le principe de non-discrimination a vocation de s'appliquer à tout trait non pertinent pour évaluer les aptitudes professionnelles.

1.2.1.i. Les discriminations directes

Principe

La Directive du Parlement européen 2006/54/CE et du Conseil du 5 juillet 2006, relative à la mise en œuvre du principe de l'égalité des chances et de l'égalité de traitement entre hommes et femmes en matière d'emploi et de travail opère une refonte des Directives 75/117/CEE, 76/207/CEE, 86/378/CEE et 97/80/CE qui ont alors été abrogées le 15 août 2009.

Cette nouvelle directive intègre tous les apports de la jurisprudence communautaire et codifie les textes antérieurs en unifiant certaines définitions telles que celle de la rémunération ou de la discrimination indirecte. Elle fait mention du champ matériel et personnel du principe d'égalité de traitement entre les hommes et les femmes.

Ainsi, elle permet aux employeurs de se munir de mesures préventives afin de lutter contre le harcèlement sexuel, durcit les sanctions en cas de discrimination et prévoit la création au sein des États membres, d'organismes chargés de la promotion de l'égalité de traitement entre les femmes et les hommes.

La discrimination directe est alors qualifiée de situation dans laquelle une personne est traitée de manière moins favorable, en raison d'un motif prohibé, qu'une autre «^o ne l'est^o», «^o ne l'a été^o» ou «^o ne le serait^o» dans une situation comparable.

Cette définition repose sur la notion de comparaison et suppose que les individus appliquant cette directive puissent s'appuyer sur des situations afin d'en comparer les causes, les effets mais surtout les sanctions. La comparaison permet le recours à des situations hypothétiques afin d'élargir le recours des procédures dites de «^o test de discrimination^o» («^o testing^o»).

En droit de l'Union européenne, le mode de preuves consiste à comparer le traitement réservé à des personnes «^o de référence^o» avec celui réservé à des personnes susceptibles d'être discriminées en raison de leur qualité et notamment de leur sexe. Il constitue un instrument utile

pour mettre en évidence les inégalités et dévoiler la nature discriminatoire de certains comportements.

Les Directives 2000/42, 2000/78 et 2002/73 imposent de considérer le harcèlement basé sur un critère discriminatoire comme une discrimination et, même non répété, l'acte serait constitutif d'un harcèlement. Au terme de l'article 1, alinéa 3 de la Loi, la discrimination inclut «^o *tout agissement lié à l'un des motifs mentionnés au 1^{er} alinéa et tout agissement à connotation sexuelle subi par une personne et ayant pour objet ou pour effet de porter atteinte à sa dignité ou de créer un environnement hostile, dégradant, humiliant ou offensant* »^o. Un harcèlement en raison d'un critère discriminatoire, et notamment sexuel, est ainsi assimilé à une discrimination.

Application et jurisprudence.

Comme nous l'avons vu précédemment, la loi du 27 Mai 2008 définit la discrimination comme le traitement d'un salarié «^o *moins favorable qu'un autre ne l'est ou ne l'aurait été dans une situation comparable* »^o.

Cette formulation laisse à penser qu'une comparaison entre salariés est nécessaire pour prouver une discrimination directe comme pour le principe d'égalité qui veut que « *des situations comparables ne soient pas traitées de manière différente et que des situations différentes ne soient pas traitées de manière égale* » (CJCE, affaire 283/83, du 13 novembre 1984, Racke/Hayptzollamt Mainz, 1984, p. 3791). Mais cette comparaison n'est pas reprise dans l'article 1132-1 du Code du travail car le droit français a refusé la formulation hypothétique « ne le serait ». Depuis un arrêt du 10 Novembre 2009, la Cour de Cassation dans sa chambre sociale énonce que «^o *l'existence d'une discrimination n'implique pas nécessairement une comparaison avec la situation d'autres salariés* »^o. Cet arrêt reprend la décision émise par la CEDH, en date du 15 Février 2001 (n° 42393/98) dans l'affaire Lucia Dahlab contre la Suisse qui « *rappelle la jurisprudence constante des organes de la Convention, selon laquelle l'article 14 interdit de traiter de manière différente, sauf justification objective et raisonnable, des personnes placées dans des situation comparables* ». La cour européenne fait référence ici à deux arrêts marquants de la jurisprudence européenne : CEDH, arrêt Observer et Guardian contre le France en date du 26 Novembre 1991 ainsi que la décision Sunday Times contre le France du 26 Avril 1979.

L'arrêt de la CJCE datant du 10 Juillet 2008 dit Centrum voor gelijkheid van kansen en voor racismebestrijding c/ Firma Feryn NV (C-54/07) reprend la directive 2000/43 article 2, paragraphe 2 et « *définit la discrimination directe comme la situation dans laquelle, pour des*

raisons de race ou d'origine ethnique, une personne « est traitée » de manière moins favorable qu'une autre ne l'est, ne l'a été ou ne le serait dans une situation comparable ».

De ce point de vue, l'interdiction des discriminations est directement issue du principe d'égalité des êtres humains entre eux. Lorsque l'employeur utilise d'un critère prohibé et discriminant comme le sexe, cela induit une catégorisation entre les salariés.

De plus, un salarié n'est généralement pas dans l'obligation d'être détenteur d'informations sur le traitement ou la situation des autres salariés. La comparaison n'est donc pas toujours aisée. On peut citer à titre illustratif le cas des discriminations en fonction des religions.

Les exceptions

En l'occurrence, des différences de traitement sont autorisées dans le Code du travail à l'article L. 1133-1 lorsqu'elles «^o répondent à une exigence professionnelle essentielle et déterminante, et que cet objectif soit légitime et l'exigence proportionnée^o».

I.2.1.ii. Les discriminations indirectes

Les discriminations sont dites indirectes lorsque l'auteur déguise ses motivations. Il est alors difficile de démontrer l'acte.

Le principe et l'application pratique

Selon le droit européen, «^o une discrimination indirecte se produit lorsqu'une disposition, un critère ou une pratique apparemment neutre est susceptible d'entraîner un désavantage particulier pour des personnes d'une religion ou de convictions, d'un handicap, d'un âge ou d'une orientation sexuelle donnés, par rapport à d'autres, à moins que : cette disposition, ce critère ou cette pratique ne soit objectivement justifié par un objectif légitime et que les moyens de réaliser cet objectif légitime ne soient appropriés et nécessaires^o» (Article 2, définitions, Directive 2006/54/CE modifiant la Directive 76/207/CEE). La cour identifie des groupes de référence comparables, soit des «^o groupes comprenant chacun la totalité des travailleurs, qui compte tenu d'un ensemble de facteurs tels que la nature du travail, les conditions de formation, et les conditions de travail, peuvent être considérés comme se trouvant dans une situation comparable^o».

Cette qualification juridique permet, entre autres, d'évaluer le pourcentage de femmes touchées par une mesure de manière négative et de le comparer à un groupe d'hommes contrôle soumis à une situation équivalente. Il s'agit d'une démarche comparative et quantitative. Ce sera alors une discrimination indirecte si les pourcentages obtenus sont significativement différents, sauf

si l'employeur peut justifier que la pratique est nécessaire et proportionnelle à des objectifs légitimes indépendamment du sexe des salariés.

La discrimination indirecte se différencie de la discrimination directe par le fait qu'on ne se focalise plus sur l'existence d'un traitement différencié mais sur des effets différenciés. Elle est vue comme le produit d'un système.

On remarque donc que les définitions de la discrimination indirecte que pose la Cour de Justice de l'Union Européenne-CJUE dans ses arrêts vont influencer les décisions des juridictions nationales. Ainsi, la norme européenne énoncée par la jurisprudence de la CJUE s'impose aux états membres, y compris la France.

Au cours des années 1980, le juge européen a aménagé la charge de la preuve de la discrimination en faveur de la victime. En effet, il a constaté que la loi de lutte contre la discrimination était difficilement mise en œuvre car « *la charge de la preuve pèse sur le demandeur* » et qu'il convenait de la renverser afin de permettre tout moyen efficace d'action pour obtenir l'égalité de traitement.

Il a donc mis en place un nouveau régime juridique :

- Il faut établir l'inégalité de traitement pour le salarié par l'employeur. D'après l'arrêt CJCE, Brunnhofer, du 26 juin 2001, « *en règle générale, il incombe au travailleur qui s'estime victime d'une discrimination de prouver qu'il perçoit une rémunération inférieure à celle versée par l'employeur à son collègue de l'autre sexe et qu'il exerce en réalité un même travail ou un travail de valeur égale, comparable à celui effectué par son collègue de référence* ».

- l'employeur doit, ensuite, « *prouver* » que sa pratique n'est pas discriminatoire et que la différence de traitement subie s'explique par des raisons objectives et étrangères au sexe des personnes. S'il ne parvient pas à faire cette démonstration, la discrimination est alors établie.

Grâce à cette évolution du régime probatoire (CJCE, 17 octobre 1989, Danfoss) les femmes victimes de discrimination sexuelle peuvent plus facilement avoir gain de cause en justice et obtenir une réparation du préjudice subi. Pour les victimes, la réparation peut être constituée par des dommages et intérêts mais également par une modification de la politique de l'entreprise (un changement de la convention de l'entreprise par exemple). Ce régime de la preuve ne sera mentionné dans le Code du travail qu'en 2001 suite à la « *loi de lutte contre les discriminations dans l'emploi* ».

En fonction de la juridiction ou de la chambre qui s'occupe de statuer, un même mode de preuves peut être accepté ou rejeté, alors même qu'il est décisif dans la motivation de la décision de la cour de justice.

Dans un arrêt de la cour d'appel de Riom du 16 Janvier 1995, la juridiction condamne un employeur pour discrimination de salaire en se référant explicitement à la jurisprudence européenne. Il s'agit de l'affaire dite des champignons. Dans l'entreprise concernée, les manutentionnaires triant des champignons étaient payés 34,10 F de l'heure alors que ceux portant et chargeant des caisses étaient, quant à eux, payés 47,34 F de l'heure. Deux femmes, affectées au tri, comparèrent leur salaire à celui d'un homme affecté au transport ; face à cette inégalité de rémunération, elles saisirent le Conseil des prud'hommes. L'affaire vint en appel. Le juge se questionna sur la proportion de femmes et d'hommes affectés à chacune de ces tâches. Il releva que les hommes (tous affectés au transport) étaient systématiquement payés davantage que les femmes (toutes affectées au tri). Interrogé, l'employeur estima que la discrimination devait être écartée : porter une caisse est plus pénible que trier des champignons. Selon lui, ces deux tâches n'étaient donc pas de valeur égale. Le juge demanda alors à l'employeur de le prouver. Le chef d'entreprise ne parvint pas à faire cette démonstration et le juge conclut que « *la société ne prouve pas que le travail des femmes ne soit pas de valeur égale à celui des hommes* °», soulignant que les femmes « *exercent elles-mêmes une activité physiquement pénible* °». Par conséquent, « *la preuve de l'existence d'une discrimination étant rapportée* °», l'égalité de rémunération devait être appliquée et l'employeur a été condamné à verser un rappel de salaires. Cet arrêt a été confirmé par la Cour de Cassation en 1997. Cette affaire montra que l'égalité de rémunération pour un « *travail de valeur égale* °» permet de combattre des stéréotypes sexistes. Le juge européen a d'ailleurs élaboré une grille d'analyse pour préciser dans quelle mesure des éléments comme la force physique (CJCE, 1^{er} juillet 1986, Rummler) ou la disponibilité temporelle (CJCE, 17 octobre 1989, Danfoss) peuvent entrer en ligne de compte dans l'évaluation de la valeur du travail afin que ces critères ne soient plus surdimensionnés dans les classifications professionnelles au détriment des femmes.

Cependant, en prenant pourtant le même motif, un arrêt de 2000, n'apprécie pas la preuve apportée de la même manière en raison de la justification donnée par l'employeur. Cet arrêt de la Cour de Cassation du 19 décembre 2000 portait sur la discrimination sexuelle notamment en matière de salaire. Dans une entreprise de photographie, à Tarbes, une différence de traitement a été constatée parmi les 23 opérateurs du laboratoire : les hommes étaient rémunérés au coefficient 175 contre 160 pour les femmes. L'employeur expliqua cette différence par des tâches moins qualifiées pour les femmes. Pour le juge, « *leurs fonctions réelles sont de valeur égale à celles des hommes, l'apport de nouvelles techniques ayant pour effet de rendre les*

différents postes sur machine d'une technicité équivalente °». La Cour de Cassation condamna l'employeur.

Un exemple de cas de dérogation

Depuis la transposition de la Directive 2006/54/CE une disposition, un critère ou une pratique susceptible d'entraîner un désavantage particulier pour une personne par rapport à d'autres personnes ne constitue pas une discrimination si elle satisfait à un «° double test °» constitué de deux critères cumulatifs :

- qu'elle soit objectivement justifiée par un but légitime ;
- que les moyens pour réaliser ce but soient nécessaires et appropriés.

L'État membre doit avoir prévu les doubles tests en informant la Commission des résultats.

L'arrêt de la CJCE, *Angela Maria Sirdar vs. The Army Board*, en date du 26 octobre 1999, mentionne que les décisions prises par les États membres en matière d'accès à l'emploi, de formation professionnelle et de conditions de travail dans les forces armées, dans le but d'assurer l'efficacité au combat, ne sont pas, de manière générale, en dehors du champ d'application du droit de l'Union européenne.

En l'espèce, l'exclusion des femmes des Royal Marines peut être justifiée, en vertu de l'article 2, paragraphe 2, de la Directive 76/207/CEE «° *en raison de la nature et des conditions de l'exercice des activités en cause* °».

I.2.2. Les cas marquants dans la jurisprudence

La jurisprudence française est très riche, nous n'allons présenter que quelques cas susceptibles d'illustrer nos propos.

I.2.2.i. Discrimination pour cause de transsexualité

Le droit européen prévoit dans ses directives que l'égalité de traitement entre les hommes et les femmes est une notion qui s'étend afin de couvrir les cas où le traitement discriminatoire est lié au «° *sexe* °», permettant ainsi une certaine protection de l'identité de genre.

Cette notion de transsexualité regroupe donc les personnes ayant subi une opération chirurgicale de conversion sexuelle (transsexuels) mais également les travestis ou les personnes qui adoptent une manière de parler ou de se maquiller associée normalement aux personnes du sexe opposé.

Un arrêt de la CJCE en date du 30 avril 1996 dans l'affaire *P. vs. S et Cornwall County Council* admet que la notion de «° *sexe* °» définie dans les Directives relatives à la non-discrimination

s'étend à la discrimination exercée contre une personne qui «^o a l'intention de subir ou qui a subi une conversion sexuelle ^o».

1.2.2. ii. Discrimination pour cause de maternité

Dans le cadre de la maternité, même si la loi est stricte, l'appréciation de la preuve diverge.

En 1995, le juge de la Cour de Cassation va interroger le juge européen. Pour ce dernier «^o une femme... (qui) s'est vue privée... de pouvoir profiter d'une promotion... à cause d'une absence pour congé de maternité est discriminée ^o ». En effet, dire que la même règle s'applique pour tous, quelle que soit la raison de l'absence, «^o constitue une discrimination fondée directement sur le sexe ^o», dans la mesure où seules les femmes à l'époque pouvaient s'absenter pour un congé maternité. Ne pas tenir compte de la différence constitue dès lors, en soi, une discrimination. C'est la conception de l'«^o égalité concrète ^o» qui sert ici le raisonnement.

En effet, la Cour de Cassation, dans un arrêt de 1998, a pour la première fois affirmé qu'une clause d'une convention collective doit être écartée en raison d'un effet discriminatoire en matière sexuelle.

De plus, l'arrêt Paquay en date du 11 octobre 2007 mentionne que «^o l'article 10 de la Directive 92/85/CEE du Conseil, du 19 octobre 1992, concernant la mise en œuvre de mesures visant à promouvoir l'amélioration de la sécurité et de la santé des travailleuses enceintes, accouchées ou allaitantes au travail (...), doit être interprété en ce sens qu'il interdit non seulement de notifier une décision de licenciement en raison de la grossesse et/ou de la naissance d'un enfant pendant la période de protection visée au paragraphe 1 de cet article, mais également de prendre des mesures préparatoires à une telle décision avant l'échéance de cette période. ^o»

«^o Une décision de licenciement en raison de la grossesse et/ou de la naissance d'un enfant est contraire aux articles 2, paragraphe 1, et 5, paragraphe 1, de la Directive 76/207/CEE du Conseil, du 9 février 1976, quel que soit le moment où cette décision de licenciement est notifiée et même si elle est notifiée après la fin de la période de protection prévue à l'article 10 de la Directive 92/856. ^o»

1.2.3. Discrimination en raison du sexe

La loi prévoit une nullité pour les actes contraires à la prise en compte du sexe sous réserve des cas où «^o l'appartenance à l'un ou l'autre sexe répond à une exigence professionnelle essentielle et déterminante et pour autant que l'objectif soit légitime et l'exigence proportionnée^o».

Un arrêt en date 11 Janvier 2012 de la Chambre sociale de la Cour de Cassation énonce une annulation pour discrimination sexiste du licenciement d'un salarié qui portait des boucles d'oreilles considérées par l'employeur comme un ornement féminin. En l'occurrence, dans sa lettre de licenciement, l'employeur précisait que « *votre statut au service de la clientèle ne nous permettait pas de tolérer le port de boucle d'oreille sur l'homme que vous êtes* ». Cela constituait donc un licenciement discriminatoire en raison de son sexe. Un arrêt de la Cour de Cassation du 6 Juin 2012 (n°10-21489, Bull. civ., n°168) portant sur l'apparence physique liée au sexe vient préciser : « *mais attendu qu'une discrimination indirecte en raison du sexe est constituée dans le cas où une disposition, un critère ou une pratique apparemment neutre est susceptible d'entraîner un désavantage particulier pour des personnes d'un sexe donné par rapport à d'autres personnes, à moins que cette disposition, ce critère ou cette pratique ne soit objectivement justifié par un objectif légitime et que les moyens de réaliser cet objectif soient appropriés et nécessaires ; qu'une telle discrimination est caractérisée lorsque la mesure affecte une proportion nettement plus élevée de personnes d'un sexe* ».

En conclusion on remarque que la liste de critères retenus dans la loi est comprise comme limitative, ce qui semble peu compatible avec le droit international.

En l'occurrence, l'article 26 du Pacte international portant sur les droits civils et politiques du 16 décembre 1966 est non limitatif. Cependant, cet article est international, son autorité est donc supérieure à la norme française. Son application devrait, en toute logique, s'appliquer avant le droit pénal français.

De même, l'article 81 de la charte des droits fondamentaux de l'Union Européenne est applicable depuis le traité de Lisbonne et a une liste également non limitative.

De plus, l'absence de limitation est le seul moyen d'agencer tous les critères de différenciation et de permettre une meilleure application dans les juridictions nationales.

Après avoir étudié les discriminations telles qu'elles sont définies en droit européen et en droit français, nous allons aborder les discriminations au travail liées au sexe.

I.2.4. L'intention discriminatoire :

I.2.4.1. En droit français

Selon le droit français, il n'est pas nécessaire de démontrer l'intention discriminatoire mais de démontrer les effets de la discrimination dans les faits.

Sur le plan pénal il apparaît que le motif discriminatoire est pertinent en raison de la formulation du code « en raison de ». Ainsi, en droit civil et administratif la loi prévoit que, si l'employeur

ne démontre pas l'absence de discrimination, il n'est pas utile de démontrer en plus l'intention de discriminer.

1.2.4.2. En droit européen

Le droit européen nous précise ce principe d'intention discriminatoire, notamment dans l'arrêt de la CEDH (grande chambre) du 13 Novembre 2007, D.H. et a. contre Rép. Tchèque (n° 57325/00) « *par le passé, la cour a déjà admis qu'une différence de traitement pouvait aussi consister en l'effet préjudiciable disproportionné d'une politique ou d'une mesure qui, bien que formulée de manière neutre, a un effet discriminatoire sur un groupe (...) une telle situation s'analyse en une « discrimination indirecte » qui n'exige pas nécessairement qu'il y ait une intention discriminatoire* ».

1.2.5. Le principe d'égalité de traitement.

Le principe d'égalité de traitement a une vocation universelle et fait partie du bloc de constitutionnalité. Il est affirmé dans la Déclaration des droits de l'homme et du citoyen ainsi que dans le Préambule de la Constitution et dans la Constitution de 1958. Nous l'aborderons en droit français puis en droit européen. La législation sera illustrée par des arrêts qui ont permis d'effectuer des avancées notables en matière d'égalité, comme le fait que l'absence d'égalité au travail est désormais considérée comme une violence.

1.2.5.1. En droit français

Le Préambule de la Constitution de 1946 reconnaît l'application du principe d'égalité et l'article 3 du préambule de la constitution garantit aux femmes et aux hommes les mêmes droits, quel que soit le domaine considéré (salaire, droit au mariage, droit à la propriété...). L'égalité de traitement est l'un des domaines qui a fait très logiquement irruption dans les organisations.

La convention érigée par l'Organisation International du Travail-OIT le 29 juin 1951 pose le principe d'égalité de rémunération entre la main-d'œuvre masculine et la main-d'œuvre féminine pour un travail de valeur égale.

La lutte pour l'égalité s'est donc vue appliquée aux conditions salariales et les inégalités de traitement ont été identifiées et combattues afin d'abolir les formes de discrimination connues. Cette obligation de parité et d'égalité professionnelle pèse sur l'employeur sous la forme « travail égal, salaire égal ». Ainsi l'article L 3221-2 du Code de travail précise que « *Tout*

employeur assure, pour un même travail ou pour un travail de valeur égale, l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes. ». Dans l'arrêt Ponsolle (Soc., 29 octobre 1996, Bull. n° 359) la Cour de Cassation a énoncé que le principe de l'égalité des rémunérations, évoqué aux articles L 133-5 et L 136-2 du Code du travail, devait recevoir application à l'égard de tous les salariés placés dans une situation identique. La chambre sociale a ajouté (18 mai 1999, Bull. n° 213), à propos d'indemnités de repas, qu'une différence de traitement n'est pas discriminatoire lorsque l'attribution d'un avantage est subordonné à des conditions qui s'appliquent à tous les salariés sans distinction, puis elle posera une condition de transparence, en exigeant que les conditions d'attribution d'un avantage soient préalablement définies et contrôlables (Soc., 18 janvier 2000, Bull. n° 25, à propos de l'attribution de bons d'achat au personnel, à l'occasion d'un concours interne).

La Cour de Cassation (Cass. Soc. 16 février 2012, n°10-21864) a précisé que « la seule différence de statut juridique » autrement dit agents de droit public et salariés, ne permet pas d'établir une différence de rémunération entre les individus qui effectuent le même travail, sauf si cette différence de rémunération résulte de l'application de règles de droit public. Ainsi, la Cour de Cassation (Cass. Soc. 15 mai 2007, n° 05-42894) admet une différence de traitement si elle repose sur des raisons objectives dont le juge doit contrôler la réalité et la pertinence.

Dans un arrêt de la Cour de Cassation en date du 04 octobre 2017(n° 17-17517 et n° 16518), la Haute juridiction dispose que « *les différences de traitement entre des salariés appartenant à la même entreprise mais à des établissements distincts, opérées par voie d'accords d'entreprise négociés et signés par les organisations syndicales représentatives au sein de l'entreprise, investies de la défense des droits et intérêts des salariés de l'ensemble de cette entreprise et à l'habilitation desquelles ces derniers participent directement par leur vote, sont présumées justifiées de sorte qu'il appartient à celui qui les conteste de démontrer qu'elles sont étrangères à toute considération de nature professionnelle.* ». L'admission de la différence de traitement des salariés par le juge apporte des précisions quant à l'égalité de traitement. Le juge stipule que le salaire doit être individualisé à condition qu'un accord collectif soit prévue dans l'entreprise. Néanmoins, ces différences doivent reposer sur des raisons objectives dont le juge peut contrôler la pertinence. Dans le cas contraire, tout salarié peut saisir le Conseil des prud'hommes afin d'obtenir réparation.

La charge de la preuve pèse sur l'individu qui invoque l'inégalité. L'atteinte au principe d'égalité de rémunération suppose que le salarié démontre qu'il se trouve dans une situation strictement identique à un autre salarié.

Un arrêt récent de la Cour de Cassation de la chambre sociale en date du 4 avril 2018 (n° 16-27.703) dispose qu'en cas de dénonciation d'une inégalité de traitement, le salarié doit démontrer qu'il se trouve dans une situation identique ou similaire au collègue auquel il se compare. Mais cette application du principe d'égalité ne concerne pas la seule rémunération du personnel et a vocation à s'étendre à tous les aspects de la relation de travail. C'est notamment au nom de l'égalité entre les salariés que la chambre sociale a considéré que, si un plan social pouvait contenir des mesures réservées à certains salariés plutôt qu'à d'autres, c'est à la condition que tous les salariés de l'entreprise placés dans une situation identique puissent bénéficier de l'avantage ainsi accordé et que les règles déterminant les conditions d'attribution de cet avantage soient préalablement définies et contrôlables (Soc. 10 juillet 2001, Bull. n° 255).

1.2.5.2. En droit de l'Union européenne

La directive 2000/78/CE du conseil en date du 27 Novembre 2000 permet la création d'un cadre général en faveur de l'égalité de traitement en matière d'emploi et de travail. Les articles 1 et 2, paragraphes 1 et 2 doivent être interprétés en ce sens : l'interdiction de discrimination directe n'est pas limitée aux seules personnes qui sont elles-mêmes handicapées. La décision de la Cour de Justice de la Communauté Européenne-CJCE (grande chambre, p. 1-05603), du 17 Juillet 2008, S. Coleman contre Attridge Law et Steve Law mentionne que lorsqu'un employeur traite un employé en situation de handicap de manière moins favorable qu'un autre alors qu'il ne le ferait pas si cet employé n'avait pas de handicap, un tel traitement est contraire à l'interdiction de discrimination directe énoncée à l'article 2.

La jurisprudence européenne a permis de faire avancer le droit français sur la méthode de vérification des inégalités, les règles probatoires à mettre en œuvre, les justifications possibles d'une différence de traitement et la question de la discrimination « positive ».

1.2.5.2.1. La méthode de vérification

La décision de la CJCE du 9 septembre 1999 dit arrêt *Krûger* (n° C 281/97) rappelle que l'article 119 du traité CE doit être interprété de sorte que « *l'exclusion par une convention collective des personnes exerçant des activités salariées comportant un horaire normal inférieur à quinze heures par semaine et une rémunération normale ne dépassant pas une fraction de la base mensuelle de référence et, à ce titre, exonérées de l'assurance sociale obligatoire du bénéfice d'une prime spéciale annuelle prévue par ladite convention collective qui s'applique indépendamment du sexe du travailleur, mais qui frappe en fait un*

pourcentage considérablement plus élevé de femmes que d'hommes, constitue une discrimination indirecte fondée sur le sexe. »

Dans un arrêt *Seymour-Smith*, du 9 février 1999 (n° C 167-97) le juge national put vérifier l'existence d'une discrimination indirecte en effectuant une comparaison globale de la situation des hommes et des femmes dans l'entreprise, au regard de l'avantage invoqué, rejoignant ainsi l'approche "statistique" ou par groupe de comparaison.

L'arrêt *Thibault* du 16 juillet 1998 (Bull. n° 392) considéra qu'une disposition conventionnelle en apparence neutre, qui supprimait toute notation des salariés pendant la durée d'une absence, pouvait avoir un effet discriminatoire à l'égard d'une salariée absente de l'entreprise en raison d'un congé de maternité et privée ainsi d'une possibilité de promotion professionnelle.

I.2.5.2.2. Les règles probatoires

Les discriminations indirectes entre les sexes ont été définies par la Cour de Justice, notamment dans un arrêt *Danfoss* en date du 17 octobre 1989 (n° 106/88) : s'il revient au demandeur de prouver l'existence d'une différence de traitement préjudiciable aux personnes de son sexe, il incombe à l'employeur de démontrer que la discrimination de fait ainsi mise en évidence repose sur des raisons objectives, proportionnées au but poursuivi et étrangères à toute discrimination prohibée. Cette position qui peut trouver un fondement dans l'application des principes généraux de la preuve, a été suivie par la chambre sociale de la Cour de Cassation, qui en a étendu les effets à toutes les formes d'inégalité de traitement entre les salariés, en particulier dans l'arrêt précité du 12 février 1997 et dans un arrêt plus récent du 28 novembre 2000 (Bull. n° 395). Cet arrêt de 2000 casse une décision qui avait retenu que l'attribution à une salariée d'une « prime de choix » moins élevée que celle accordée aux travailleurs masculins n'était pas nécessairement discriminatoire, bien que cette différence ne reposât pas sur des raisons objectives, au seul motif que la même inégalité de traitement pouvait être constatée entre les hommes employés dans l'entreprise. La loi du 16 novembre 2001 (n° 2001-1066) a repris ce régime probatoire, dans les articles L 122-45 et L 123-1 du Code du travail.

I.2.5.2.3. Les justifications possibles relatives aux discriminations indirectes

La CJCE dont la jurisprudence a été reprise par la directive de 2002, impose de justifier que cette inégalité repose sur une raison objective, étrangère à toute discrimination et que les moyens employés pour atteindre le but poursuivi sont à la fois appropriés et nécessaires.

Les arrêts de la Cour de Cassation renvoient à la nécessité d'une justification objective et étrangère à l'identité sexuelle. On peut citer un arrêt rendu en 1981 (Soc., 28 mars 1981, Bull.

n° 229) qui a admis que la pénibilité particulière du travail effectué par les hommes pouvait justifier une différence de traitement, position qui rejoint celle de la Cour de Justice de l'arrêt *Rummler* du 1^{er} juillet 1986 (237/85). De même, dans un arrêt plus récent en date du 21 mars 2000 (Bull. n° 110), le juge renvoie dans le motif de sa décision à un arrêt de la Cour de Justice du 16 septembre 1999, rendu sur une question préjudicielle posée dans une situation identique. La Cour a retenu que les désavantages subis par les femmes partant en congé de maternité, du fait de leur éloignement de l'entreprise, rendaient légitime le versement d'une allocation forfaitaire dont les hommes étaient exclus.

Il est enfin utile de rappeler que, pour assurer la protection de la salariée qui dénonce une discrimination, la chambre sociale, appliquant l'article L 123-5 du Code du travail, a considéré que, dès lors qu'un licenciement prononcé après une action en justice de la salariée fondée sur l'égalité professionnelle était jugé dépourvu de cause réelle et sérieuse, sa nullité devait être constatée, sans qu'il y ait à vérifier l'existence d'un lien causal entre cette action et la rupture du contrat de travail (28 novembre 2000, Bull. n° 395 ; Rapport 2000, p. 338).

I.2.5.2.4. La discrimination positive

La directive 76/207, dans un article 2 § 4, autorisait les Etats membres à mettre en œuvre des mesures destinées à éliminer ou réduire des inégalités de fait entre les sexes. Cette possibilité est désormais ouverte par l'article 141 § 4 du Traité CE, auquel renvoie la dernière directive du 23 septembre 2002 (2002/73/CE). Cependant, pour la Cour de Justice, la volonté du législateur de mettre fin, par des mesures positives, à une situation désavantageant les femmes, n'autorise l'attribution de droits particuliers à ces dernières que dans la mesure où les hommes ne pourraient pas en disposer, de sorte que la France a été condamnée pour avoir maintenu dans la loi du 13 juillet 1983 les effets des dispositions conventionnelles antérieures accordant aux femmes des droits spécifiques, indépendants de leur condition et de leur situation (arrêt *Commission/France*, du 25 octobre 1988, n° 312/86). Suivant cette approche et faisant référence à l'article 119 du Traité CEE, la Chambre sociale a retenu le 27 février 1991 (Bull. n° 101) que ne pouvait produire effet la clause d'un protocole d'accord qui réservait aux seules salariées mères de famille le bénéfice d'une prime de crèche, quelles que soient les charges supportées à ce titre par les pères de famille.

I.2.6. La distinction entre égalité et discrimination en droit

Selon Miné (2019), il existe une certaine confusion entre les concepts d'égalité, d'égalité de traitement et de discrimination. L'égalité renvoie « *au principe général d'égalité et au principe d'égalité de traitement* », tandis que la discrimination est une « *rupture de l'égalité en droit pour un motif prohibé* ». Dans un rapport de 2008 nommé « Discriminations et règles d'égalité du point de vue de leurs fondements », la Cour de Cassation écrit que « *la prohibition des discriminations apparaît comme la traduction juridique d'une conception de l'homme appréhendé en lui-même et pour lui-même. Les règles d'égalité, en revanche, se rattachent à une conception des rapports sociaux entre les individus ou les groupes.* ». Cette distinction fera l'objet des paragraphes suivants.

1.2.6.1. En droit interne

En droit français, le principe d'égalité de traitement serait une déclinaison particulière du principe d'égalité (Miné, 2019). Cela signifierait que dans un périmètre prédéfini tous les membres appartenant à une même organisation doivent être traités de la même façon, lorsqu'ils sont dans une situation identique.

1.2.6.2. En droit européen

En droit européen, le concept d'égalité de traitement est « *l'absence de toute discrimination directe ou indirecte* ». Ici l'égalité de traitement et la non-discrimination sont donc synonymes et, selon le rapport de 2008 de la Cour de Cassation, « *pour le droit communautaire (...), la prohibition des discriminations est la conséquence d'un principe d'égalité de traitement. (...) le droit communautaire se caractérise donc par une indistinction des notions* ».

1.2.6.3. La jurisprudence

La chambre sociale de la Cour de Cassation, dans un arrêt du 27 octobre 1999 (n°98-40.769), stipule qu'une « *différence de traitement entre les salariés d'une même entreprise ne constitue pas une discrimination illicite au sens de l'article L.122-45 du Code du travail* ». La discrimination est une atteinte directe aux droits de l'homme ; un salarié peut donc être discriminé même s'il est le seul dans sa situation. Par exemple, Dockes et Jeammaud (2004) considèrent qu'un « *salarié isolé peut être victime d'une discrimination à raison de son sexe ou de ses convictions politiques* ». La comparaison serait alors un outil pouvant servir de preuve et non le seul mode de preuves à la disposition des victimes.

I.3. Les agressions comportementales

Dans les agressions comportementales, on peut citer le chantage, la séquestration mais aussi le harcèlement moral

I.3.1. Le chantage

L'article 312-10 du Code pénal dispose que :

« Le chantage est le fait d'obtenir, en menaçant de révéler ou d'imputer des faits de nature à porter atteinte à l'honneur ou à la considération, soit une signature, un engagement ou une renonciation, soit la révélation d'un secret, soit la remise de fonds, de valeurs ou d'un bien quelconque ».

Ainsi, selon le Code pénal, pour que le délit de chantage soit constitué, il nécessite :

« - l'emploi d'un moyen tel que la menace de révéler ou d'imputer des faits portant atteinte à l'honneur ou à la considération.

- une menace écrite ou verbale, adressée à la victime ou bien à un tiers.

- une menace antérieure à la révélation. Mais le délit peut être aussi constitué lorsque les faits ont déjà été révélés à faible échelle, sont tombés dans l'oubli, ou enfin s'il ne leur a été initialement porté aucun crédit.

- une révélation qui doit porter sur des faits précis et qui ne permettent pas d'avoir de doute sur la réalité des faits que le « maître chanteur » menace de révéler. Peu importe que le fait soit exact ou faux.

- cette révélation doit porter sur des faits de nature à porter atteinte à l'honneur ou à la considération. Il importe peu que le fait soit exact ou non du moment qu'il est de nature à porter atteinte à réputation, la probité, à la position sociale ou l'e-réputation de la victime. S'agissant des menaces de violence en cas de non-paiement de sommes d'argent, elles ne sont pas constitutives de chantage au sens du Code pénal mais de tentatives d'extorsion de fonds ou de menaces de violences contre une personne ou ses biens en fonction des situations.

- La poursuite d'un but tendant en l'obtention d'une signature, d'un engagement, d'une renonciation, la révélation d'un secret, la remise de fonds, de valeurs ou d'un bien quelconque. S'agissant de la remise de fonds, il peu importe que le montant soit déterminé ou non.

- enfin une intention coupable, France la volonté ou la conscience d'utiliser des menaces illégitimes pour obtenir la remise indue d'une chose. Ainsi, il n'y aura pas d'intention coupable et donc de chantage lorsque qu'une victime demande le versement d'une somme d'argent

contre renonciation à sa plainte en guise de transaction ou lorsque la menace est de recourir aux voies légales pour obtenir le paiement de sa dette. »

I.3.2. La séquestration

Les affaires de séquestration sont jugées par les Cours d'assises.

La séquestration désigne l'acte de retenir une personne enfermée contre sa volonté et de manière illégale dans un lieu quelconque, en utilisant les menaces, la violence ou la ruse. La séquestration porte atteinte à l'un des droits fondamentaux de la personne humaine : la liberté de circulation, d'aller et de venir.

Dans le système juridique français, la séquestration est assimilée à un crime, passible de peines de prison. Pour qu'il y ait séquestration, il faut que l'auteur de l'acte ait agi avec la volonté délibérée de priver la personne de la liberté d'aller et de venir et en toute conscience.

A titre illustratif nous pouvons citer la séquestration du directeur et du DRH de Goodyear durant deux jours par des salariés qui ont vu leur responsabilité engagée. Les peines prononcées contre ces derniers allèrent de 2 mois à 1 an d'emprisonnement avec sursis. (Cour de Cassation, chambre criminelle, 24 Janvier 2018, N°17-80.940).

I.3.3. Le harcèlement moral au travail

I.3.3. i. Selon le droit de l'Union européenne

Le droit européen considère le harcèlement comme découlant d'une forme de discrimination. En l'occurrence, lorsqu'un comportement indésirable fondé sur la race, l'origine ethnique, l'orientation sexuelle, la religion, les convictions, le handicap ou l'âge, se manifeste et a pour objet ou pour effet de porter atteinte à la dignité d'une personne et de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant, il constitue un harcèlement moral.

I.3.3. ii. En droit français :

Cependant, selon la législation française, le harcèlement moral est défini comme étant des « *agissements répétés qui ont pour objet ou pour effet une dégradation des conditions de travail susceptible de porter atteinte aux droits du salarié, à sa dignité, d'altérer sa santé physique ou mentale ou de compromettre son avenir professionnel* » (Article L1152-1 du Code du travail). Il se réfère aux conséquences sur les conditions de travail de la victime puisqu'il nécessite une dégradation des conditions de travail du salarié qui soit susceptible :

- soit de porter atteinte à ses droits et à sa dignité ;

- soit d'altérer sa santé physique ou mentale ;
- soit de compromettre son avenir professionnel.

D'après le Code du travail, le harcèlement moral n'a pas besoin d'intention pour être répréhensible (Cass. Soc. 10 novembre 2009, n° 08-41.497, Bull. civ. V, n°248). Il se rattache à l'obligation de sécurité de l'employeur (Cass. Soc. 21 juin 2006 ; Bull. civ. V, n° 223).

1.3.3.iii. La jurisprudence

La jurisprudence sur la question est marquée par un arrêt de la Cour de Cassation, (chambre sociale, le 26/05/2010, cassation partielle) qui pose un attendu de principe «*° les faits constitutifs de harcèlement moral peuvent se dérouler sur une brève période °*».

Cet attendu démontre que si un salarié peut produire des documents médicaux relatifs à une altération de son état de santé (arrêt de travail, traitement pour dépression, etc) et prouve que des agissements qualifiables de harcèlement moral (rétrogradation, menaces ou propos dégradants) ont été commis par son employeur, la demande de dommages et intérêts pour harcèlement moral est fondée et justifiée et ce, peu importe la durée de ces faits.

Un arrêt de la Cour de Cassation du 16 Mai 2018 (n° 16-19527) indique que la charge de la preuve d'un harcèlement moral ne pèse pas sur le salarié.

1.3.3.iiii. Le harcèlement moral institutionnel énoncé dans la décision France Télécom

Le 20 Décembre 2019, la chambre correctionnelle du Tribunal de Grande Instance de Paris reconnaît le harcèlement moral institutionnel. En effet, les juges concluent qu'une politique d'entreprise ayant pour objet de déstabiliser les travailleurs et de créer un climat anxiogène est constitutif de harcèlement moral.

La cour remet l'homme au centre des préoccupations en considérant que l'organisation du travail et le rythme de travail doivent être adaptés à l'homme et en constatant la dimension collective du délit qui crée un «*° climat anxiogène °*» «*° ayant pour objet une dégradation des conditions de travail en forçant les agents au départ ou à la mobilité au-delà d'un usage normal du pouvoir de direction °*». La performance et les besoins économiques de l'organisation ne saurait pallier les besoins humains. Les juges imputent la responsabilité des méthodes de direction «*° l'encadrant étant lui-même menacé de sanctions en cas de résistance contre les missions qui lui étaient assignées ou récompensé financièrement en cas d'objectif atteint, a répercuté cette pression dans l'exercice de son pouvoir de gestion et de surveillance devenu potentiellement arbitraire par une intensification des incitations à la mobilité, par des*

mutations forcées, par l'inflation des contrôles, créant par la même un climat anxieux dans le quotidien de tous les agents ».

Ainsi, le harcèlement institutionnel se caractérise par :

- a) une forte pression sur la totalité des travailleurs, tout niveau hiérarchique confondu
- b) un prévisionnel de départ de 22 000 salariés
- c) l'instauration d'un climat anxieux

Le grand groupe a été condamné à 75 000 euros d'amende, soit, la peine maximale.

Une amende de 15 000 euros a été donnée aux ex dirigeants du groupe ainsi que 1 an de prison pour Didier Lombard, PDG de l'entreprise de 2005 à 2010, période des faits.

I.4. Les agressions physiques

Elles peuvent aller de la violence légère à l'homicide.

I.4.1. Les violences légères

Les violences sont dites légères lorsqu'elles n'entraînent aucune incapacité totale de travail.

Leurs auteurs encourent une amende de 750 € ainsi que des peines complémentaires telles que :

- la suspension du permis de conduire, pour une durée de 3 ans au plus, pouvant être limitée à la conduite en dehors de l'activité professionnelle ;
- l'interdiction de détenir ou de porter, pour une durée de 3 ans au plus, une arme soumise à autorisation ;
- la confiscation d'une ou de plusieurs armes dont le condamné est propriétaire ou dont il a la libre disposition ;
- le retrait du permis de chasser, avec interdiction de solliciter la délivrance d'un nouveau permis pendant trois ans au plus ;
- la confiscation de la chose qui a servi ou était destinée à commettre l'infraction ou de la chose qui en est le produit.

Cependant, lorsque les violences ont entraîné une incapacité totale de travail inférieure ou égale à 8 jours, la peine d'amende est portée à un montant allant de 1.500 € à 3.000 € avec les peines complémentaires précitées ou un travail d'intérêt général d'une durée de 20 à 120 heures.

La récidive dans un délai d'un an suivant l'infraction initiale est punie d'une amende de 3.000 €.

I.4.2. Les coups et blessures volontaires

Les coups et blessures volontaires correspondent en droit à tout acte impliquant un contact brutal avec la victime, et tenant compte de l'intention de nuire.

La violence physique peut entraîner des dommages corporels causés de manière volontaire. Pour que l'on puisse parler de volonté de l'auteur, il faut que cet auteur ait eu la volonté délibérée de commettre des dommages, de manière préméditée ou non.

I.4.3. L'homicide :

I.4.3.i. L'homicide volontaire

L'article 221-1 du Code pénal dispose que « *Le fait de donner volontairement la mort à autrui constitue un meurtre. Il est puni de trente ans de réclusion criminelle.* »

Selon un article paru dans la presse sur le Site SLATE du 9 septembre 2018 et s'appuyant sur les statistiques fournies par le Bureau of Labor Statistics lié au Département du Travail aux États-Unis, « *les homicides constituent la troisième cause de mort sur le lieu de travail* ». Le journaliste René Chun dénonce les « *crimes en col rouge* » et précise que « *la découverte d'une magouille de plus ou moins grande envergure peut déboucher sur une impasse et amener l'une des personnes prises la main dans le sac à commettre l'irréparable* ».

I.4.3. ii. L'homicide involontaire

L'homicide involontaire correspond à des violences ayant entraîné la mort sans intention de la donner. Ces violences constituent un crime dont la peine encourue est la réclusion criminelle pour une durée qui peut aller jusqu'à 15 ans.

La différence entre les violences ayant entraîné la mort sans intention de la donner et l'homicide réside dans la volonté de tuer. L'intention peut dépendre de la nature des coups qui ont été portés.

I.5. La jurisprudence française de la violence au travail

Une décision rendue le 26 mai 2016 (Cour de Cassation, chambre sociale 26 mai 2016, n° 14–15.566) concernant un cas de violence physique entre salariés laissait penser que l'obligation de sécurité demeurait même lorsque l'employeur avait pris des mesures pour faire cesser les agissements.

Mais un arrêt plus récent (*Cour de Cassation, chambre sociale, 1^{er} février 2017, n° 15–24.166*) stipule que « *l'employeur ne manque pas à son obligation de sécurité en cas de violence au travail causée par un salarié alors qu'il ne pouvait anticiper un tel risque et qu'il était personnellement intervenu pour faire cesser l'altercation* ». En l'espèce, la Cour de Cassation vient atténuer la responsabilité de l'employeur en cas de violences physiques ou morales subies par un salarié du fait d'un de ses collègues. Dans les faits, le salarié avait eu un comportement violent, caractérisé par une agression à l'encontre d'un collègue. La victime n'aurait fait que répliquer aux coups portés contre elle. La Cour de Cassation a considéré que, d'une part, l'employeur ne pouvait anticiper un tel risque, aucun antécédent n'existait entre les deux protagonistes et, d'autre part, que l'employeur était personnellement intervenu pour faire cesser l'altercation.

La Cour de Cassation fait ici application de l'adage « *nul ne peut se prévaloir de sa propre turpitude...* » soit de son propre comportement violent. En effet, le salarié ne peut reprocher à son employeur une violation de son obligation de sécurité de moyen renforcée, alors qu'il a lui-même créé les conditions de son insécurité.

II. La violence sexuelle au travail

La violence sexuelle au travail comprend à la fois l'exhibition sexuelle, la captation et la diffusions d'image, le harcèlement sexuel, l'agression sexuelle et le viol.

II.1. L'exhibition sexuelle

Elle correspond aux diffusions de messages contraires à la décence et à la pornographie.

II.1.2. Diffusions de messages contraires à la décence

D'après l'article 222-32 du Code pénal : « *L'exhibition sexuelle imposée à la vue d'autrui dans un lieu accessible au regard du public est punie d'un an d'emprisonnement et de 15 000 euros d'amende* ».

La jurisprudence estime que deux éléments constitutifs doivent être obligatoirement constatés par le juge pour que l'individu soit condamné pour exhibition sexuelle : l'exhibition sexuelle doit être faite en public et la personne doit avoir conscience d'offenser la pudeur d'autrui.

L'attitude impudique doit, depuis un arrêt de la Cour de Cassation de 2006, inclure un élément de nudité corporelle et ne peut se limiter à des propos grossiers ou des gestes vulgaires (Cour de Cassation, chambre criminelle, 4 Janvier 2006), décision n° 05-80.960).

Un arrêt récent de la chambre criminelle de la Cour de Cassation en date du 10 Janvier 2018 définit l'exhibition sexuelle. Dans les faits, une Femen avait dévoilé sa poitrine dans le musée Grévin dans un but politique, puisqu'elle avait écrit sur son buste « kill putin ». Elle a par la suite fait tomber à terre la statue du président russe en déclarant « Fuck dictator ». Après ne pas avoir convaincu les juges du fond et avoir été condamnée par le tribunal correctionnel de Paris, la Femen fait appel. La cour d'appel de Paris dans un arrêt en date du 12 Janvier 2017 maintiendra l'amende pour le dommage infligé à la statue mais relaxera la Femen pour l'exhibition sexuelle en justifiant que « *le délit d'exhibition sexuelle ne saurait être constitué en dehors de tout élément intentionnel de nature sexuelle* ». Selon eux « *il n'y a pas lieu de condamner Mme Z.Y. pour l'utilisation de sa poitrine dénudée (...) à des fins de manifestation d'une expression en dehors de toute connotation sexuelle* ».

Un pourvoi en cassation est formé. Le juge de la Cour de Cassation dans un arrêt du 10 Janvier 2018 reprend la jurisprudence traditionnelle et condamne la Femen en vertu de l'arrêt du tribunal correctionnel de Lille du 23 Mars 2016 qui relaxa trois Femen qui s'étaient jetées les seins nues contre le véhicule de Dominique Strauss-Kahn. A contrario, la cour d'appel de Paris, dans une décision du 15 Février 2017, condamne une Femen qui, les seins dénudés, avait « *mimé un simulacre d'avortement de l'enfant Jésus avec des morceaux de foie de veau devant l'autel de l'église de la Madeleine* ».

L'arrêt de 2018 vient donc mettre de l'ordre dans une jurisprudence non constante, en démontrant que le motif de l'exhibition sexuelle n'est pas à prendre en considération.

II.1.3. La pornographie

Selon l'article 227-24 al 1 du Code pénal : « *Le fait de fabriquer, de transporter, de diffuser par quelque moyen que ce soit et quel qu'en soit le support un message à caractère violent ou pornographique ou de nature à porter gravement atteinte à la dignité humaine, soit de faire commerce d'un tel message, est puni de trois ans d'emprisonnement et de 75 000 euros d'amende lorsque ce message est susceptible d'être vu ou perçu par un mineur.* ». L'article R624-2 du Code pénal précise que « *Le fait de diffuser sur la voie publique ou dans des lieux publics des messages contraires à la décence est puni de l'amende prévue pour les contraventions de la 4e classe. Est puni de la même peine le fait, sans demande préalable du destinataire, d'envoyer ou de distribuer à domicile de tels messages* ».

Il est important de préciser que, selon la jurisprudence, la notion de « décence » doit être appréciée par les juges du fond au regard des mœurs actuelles.

Nous pouvons citer à titre illustratif la diffusion sur la messagerie de travail de courriels à caractère pornographique.

Un arrêt de la Cour de Cassation du 13 Juillet 2017 (n° 16-12493) considère que la matérialité et la faute reprochée à un salarié est démontrée par le comportement « *insistant, évolutif puis violemment agressif par l'envoi d'un message pornographique, insultant, dégradant et d'un effet préjudiciable sur le destinataire, est de nature à caractériser un harcèlement sexuel* ». La Cour énonce donc que de tels agissements peuvent justifier un licenciement pour faute grave du travailleur même si l'employeur n'a pas fait de mise à pieds préalable.

II.1.4. La captation d'images et la diffusions d'images

Selon l'article 226-1 du Code pénal : « *[Est puni] le fait, au moyen d'un procédé quelconque, de porter volontairement atteinte à l'intimité de la vie privée d'autrui :*

- *en captant, enregistrant ou transmettant, sans le consentement de leur auteur, des paroles prononcées à titre privé ou confidentiel ;*

- *en fixant, enregistrant ou transmettant, sans le consentement de celle-ci, l'image d'une personne se trouvant dans un lieu privé. »*

La peine maximale encourue est d'un an d'emprisonnement et de 45 000 € d'amende.

Nous pouvons prendre à titre d'exemple la prise de photographies dans les toilettes ou la réalisation et la diffusion de montages à caractère sexuel.

II.1.5. Le harcèlement sexuel au travail

Le harcèlement sexuel est caractérisé par des propos obscènes ou par l'envoi de messages à connotation sexuelle. Il sera abordé tout d'abord à travers le droit européen qui, rappelons-le, est supérieur au droit national, puis à travers le droit français.

II.1.5.i. En droit international

Dans son *Accord collectif sur la prévention et le règlement des différends liés à un harcèlement* (2001)¹⁵, le BIT a fourni une définition du harcèlement sexuel applicable à l'ensemble de son personnel. Il s'agit de « *Toute conduite non désirée ou importune de nature sexuelle, sur un lieu de travail ou en relation avec le travail, qui fait qu'une personne protégée se sent humiliée, intimidée, pénalisée ou offensée. Le malaise engendré par l'acte ou la série d'actes peut être intentionnel ou non. Le harcèlement sexuel peut être un comportement sexuel coercitif adopté pour contrôler, influencer ou affecter le travail, la carrière ou le statut d'une personne protégée. Il peut aussi avoir cours lorsqu'une ou plusieurs personnes adoptent envers une personne protégée, quel que soit son niveau, un comportement injurieux ou humiliant fondé sur le sexe ou la sexualité de cette personne, même si cela n'a apparemment pas d'impact sur la carrière ou l'emploi de la personne protégée en cause. Le harcèlement sexuel peut prendre de nombreuses formes, et notamment :*

- (i) un contact physique délibéré et non sollicité ou une proximité physique indue ;*
- (ii) des remarques ou des gestes à connotation sexuelle répétés à propos du corps, de l'apparence ou du style de vie d'une personne protégée ;*
- (iii) des appels téléphoniques, des lettres ou des messages électroniques choquants*
- (iv) un harcèlement avec menaces ;*
- (v) le fait de montrer ou d'afficher des figures, bandes dessinées, dessins, photographies ou images d'internet sexuellement explicites ;*
- (vi) des questions ou insinuations concernant la vie privée d'une personne protégée ;*
- (vii) des invitations continuelles à des activités sociales après que la personne protégée ait signifié qu'elles étaient importunes ;*
- (viii) des plaisanteries ou des propositions sexuellement explicites. »*

II.1.5.ii. En droit européen

La directive de 2002/73/CE du Parlement européen et du Conseil du 23 septembre 2002 parle de harcèlement discriminatoire, lequel ne suppose pas de répétition. Par ailleurs, le harcèlement sexuel est défini par cette directive de 2002 comme étant une situation dans laquelle un comportement non désiré à connotation sexuelle, s'exprimant physiquement, verbalement ou non verbalement, survient avec pour objet ou pour effet de porter atteinte à la dignité d'une personne et, en particulier, de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant.

¹⁵ <https://www.ilo.org/public/french/staffun/info/bargaining/download/prevention.pdf>

L'article 2 cette directive européenne du 23 Septembre 2002 impose en effet aux États membres de l'UE la prohibition du harcèlement sexuel¹⁶. Selon cette définition aucune répétition n'est exigée.

Cette directive a été transposée dans une loi du 27 Mai 2008. Son article premier dispose : « *La discrimination inclut : Tout agissement (...) à connotation sexuelle, subi par une personne et ayant pour objet ou pour effet de porter atteinte à sa dignité ou de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant* ». Cet article ne mentionne pas la notion de répétition, c'est pourquoi il est important de regarder du côté de la jurisprudence.

II.1.5. iii. En droit français :

La loi du 2 novembre 1992 « *relative à l'abus d'autorité en matière sexuelle dans les relations de travail* », qui crée le premier délit de harcèlement sexuel, le définissait comme « *le fait de harceler autrui en usant d'ordres, de menaces ou de contraintes, dans le but d'obtenir des faveurs de nature sexuelle, par une personne abusant de l'autorité que lui confèrent ses fonctions* ». Le pluriel des modes opératoires (« ordres », « menaces » ou « contraintes ») laissait entrevoir qu'une répétition était requise. Il en va de même dans le texte issu de la loi du 17 juin 1998, qui y ajoute la notion de « pressions graves ». La notion de gravité laissait supposer aux juges la notion de répétition de l'acte. Sur le critère de répétition la loi du 17 janvier 2002 de « modernisation sociale », distingue entre le droit pénal et le droit du travail comme suit :

L'article 222-33 du Code pénal devient « *Le fait de harceler autrui dans le but d'obtenir des faveurs de nature sexuelle* » tandis que l'article L1153-1 du Code du travail « *interdit* » « *les agissements de harcèlement sexuel de toute personne dans le but d'obtenir des faveurs de nature sexuelle* ».

Plus précisément le Code du travail définit le harcèlement sexuel en son article L. 1153-1 promulgué par la loi du 8 Aout 2012 :

I- Le harcèlement sexuel est le fait d'imposer à une personne, de façon répétée, des propos ou comportements à connotation sexuelle qui soit portent atteinte à sa dignité en raison de leur caractère dégradant ou humiliant, soit créent à son encontre une situation intimidante, hostile ou offensante.

¹⁶ Le texte se trouve désormais dans la directive refonte 2006/54 relative à la mise en œuvre du principe de l'égalité des chances et de l'égalité de traitement entre hommes et femmes en matière d'emploi et de travail, JOUE L 204, 26.7.2006, p. 23.

II - Est assimilé au harcèlement sexuel le fait, même non répété, d'user de toute forme de pression grave dans le but réel ou apparent d'obtenir un acte de nature sexuelle, que celui-ci soit recherché au profit de l'auteur des faits ou au profit d'un tiers.

II.1.5.iii. La jurisprudence

En France, la première loi sur le harcèlement sexuel n'a été adoptée que le 22 Juillet 1992, par l'article 222-33 du Code Pénal. De plus, elle a été vivement critiquée pour son champ d'application trop restreint.

La loi de modernisation sociale du 17 Janvier 2002 apporte des améliorations à la loi préexistante. Les avancées législatives proposées sont néanmoins controversées et la loi reste peu appliquée. En l'occurrence, les chambres des cours de justice n'appliquent pas cette législation de manière homogène car elles l'interprètent de manière différente.

Gérard DUCRAY saisit le Conseil Constitutionnel d'une question prioritaire de constitutionnalité (QPC) posée par la Cour de Cassation le 29 Février 2012. Il avait été condamné en 2011 par la Cour d'Appel de Lyon (*CA Lyon, 4e Lyon ch., 15 mars 2011, Gérard Ducray c/ ministère public*) à trois mois de prison avec sursis et 5 000 € d'amende, pour avoir eu un «*comportement délictuel*» à l'encontre de trois femmes fonctionnaires territoriales. Le 4 Mai 2012 un revirement brutal se produit, le Conseil Constitutionnel abrogeant la loi sur le harcèlement sexuel avec effet immédiat et laissant alors un vide juridique qui a permis que la sanction à l'encontre de Monsieur Ducray reste inappliquée puisque la loi a été supprimée avec rétroactivité.

La loi du 6 août 2012 est venue offrir une nouvelle définition du harcèlement sexuel dans le Code pénal, le Code du travail et la loi du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires.

Depuis, la jurisprudence française n'est toujours pas claire, la qualification et l'appréciation des faisceaux de preuves sont appréciées différemment selon les cours de justice, ce qui laisse planer une certaine incertitude jurisprudentielle.

Ainsi, le conseil des prud'hommes de Boulogne-Billancourt, dans une décision en date du 22 janvier 2015, a statué en faveur du défendeur au motif que la plaignante, même si elle apportait les preuves du harcèlement sexuel, s'appuyait sur les témoignages d'autres victimes de harcèlement sexuel qui n'ont pas porté plainte.

La cour d'appel de Limoges, dans un arrêt en date du 13 octobre 2015, dispose que Mme V. a bien été victime de harcèlement sexuel et «*que son licenciement est dépourvu de cause réelle et sérieuse d'une part, et abusif d'autre part*». Il condamne l'organisation.

Après avoir abordé l'application de la loi à travers des exemples jurisprudentiels, il semble important de pointer les difficultés rencontrées par les chambres de la Cour de Cassation et par le conseil des prud'hommes pour l'appréciation des modes de preuves.

Par l'arrêt du 17 mai 2017, la Cour de Cassation admet « *qu'un fait unique peut suffire à caractériser le harcèlement sexuel* », alors que la définition légale alors applicable en droit du travail requiert des actes répétés. Il s'agit ici d'un revirement de jurisprudence.

L'autre apport de cet arrêt, rendu sous la forme d'un attendu de principe, concerne l'aménagement de la charge de la preuve. En effet, en décidant qu'il résultait de la matérialité de l'acte unique invoqué « *que la salariée établissait un fait qui permettait de présumer l'existence d'un harcèlement sexuel* », la Cour de Cassation se place également à revers du droit positif.

Une enquête du Défenseur des droits datant de 2014 mentionne que 20% des femmes actives disent avoir été confrontées à une situation de harcèlement sexuel au cours de leur vie professionnelle. Selon cette même enquête, les manifestations les plus courantes sont les «*gestes et propos à connotation sexuelle sans le consentement de la personne*» ou encore «*l'environnement de travail tolérant des blagues à caractère sexuel*». Ce pourcentage important tempère la portée de la loi de 1982 et nous incite à analyser plus finement ces discriminations. Celles-ci seront définies selon leur caractère direct ou indirect et différenciées par la loi en majeure partie par l'intentionnalité de l'acte, avant d'être illustrées par des exemples juridiques extraits du droit européen et français.

II.2. L'agression sexuelle

Article 222-22 du Code pénal dit que : « *constitue une agression sexuelle toute atteinte sexuelle commise avec violence, contrainte, menace ou surprise* ».

Il s'agit des attouchements imposés sur le sexe ou sur des parties du corps considérées comme intimes et sexuelles : les fesses, les seins, les cuisses et la bouche (baisers forcés). Dans le cadre du travail, ces atteintes sexuelles sont le plus souvent commises par surprise ou sous la contrainte. Il est important de préciser que la contrainte au sens juridique du terme suppose l'existence d'une pression physique ou morale sur l'individu. Ainsi, citons à titre illustratif l'exemple d'un individu exerçant une agression sexuelle en usant de son autorité sur la victime.

La menace, quant à elle, peut s'apparenter à du chantage, la victime craint alors des représailles ou des conséquences délétères. Par exemple, une menace de mutation ou de renvoi.

Enfin, la surprise peut être illustrée par le fait de toucher les fesses d'une collègue concentrée sur son travail ou bien de l'embrasser au moment de lui faire la bise.

La loi prévoit des circonstances aggravantes :

- si l'auteur des agressions sexuelles « *abuse de l'autorité que lui confèrent ses fonctions* » (art 222-28 al.3 du Code pénal).
- si les agressions sont commises « *avec usage ou menace d'une arme* » (art 222-28 al.5 du Code pénal), ladite arme pouvant l'être « *par destination* » (outil, instrument médical, coupe-papier...).
- si la ou les victimes sont des personnes « *dont la particulière vulnérabilité (...) apparente ou connue de l'agresseur* » est liée à une infirmité, à une déficience physique ou psychique. C'est le cas notamment des salarié(e)s reconnu(e)s en qualité de travailleurs handicapés par la Commission des Droits et de l'Autonomie des personnes Handicapées-CDAPH.

L'Association européenne contre les Violences faites aux Femmes au Travail-AVFT donne des exemples d'agressions sexuelles commises par l'utilisation de :

- La surprise : « *Mains sur les fesses en arrivant par derrière* ».
- La contrainte, qui peut être de diverses natures : « *Main posée sur une cuisse lors d'un déplacement en voiture* ». Que la salariée conduite ou qu'elle soit passagère, il existe une contrainte spatiale utilisée par l'agresseur car elle ne peut ou peut difficilement s'échapper.

Le site de l'AVFT précise que « *le simple fait pour une personne d'être liée à un employeur par un contrat de travail la place dans une situation de dépendance et donc de contrainte économique qui est presque toujours intégrée dans la stratégie des agresseurs* ». Les attouchements peuvent aussi être imposés au moyen de menaces (menaces explicites sur l'emploi, sur une promotion, menaces de mutations, de refus de formations...) ou de la violence (hurlements visant à terroriser la victime, par exemple).

II.3. Le viol

Le viol est un crime défini et puni par le Code pénal. C'est donc la seule qualification de discriminations au travail liées au sexe qui n'est pas mentionnée dans le Code du travail.

Le viol est défini par le Code pénal à l'article 222-23 comme «^o *tout acte de pénétration sexuelle, de quelque nature qu'il soit, commis sur la personne d'autrui par violence, contrainte, menace ou surprise est un viol*^o».

II.3.1 Matérialité du viol

Selon cet article du Code pénal, la jurisprudence a retenu que la pénétration sexuelle pouvait être constituée par une pénétration buccale (chambre criminelle de la Cour de Cassation dans un arrêt du 22 Février 1984) ou anale (chambre criminelle dans un arrêt du 24 juin 1987).

Un arrêt de la chambre criminelle de la Cour de Cassation plus récent en date du 21 octobre 1998 stipule que l'élément matériel du viol n'est caractérisé « *que si l'auteur réalise l'acte de pénétration sexuelle sur la personne de la victime* » et dans ce cas précis, il s'agissait d'une femme qui a abusé de son autorité sur un jeune garçon pour lui imposer d'avoir des relations sexuelles avec elle.

II.3.2. Le défaut de consentement

On peut transposer cet arrêt dans le cadre du travail. En l'occurrence, le schéma le plus classique est celui de l'employeur (ou du supérieur hiérarchique) qui fait usage de son autorité pour agresser le ou la salarié victime. La loi demande que la victime ait manifestée clairement son non consentement et ne tient pas compte du fait que cette personne peut être tétanisée par la crainte de perdre son emploi ou de ne plus pouvoir payer ses factures, ou tout simplement par la peur. Le viol se trouve dans ce cas très difficile à prouver. C'est alors que l'appréciation des modes de preuves par le juge au cas par cas devient essentielle. Un arrêt de la chambre criminelle de la Cour de cassation du 25 juin 1857 énonce que le viol consiste dans le fait d'abuser d'un individu contre sa volonté. Dans ce cas, le défaut de consentement résulte de la violence physique ou morale exercée à son égard.

Les modes opératoires peuvent être multiples. Celui employé par l'auteur du viol est le même que pour le délit d'agression sexuelle. La différence réside dans l'acte de pénétration, dont il est précisé qu'il peut être «^o *de quelque nature qu'il soit* ^o».

II.3.3. Les sanctions

Selon l'article 222-23 du Code pénal, le viol est puni de quinze ans d'emprisonnement, et jusqu'à vingt ans en cas de circonstances aggravantes, comme lorsque les faits entraînent une infirmité permanente ou sont commis sur un mineur de moins de quinze ans.

Les circonstances aggravantes sont énoncées à l'article 222-24 :

1° Lorsqu'il a entraîné une mutilation ou une infirmité permanente ;

2° Lorsqu'il est commis sur un mineur de moins de quinze ans ;

3° Lorsqu'il est commis sur une personne dont la particulière vulnérabilité, due à son âge, à une maladie, à une infirmité, à une déficience physique ou psychique ou à un état de grossesse, est apparente ou connue de l'auteur ;

4° Lorsqu'il est commis par un ascendant ou par toute autre personne ayant sur la victime une autorité de droit ou de fait ;

5° Lorsqu'il est commis par une personne qui abuse de l'autorité que lui confèrent ses fonctions ;

6° Lorsqu'il est commis par plusieurs personnes agissant en qualité d'auteurs ou de complices ;

7° Lorsqu'il est commis avec usage ou menace d'une arme ;

8° Lorsque la victime a été mise en contact avec l'auteur des faits grâce à l'utilisation, pour la diffusion de messages à destination d'un public non déterminé, d'un réseau de communication électronique ;

9° (abrogé)

10° Lorsqu'il est commis en concours avec un ou plusieurs autres viols commis sur d'autres victimes ;

11° Lorsqu'il est commis par le conjoint ou le concubin de la victime ou le partenaire lié à la victime par un pacte civil de solidarité ;

12° Lorsqu'il est commis par une personne agissant en état d'ivresse manifeste ou sous l'emprise manifeste de produits stupéfiants ;

13° Lorsqu'il est commis, dans l'exercice de cette activité, sur une personne qui se livre à la prostitution, y compris de façon occasionnelle.

III. La violence environnementale au travail

Ce n'est que très récemment que la reconnaissance du harcèlement environnemental dit harcèlement ambiant est venue étayer la législation française.

III.1. La législation actuelle

III.1.1. La législation Française

Le harcèlement environnemental est plus insidieux que le harcèlement moral ou sexuel, et par conséquent, plus difficile à démontrer et à prouver. Il est la résultante d'un climat de travail hostile et offensant, même si cela n'a pas de conséquence directe sur l'emploi.

Nous nous appuyerons sur quelques exemples pour différencier le harcèlement ambiant du harcèlement moral ou sexuel au travail.

Si, dans un bureau ouvert, un collègue vous isole volontairement par des cloisons opaques, votre espace de travail peut être considéré comme un environnement hostile et vous subissez alors un harcèlement ambiant qui peut s'apparenter à un harcèlement moral.

Si vous êtes harcelé sexuellement par un collègue qui fait partie de la même entreprise que vous, mais pas de votre service, alors votre environnement de travail n'est pas impacté et il n'y a pas harcèlement ambiant. Mais le harcèlement sexuel au travail peut être démontré.

En revanche, si votre collègue affiche des images pornographiques dans le bureau que vous partagez sans nécessairement vous comparer à ces images mais en regardant avec insistance votre poitrine, il sera alors plus aisé de prouver le harcèlement environnemental que le harcèlement sexuel.

L'article 222-33 alinéa 1 du Code pénal prévoit que le harcèlement sexuel est constitutif des comportements à connotation sexuelle, de toute nature, imposés à une personne non consentante : «^o *Le harcèlement sexuel est le fait d'imposer à une personne, de façon répétée, des propos ou comportements à connotation sexuelle qui soit portent atteinte à sa dignité en raison de leur caractère dégradant ou humiliant, soit créent à son encontre une situation intimidante, hostile ou offensante* ^o». L'accent n'est plus seulement mis sur l'intention de l'auteur d'obtenir des faveurs sexuelles, mais aussi sur les effets produits par le harcèlement sur l'environnement de travail. C'est ainsi la première fois que le harcèlement environnemental est réprimé en France et sans qu'il soit nécessaire de démontrer que le harceleur voulait obtenir une relation sexuelle.

Il est à noter que depuis la loi de 6 Aout 2012 le critère de la répétition n'est plus une obligation pour les victimes. Un acte unique suffit.

Certaines précisions sont nécessaires pour saisir la portée de cette définition. Tout d'abord, l'utilisation du terme «° imposer °» implique de prendre le point de vue et la perspective de l'auteur et non celui de la victime (c'est d'ailleurs pour cette raison que la directive européenne 2002/73/CE du 23 Septembre 2002 utilise le terme «° non désiré °»). Ensuite, le critère de répétition suppose un comportement réitéré envers plusieurs personnes alors que la circulaire du 7 Août 2012 relative à la présentation des dispositions de droit pénal et de procédure pénale de la loi n°2012-954 du 6 Août 2012 relative au harcèlement sexuel affirme seulement que la condition de répétition ou de redondance exige que les faits soient commis «° à au moins deux reprises °», «° ces actes pouvant être répétés dans un très court laps de temps, sans délai minimum séparant les actes commis °». Le droit français donne des exemples : les comportements de toute nature peuvent être des «° propos, gestes, envois ou remises de courriers ou d'objets, attitudes °» ouvertement sexistes, grivois, obscènes, tels que des paroles ou écrits répétés constituant des provocations, injures ou diffamations, même non publiques. Enfin, la Circulaire précise que ces comportements doivent «° revêtir °» une connotation sexuelle ; il n'est donc pas exigé qu'ils présentent un caractère «° explicitement et directement sexuel °». Pour autant, la Circulaire ne donne pas davantage d'explications sur la «° connotation sexuelle °», laissant donc ce point à l'interprétation des tribunaux.

III.1.2. Le droit international : le cas des Etats unis

Il est à noter que les Etats-Unis, par le troisième alinéa de leur article 1604.11 des lignes directrices de l'EEOC (Equal Employment Opportunity Commission), définissent le harcèlement sexuel comme constitué par des avances sexuelles importunes, des sollicitations de faveurs sexuelles et tout autre comportement verbal ou physique de nature sexuelle quand un tel comportement «° *has the purpose or effect of unreasonably interfering with an individual's work performance or creating an intimidating, hostile, or offensive working environment* °». Il a donc pour effet de perturber de manière déraisonnable l'accomplissement du travail ou de créer un environnement de travail intimidant. Cette définition beaucoup plus générale qu'en Europe permet d'intégrer le harcèlement ambiant à la qualification du harcèlement sexuel.

Dans le droit français, le harcèlement, dans son acception générale, découle du harcèlement sexuel, lequel est appréhendé par le droit du travail selon deux définitions, l'une juridique (codifiée) et l'autre qui s'exerce dans la pratique du droit (la jurisprudence). La définition codifiée exige une intention d'obtenir des faveurs sexuelles, l'autre, non codifiée, permet de

prendre en considération les cas de harcèlement environnemental pour lesquels une telle intention fait défaut, la preuve matérielle ne résidant plus dans l'intention ou la connotation sexuelle de l'acte.

III.2. La jurisprudence

Une jurisprudence récente permet d'apporter des précisions relevant partiellement les incertitudes que nous avons citées précédemment. La cour d'appel d'Orléans par arrêt du 7 février 2017 condamne une entreprise d'édition d'un journal à 78 500 € de dommages intérêts à une de ses salariées victime de harcèlement environnemental. Elle a considéré que «^o *le harcèlement sexuel peut consister en un harcèlement environnemental ou d'ambiance, où, sans être directement visée, la victime subit les provocations et blagues obscènes et vulgaires qui lui deviennent insupportables* ^o».

La cour d'appel dans sa décision n° 2016-212 a permis au Défenseur des droits de présenter les observations issues de son enquête. Ainsi, ce dernier a conclu que les éléments du dossier démontraient qu'il existait, dans la rédaction du journal, des propos et des agissements répétés à connotation sexuelle pouvant constituer un environnement de harcèlement «^o *intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant* ^o». Cela est donc constitutif d'un environnement professionnel délétère dans lequel se répètent des comportements déplacés à connotation sexuelle et dégradant les conditions de travail de cette salariée qui ne souhaite plus les subir.

Le Défenseur des droits a donc considéré que le journal n'avait pas satisfait à son obligation de moyens renforcée à l'égard de sa salariée en minimisant les faits qui lui ont été relatés.

Conclusion

Au terme de ce chapitre, nous remarquons qu'il existe une différence entre la théorie juridique (par exemple, prenons la loi du 27 Mai 2008 portant sur les discriminations) et l'application faite par les différentes cours qu'elles soient françaises (arrêt du 10 Novembre 2009) ou européenne (CJCE, Brunnhofer, du 26 juin 2001).

La jurisprudence étaye et précise le sens des lois parfois trop générales. Ainsi, l'arrêt du 27 Mai 2008 sous-entend que les discriminations concernant les salaires doivent être prouvées par une comparaison entre salariés tandis que l'arrêt du 10 Novembre 2009 stipule qu'aucune

comparaison n'est nécessaire. Une cour peut reconnaître la discrimination sans qu'une comparaison avec un autre salarié ne soit nécessaire ; en revanche, une autre cour peut vous débouter alors que vous disposez du même mode de preuves de discrimination.

Parfois, les cours nationales se trouvant face à un déficit législatif français se réfèrent directement aux arrêts de jurisprudence européenne pour étayer et motiver leurs décisions, comme nous l'avons vu pour l'arrêt de la cour d'appel de Riom du 16 Janvier 1995.

Pour d'autres arrêts comme celui du 26 Mai 2005 que nous avons précédemment évoqué, la reconnaissance du harcèlement moral se fait quelle que soit la durée des faits. Ce qui est apprécié est l'altération de la santé physique ou mentale des travailleurs. La jurisprudence a donc vocation à pallier le manque de clarté et à avancer certaines dispositions législatives.

La médiatisation de certaines affaires (la mairie de Paris, Morandini, etc.) a mis le harcèlement sur le devant de la scène. La reconnaissance légale des violences au travail et celle du droit des victimes ont conduit à un mouvement populaire mené notamment par des Femen, les associations telles que l'association contre les violences faites aux femmes au travail (AVFT), le mouvement metoo ou/et « balance ton porc ».

Pourtant, nous restons dans une conjoncture législative incertaine. Nous pouvons illustrer ce propos par le fait que nous sommes soumis aux réglementations et arrêts des cours européennes qui admettent actuellement le harcèlement ambiant dit harcèlement environnemental au travail. Malheureusement, le harcèlement environnemental n'est reconnu que partiellement en France depuis la jurisprudence du 7 Février 2017 qui reconnaît son existence en se basant uniquement sur le cadre européen puisque la loi française n'a pas transposé la directive. Cette notion législative reste encore informelle et floue en France alors que d'autres pays comme la Suède la reconnaissent, la définissent et la qualifient juridiquement.

Dans les prochains chapitres, nous verrons que les employeurs doivent respecter un certain nombre d'obligations de sécurité et de résultats afin de prévenir les violences au travail. Dans le cas contraire, ils peuvent s'attendre à des poursuites judiciaires de la part des travailleurs ou d'organismes qui les défendent.

CHAPITRE 2 : LES ACTEURS DE PREVENTIONS FACE AUX RISQUES DE VIOLENCE AU TRAVAIL

Introduction

L'employeur reste, tant dans la loi que dans la pratique, le premier acteur de la santé et de la sécurité des travailleurs. Il se doit de prendre les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des salariés. La loi le stipule clairement à l'article L. 4121-1 du Code du travail qui transpose les principes posés par la directive cadre européenne du 12 juin 1989. Ainsi, neuf principes de prévention sont définis à l'article L 4121-2 :

- **Éviter les risques.** Le site de l'INRS donne à titre illustratif le cas de l'employeur autorisant les vidéoconférences pour éviter les risques dues aux déplacements professionnels.
- **Les évaluer.** Pour cela, l'employeur peut faire appel à des tests et évaluations comme le questionnaire de Karasek (1979) qui mesure le stress professionnel. Ces différents outils permettent notamment de repérer le niveau d'autonomie des employés ou/et une demande psychologique trop forte dans le travail. Par exemple, Petit et Dugué (2011) rapportent qu'à la demande du médecin du travail, les salariés de la société ASSUR ont rempli un questionnaire d'auto évaluation qui comprenait à la fois le questionnaire de Karasek évaluant le stress professionnel et l'échelle de Leyman portant sur la violence psychologique au travail. Les résultats « *confirment les observations des acteurs sociaux sur l'existence d'un malaise : manque d'autonomie, charge de travail importante, et fortes tensions dans les collectifs de travail en particulier entre cadres et employés* » (p.396)¹⁷
- **Les combattre à la source.** Il peut s'agir, par exemple, de penser les locaux en fonction des personnes qui y travaillent et non uniquement du profit. Ainsi, l'employeur peut préférer la conception de bureaux fermés ou d'espaces ouverts avec une mise en place de cloison, en s'appuyant notamment sur les travaux de Baron

¹⁷ Petit, J. & Dugué, B. (2011). L'intervention ergonomique sur les risques psychosociaux dans les organisations : enjeux théoriques et méthodologiques. *Le travail humain*, vol. 74(4), 391-409. doi:10.3917/th.744.0391.

(2011) qui a montré que les espaces ouverts (openspaces) sont néfastes à la santé des travailleurs, tant au niveau psychologique que physique. ¹⁸

- **Adapter le travail à l'Homme**¹⁹. Selon Lutz (2018) il faut « *définir la place de l'homme dans le système productif* », ce qui est d'ailleurs imposé par le droit européen et par l'article L. 4121-2 du Code du travail en droit Français.
- **Tenir compte de l'évolution technique et organisationnelle**. Il est souvent utile de mettre en place une veille technologique afin de repérer l'apparition d'une nouvelle machine ou d'un nouvel équipement permettant de réduire les risques d'accidents des travailleurs.
- **Remplacer ce qui représente un danger par quelque chose qui n'est pas dangereux ou qui est moins dangereux**. Nous pouvons citer, à titre d'exemple, le cas de l'amiante qui fut remplacée, entre autres, par des fibres de cellulose.
- **Planifier la prévention**. On peut notamment penser aux plans de prévention sur plusieurs années mis en place dans le secteur du nucléaire ou de l'énergie fossile.
- **Donner la priorité aux mesures de protection collective et donner des instructions appropriées aux salariés car ces derniers doivent être formés**. On peut citer, à titre d'exemple, l'affichage de notices d'information concernant les règles d'hygiène ou les procédures d'urgence en milieu infirmier.
- **Informers les travailleurs des risques et des mesures de prévention existantes**. Il s'agit par exemple d'informer les travailleurs de l'obligation de porter un masque durant le travail afin d'éviter d'être contaminé par des substances nocives véhiculées par l'air.

Quelle soit la taille de l'organisation, les obligations de sécurité et de protection des salariés ou des personnels sont identiques. En effet, l'employeur se doit de garantir les neuf principes de prévention retenus par le Code du travail selon l'article L4121-1, « *l'employeur prend les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs* ».

Ces mesures comprennent :

1° Des actions de prévention des risques professionnels et de la pénibilité au travail ;

2° Des actions d'information et de formation ;

¹⁸ Baron, X. (2011). Repenser l'espace et le temps du travail intellectuel. *L'Expansion Management Review*, 142(3), 100-108. doi:10.3917/emr.142.0100.

¹⁹ Lutz, G. (2018). « Adapter le travail à l'homme ». Où en sommes-nous ? *Vacarme*, 84(3), 60-65. doi:10.3917/vaca.084.0060.

3° *La mise en place d'une organisation et de moyens adaptés.*

L'employeur veille à l'adaptation de ces mesures pour tenir compte du changement des circonstances et tendre à l'amélioration des situations existantes. »

Nous allons, dans un premier temps, répertorier les acteurs de la prévention, organisationnels (I), étatiques (II) et associatifs (III), puis nous aborderons les différentes actions en justice et leurs modes de preuves (IV).

I. Les acteurs de la prévention organisationnelle

En matière de santé et de sécurité au travail l'employeur a une obligation de sécurité dite de moyens renforcés.

Selon un arrêt de la Cour de Cassation, chambre sociale, en date du 11 Mars 2015, quand bien même l'employeur a pris des mesures pour que cesse le harcèlement, l'absence de faute de sa part ne peut l'exonérer de sa responsabilité envers ses salariés.

De plus, il reste responsable des agissements de tout travailleur exerçant une autorité « *de fait ou de droit* » sur les salariés.

En cas de litige, les salariés ont la possibilité de faire appel à l'inspection du travail ou à la médecine du travail.

I.3. L'inspection du travail

I.3.1. Historique

La loi du 2 novembre 1892 créa l'inspection du travail. Elle en constitue le texte fondateur car elle organise ses missions, ses moyens ainsi que ses modes d'actions.

Par la suite, la convention n°81 de l'OIT en date du 11 juillet 1947 prévoit la mise en place d'un « système d'inspection du travail » constitué de deux figures :

- les inspecteurs du travail,
- « l'autorité centrale »

L'autorité centrale assure le contrôle et la surveillance ainsi que les moyens de fonctionnement de l'inspection du travail. Elle prévoit aussi le concours d'experts et de techniciens qualifiés.

En 1975, la création du corps interministériel de l'inspection du travail permit l'unification du recrutement des inspecteurs du travail.

Le rapport annuel 2001 au BIT – MICAPCOR nous apprend que :

- Le décret du 24 novembre 1977 portant organisation des services extérieurs du travail et de l'emploi, a donné un fondement réglementaire à la section d'inspection du travail : « *La section d'inspection, échelon territorial d'intervention dans l'entreprise, est placée sous la responsabilité directe d'un inspecteur du travail ou d'un directeur adjoint qui, assisté de contrôleurs des services extérieurs, (...)* ».
- Le décret du 28 décembre 1994, relatif à l'organisation des services déconcentrés du ministère du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle, qui a remplacé celui de 1977 précité explique que « *La section d'inspection du travail est l'échelon territorial d'intervention dans l'entreprise. Le fonctionnaire du corps de l'inspection du travail qui est chargé d'une section d'inspection assure le respect de la législation du travail et constate le cas échéant les infractions à celle-ci. Dans la mise œuvre des actions d'inspection du travail, il contribue notamment à la prévention des risques professionnels, ainsi qu'à l'amélioration des conditions de travail et des relations sociales. Outre l'exercice de ces attributions principales, il concourt à l'exécution de l'ensemble des missions de la direction départementale. Il assure un rôle de conseil et de conciliation en vue de la prévention et du règlement des conflits. Le ministre du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle détermine le nombre et la localisation des sections d'inspection du travail.* »

I.3.3. Les missions et compétences de l'inspection du travail

L'inspection du travail veille au respect du droit du travail ainsi qu'à l'application des conventions collectives dans les organisations. Aucune institution ne peut en principe influencer les inspecteurs dans leurs enquêtes car la loi garantit leur indépendance.

Dans les cas de violences ou d'abus, les travailleurs pourront lui exposer les faits et présenter les preuves en leur possession (par exemple, les arrêts de travail, les déclarations d'accident, etc). C'est sur la base de ces documents que l'inspecteur du travail pourra solliciter une enquête interne. Les membres de l'inspection du travail menant cette enquête pourront pénétrer dans l'organisation, auditionner des travailleurs ou des représentants du personnel et confronter la plaignante à l'accusé présumé.

Par exemple, à l'issue d'une enquête révélant l'existence d'un harcèlement sexuel, l'inspection du travail a la possibilité de rappeler à l'employeur son obligation de protection des salariés ainsi que son devoir de sanctionner le harceleur tout en mettant fin à ses agissements.

Un signalement portant sur les faits qui ont été révélés lors de l'enquête pourra éventuellement être transmis au procureur de la république. Si la victime a été sanctionnée par l'employeur de manière injustifiée (déclassement, privation d'une prime, etc), l'inspection du travail constatera l'irrégularité de la sanction afin de dresser un procès-verbal qui sera communiqué au procureur, lequel aura toute latitude pour poursuivre l'auteur de l'infraction.

I.3.4. La composition de l'inspection du travail

L'inspection du travail est un ensemble composé :

des sections d'inspection ,

de services d'appui dans les directions départementales et régionales constituées d'agents administratifs, de contrôleurs, d'inspecteurs, et de contractuels tels que des médecins inspecteurs ou des ingénieurs de prévention,

d'un encadrement, les directeurs départementaux et régionaux et leurs adjoints.

I.4. La médecine du travail

I.4.1. Historique

Louis René Villermé (1782- 1863) est considéré comme le pionnier de la médecine du travail car il a été l'un des premiers médecins à attirer l'attention sur les conditions de travail abominables des ouvriers des manufactures.

Au début du XIX^e siècle, des enfants de 5 ans travaillaient couramment 15 à 16 heures par jour. Les pouvoirs publics finirent par remarquer que les jeunes ouvriers étaient si mal portants que plus des deux tiers d'entre eux devaient être déclarés inaptes. Le docteur Villermé fut chargé d'un rapport sur l'état de santé des ouvriers des manufactures quelques années après la Révolte des Canuts en novembre 1831 à Lyon, révolte qui fut la première insurrection sociale de l'ère industrielle.

Son travail, intitulé *Tableau de l'état physique et moral des ouvriers employés dans les manufactures de coton, de laine et de soie*, parut en 1840 et est connu sous le nom de rapport Villermé. Ce texte fut à l'origine de la loi la loi Cunin-Gridaine du 22 mars 1841 qui limita l'âge

d'admission dans les manufactures à 8 ans, mais uniquement dans les entreprises de plus de 20 salariés et interdit le travail de nuit pour les enfants de moins de 12 ans.

Les rapports au travail reposaient sur une base exclusivement contractuelle, l'État étant tenu de ne pas intervenir. Le contrat de travail faisait apparaître à la charge de l'ouvrier une obligation d'exécuter le travail qui lui était confié, et à la charge de l'employeur, une obligation de payer le prix convenu. Il n'y avait ni dans le Code civil, ni dans les textes de la première moitié du XIX^e siècle, d'obligation patronale d'assurer à l'ouvrier l'exécution de son travail dans certaines conditions légales de durée, d'hygiène, de moralité, ou d'indemniser l'ouvrier du préjudice résultant d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle.

Plusieurs lois visèrent par la suite à améliorer les conditions de travail des femmes et des enfants ainsi qu'à protéger la santé des travailleurs notamment par la loi Louis Ricard du 19 avril 1898 sur les accidents du travail, issue des travaux de Martin Nadaud (député de la Creuse) puis de Louis Ricard (maire de Rouen) et qui fonda la responsabilité de l'employeur. Selon Ricard, les maux découlaient de l'activité professionnelle, ce qui ouvrit la voie à l'indemnisation des accidents du travail et des maladies professionnelles et, plus tard, à la prévention des risques professionnels.

I.4.2. Médecin du travail ou médecin d'entreprise ?

Le recours à des médecins d'entreprise et à des visites d'embauche est une pratique qui remonte au XIX^e siècle en particulier dans les mines et les carrières.

En 1810, un premier décret imposa au patronat de payer les frais médicaux des ouvriers blessés lors des accidents du travail. Afin de minimiser les coûts, les propriétaires de mine engagèrent les premiers médecins d'entreprise et ouvrirent des hôpitaux spécialisés. Concentrés au départ uniquement sur les accidentés du travail, ces services étendirent leurs préoccupations à l'état de santé général des mineurs pour ensuite prendre en charge leurs familles.

La même année, un autre décret instaura une inspection et un contrôle des établissements industriels insalubres, incommodes ou dangereux. La loi du 9 avril 1898 portant sur les accidents du travail et l'indemnisation des victimes permit une extension de cette indemnisation aux maladies professionnelles. Les compagnies d'assurances prirent alors ce risque en charge et encouragèrent les entreprises à créer des services médicaux du travail afin de se prémunir des conséquences financières des atteintes à la santé des salariés.

Après la première guerre mondiale, apparurent les premiers services médicaux du travail dans certaines entreprises comme la société d'éclairage, chauffage et force motrice de Gennevilliers

qui recruta le docteur René Barthe. Ce médecin chercha à transposer dans l'usine le rôle qu'il avait joué dans l'armée comme médecin de bataillon.

Durant les années 1923 à 1930, il organisa l'un des premiers services de médecine du travail et développa le concept de médecine préventive. Il révolutionna le rôle du médecin d'usine en l'articulant autour de 6 pôles principaux :

- Pratique des soins d'urgence et des consultations
- Sélection et orientation des ouvriers à l'embauche
- Organisation de l'hygiène industrielle
- Collaboration avec les comités de sécurité et les services de prévention des accidents et des maladies professionnelles.
- Conseil en organisation scientifique du travail
- Recherche scientifique dans les domaines propres à l'industrie où travaille le médecin

René Barthe orienta la discipline vers la prévention et la protection du travailleur.

Pour ce faire, il instaura les premiers dossiers médicaux d'usine.

Cette expérience de médecine d'entreprise qui fit l'objet de publications dans les revues spécialisées émergentes (*Le travail humain, la Revue de Médecine du Travail, Le médecin d'usine*) servit de base à la constitution d'une doctrine de la médecine du travail qui prit forme dans l'entre-deux-guerres.

Les premiers instituts universitaires de médecine du travail furent créés en 1930 à Lyon, en 1933 à Paris et en 1935 à Lille. En 1934 fut rendu obligatoire le contrôle médical de certaines catégories de travailleurs en situation de risque particulier, à l'embauche et périodiquement. Un décret du 7 juillet 1937 autorisa la création un corps de médecins conseils de l'inspection du travail afin d'aider les inspecteurs du travail à appliquer les dispositions réglementaires à caractère médical.

1.4.2. i. Les lois de Vichy

Le 31 octobre 1940 fut créée l'Association Nationale de Médecine du Travail (ANMT) qui trouva un relais dans la Fondation des problèmes humains mise en place en 1941 et dirigée par Carrel dont un des objectifs était de « *tirer des salariés un maximum de rendement pour un minimum d'usure* ».

Une circulaire du 9 juin 1940 définit des instructions pour l'établissement de services médico-sociaux dans les établissements visés par le Code du travail. Ce texte fut repris par la loi du 28 juillet 1942 qui instaura la création de la médecine du travail dans les entreprises de plus de 50 salariés. Le médecin d'usine fut chargé d'examiner régulièrement les salariés exposés aux

risques professionnels, de réaliser un examen d'embauche, de dépister les maladies contagieuses (en premier lieu la tuberculose), de contrôler les installations et les procédés de fabrication. Recherchant des réserves de main d'œuvre, le médecin devait recenser aussi les aptitudes professionnelles des chômeurs.

I.4.2. ii. La loi fondatrice de 1946

La loi du 11 octobre 1946 et le décret du 26 novembre 1946 généralisèrent le service médical du travail sous le contrôle du comité d'entreprise. Ce fut à la demande du Conseil national de l'ordre des médecins qu'on retira toute mission de soins à la médecine du travail qui se vit uniquement confier la prévention des maladies professionnelles et des accidents du travail. Cette loi rendit obligatoire la médecine du travail dans toutes les entreprises privées.

I.4.3. Les compétences et missions de la médecine du travail

La médecine du travail a une mission de prévention et de sélection. La prévention consiste à « °prévenir toute altération de la santé du travailleur du fait de son travail° » alors que la sélection suppose l'émission d'un avis sur l'aptitude du salarié à son poste afin notamment d'adapter le poste au travailleur.

Selon le Code du travail, le médecin du travail est le « °conseiller de l'employeur, des travailleurs, des représentants du personnel et des services sociaux° ». Les cas de violences sur le lieu de travail ont bien souvent des conséquences sur l'état de santé physique et psychique des victimes. La médecine du travail peut, dans un premier temps, intervenir sur la souffrance psychique en conseillant et orientant la victime si nécessaire vers un thérapeute car un tel soutien est souvent indispensable. Elle peut être saisie par courrier par la victime, des témoins de violences ou tout travailleur, du secteur public ou privé.

Le médecin du travail assume donc une fonction de surveillance de l'état de santé des travailleurs. Il a accès au lieu de travail et la possibilité de le visiter librement. En cas de refus, la médecine du travail peut saisir l'inspection du travail.

II. Les acteurs étatiques

Comme nous l'avons vu précédemment, il existe de nombreuses dispositions pour aider les travailleurs à faire face aux risques qui existent pour leur santé physique ou mentale au travail.

Nous évoquerons dans cette partie les acteurs étatiques tels que les ministères et les agences étatiques, l'Agence Nationale pour l'Amélioration des Conditions de Travail (ANACT), le défenseur des droits et enfin, le délégué défenseur des droits.

II.1. Les ministères et agences étatiques

Le Ministère du travail et en particulier le Ministère des affaires sociales, de la santé et des droits des femmes, fournissent aux citoyens des informations à jour sur le droit en matière de discrimination, de harcèlement et d'égalité professionnelle. Ils s'appuient sur des agences souvent interministérielles qui réalisent des études et octroient des financements à des associations sur ces thématiques. A titre d'exemple, nous pouvons nommer l'Agence Nationale pour l'Amélioration des Conditions de Travail (ANACT) et les Agences Régionales pour l'Amélioration des Conditions de Travail (ARACT), le CGET (ex ACSé), etc.

Une enquête fut menée via Internet du 16 au 23 septembre 2016 par le Conseil Supérieur de l'Égalité Professionnelle-CSEP auprès de 1502 salariés (dont 52% sont des femmes), âgés de 18 à 64 ans et travaillant au sein d'entreprises des secteurs public et privé. Pour 18% des femmes et 33% des hommes interrogés, leur entreprise combat le sexisme. 32% des femmes ayant subi un comportement sexiste ont déclaré que leurs proches ou leurs collègues leur ont dit que « ce n'était pas grave », 12% leur ont conseillé de ne rien faire et 26% de leurs supérieurs hiérarchiques ont minimisé les faits. Selon cette même enquête, 3 femmes sur 4 ont déjà dû subir des blagues sexistes sur leur lieu de travail et 61% des femmes managers interrogées ont entendu des propos malveillants à l'égard des femmes ayant des responsabilités tels que « je me demande comment elle est arrivée à ce niveau de poste ; elle a dû coucher » ou « elle est pire qu'un homme » contre seulement 39% des hommes managers.

A la suite de cette enquête, le rapport du Conseil supérieur de l'égalité professionnelle (CSEP) entre les femmes et les hommes n° 2015-01 publié le 6 mars 2015 mit en avant le point suivant: « Deux définitions partagées par les acteurs sont dès lors utiles : l'une sur le sexisme au travail, incluant des actes allant de ce qui peut sembler le plus anodin jusqu'au viol, l'autre, sous-partie de la première, sur le sexisme ordinaire ou résiduel, intégrant des actes masqués d'exclusion et de délégitimation, y compris les blagues sexistes, sans pour autant que cela implique forcément un mauvais traitement visible. » (p.75). Ce rapport précise que « Ces deux définitions ont vocation à figurer dans tout instrument non légal afin de construire une culture partagée et de mettre en regard des outils adéquats » (p.76).

De plus, la recommandation n°10 stipule qu'il est nécessaire d'aborder avec le « Ministère du Travail, le recueil et l'évaluation de données relatives aux agissements de sexisme au travail par l'Inspection du travail (SITERE, ODR) ». La reconnaissance, la formation et la qualification des agissements sexistes tant dans leurs définitions que dans leurs conséquences (jusqu'au viol) amènent le CSEP à interpellier les acteurs étatiques sur le nombre important de comportements sexistes.

II.2. Le défenseur des droits (ex HALDE)

II.2.1. Les missions du défenseur des *droits*

Depuis le mois de mai 2011, suite à la loi organique n° 2011-333 du 29 mars 2011, le Défenseur des droits a succédé à la HALDE, au Médiateur de la République, au Défenseur des enfants et à la Commission nationale de déontologie de la sécurité (CNDS).

Le Défenseur des droits a pour mission de lutter contre les discriminations directes ou indirectes prohibées par la loi ou par un engagement international ratifié ou approuvé par la France, dans le domaine de l'emploi, du logement, de l'éducation et de l'accès aux biens et services.

II.2.2. La saisine du défenseur des droits

Toute personne peut saisir directement et gratuitement le Défenseur des droits (en ligne, par l'intermédiaire de ses délégués ou par courrier), quel que soit sa nationalité ou son lieu de résidence, dès lors que le litige est né sur le territoire français. Ainsi, le Défenseur des droits peut être saisi quand :

- la victime s'estime lésée dans ses droits et libertés par le fonctionnement d'un service public ;
- la personne s'estime victime d'une discrimination directe ou indirecte prohibée par la Loi ou par un engagement international, que l'auteur présumé de cette discrimination soit une personne privée ou publique ;
- la personne s'estime victime ou témoin sur le territoire français de faits qui constituent un manquement à la déontologie, par des personnes exerçant des activités de sécurité ;
- les droits fondamentaux d'un enfant n'ont pas été respectés, ou une situation met en cause son intérêt.

Dans ce dernier cas, les personnes habilitées à saisir le Défenseur des droits sont l'enfant ou le mineur de moins de 18 ans, son représentant légal, un membre de sa famille, un service médical ou social ou une association de défense des droits de l'enfant.

II.2.3. Les compétences du défenseur des droits

Une fois saisi, le défenseur des droits peut faire usage de ses pouvoirs d'enquête et se faire communiquer toutes pièces utiles, mais aussi, en cas de nécessité, auditionner des personnes, voire mener des vérifications sur place. Il peut choisir de privilégier un mode de résolution du conflit :

- A l'amiable en formulant des recommandations en vue d'un règlement en droit,
- par une médiation
- par un règlement en équité.

Si la réclamation qui lui est soumise révèle une faute ou un manquement, le Défenseur des droits peut alors mettre en œuvre des solutions contraignantes telles que :

- présenter des observations devant les juridictions civiles, administratives ou pénales à l'appui d'un réclamant ;
- intervenir au soutien d'une transaction civile ou pénale ;
- saisir l'autorité disciplinaire pour lui demander d'engager des poursuites contre un agent ;
- recommander à l'administration de prendre des sanctions contre une personne physique ou morale, publique ou privée, soumise à autorisation ou agrément administratif, qui serait à l'origine d'une discrimination.

Le Défenseur des droits peut aussi demander des études au Conseil d'État ou à la Cour des comptes. Il peut être consulté par le Premier Ministre ou les Présidents des assemblées parlementaires sur tous les projets de loi intervenant dans son champ de compétences ou contribuer à la définition de la position française dans les négociations internationales. Enfin, il a le pouvoir de proposer des réformes de textes législatifs ou réglementaires pour que le droit soit adapté aux évolutions de la société et que cessent les iniquités.

Selon le rapport de l'année 2011, 1,7% des plaintes reçues concerne l'apparence physique contre 23,5% qui sont liées à l'origine et 23% à la santé et au handicap. Le Défenseur des droits a un rôle à jouer dans la lutte contre les discriminations mais aussi dans leur prévention (voir le chapitre 3). En 2011, 26,5% des plaintes étaient relatives à l'avancement de carrière dans le secteur privé, soit le plus haut taux parmi tous les domaines couverts par cet organisme. Nous

tenons à mentionner que durant l'année 2011, la HALDE puis le Défenseur des droits ont reçu au total 8183 réclamations, soit une progression de 34,4% par rapport à l'année 2010. Une augmentation qui confirme que le rôle de cet organisme s'affirme de plus en plus. Nous pouvons supposer que si le Défenseur des droits communique davantage sur sa compétence dans la lutte contre les discriminations, le taux de plaintes augmentera encore.

II.2.4. L'analyse juridique en lien avec les violences au travail :

Nous pouvons citer à titre illustratif la réclamation par Jacques Toubon, Défenseur des droits, de sanctions disciplinaires à l'encontre de policiers qui ont brutalisé des journalistes durant des manifestations contre la loi Travail, à Rennes, le 2 Juin 2016. Jacques Toubon déclara « *qu'un des journalistes a été frappé sans que le contexte le justifie* » et demanda des « *sanctions disciplinaires à l'encontre du brigadier-chef à l'origine de ces violences* ».

Nous pouvons également évoquer le cas où le Défenseur des droits a constaté, le 5 Avril 2018, le harcèlement discriminatoire d'une salariée du secteur public. Dans les faits, Madame Y, à son retour d'un arrêt maladie de trois mois, eut des conditions de travail soudainement dégradées. Après la visite médicale de reprise, le médecin du travail donna son accord pour une reprise, mais avec réserve, demandant à ce que son temps de travail soit réduit à trois jours par semaine. Mais l'aménagement ne fut pas fait.

Madame Y se plaignit d'une stigmatisation de son équipe et d'une mise à l'écart de la part de la hiérarchie. Elle reçut une notification de son licenciement le 18 Décembre 2015 au motif qu'elle aurait refusé un stage de trois mois à une candidate après lui avoir confirmé son embauche. Madame Y saisit le Défenseur des droits ainsi que le conseil des Prud'hommes.

Le Défenseur des droits (n° 2018-104) énonce que « *Les éléments recueillis au cours de l'enquête permettent de considérer que Madame Y n'a pas bénéficié d'aménagements effectifs de son poste, qu'elle a en conséquence fait l'objet d'un harcèlement discriminatoire et que son licenciement pour un motif manifestement disproportionné d'avoir refusé un stage à une candidate, doit s'analyser dans ce contexte comme une mesure d'éviction discriminatoire* ». Il relève également « *D'autre part, il apparaît que la société RX n'a pas réagi aux alertes que Madame Y a émises sur la dégradation de son état de santé et enfin, que Madame Y a été marginalisée dans un environnement de travail stigmatisant pour les salariés dont l'état de santé est fragilisé, en ce qu'il est perçu comme un moindre investissement professionnel* ». Enfin, le Défenseur des droits conclut que « *Madame Y a fait l'objet d'un harcèlement discriminatoire en raison de son état de santé, dès lors que l'absence d'aménagement de son*

poste a créé un environnement professionnel ayant eu pour effet de porter atteinte à sa dignité et de créer, à son détriment, un environnement intimidant, hostile, dégradant et humiliant ».

II.3. Les délégués du défenseur des droits

Les Délégués territoriaux constituent l'échelle locale du Défenseur des droits. Tous bénévoles, les 400 délégués du Défenseur des droits sont localisés dans les 542 points d'accueil répartis sur l'ensemble du territoire national, en métropole et Outre-mer. Ils tiennent principalement leurs permanences dans des structures de proximité telles que les préfectures et sous-préfectures, les maisons de justice et du droit, les locaux municipaux et les points d'accès au droit. Ils sont également présents dans les établissements pénitentiaires et travaillent en relation avec les maisons départementales des personnes handicapées.

III. Les autres acteurs

En dehors des acteurs étatiques, il existe de nombreux acteurs dont la mission et les compétences permettent d'aider les victimes de violence au travail. Nous verrons les organisations syndicales et les associations.

III.1. Les organisations syndicales

Les organisations syndicales représentatives au plan national ou dans l'entreprise peuvent exercer en justice toute action relative à des agissements discriminatoires, en faveur d'un salarié de l'entreprise ou d'un candidat à un emploi, à un stage ou une période de formation en entreprise. Le syndicat doit notifier par écrit à l'intéressé son intention d'exercer l'action en justice. Il peut agir sans le mandat de l'intéressé, sous réserve que celui-ci ne s'y oppose pas dans un délai de 15 jours à compter de la date de la notification. L'intéressé est libre d'intervenir à l'instance engagée par le syndicat. Citons par exemple, la lettre écrite par trois syndicats (CGT, CNT, Solidaire du Ministère du travail et des affaires sociales) en octobre 2017 afin de dénoncer les violences sexuelles et sexistes au sein même du Ministère du travail. Dans la lettre envoyée à Muriel Pénicaud et à la chargée de l'égalité entre les femmes et les hommes, Marlène

Schiappa mentionne que « *de nombreux cas sont relatés à nos organisations syndicales d'agressions sexuelles, d'exhibitionnisme, de harcèlement sexuel et de discriminations* ». Les syndicats ont donc fait appel à leur droit d'alerte afin de demander « *des mesures pour lutter contre les violences sexistes et sexuelles contre lesquelles il (le ministère) doit protection à ses agentes* ».

Par ailleurs, nous pouvons faire référence à un arrêt de la Cour de Cassation, chambre sociale, en date du 5 mars 2008 (Soc. 5 mars 2008, Sté Snecma c/ Syndicat Cgt Gennevilliers, rdt 2008, p. 316) de la société SNECMA contre la CGT de Gennevilliers. Un syndicat a saisi le tribunal de grande instance afin d'obtenir la suspension d'une décision de l'employeur : les travailleurs de la société Snecma étaient soumis à une nouvelle organisation du travail que le syndicat considérait comme « *de nature à compromettre la santé et la sécurité des travailleurs* ». Le TGI a donné raison au syndicat.

La cour d'appel de Versailles, dans une décision du 14 Septembre 2006, a relevé que « *la nouvelle organisation réduisait le nombre de salariés assurant le service de jour et entraînait l'isolement du technicien chargé d'assurer seul la surveillance et la maintenance de jour, en début de service et en fin de journée, ainsi que pendant la période estivale et à l'occasion des interventions, cet isolement augmentant les risques liés au travail et que le dispositif d'assistance était insuffisant pour garantir la sécurité des salariés* ». La cour d'appel a alors ordonné la suspension de la réorganisation du travail au sein de la société.

La Cour de Cassation a suivi la logique de la cour d'appel de Versailles rappelant à l'employeur son obligation de moyens renforcée auprès de ses travailleurs.

III.2. Les associations de lutte contre les discriminations

Les associations de lutte contre les discriminations régulièrement constituées depuis au moins 5 ans peuvent exercer en justice toute action relative à des agissements discriminatoires, en faveur d'un salarié de l'entreprise ou d'un candidat à un emploi, à un stage ou une période de formation en entreprise. Dans le cadre de la lutte contre les discriminations liées au handicap, l'action peut également être intentée, sous les mêmes conditions, par les associations œuvrant dans le domaine du handicap. Elles doivent néanmoins pouvoir justifier d'un accord écrit de l'intéressé. La personne discriminée en raison de son handicap est libre d'intervenir durant le procès qui a été engagée par l'association et d'y mettre un terme à tout moment.

Dans un arrêt du 13 Février 2019 la cour d'appel de Versailles a condamné un harceleur sexuel à payer 97 000 euros de dommages et intérêts à la victime se fondant sur « *la perte de gains professionnels actuels, le déficit fonctionnel temporaire, le déficit fonctionnel permanent, la perte de gains professionnels futurs, l'incidence professionnelle, les souffrances endurées.* »

IV. Les modifications apportées par la loi travail de 2017

La réforme du Code du travail porte cinq ordonnances en date du 22 septembre 2017 (les ordonnances 2017-1385 ; 2017-1386 ; 2017-1387 ; 2017-1388 ; 2017-1389). Cela comprend :

- l'obligation de créer un conseil social et économique (dit CSE),
- la possibilité de signer un accord d'entreprise, influant sur les modes de licenciement.

Nous développerons donc ci-dessous la création du CSE et le licenciement abusif.

Suite à l'entrée en vigueur de la loi Macron au 1^{er} Janvier 2020, la référence à la personnalité morale des instances dédiées à la santé des salariés a disparu. Cela a entraîné une diminution d'effectif des membres de ce comité. Le Comité Social et Economique-CSE réunit à la fois des membres du CHSCT et des comités par la fusion des deux instances. Mais, contrairement au CHSCT qui avait un certain pouvoir de décision, le CSE n'aura qu'un pouvoir de conseil.

IV. 1. Le Conseil Social et Economique-CSE

Le CSE et ses décrets d'application sont entrés en vigueur le 1^{er} Janvier 2018. Il devait être mis en place au 1^{er} Janvier 2020 mais de nombreuses dispositions transitoires ont été prévues afin de permettre un étalement de l'application de la réforme dans le temps.

La loi Macron entrée en vigueur le 1^{er} Janvier 2020 répond à trois objectifs :

- concentrer les différentes représentations des travailleurs en une seule²⁰,
- accroître l'autonomie des salariés dans la gestion de leur travail
- mettre en place une extension de la loi El Khomeri sur la possibilité de déroger aux règles légales et conventionnelles en vigueur.

Le CSE regroupe le comité d'entreprise, la délégation du personnel et le CHSCT. Les électeurs doivent travailler dans l'organisation depuis plus de trois mois, ce qui inclut les travailleurs en

²⁰ La représentation est entendue ici comme étant une entité appartenant à la société.

CDD ou en contrat d'intérim. Dans les entreprises de moins de vingt salariés qui n'ont pas d'élu du personnel, les salariés peuvent négocier directement avec la direction sur tous les sujets tels que la rémunération, le temps de travail ou l'organisation du travail. Le CSE est obligatoire dans les entreprises d'au moins 11 salariés durant 12 mois consécutifs. Dans les entreprises de moins de cinquante salariés, la loi offre la possibilité, en l'absence de syndicat, de négocier des accords collectifs avec des membres de la délégation du personnel non mandatés ou des salariés mandatés. Le CSE est « *consulté et informé* » sur les données de gestion économique, sociale et financière de l'entreprise, mais sans avoir de pouvoir sur la décision finale qui appartient aux dirigeants. Ainsi, le pouvoir d'action et d'expertise des membres du CSE est largement remis en cause par la loi.

Une possibilité de nommer des représentants de proximité dans les organisations comportant au moins deux établissements existe. Les contours des attributions des membres du CSE et de leur champ d'action sont négociés avec la direction.

Le nombre de membres du CSE est fixé par décret en conseil d'État, en fonction de l'effectif de l'entreprise. Les titulaires au CSE sont beaucoup moins nombreux que ceux qui constituaient les entités CHSCT, CE, délégués du personnel :

	AVANT l'ordonnance	APRÈS l'ordonnance
Entreprises de 11 à 20 salariés	Délégués du personnel.	Comité social et économique (exerçant les prérogatives des anciens DP). Si aucun salarié s'est porté candidat auprès de son employeur, ce dernier fixe lui-même les modalités de l'élection.
Entreprises de 11 à 49 salariés	Délégués du personnel.	Comité social et économique (exerçant les prérogatives des anciens DP).
Entreprises de 50 à 299 salariés	Délégués du personnel ; Comité d'entreprise ; CHSCT ou Délégation unique du personnel (ancienne DUP) si l'effectif est inférieur à 200 salariés et CHSCT ; ou DUP « Rebsamen » (incluant le CHSCT).	Comité social et économique (incluant une commission santé, sécurité et conditions de travail, si un accord le prévoit, si l'inspecteur du travail l'impose ou bien dans les établissements comportant des installations nucléaires type « SEVESO »).
Entreprises de 300 salariés et plus	Délégués du personnel ; Comité d'entreprise ; CHSCT ; ou Instances regroupées par accord (loi Rebsamen, regroupement des 3 IRP ou de certaines d'entre elles seulement).	Comité social et économique incluant obligatoirement une commission santé, sécurité et conditions de travail.

Le décret fait apparaître moins de personnes dans la constitution du CSE et plus d'attributions en plus de la nécessité d'être proche des travailleurs

Il est cependant important de noter que le nombre de représentants peut être négocié avec l'organisation, à la hausse (1 représentant minimum) comme à la baisse (35 membres maximum).

Le nombre d'heures de délégation prévu par la loi est moins élevé que celui attribué pour un CHSCT, surtout s'il est comparé aux nombres d'heures attribuées aux deux anciennes instances (CT et CHSCT), comme le montre le tableau ci-après :

Effectif de l'entreprise (nombre de salariés)	CSE			IRP séparées avant la réforme		
	Nombre de titulaires	Nombre mensuel d'heures de délégation	Total des heures de délégation	Nombre de titulaires	Nombre mensuel d'heures de délégation	Nombre total heures de délégation
11 à 24	1	10	10	1	10	10
25 à 49	2	10	20	2	10	20
50 à 74	4	18	72	8	37	96
75 à 99	5	19	95	10	37	131
100 à 124	6	21	126	12	40	175
125 à 149	7	21	147	13	40	190
150 à 174	8	21	168	13	40	190
175 à 199	9	21	189	14	40	205
200 à 249	10	22	220	15	40	210
250 à 299	11	22	242	16	40	225
300 à 399	11	22	242	18	45	245
400 à 499	12	22	264	17	45	265
500 à 599	13	24	312	20	50	330
600 à 699	14	24	336	20	50	330
700 à 749	14	24	336	20	50	330
750 à 799	14	24	336	22	50	365
800 à 899	15	24	360	22	50	365
900 à 999	16	24	384	22	50	365
1000 à 1249	17	24	408	24	50	400
1250 à 1499	18	24	432	25	50	415
1500 à 1749	20	26	520	28	55	520
1750 à 1999	21	26	546	30	55	535
2000 à 2249	22	26	572	32	55	570
2250 à 2499	23	26	598	33	55	585
2500 à 2749	24	26	624	34	55	600
2750 à 2999	24	26	624	35	55	615
3000 à 3249	25	26	650	37	55	650
3250 à 3499	25	26	650	38	55	665
3500 à 3749	26	27	702	39	55	690
3750 à 3999	26	27	702	40	55	695
4000 à 4249	26	28	728	42	55	730
4250 à 4499	27	28	756	43	55	745
4500 à 4749	27	28	756	44	55	760
4750 à 4999	28	28	784	45	55	775
5000 à 5249	29	29	841	47	55	810
5250 à 5499	29	29	841	48	55	825
5500 à 5749	29	29	841	49	55	840
5750 à 5999	30	29	870	50	55	855
6000 à 6249	31	29	899	51	55	870
6250 à 6499	31	29	899	52	55	885
6500 à 6749	31	29	899	53	55	900
6750 à 6999	31	30	930	54	55	915
7000 à 7249	32	30	960	55	55	930
7250 à 7499	32	30	960	56	55	945
7500 à 7749	32	31	992	57	55	980
7750 à 7999	32	32	1024	59	55	995
8000 à 8249	32	32	1024	59	55	1010
8250 à 8499	33	32	1056	60	55	1025
8500 à 8749	33	32	1056	61	55	1040
8750 à 8999	33	32	1056	62	55	1055
9000 à 9249	34	32	1088	63	55	1070
9250 à 9499	34	32	1088	64	55	1085
9500 à 9749	34	32	1088	65	55	1100
9750 à 9999	34	34	1156	66	55	1115
10000	35	34	1190	67	55	1170

Tableau relatif au nombre d'heures attribuées aux instances représentatives du personnel-IRP, par rapport au nombre d'heures attribuées avant la réforme du 22 Septembre 2017 (Force

ouvrière, guide CSE -mise en place et fonctionnement du comité social et économique, Juin 2018, p.25).

La fusion des instances supprime également certains postes puisque la loi ne prévoit la nomination que de deux membres titulaires, un secrétaire et un trésorier, alors que depuis la loi Rebsamen (17 Août 2015) un secrétaire adjoint était admis au sein du CHSCT.

IV.2. La Commission Santé Sécurité et Conditions de Travail (CSSCT)

La loi du 22 Septembre 2017 dite loi Macron portant sur le dialogue social a inclus parmi ses mesures phares la disparition du CHSCT en tant qu'institution dotée d'une personnalité morale à part entière

Une CSSCT peut être mise en place au sein du CSE par accord ou par décision de l'inspecteur du travail mais cela n'est en rien une obligation sauf pour les entreprises ou les établissements d'au moins 300 salariés.

Elle a des attributions en matière de santé et de sécurité par délégation du CSE. Il est important de noter qu'elle n'a pas de pouvoir de décision ou d'action juridique puisqu'elle ne peut que proposer une expertise et donc conseiller.

Cette commission est présidée par l'employeur ou par son représentant et comprend au moins trois membres représentant le personnel. Les membres de la commission sont désignés par le CSE parmi ses élus (élus à la majorité des membres présents). Le texte ne précise pas en l'occurrence s'il s'agit de membres titulaires ou suppléants. Les membres suppléants ne peuvent pas en principe assister aux réunions du CSE sauf lorsque le membre titulaire est absent. Les membres suppléants risquent donc d'avoir des difficultés à accomplir les missions qui leur sont dévolues.

Le mandat des membres de la CSSCT prend fin en même temps que celui des membres du CSE.

La disparition du CHSCT au profit de la CSSCT prive la commission de toute personnalité civile et donc du droit de mener directement une action en justice. En plus de la perte de son pouvoir de justiciable, la CSSCT ne peut plus recourir à un expert mais ne peut qu'en proposer le recours. Elle ne devient plus qu'une extension du CSE.

Actuellement, la CSSCT n'est obligatoire que dans les entreprises de plus de 300 salariés alors que le CHSCT l'était pour les organisations de plus de 50 salariés. Autrement dit, la négociation

sur les conditions de santé, sécurité et conditions de travail n'est plus la même selon que l'organisation a plus ou moins de 300 salariés. Les organisations ayant entre 50 et 300 salariés sont donc défavorisées par la loi Macron.

Les moyens alloués à la commission sont également déterminés par la négociation avec l'entreprise, donc en fonction des représentants et de leur poids dans l'organisation. Les moyens dont dispose la commission pour prendre en charge les questions de santé des travailleurs sont ainsi fonction des mandats. Il s'agit là d'un net recul comparativement aux moyens dont disposaient les institutions séparées.

Se fondant une instance aux moyens plus limités, à un nombre de membres plus réduits et à des attributions d'heures plus limitées, la prévention des risques professionnels pourrait être relayée au second plan. Ainsi, le CSE réalise les enquêtes en cas d'accidents du travail ou de maladies professionnelles ou à caractère professionnel, tout comme le faisait le CHSCT, mais avec moins de moyens et moins de membres. Les dossiers risquent d'être traités moins bien traités. Par ailleurs, le CHSCT pouvait recourir à un expert en matière de santé pour les risques graves et les projets importants modifiant les conditions de travail. La CSSCT ne peut que proposer le recours à un expert et le CSE tranche. D'ailleurs, la loi ne fait pas référence à des missions concernant la prévention des risques professionnels alors qu'elle en faisait une priorité pour les entreprises et le CHSCT.

Plus globalement, de nombreuses missions que menait le CHSCT ne sont pas mentionnées dans la loi actuelle concernant la CSSCT. On peut penser notamment à celles concernant la protection de la santé physique et mentale des travailleurs, la promotion de la prévention des risques professionnels, l'analyse des conditions de travail et des facteurs de pénibilité, le respect par l'employeur de ses obligations légales.

Demander aux élus du CSE et du CSSCT d'être multitâches, en exécutant de nombreuses missions avec des moyens réduits, limite leur proximité avec les travailleurs et donc leur possibilité de les représenter.

Enfin, l'inspecteur du travail n'a plus la possibilité de prendre connaissance des délibérations des instances du comité.

IV.3. Les représentants de proximité

Selon l'article L 2314-7 du Code du travail, les représentants de proximité doivent assurer une représentation du personnel au plus près du terrain. Les représentants de proximité bénéficient

d'un statut protecteur. La loi ne prévoit ni le nombre de membres, ni leurs attributions ou les modalités de désignation. Toutes les missions, compétences et pouvoirs décisionnels doivent donner lieu à une négociation avec les organisations.

IV.4. Le licenciement abusif

En cas de licenciement abusif les juges respectent un barème allouant des dommages et intérêts en fonction de la taille des entreprises. Le délai de recours aux prud'hommes est désormais de 12 mois après le départ du travailleur contre deux ans auparavant. Les indemnités de licenciement ont augmenté, passant à un quart du salaire mensuel par année d'ancienneté au lieu du cinquième. La loi prévoit également la mise en place d'un formulaire type que l'employeur peut remplir et qui indique les pouvoirs et devoirs de chaque partie. En l'occurrence, les motifs contenus dans la lettre de licenciement peuvent être modifiés a posteriori, c'est-à-dire après leur notification au salarié et cela, à la demande du salarié comme de celle de l'employeur. L'insuffisance de motivation ne prive plus la lettre de licenciement de cause réelle et sérieuse.

Le Ministre du travail, de sa propre initiative ou dans le cas d'une saisine pour licenciement abusif par un organisme représentatif des travailleurs, peut intervenir pour juger de l'opportunité d'une extension de l'accord ou de la convention collective sur les modes de licenciement.

V. Les actions en justice :

La justice est divisée en deux principaux ordres :

- l'ordre judiciaire est compétent pour régler les litiges en matière civile entre les personnes privées comme les particuliers et les entreprises et les infractions à la loi pénale.
- l'ordre administratif est principalement compétent dès lors qu'une personne publique est en cause, comme une administration, une collectivité ou un service de l'État.

La juridiction compétente dépend de la nature du contentieux. Le tribunal de police et les juges de proximité sont compétents dans le cadre de contraventions, d'insultes ou de dégradations légères. Le harcèlement, les violences et les homicides involontaires sont des délits relevant du

tribunal correctionnel tandis que les viols et les homicides volontaires sont des crimes relevant de la cour d'assises.

Prenons l'exemple du harcèlement moral dans la fonction publique. Cette notion est appréhendée par l'article 6 de la loi du 13 Juillet 1983 qui dit que « *aucun fonctionnaire ne doit subir les agissements répétés de harcèlement moral qui ont pour objet ou pour effet une dégradation des conditions de travail susceptible de porter atteinte à ses droits et à sa dignité, d'altérer sa santé physique ou mentale ou de compromettre son avenir professionnel* ».

Un arrêt de principe du Conseil d'Etat dit arrêt « Mme Montaut » du 11 Juillet 2011(n° 321225) nous permet de cerner la méthode du juge administratif dans les cas de harcèlement moral. Cet arrêt de principe a un raisonnement en trois temps.

- (1) Tout agent public qui soutient avoir été victime de harcèlement moral, doit soumettre au juge des éléments factuels susceptibles de corroborer ses dires.
- (2) L'administration doit produire une argumentation afin de démontrer que les comportements mis en cause par la victime sont justifiés par des considérations étrangères à tout harcèlement.
- (3) Le juge doit apprécier si les « *agissements de harcèlement sont ou non établis, se détermine au vu de ces échanges contradictoires, qu'il peut compléter, en cas de doute, en ordonnant toute mesure d'instruction utile* ».

Par conséquent, la victime doit fournir des éléments factuels afin de démontrer une mise au placard, une diminution de ses responsabilités ou encore un comportement vexatoire car la seule preuve d'un dommage subi ne suffira pas. Ainsi, la collectivité doit démontrer par exemple que l'agent victime a participé ou entretenu un climat conflictuel.

V.1. L'ordre judiciaire

L'ordre judiciaire est divisé en deux catégories : les juridictions civiles et les juridictions pénales. Toutes deux sont compétentes pour juger et statuer dans le cadre d'affaires de violence au travail.

V.1.1. Les juridictions civiles : le tribunal judiciaire.

A compter du 1^{er} Janvier 2020 les juridictions civiles sont devenu la juridiction judiciaire. Le tribunal d'instance et le tribunal de grande instance sont réunis en une entité : le tribunal judiciaire - TJ.

Le TJ est compétent quel que soit le montant du litige qu'ils soient civiles ou commerciales. Le TJ peut être saisi par requête ou assignation.

V.1.2. Les juridictions pénales de 1er degré

Les juridictions pénales de premier degré sont composées du tribunal de police, du tribunal correctionnel et de la cour d'assise.

Le tribunal de police est compétent pour toutes les contraventions de cinquième classe passible de peines d'amendes, de peines restrictives, ou privatives de droits, de peines complémentaires (infractions au Code de la route, violences volontaires ayant entraîné une incapacité de moins de 8 jours, contraventions en matière de chasse, port d'insignes rappelant ceux d'organisations ou de personnes responsables de crime contre l'humanité, etc.). Le tribunal correctionnel juge les délits (blessures involontaires ayant entraîné une incapacité supérieure à dix jours, homicides involontaires, trafics de stupéfiants, agressions sexuelles, vols, escroqueries, abus de biens sociaux, diffamations, etc.), et les infractions commises par des personnes majeures.

La cour d'assises juge les crimes ou les infractions les plus graves (meurtres, viols, incestes, attaques à main armée, trafics de stupéfiants les plus graves, crimes contre l'humanité, etc.), punies de peines de réclusion criminelle de plus de 10 ans.

Dans le cadre professionnel, les victimes de violences peuvent être amenées à se présenter devant ces tribunaux, en fonction des faits et de leurs qualifications lors de la plainte.

V.1.3. Les juridictions pénales de second degré

Les juridictions pénales sont composées de la cour d'appel et de la Cour de Cassation. La cour d'appel juge les instances de premier degré. La Cour de Cassation est la juridiction suprême de l'ordre judiciaire. Elle ne rejuge pas les faits mais vérifie que la loi a bien été appliquée par les tribunaux et les cours d'appel. Elle siège à Paris mais sa compétence est nationale.

V.2. L'ordre administratif

L'ordre administratif est composé de juridictions de premier degré comme le tribunal administratif, et de juridictions de second degré comme la cour d'appel administrative.

Le tribunal administratif est compétent pour les litiges entre les usagers et les administrations lorsque les pouvoirs publics sont mis en cause. La cour d'appel administrative réexamine les décisions du tribunal administratif lorsque l'une des parties n'est pas satisfaite du premier jugement. Citons, à titre illustratif, la cour administrative d'appel de Nancy qui prononce, le 7 Janvier 2010 (Décision n° 08NCOO608), que l'affectation d'un agent de service public à un emploi qui lui est inadapté constitue du harcèlement moral au travail.

Conclusion

En conclusion de ce chapitre nous remarquons que la responsabilité de l'employeur est une tentative législative de rendre la relation, travailleurs, employés, plus égalitaire. Dans ce souci d'égalité les législateurs et l'Europe ont prévu de multiples dispositions telles que l'obligation de sécurité de moyens renforcée. Cela a conduit à la prise en compte de nouveaux risques permettant aux travailleurs de faire reconnaître leurs maux par une indemnisation et une reconnaissance en tant que victimes.

De nombreuses solutions s'offrent aux travailleurs afin de se prévaloir de cette obligation et ainsi rendre leur environnement de travail plus sûr. On peut notamment citer le droit de retrait, le recours aux représentants du personnel, aux syndicats ou aux associations. Notre société pullule de cellules d'écoute et d'institutions en faveur des travailleurs. Mais qu'en est-il des risques encore méconnus ?

L'affaire de l'amiante ainsi que d'autres arrêts de jurisprudence (par exemple, l'arrêt de la chambre sociale de la Cour de Cassation du 28 Février 2002 (RJS 2002, n° 618 et s)) ont permis de mettre sur le devant de la scène une ingérence du patronat dans la prévention des risques face à des risques physiques encourus par les travailleurs. Le temps et les rapports médicaux ont permis de recueillir de nombreuses preuves démontrant les dangers de telles pratiques au travail. Cela a permis de faire avancer la législation sur les risques au travail.

Cette santé, bien trop longtemps reléguée au second plan, est actuellement l'objet de nombreuses recherches mais également de nouvelles lois. Nous verrons dans le prochain chapitre que la santé est au cœur de nombreuses directives européennes et a amené l'Europe à édicter des lois spécifiques pour permettre aux travailleurs d'avoir un environnement de travail sain et sûr.

CHAPITRE 3 : LES MOYENS DE PREVENTION LEGISLATIFS FACE AUX VIOLENCES AU TRAVAIL

Introduction

La relation travailleur-employeur est déséquilibrée par nature. Les travailleurs sont subordonnés à leur employeur et c'est pourquoi ce dernier est tenu à l'obligation de sécurité de moyens renforcée (article L.4121-1 du Code du travail). Les articles L 4121-1 à L 4121-5 du Code du travail imposent ainsi aux employeurs l'obligation d'assurer la santé physique et mentale des travailleurs. Cette prévention concerne notamment la violence dont le harcèlement et la pénibilité du travail.

La protection des travailleurs est l'essence même du droit du travail. L'employeur doit maîtriser l'ensemble des facteurs de risques et la possibilité d'organiser la prévention. L'article L 4121-1 du Code du travail prévoit que l'employeur doit se doter d'une organisation et de moyens adaptés pour mener des actions de prévention sur des risques professionnels et des actions d'information et de formation sur la survenance des risques. Selon un arrêt de la *Cour de Cassation, chambre sociale, arrêt du 28 février 2006 (RG n°05-41455)*, *l'employeur doit prendre toutes les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale de chaque salarié. En cas de manquement, l'employeur peut être condamné à verser*

des dommages et intérêts au salarié (Cour de Cassation, chambre sociale, arrêt du 6 janvier 2011 : RG n°09-66704)

L'obligation de l'employeur recouvre un triple objectif :

- (1) la prévention
- (2) le bien-être au travail
- (3) l'indemnisation.

Compte tenu de ses obligations et de la charge de la preuve qui pèse sur eux, et non sur les salariés (Cour de Cassation, chambre sociale, arrêt du 12 janvier 2011 : RG n° 09-70838), les employeurs ne peuvent pas feindre l'indifférence face à la sécurité. Chacun est responsable de sa sécurité et de celle d'autrui. La clef d'une vraie prévention réside dans un travail commun.

Le salarié a des interdictions et des obligations en matière d'hygiène et de sécurité. Ainsi, le harcèlement horizontal et la détérioration du matériel sont interdits.

Dans ce chapitre nous aborderons les différents risques qui ont amené les nations et notamment la France, à considérer les risques environnementaux comme des facteurs susceptibles d'atteindre et de nuire à la santé des travailleurs. L'acceptation et la prise en compte de ses risques dans les lois internationales et nationales ont permis d'élaborer des plans de prévention. Nous verrons dans un premier temps les moyens de prévention existants, puis nous répertorierons plus finement les moyens de prévention en droit et enfin les moyens de prévention mis en place ou envisagés pour lutter contre les violences au travail.

I. Les moyens de prévention généraux

La politique de santé et de sécurité au travail a été élaborée sur deux périodes.

I.1. La première période : une volonté de protection et de réparation pour les travailleurs

La première période a débuté en 1892 par la loi créant l'inspection du travail et se caractérise par une volonté de protection et de réparation en faveur des travailleurs. Elle est notamment marquée par la reconnaissance de la mission de protection des pouvoirs publics. L'intervention de l'État dans le pouvoir de direction des employeurs concerne la liberté contractuelle, le droit de propriété et la liberté d'entreprendre.

Durant cette période, de nombreux textes ont été adoptés. A titre illustratif, nous pouvons citer la loi du 9 Avril 1898 permettant la réparation forfaitaire et automatique des conséquences dommageables de la liberté contractuelle au regard de la santé et de l'intégrité physique des travailleurs. Par exemple, une personne blessée au travail à cause d'une mauvaise organisation du travail pourra prétendre à une indemnisation. Cette indemnisation sera fondée sur un barème forfaitaire qui sera fonction de ses blessures.

La loi du 12 Juin 1893 peut également être citée puisqu'elle impose en matière d'hygiène et de sécurité des obligations générales et des mesures techniques afin de prévenir les risques issus du milieu de travail.

I.2. La seconde période : une approche globale donnant lieu à des lois fondatrices.

La seconde période est dictée par une logique de politique globale de la protection de la santé et de sécurité au travail et est marquée par deux lois en France : la loi du 6 Décembre 1976 et celle du 31 Décembre 1991, transposée de la directive du 12 juin 1989.

La loi du 6 Décembre 1976 a posé le principe de l'intégration de la prévention des risques professionnels à l'ensemble des situations de travail, que ce soit dans les locaux, sur des machines ou par l'utilisation de produits.

La directive européenne du 12 juin 1989 (n°89-391) a instauré de grands principes de prévention et a permis une prise de conscience de la nécessité de prendre en compte les risques en entreprises et donc d'améliorer la santé au travail. Elle a imposé une approche globalisante de la sécurité dans l'entreprise en créant l'obligation de moyens renforcée du salarié. Notons que les institutions communautaires ont refusé d'établir un principe d'immunité du travailleur car, même en étant protégé, tout individu doit pouvoir répondre de ses actes. Cette directive européenne a exposé les principes de base visant à prévenir les risques professionnels, améliorer « l'environnement de travail » et éviter les accidents du travail et les maladies professionnelles. Elle introduisit le principe d'évaluation des risques et a rappelé que l'information et la formation étaient les bases d'une bonne prévention. La prévention y est définie comme « *l'ensemble des dispositions prises ou prévues à tous les stades de l'activité de l'entreprise en vue d'éviter ou de diminuer les risques professionnels* » (Décret n° 2006-1256 du 15 novembre 2006 fixant les obligations des employeurs en matière de sécurité au travail).

Elle préconise la « *participation équilibrée en matière de sécurité et de santé sur le lieu de travail entre les employeurs et les travailleurs* ». Ainsi, les Institutions communautaires considèrent que le salarié ne doit pas subir les conditions de travail mais contribuer à les améliorer.

L'article 13 de cette directive pose une nouvelle obligation de moyens renforcée dont la particularité porte sur son destinataire : le salarié. Ainsi, « *il incombe à chaque travailleur de prendre soin, selon ses possibilités, de sa sécurité et de sa santé ainsi que de celles des autres personnes concernées du fait de ses actes ou de ses omissions au travail, conformément à sa formation et aux instructions de son employeur.* » L'alinéa 2 expose plus concrètement les obligations de faire et de ne pas faire des salariés :

« *Afin de réaliser ces objectifs, les travailleurs doivent en particulier, conformément à leur formation et aux instructions de leur employeur :*

a) utiliser correctement les machines, appareils, outils, substances dangereuses, équipements de transport et autres moyens;

b) utiliser correctement l'équipement de protection individuelle mis à leur disposition et, après utilisation, le ranger à sa place;

c) ne pas mettre hors service, changer ou déplacer arbitrairement les dispositifs de sécurité propres notamment aux machines, appareils, outils, installations et bâtiments, et utiliser de tels dispositifs de sécurité correctement;

d) signaler immédiatement, à l'employeur et/ou aux travailleurs ayant une fonction spécifique en matière de protection de la sécurité et de la santé des travailleurs, toute situation de travail dont ils ont un motif raisonnable de penser qu'elle présente un danger grave et immédiat pour la sécurité et la santé ainsi que toute défectuosité constatée dans les systèmes de protection;

e) concourir, conformément aux pratiques nationales, avec l'employeur et/ou les travailleurs ayant une fonction spécifique en matière de protection de la sécurité et de la santé des travailleurs, aussi longtemps que nécessaire, pour permettre l'accomplissement de toutes les tâches ou exigences imposées par l'autorité compétente afin de protéger la sécurité et la santé des travailleurs au travail;

f) concourir, conformément aux pratiques nationales, avec l'employeur et/ou les travailleurs ayant une fonction spécifique en matière de protection de la sécurité et de la santé des travailleurs, aussi longtemps que nécessaire, pour permettre à l'employeur d'assurer que le milieu et les conditions de travail sont sûrs et sans risques pour la sécurité et la santé à l'intérieur de leur champ d'activité. »

Cependant, la transposition de cette directive dans le droit français a été difficile. En effet, en France, la configuration du droit actuel est fortement marquée par l'histoire, le droit social s'étant développé dans une société qui séparait clairement le prolétariat des patrons. L'asymétrie de la relation est contractualisée puisque le salarié est subordonné à l'employeur, notamment de par son contrat de travail. La transposition de la directive européenne dans le système juridique français a donc dû accentuer la responsabilité de l'employeur. Par exemple, le droit de grève est un droit constitutionnel qui s'impose à l'employeur. Il est une manière de réduire le déséquilibre qui existe entre l'employeur et l'employé et vise à garantir la santé des salariés.

La directive fut adoptée le 31 décembre 1991 (loi n°91-1414) et a permis d'édicter les articles L. 4121-1 et suivants du Code du travail qui visent à prévenir les risques d'origine professionnelle pouvant être causés par l'activité de l'entreprise, par des matériaux ou des substances utilisés ou générés par l'environnement (tabagisme ou l'amiante par exemple). L'article L 4122-1 dit que :

« Conformément aux instructions qui lui sont données par l'employeur ou le chef d'établissement, dans les conditions prévues, pour les entreprises assujetties à l'article L. 122-33 du présent code, au règlement intérieur, il incombe à chaque travailleur de prendre soin, en fonction de sa formation et selon ses possibilités, de sa sécurité et de sa santé ainsi que de celles des autres personnes concernées du fait de ses actes ou de ses omissions au travail. »

On remarque une particularité de la transposition française qui renvoie au règlement intérieur, par nature rédigé par l'employeur. La législation s'en remet donc une fois encore à l'employeur.

Patrick Chaumette²¹ disait que *« les innovations de la loi du 31 décembre ne bouleversent nullement les principes antérieurs du droit français »*. En effet, l'obligation de moyens renforcée découle de l'obligation plus générale qui incombe au salarié envers son employeur : respecter le règlement intérieur et les consignes de sécurité. Ces obligations proviennent de la loi Auroux (4 août 1982) énonçant que le règlement intérieur dicte *« les mesures d'application de la réglementation en matière d'hygiène et de sécurité dans l'entreprise ou l'établissement. »*

²¹ CHAUMETTE Patrick, « Commentaire de la loi du 31 décembre 1991 relative aux obligations de l'employeur et du salarié en matière de sécurité au travail », Droit social n°4, avril 1992, page 342

II. Les moyens de prévention en droit : le principe de santé environnementale

Les moyens de prévention en droit ont des fondements relativement anciens (loi Auroux de 1982) qui ont permis son essor mais la médiatisation de plusieurs arrêts de jurisprudence (*Cass. soc.*, 28 févr. 2002, *JCE*, 14 juin 2007, *aff C-127/O5*, *Comm. CE c/ Royaume-Uni*) ont accéléré son application.

Après avoir défini la santé environnementale, nous préciserons les contours du droit.

II.1. Qu'est-ce que la santé environnementale au travail ?

La santé environnementale au travail est une notion qui renvoie à la fois à la santé des travailleurs et à l'environnement de travail. Elle est considérée comme une notion juridique communautaire puis imposée en droit français. Nous définirons successivement la santé, l'environnement et la santé environnementale, et déclinerons chacun de ces termes dans le monde organisationnel.

II.1.1. Qu'est-ce que la santé au travail ?

Selon l'OMS (2000), la santé est un état de bien-être physique, mental et social qui ne se caractérise pas seulement par l'absence de maladie ou de handicap. Il s'agit d'un concept large, influencé par de nombreux déterminants interdépendants tels que des facteurs génétiques (hérédité), biologiques (vieillesse), socioculturels (ressources, activité professionnelle, logement), comportementaux liés au mode de vie (nutrition, exercice physique, tabagisme, toxicomanie), environnementaux (dangers biologiques, chimiques et physiques) ainsi que par l'accessibilité à des services de santé de qualité.

Dans le cadre organisationnel, la directive de la commission européenne (CEE) de 2002 a mis en place une stratégie communautaire de la santé au travail articulante trois axes : (a) la prise en compte des caractéristiques du monde du travail et de l'émergence de nouveaux risques, (b) la consolidation d'une culture de prévention des risques et (c) la compétitivité.

(a) Le premier axe concerne à la fois la prise en compte des caractéristiques du monde du travail et l'émergence de nouveaux risques tels que les risques psychosociaux. En effet, tenir

compte des Risques PsychoSociaux-RPS permet d'améliorer la qualité de vie au travail, ce qui passe par un environnement de travail sain et sûr. Cela se traduit par :

1. Une réduction continue des accidents et des maladies professionnelles. Des objectifs sont alors fixés au sein de la communauté européenne et des états membres.
2. L'intégration de la dimension du genre dans l'évaluation des risques au travail. La prévention doit alors considérer « la spécificité des femmes en matière de santé et de sécurité au travail ».
3. La prévention des risques sociaux tels que le stress, le harcèlement, la dépression ou l'anxiété afin d'avoir une démarche globale associant les acteurs de prévention et les systèmes de santé.
4. La prévention renforcée des maladies professionnelles telles que l'amiante ou les troubles musculo-squelettiques.
5. L'intégration des évolutions démographiques dans les risques d'accidents et de maladies professionnelles.
6. La prise en compte des changements de forme des emplois et de l'organisation du travail. Les changements d'organisation du travail sont à la fois les changements de mode de travail comme les horaires atypiques, et les changements de temps de travail.
7. La prise en compte de la taille des entreprises
8. L'analyse des nouveaux risques émergents comme les risques liés à l'interaction d'agents chimiques avec l'environnement de travail (par exemple, des agents chimiques cancérigènes).

(b) Le second axe concerne la consolidation d'une culture de prévention des risques. Cette prévention repose à la fois sur la combinaison d'instruments politiques tels que la loi ou le dialogue social, et la construction de partenariats avec tous les acteurs de la santé et de la sécurité au travail. La commission reprend plusieurs idées pour la promotion des démarches préventives du premier axe :

1. Améliorer la connaissance des risques par l'éducation, la sensibilité et l'anticipation. En effet, selon la commission européenne, « Construire un environnement de travail maîtrisé exige d'améliorer la connaissance des risques de tous les acteurs concernés. » (p.9). L'éducation passerait par une sensibilisation intégrée aux programmes scolaires. La commission prend l'exemple de la sécurité routière qui sensibilise dès le plus jeune âge dans les écoles.

2. Mieux appliquer le droit déjà existant. La commission européenne a donc rédigé avec le comité consultatif et les partenaires sociaux, un guide d'application des directives dans les différents secteurs et les différents types d'entreprise afin de pouvoir mettre en œuvre le droit de l'Union européenne en matière de santé et sécurité au travail.

(c) Le troisième et dernier axe repose sur une politique sociale basée sur la compétitivité, afin de minimiser les coûts économiques sur les États et les sociétés. Cette politique suppose :

1. une adaptation du cadre juridique afin qu'il soit cohérent en matière de santé et de sécurité. Cela nécessite une adaptation permanente des directives déjà existantes afin de prendre en considération les progrès techniques ou les déficiences techniques du monde du travail.
2. une prise en compte des nouveaux risques. La commission considère que « *Le développement des troubles et des maladies psychosociaux soulève de nouveaux défis pour la santé et la sécurité au travail et compromet l'amélioration du bien-être au travail. Les formes variées que prennent le harcèlement moral et la violence au travail représentent aujourd'hui un problème particulier, qui justifie une action législative* » (p.13).
3. une rationalisation du cadre juridique afin de rendre les directives européennes compréhensibles pour tous les acteurs de prévention
4. une rationalisation des instances communautaires afin qu'une coopération étroite entre la Commission et les administrations des États membres soit plausible.

Le Parlement européen a donc demandé à la commission²² de « *mettre en place une vraie stratégie communautaire sur la santé et la sécurité au travail qui s'appuie sur la définition d'objectifs communs comparables, qui s'accompagne d'un plan d'action pour le renforcement de la mise en œuvre, du contrôle et de l'évaluation des directives existantes et qui comporte des initiatives sur les risques non encore couverts ou insuffisamment couverts, les affections cutanées consécutives à l'exposition aux rayons solaires, par exemple, sur les nouveaux risques émergents comme le stress et les troubles musculo-squelettiques et les nouvelles situations du travail, et promouvoir le recours à des analyses du risque comme faisant partie d'une approche préventive* ».

²² Résolution du Parlement européen sur la communication de la Commission au Conseil, au Parlement européen, au Comité économique et social et au Comité des régions sur l'Agenda pour la politique sociale, [A5-0291/2000](#)

II.1.2. Qu'est-ce que l'environnement en droit ?

L'environnement est une notion populaire et courante. D'un point de vue juridique, il renvoyait dans les années 1800 au milieu naturel ou non dans lequel vivaient les individus ; actuellement il évoque le cadre de vie, c'est-à-dire l'environnement « *physique et social* ».

Dans le cadre organisationnel, la notion même d'environnement de travail n'apparaît pas dans la loi française qui lui préfère le terme de « *conditions de travail* ». Mais elle est présente dans les directives européennes et internationales. L'utilisation de l'expression environnement de travail transparait dans les directives comme un souci d'œuvrer dans le sens d'un environnement de travail sain en luttant à la fois contre les risques et contre les nuisances dans une logique d'amélioration de la qualité de vie au travail.

II.1.3. Qu'est que la santé environnementale ?

Selon l'OMS (1994), « *la santé environnementale comprend les aspects de la santé humaine, y compris la qualité de la vie, qui sont déterminés par les facteurs physiques, chimiques, biologiques, sociaux, psychosociaux et esthétiques de notre environnement. Elle concerne également la politique et les pratiques de gestion, de résorption, de contrôle et de prévention des facteurs environnementaux susceptibles d'affecter la santé des générations actuelles et futures* ».

Parmi les axes énoncés dans la définition de la santé environnementale au travail, notons l'amélioration des conditions de travail et de la qualité de vie au travail qui constitue par ailleurs un thème très présent dans le débat public et est considérée comme permettant de lutter contre les risques, notamment psychosociaux.

La santé environnementale au travail englobe les pratiques visant à maîtriser les dangers (agresseurs) qui sont associés à l'environnement de travail. Elle s'appuie sur une directive de la santé-environnement 2009/2013 dite « santé environnementale » qui avait pour objectif de mesurer l'incidence sur la santé des travailleurs, à plus ou moins long terme, de facteurs tant chimiques que biologiques et physiques. Cette directive considère que « *L'Homme fait partie intégrante de son environnement avec lequel il est en interaction permanente. Il peut être victime ou agresseur. S'il est légitime de souhaiter limiter les agressions de l'Homme sur son environnement, il est tout aussi indispensable de tenter de réduire l'impact de l'environnement, notamment des pollutions environnementales sur la santé humaine* ».

Notons que le droit de la protection de la santé des salariés se met en œuvre par un service de la sécurité sanitaire afin de prévenir les risques en milieu professionnel.

II.2. L'historique des nouveaux dangers dans la définition de la santé environnementale

La définition de santé environnementale formulée par l'OMS associe les dangers d'origine biologique, chimique mais également physique. Il est à noter qu'elle suppose une prise en compte des dangers mécaniques (par exemple, les tempêtes) et du stress.

Selon une enquête de 1999 de Force de travail EU, le stress, la dépression, l'anxiété ainsi que les violences au travail telles que le harcèlement ou l'intimidation représentent 18% des problèmes de santé liés au travail. L'exposition au stress peut occasionner des réactions négatives de nature physique ou psychique. Les réactions psychologiques peuvent être la dépression, la violence, les malaises et aller jusqu'au suicide. Les réactions physiques peuvent être de l'hypertension, des ulcères, etc. Le stress fait partie des risques psychosociaux et oblige l'employeur à évaluer les risques et à assurer la sécurité et la protection des travailleurs.

Notons que les entreprises françaises sont également soumises à l'accord national interprofessionnel sur le stress au travail signé en Juillet 2008 et proposant des indicateurs de stress au travail. Cet accord attire l'attention sur l'organisation du travail dans la survenance d'un stress pouvant devenir pathologique et handicapant par le facteur « *l'organisation et les processus de travail, les conditions et l'environnement du travail, la communication et des facteurs subjectifs* ». L'identification d'un problème de stress au travail doit ainsi passer par une analyse des facteurs suivants :

- L'organisation du travail et les processus de travail qui renvoient à l'aménagement du temps de travail, au degré d'autonomie du travail ou à des objectifs de travail disproportionnés par rapport à ce que peut faire le travailleur en une journée normal.
- Les conditions de travail et l'environnement de travail qui prennent en considération l'exposition à un environnement agressif, comme la promiscuité à la chaleur, à des substances dangereuses ou au bruit.
- La communication qui peut être illustrée par le fait de ne pas comprendre ce que la hiérarchie attend de nous, ou avoir un avenir incertain.
- Des facteurs subjectifs tels que la pression émotionnelle ou le manque de soutien.

La législation européenne a alerté les états membres sur le stress au travail ainsi que sur son impact via un « manuel d'orientation sur le stress lié au travail, piment de la vie...ou coup

fatal ? » (1999) présentant en quelques lignes directrices des pistes de prévention de la gestion du stress sur le lieu de travail. La France ne dispose pas à proprement parler d'une réglementation spécifique sur la prévention du stress au travail mais cette prévention entre dans le cadre de l'obligation générale de sécurité qui incombe aux employeurs.

II.3. La jurisprudence d'un domaine juridique en expansion

Les droits des salariés et notamment leur droit à la sécurité est un droit en pleine expansion. Même si l'employeur a autorité sur les salariés, il reste responsable de leur sécurité. Un arrêt de la chambre sociale de la Cour de Cassation en date du 28 Février 2002 estime que « *l'employeur est tenu en vertu du contrat de travail le liant à son salarié d'une obligation de sécurité de résultat dont la violation peut constituer une faute inexcusable si l'employeur avait ou aurait dû avoir conscience du danger pour le salarié et qu'il n'a pas pris les moyens nécessaires pour l'en préserver* » (Cass. soc., 28 févr. 2002 : *Environnement 2003, Chron. 3, P. Bechmann ; JCP E 2002, 1841, p. 2059, note G. Vachet*).

La chambre criminelle estime qu'incombe au chef d'entreprise une obligation générale de sécurité, « *indépendamment des mesures expressément rendues obligatoires par les textes relatifs à la sécurité des travailleurs* » (Cass. crim., 19 nov. 1996 : *Bull. crim. 1996, n° 413*).

Cette idée n'est pas récente puisqu'une directive n° 89-931 du 12 juin 1989 en son article 5 dispose que « *l'employeur est obligé d'assurer la santé et la sécurité des travailleurs dans tous les aspects liés au travail* ». L'obligation de moyens renforcée fut précisée par la Cour de justice des Communautés européennes dans un arrêt rendu le 14 juin 2007 (*CJCE, 14 juin 2007, aff C-127/05, Comm. CE c/ Royaume-Uni, Jurisprudence Sociale Lamy septembre 2007, p 1, note J.-P Lhernould*). Suite à la directive de 1989 qui fut transposée en droit français par la loi du 31 décembre 1991, les « *Principes généraux de prévention* » figurent désormais dans les articles L 4121-1 à L 4122-2 du Code du travail précédemment cités.

La loi Rebsamen complète le cadre légal en matière d'emploi et de harcèlement tant moral que sexuel contre « *tout agissement lié au sexe d'une personne, ayant pour objet ou pour effet de porter atteinte à sa dignité ou de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant.* » (Cf. C. Trav., L1142-2-1).

La loi El Khomri relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels en date du 8 Aout 2016 étend cette protection aux fonctionnaires. Ainsi grâce à ces dispositions, l'obligation de planifier la prévention d'agissements sexistes est intégrée au Code du travail notamment à l'article L 4121.

La santé environnementale au travail et le droit prennent en compte à la fois la qualité de vie au travail et le bien-être au travail. Ces deux axes sont mis en avant au niveau institutionnel européen afin de mettre en place des pistes de prévention. Par exemple, la Belgique a édicté une loi dite « *loi sur le bien-être* » promulguée en 1996 qui élargit la prévention des maladies et accidents au travail à des éléments plus larges associés à la santé physique et mentale au travail. Cette loi prend ainsi en compte les risques psychosociaux et l'ergonomie au travail.

III. Les moyens de prévention face aux violences au travail

Le droit de l'Union européenne renforce la protection des salariés.

III.1. La sous-exploitation du thème de la santé et la sécurité au travail

III.1.1. La législation européenne

Selon la vision européenne de l'obligation de moyens renforcée, le salarié est un acteur dynamique et responsable et il existe donc une relation de co-responsabilité des risques appelée également « cogestion des risques », entre l'employeur et le salarié. Faire de l'obligation salariée l'homologue de l'obligation patronale implique une prise d'initiative de la part du salarié sur son propre environnement de travail. De plus, donner plus de responsabilités au salarié suppose qu'il puisse avoir les moyens d'agir. Le déséquilibre lié à la subordination rend quasiment impossible de considérer les deux obligations comme équivalentes. Selon Sargos²³, président de la chambre sociale, c'est la « *résurgence d'une tradition travailliste française qui hésite à voir dans le salarié un acteur de la sécurité, peut-être de crainte que sa responsabilité puisse être engagée ou son indemnisation diminuée* » (p. 104).

Pour Kobina-Gaba, cet argument n'est pas convaincant car il aurait suffi pour le législateur de préciser l'impossibilité d'engager la responsabilité pénale.

²³ SARGOS Pierre, « L'évolution du concept de sécurité au travail et ses conséquences en matière de responsabilité », JCP G n°4, 22 janvier 2003, I 104

Selon André²⁴, il n'existe pas d'obligation salariée au sens de l'obligation patronale. Alors que l'employeur a un rôle « *dans tous les aspects liés au travail* », l'obligation salariée est conditionnée par des éléments imputables à l'employeur comme les instructions ou la formation.

En d'autres termes, l'obligation qui pèse sur l'employeur ne tient pas compte de celle du salarié. Elle ne peut être ni amoindrie, ni affaiblie. Elle ne s'analyse pas au regard de l'étendue de l'obligation salariée. L'employeur reste responsable malgré tout car il est toujours « *la clef de voute de la sécurité dans l'entreprise.*²⁵ »

III.1.2. La législation française : la loi El Khomri

Selon Millet, avocat, la loi El Khomri « *porte un objectif de refondation de la partie législative du Code du travail, dans le cadre de laquelle une place centrale sera dévolue à la négociation collective et au travers de celle-ci, à l'égalité concurrentielle entre les entreprises (...). De manière prospective, si la négociation collective a largement investi le champ des conditions de travail au sens large, le thème plus spécifique de la santé et de la sécurité au travail reste sous-exploité, sans doute parce qu'il relève pour l'essentiel de l'ordre public, compte tenu de son objectif de protection de la santé des travailleurs. Ce champ mériterait d'être exploré. Dans ce domaine, certains accords de branche font d'ailleurs référence et contribuent à la fois à la prévention des risques et à la régulation de la concurrence* ». (Ellipse avocats, 2016).²⁶

En effet, la loi El Khomri considère que l'employeur doit vérifier « régulièrement » que la charge de travail du salarié est raisonnable. Ainsi, l'article L 3121-60 nouveau du Code du travail présente un caractère impératif d'une bonne répartition du travail.

Cette loi prévoit les modalités selon lesquelles l'employeur doit protéger les travailleurs par son obligation de moyens renforcée. L'employeur doit échanger périodiquement avec le salarié sur sa charge de travail et l'articulation entre sa vie personnelle et professionnelle. Il doit notamment s'assurer du respect du temps de repos quotidien et hebdomadaire du salarié.

La loi consacre une disposition au droit à la déconnexion qui doit être négocié collectivement au niveau des entreprises dans le cadre des négociations obligatoires concernant l'égalité professionnelle et la qualité de vie au travail.

²⁴ Thèse de Caroline André, « l'obligation de sécurité dans l'entreprise », 2004

²⁵ M.-C. Haller, JSL, 2002, n°99, page 14

²⁶ Ellipse avocats. url : <https://www.ellipse-avocats.com/2016/09/loi-travail-quoi-de-neuf-en-matiere-de-sante-securite-au-travail/>

La loi El Khomri induit des changements législatifs à la loi Rebsamen du 8 Août 2016 sur l'inaptitude au travail. Ainsi, quelle que soit l'origine de l'inaptitude, la rupture du contrat de travail n'est autorisée que si l'employeur justifie être dans l'un des 3 cas suivants :

- l'impossibilité de proposer un emploi répondant aux critères de reclassement conforme;
- le refus par le salarié de l'emploi proposé (C. Trav., L1226-2-1 nouv. et L1226-12 mod.).
- de l'avis du médecin du travail, « *tout maintien du salarié dans un emploi serait gravement préjudiciable à sa santé ou que l'état de santé du salarié fait obstacle à tout reclassement dans un emploi* » (C. Trav., L1226-2-1 nouv. et L1226-20 mod.).

III.2. L'évolution de la protection des salariés en milieu de travail

Malgré un système de prévention de plus en plus performant, nous pouvons constater un nombre d'accidents du travail croissant. D'après le site de la sécurité sociale mis à jour en Janvier 2020, le nombre de maladies professionnelles ont augmenté de 2,1% en 2018, les affections psychiques liées au travail ont augmenté de plus de 200 cas comparativement à 2017. Les accidents de travail ont augmenté de 2,9% depuis 2017. L'interprétation des données sont à relativiser car beaucoup d'accidents et de maladies liés au travail ne sont pas reconnus ou déclarés comme tels. Certaines maladies professionnelles, comme certaines pathologies liées à l'amiante ou certains troubles musculo-squelettiques, ne se déclarent pas immédiatement chez les travailleurs et il est donc souvent difficile de les relier de manière claire à leur emploi. Le rapport public de la Cour des comptes (2002) précise que « *ces chiffres ne rendent cependant pas entièrement compte de la réalité des risques professionnels, en particulier pour les maladies* *professionnelles* ». (p.22.

<https://www.ccomptes.fr/sites/default/files/EzPublish/RapportAccidentsTravail.pdf>)

III.2.1. L'influence du droit de l'Union européenne sur l'environnement de travail :

Le droit français et plus précisément le droit du travail est en expansion. Cependant, de nombreux points restent à préciser. Nous avons pu remarquer précédemment que les directives européennes utilisaient volontairement des termes génériques afin de permettre à chaque pays membre de les adapter à son droit national. Les pays tels que la France, après application de ces directives, laissent les différentes juridictions apprécier et préciser les termes de la loi. C'est le

cas pour les « agents chimiques » qui seront précisés par les cours nationales puisqu'une liste serait trop restrictive.

III.2.1.i. Dans le domaine de la sécurité au travail

Le droit de l'Union européenne intervient pour édicter des mesures d'harmonisation en matière de sécurité au travail.

La directive de 1989 fixe le principe d'une réduction des accidents du travail. Pour ce faire, elle impose des obligations tant aux employeurs qu'aux salariés.

Les employeurs sont tenus de :

- assurer la sécurité et la santé des travailleurs. Cette obligation vaut dans tous les aspects liés au travail ;
- évaluer les risques professionnels, y compris dans le choix des équipements et dans l'aménagement des lieux de travail, et de mettre en place des services de protection et de prévention;
- tenir une liste et établir des rapports concernant les accidents de travail;
- organiser les premiers secours, la lutte contre l'incendie, l'évacuation des travailleurs et prendre des mesures en cas de danger grave et immédiat;
- informer les travailleurs, les consulter et permettre leur participation dans le cadre de toutes les questions touchant à la sécurité et à la santé au travail;
- s'assurer que chaque travailleur reçoive une formation suffisante et adéquate à la sécurité et à la santé durant le temps de travail.

Pour leur part, les travailleurs doivent :

- utiliser correctement les machines et autres moyens, l'équipement de protection individuelle ainsi que les dispositifs de sécurité;
- signaler toute situation de travail présentant un danger grave et immédiat, toute défektivité des systèmes de protection;
- répondre aux exigences de protection sanitaire imposées par l'employeur pour assurer un milieu et des conditions de travail sûrs et sans risques.

Rappelons ici que l'employeur est soumis à une obligation générale de sécurité. Il doit alors veiller en permanence à la bonne information de ses subordonnés et, à ce titre, doit veiller à l'organisation de la formation. Par conséquent, sa tâche est d'assurer une information permanente sur l'évolution du risque, adaptée aux circonstances.

La directive laisse aux États membres le soin d'imposer une procédure d'information/consultation à destination de l'ensemble des salariés, ou réservée à leurs seuls

représentants. De plus, conformément à son objectif initial, elle institue le droit de retrait en faveur du travailleur confronté à un danger immédiat et non susceptible d'être évité. L'attention de la Communauté européenne dans le domaine de la santé et de la sécurité se porte sur la durée et le rythme de travail. Des directives ont été adoptées pour régler le temps de travail et le temps de repos.

III.2.1. ii. Le temps de travail

En application de la directive 2002/88/CE (du 4 novembre 2003, concernant certains aspects de l'aménagement du temps de travail), sur une période de 24 heures, onze heures de repos doivent être accordées. La durée hebdomadaire de travail ne peut dépasser quarante-huit heures, heures supplémentaires comprises. Une marge d'appréciation est laissée aux États membres qui peuvent satisfaire à leurs obligations, en interprétant les durées maximales de travail comme des moyennes, appréciées par référence à des périodes limitées dans la durée.

Le travail de nuit fait l'objet d'un traitement particulier. Sa durée ne doit pas excéder huit heures en moyenne par vingt-quatre heures. Les travailleurs de nuit doivent bénéficier d'un niveau de protection en matière de santé et de sécurité adapté à la nature de leur travail. S'ils sont jugés inaptes, ils doivent être transférés, chaque fois que cela est possible, à un travail de jour. L'employeur qui organise le travail selon un certain rythme doit tenir compte du principe général d'adaptation du travail à l'homme notamment en vue d'atténuer le travail monotone et cadencé.

III.2.2. La jurisprudence

Il existe un « *décalage persistant entre des avancées législatives ou scientifiques et leur prise en compte effective pour diminuer les risques d'atteintes à la santé en milieu professionnel* ».

Une telle distorsion peut s'expliquer par la « *précarisation du travail* » notamment liée à l'utilisation parfois abusive du travail temporaire ou de la sous-traitance. Cela peut également s'expliquer par la capacité limitée des acteurs de prévention, notamment de la médecine prédictive du travail.

Dans l'arrêt Deschler de la Cour de Cassation en date du 28 Février 2002, un accident est survenu lors de l'intervention d'une entreprise extérieure. L'employeur a licencié un salarié qu'il estimait responsable de cet accident. Le salarié licencié porte l'affaire devant les juges qui, pour la première fois, utilisent l'article L 230-3 du Code du travail pour justifier un licenciement pour faute grave. La Cour de Cassation débouta le demandeur et énonça que « *attendu que selon l'article L 230-3 du Code du travail, il incombe à chaque travailleur de*

prendre soin, en fonction de sa formation et selon ses possibilités, de sa sécurité et de sa santé, ainsi que de celles des autres personnes concernées du fait de ses actes ou de ses omissions au travail ; que dès lors, alors même qu'il n'aurait pas reçu de délégation de pouvoir, il répond des fautes qu'il a commises dans l'exécution de son contrat de travail. ».

Si le salarié est responsable de sa propre sécurité au travail, l'employeur a également une obligation vis-à-vis de ses employés.

C'est une « véritable révolution dans le domaine du droit des accidents du travail et des maladies professionnelles » (Lyon- Caen. A, D Soc 2002, p 156), puisque désormais, tous les employeurs sont incités à développer de façon systématique une politique de prévention.

Cette politique ne doit pas se réduire à l'adoption de simples mesures techniques de protection, mais doit s'étendre à une réflexion sur les facteurs susceptibles d'affecter la sécurité et /ou la santé des salariés en milieu de travail (facteurs organisationnels, conditions de travail...).

Un autre arrêt marque la jurisprudence, l'arrêt Balaguer du 21 juin 2006. C'est en effet la première fois qu'un salarié est sanctionné pour harcèlement envers un autre salarié. La doctrine appelle cela le harcèlement horizontal. La cour franchit un pas de plus dans le champ de l'obligation salariée. Cet arrêt marque un tournant jurisprudentiel puisqu'il ne se contente pas de reconnaître les lésions psychologiques dans la définition de la faute intentionnelle mais reconnaît qu'un harcèlement moral n'exclut pas la responsabilité de l'employeur. Un pas supplémentaire est franchi dans l'autonomie de l'obligation salariée car le harcèlement dépasse largement les instructions de l'employeur. En revanche, il est prohibé par le règlement intérieur. Les juges ont énoncé que « *la responsabilité de l'employeur, tenu de prendre, en vertu de l'article L. 230-2 II (g) du Code du travail, les mesures nécessaires à la prévention des risques professionnels liés au harcèlement moral n'exclut pas la responsabilité du travailleur auquel il incombe, selon l'article L. 230-3 du même Code, de prendre soin de la sécurité et de la santé des personnes concernées du fait de ses actes ou de ses omissions au travail ; qu'il résulte de ces dispositions spécifiques aux relations de travail au sein de l'entreprise, qu'engage sa responsabilité personnelle à l'égard de ses subordonnés le salarié qui leur fait subir intentionnellement des agissements répétés de harcèlement moral.* ». En l'occurrence la condamnation de ce salarié harceleur n'est pas remise en cause mais le fondement de la décision fait débat.

L'obligation de moyens renforcée de l'employeur est désormais d'autant plus lourde que les conséquences civiles de sa violation ont été considérablement aggravées (*Cons. const., 18 juin 2010, déc. n° 2010-8 QPC*, *Cass. 2e civ., 4 avr. 2012, n° 11-14.311 ; n° 11-18.014 ; n° 11-12.299*).

En l'occurrence, le Conseil Constitutionnel a été saisi d'une Question Prioritaire de Constitutionnalité-QPC. Il a retenu la conformité des dispositions citées à condition que celles-ci soient interprétées comme ne faisant pas obstacle pour les victimes à la possibilité de « demander à l'employeur réparation de l'ensemble des dommages non couverts » (*Cons. Const.*, 18 juin 2010, décision n° 2010-8 QPC).

Ultérieurement, la deuxième chambre civile de la Cour de Cassation a identifié et précisé dans quatre arrêts en date du 4 Avril 2012 les conditions de réparation due à la victime. Ainsi, la victime peut prétendre à la réparation de chefs de préjudice qui ne sont pas couverts, en tout ou partie, en application du Livre IV du Code de la sécurité sociale tels que le déficit fonctionnel temporaire qui n'est pas couvert par les indemnités journalières, lesquelles se rapportent exclusivement à la perte de salaire (*Cass. 2e civ.*, 4 avr. 2012, n° 11-14.311).

En revanche, la victime ne peut pas prétendre à la réparation des chefs de préjudice dont la réparation est assurée, en tout ou partie, par les prestations servies au titre du Livre IV du Code de la sécurité sociale : il en va ainsi des frais médicaux et assimilés, normalement pris en charge au titre des prestations légales (*Cass. 2e civ.*, 4 avr. 2012, n° 11-18.014) ou du déficit fonctionnel permanent dont la réparation est assurée par la rente et la majoration dont elle est assortie en cas de faute inexcusable (*Cass. 2e civ.*, 4 avr. 2012, n° 11-14.311, 11-15.393).

Enfin, modifiant sa jurisprudence antérieure qui intégrait le préjudice sexuel dans le préjudice d'agrément au sens de l'article L. 452-3 du Code de la sécurité sociale, la deuxième chambre civile retient désormais que le préjudice sexuel constitue, comme en droit commun, un chef de préjudice distinct qui peut ainsi donner lieu à réparation (*Cass. 2e civ.*, 4 avr. 2012, n° 11-14.311).

En l'occurrence, un arrêt de la Cour de Cassation du 19 Septembre 2013 (*Cass. civ. 2 19 sept. 2013*, n° 12-18.074) affirme le principe d'une réparation spécifique devant les juridictions de sécurité sociale, des préjudices causés aux victimes d'accidents du travail et de maladies professionnelles.

Par la suite, la chambre sociale de la Cour de Cassation (*Cass. soc.*, 29 mai 2013, n° 11-20.074 ; 9 oct. 2013, n° 12-11.777) semble infirmer cette décision en confirmant l'impossibilité pour les victimes d'accidents du travail et de maladies professionnelles d'exercer une action en réparation conformément au droit commun.

La Cour justifie sa décision par l'application des articles L. 451-1 et L. 142-1 du Code de la sécurité sociale mentionnant que, « si la juridiction prud'homme est seule compétente pour connaître d'un litige relatif à l'indemnisation d'un préjudice consécutif à la rupture du contrat

de travail, relève en revanche de la compétence exclusive du tribunal des affaires de Sécurité sociale l'indemnisation des dommages résultant d'un accident du travail, qu'il soit ou non la conséquence d'un manquement de l'employeur à son obligation de sécurité » (Cass. soc., 29 mai 2013, no 11-20.074).

III.3. L'exception française : le harcèlement ambiant dit harcèlement environnemental

L'accord-cadre européen du 26 avril 2007 sur le harcèlement et la violence au travail vise à prévenir et à gérer des situations de brimades, de harcèlement sexuel et de violence physique sur le lieu de travail. Les entreprises établies en Europe doivent adopter une politique de tolérance zéro à l'égard de tels comportements et mettre en place des procédures afin de régler d'éventuels cas de harcèlement et de violence.

Conclusion

Depuis le traité de Rome, la Communauté européenne s'est davantage intéressée aux questions relatives à la circulation des marchandises et à l'intégration financière qu'aux sujets de nature sociale tels que la sécurité des travailleurs ou les conditions de travail.

Il faut cependant nuancer ce constat puisque les États membres n'ont pas souhaité se défaire de leurs compétences intéressant le travail, la santé et la protection sociale. Il demeure que les traités, la jurisprudence et l'adéquation des réponses prises au plan communautaire face aux périodes d'instabilité économique ont pu contribuer à l'émergence d'une Europe sociale.

Dans les années 2000, les coûts des accidents du travail et des maladies professionnelles représentaient entre 2,6 et 3,8% du produit national brut dans l'Union européenne. Il est indéniable que la législation européenne a eu un impact positif sur les législations nationales en matière de santé et de sécurité au travail. La directive-cadre ainsi que ses cinq directives particulières ont le mérite d'avoir d'une part mise en avant le thème de la santé au travail, et d'autre part insufflé dans les États membres une culture de la prévention.

Notons que la conception d'une Europe sociale est encore récente et que les directives mettent du temps à se développer. En effet, le dialogue social à l'échelle européenne est encore réduit ; de plus, le processus de construction jurisprudentiel est long puisque la CJCE définit des concepts juridiques qui doivent être acceptés par la Communauté européenne.

Conclusion générale sur les violences vues par le droit

Dans cette conclusion, nous souhaitons souligner certains (a) manquements, (b) retards et (c) incohérences de la loi française, plus ou moins palliées par la jurisprudence.

- (a) Des arrêts de la cour européenne des droits de l'homme relèvent la non application des dispositions européennes et suggèrent des modifications de directives en France (arrêt de la CEDH, grande chambre, E.B. contre la France, en date du 22 Janvier 2008 pour discrimination à l'encontre de lesbienne).
- (b) Bien que les lois françaises soient soumises aux normes européennes, on peut constater que la directive portant sur le harcèlement environnemental n'a été appliquée en France que deux ans après la directive européenne (cour d'appel d'Orléans, chambre sociale, 7 février 2017 n° 15/02566).
- (c) Les chambres d'une même cour semblent avoir quelquefois des décisions contraires. Prenons l'exemple des modes de preuves : quand certaines cours acceptent les mails comme mode de preuves de harcèlement moral, d'autres, durant la même période, les refusent. Il y a là une incohérence du système judiciaire que les victimes de violence au travail ne manquent pas de relever.

Par ailleurs, le harcèlement institutionnel est méconnu par les juges. Dans un billet du 5 Mars 2019 intitulé « *harcèlement, suicide, souffrance dans la fonction publique. Du déni à la maltraitance* », Médiapart fait état d'un harcèlement institutionnel dans la fonction publique pouvant conduire à des vagues de suicides d'agents. Il parle de « maltraitance » d'agents ayant pour but d'occulter leurs plaintes et évoque des pratiques managériales volontairement pathologiques afin d'altérer le lien social entre fonctionnaires. La fonction publique va jusqu'à mettre en place des techniques punitives comme des menaces de procédures, des vacances imposées, des objectifs irréalistes, etc. Elle va donc isoler et stigmatiser des individus pour des motifs comme l'âge, le niveau de formation ou un état de santé. Ces techniques de harcèlement se traduisent souvent, selon Médiapart, par des opérations d'intimidation et de déstabilisation.

Leur but est de faire passer les victimes pour les coupables ou, au moins, des responsables de leur propre souffrance au travail.

On constate donc que des comportements violents sont connus mais pas condamnés. Et ce, malgré des règles de droit de plus en plus strictes et précises et le fait que les juridictions européennes laissent le soin aux juridictions nationales d'adapter les directives, afin que celles-ci s'appliquent au plus près de l'histoire et de la culture du pays. Cependant, en France, pays dans lequel le droit est tout particulièrement marqué par une relation asymétrique entre l'employé et l'employeur, la transposition du droit européen en droit national reste difficile essentiellement pour deux raisons. La première est liée à la traduction et l'adaptation en français de directives européennes rédigées en anglais et la seconde concerne leur application par toutes les parties (employeur, employés, institutions et juridictions), car ces directives ne permettent pas toujours d'utiliser des termes convenant à la fois aux agents de la fonction publique et aux salariés.

Il paraît également important de souligner que les violences au travail peuvent être appréciées différemment selon les juges. Ainsi si certaines violences comme les agressions physiques se traduisant par des coups ne laissent pas de place à l'interprétation, d'autres violences telles que le harcèlement moral, font encore l'objet de multiples revirements juridiques. Nous pouvons citer l'exemple du harcèlement ambiant, qui dans un arrêt pré-cité de 2017 était reconnu en France comme rattaché au harcèlement moral, puis, dans les mêmes qualifications fut, en 2019, rattaché au harcèlement discriminatoire. Rappelons qu'en fonction des qualifications par les juges, le mode de preuves et les paliers d'indemnisation ne sont pas les mêmes.

CONCLUSION DE LA SECTION THEORIQUE

Ce travail de doctorat confronte les recherches sur les violences au travail issues de la psychologie et du droit en mettant en avant des approches quelquefois convergentes ou divergentes mais le plus souvent complémentaires.

Ainsi les définitions du harcèlement en droit et en psychologie sont très similaires puisqu'elles prennent toutes deux en considération la dégradation des conditions de travail et l'existence d'un climat de travail, hostile, dégradant et intimidant. Par exemple, dans le procès France Télécom en date du 20 Décembre 2019, la chambre correctionnelle du tribunal de grande instance de Paris a reconnu le harcèlement moral institutionnel comme étant un harcèlement issu de l'organisation. Les juges ont ainsi mentionné que le suicide des salariés était dû à un management pathologique et à des méthodes de gestion délétères pour la santé des travailleurs. La psychologie des organisations considère, quant à elle, que des facteurs organisationnels tels que le type de leadership ou le climat de travail créent un terrain propice au harcèlement.

En revanche, les travaux sur le harcèlement sexuel font apparaître une divergence d'approche entre le droit et la psychologie. Alors que le droit parle de harcèlement sexuel en cas d'acte unique qui a pour but une atteinte à la dignité de la personne, la psychologie met en avant un processus qui s'inscrit dans la durée (6 mois pour Leymann). Ainsi une blague à connotation sexuelle face à un collectif de travail peut être qualifiée de harcèlement sexuel en droit mais ne sera considérée que comme une drague maladroite en psychologie.

Il arrive par ailleurs que les connaissances en psychologie et en droit s'interpénètrent. En effet, les notions issues de la psychologie sont souvent utiles à la rédaction des textes de loi, et inversement, les textes de loi sont utiles à la psychologie pour définir des concepts. Coudrais (2012) explique que la prise en considération d'une approche psychologique des faits n'est pas une menace pour la méthode juridique ou pour le droit mais peut au contraire faire progresser le service et la justice. Il prend l'exemple des juges des affaires familiales qui permettent non pas de qualifier les faits mais de les apprécier à travers les conséquences que cela peut avoir sur la vie des victimes et de leur entourage. On voit alors l'intérêt de la psychologie pour les

décisions judiciaires. En ce qui concerne le fait de légiférer, les textes de lois sont rédigés par un comité d'experts souvent constitué de chercheurs voire de psychologues. La psychologue Pezé Grenier est intervenue auprès du parlement afin de parler des effets délétères du burn-out et de ses conséquences parfois fatales. Elle souhaite faire avancer la loi vers une prise en compte de l'humain qui doit se faire par l'adaptation des modes de preuve et par les prises en charge.

PROBLEMATIQUE ET OBJECTIFS

Le droit comme la psychologie pointent l'importance de l'environnement²⁷ pour expliquer les violences en travail.

En droit, les violences au travail tiennent compte de l'environnement de travail (Article 1^{er} de l'accord du 17 Juin 2011), que la violence ait eu lieu sur le lieu de travail (Chappell et Di Martino, 1998), sur le parking de l'entreprise lors d'une interaction avec un client (AVFT p.111 de la thèse), chez un client pour des prestataires de service ou au sein de l'organisation par un prestataire (Cour de Cassation, chambre sociale, 1^{er} mars 2011, n° de pourvoi : 09-69616).

En psychologie, les situations de violences au travail peuvent être expliquées par certains facteurs individuels (par exemple, de personnalité), contextuels (l'époque ou la culture) et/ou organisationnels (le lien hiérarchique ou le type de management). Les travaux font ainsi appel à des sous-disciplines telles que la psychologie sociale et notamment les recherches sur les discriminations et les stéréotypes, la psychologie cognitive (mauvaise catégorisation de l'information) et la psychologie du travail et des organisations pointant l'existence de managements pathologiques.

Un peu curieusement, aucune recherche sur les violences au travail ne se réfère, à notre connaissance, à la psychologie environnementale et plus particulièrement à la psychologie environnementale du travail. Pourtant cette sous-discipline en tant que « étude des interrelations entre l'individu et son environnement physique et social, dans ses dimensions spatiales et temporelles » (Moser & Weiss, 2003) semble avoir toute sa place dans l'étude des facteurs explicatifs des violences au travail.

Notre travail est donc à situer dans le champ de la psychologie environnementale et se propose d'apporter un éclairage nouveau sur les violences au travail, en se centrant sur un type de violences encore peu exploré : les violences environnementales au travail. Comment s'articule

²⁷ Nous faisons référence à l'ensemble des éléments naturels ou artificiellement créés par l'homme et qui constituent son cadre de vie mais aussi des personnes qu'il y côtoie.

ce type de violence avec les autres violences connues (physiques, morales, sexuelles) dans le cadre organisationnel ? Comment le droit peut-il s'appropriier la notion de violence environnementale pour prévenir les violences environnementales au travail ?

Pour mieux appréhender l'influence de l'environnement sur les violences au travail, nous allons nous référer au modèle écosystémique de Bronfenbrenner (1979 ; 1986) qui répertorie les différentes imbrications qui co-existent entre les systèmes environnementaux qui nous entourent. Plaçant l'individu dans une position centrale, ce modèle traduit l'importance de ne pas le dissocier de ses différents environnements (humains et physiques). Il défend l'hypothèse selon laquelle l'environnement dans lequel évolue l'individu influence sa façon de penser et ce qu'il ressent.

Il est composé de six systèmes qui interagissent entre eux pour et permet de comprendre comment se construisent les expériences de l'individu en interaction avec son environnement.

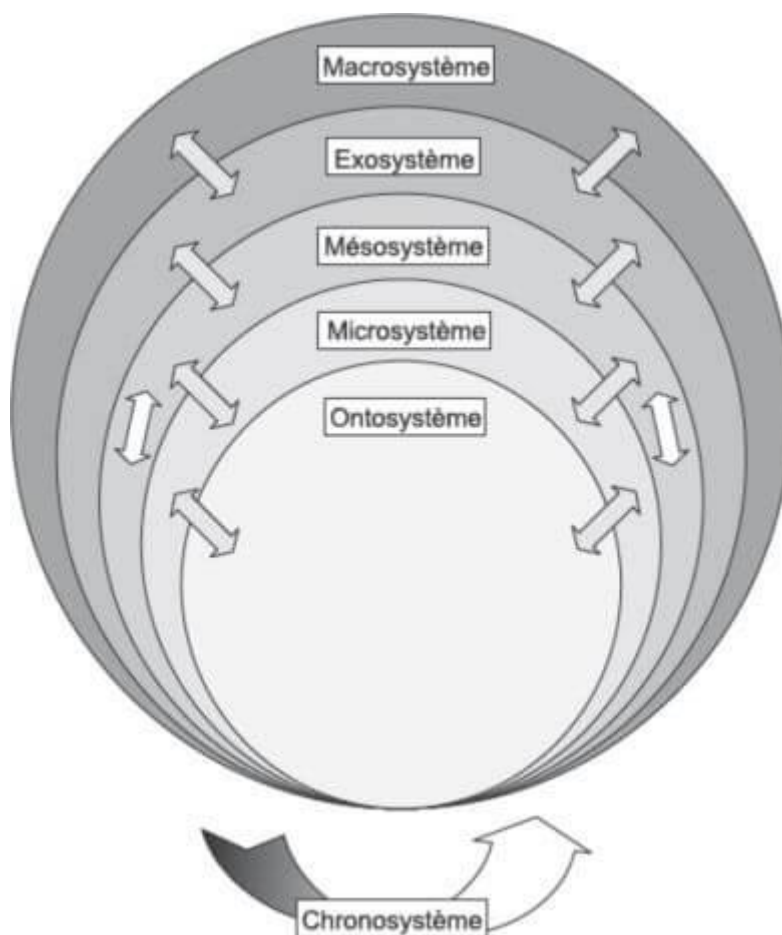


Schéma du modèle écosystémique de Bronfenbrenner (Bronfenbrenner, 1986)

- L'ontosystème est un système ajouté par Belski (1980). Il s'intéresse à l'ensemble des caractéristiques physiologiques et psychologiques de l'individu ainsi qu'à ses compétences et ses déficits.
- Le microsystème correspond à l'environnement humain primaire c'est-à-dire l'environnement le plus proche de l'individu (famille, amis, collègues).
- Le mésosystème est directement lié aux microsystèmes, et s'intéresse aux interrelations existantes entre ses derniers.
- L'exosystème représente tous les systèmes extérieurs à l'individu, mais qui l'influence indirectement.
- le macrosystème rassemble les valeurs culturelles et/ou religieuses, les idéologies d'un individu et ses habitudes de vies.
- Le chronosystème : Il n'apparaît que dans les dernières versions de la théorie. Il fait référence au moment de la vie où se trouve la personne, en lien avec la situation qu'elle vit.

Dans le cadre organisationnel, ce schéma pourrait être utilisé pour analyser les violences au travail

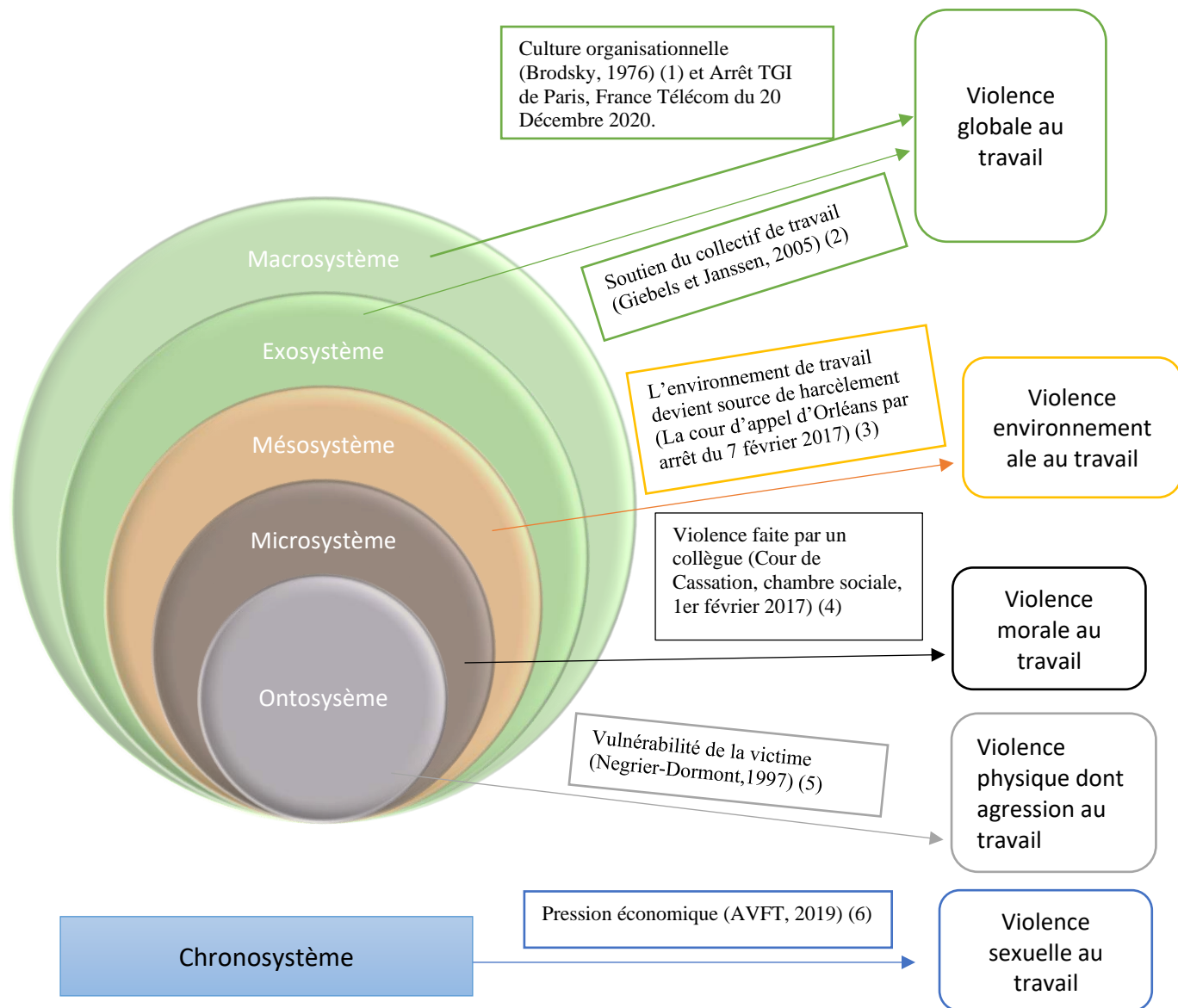


Schéma du modèle écosystémique de Bronfenbrenner adapté aux violences au travail

- (1) La violence au travail est plus fréquente dans les organisations où les employés et les gestionnaires sentent que la culture d'entreprise permet ce type de comportement.
- (2) Le soutien social des collègues et des supérieurs hiérarchiques est une source de bien-être au travail qui permettrait de faire face aux violences au travail (Giebels et Janssen, 2005).
- (3) «le harcèlement sexuel peut consister en un harcèlement environnemental ou d'ambiance, où, sans être directement visée, la victime subit les provocations et blagues obscènes et vulgaires qui lui deviennent insupportables °» (Cour d'appel d'Orléans, 7 Février 2017).

- (4) La Cour de Cassation atténue la responsabilité de l'employeur car le salarié avait eu un comportement violent, caractérisé par une agression à l'encontre d'un collègue.
- (5) La victime aurait un rôle provocateur de par son comportement et sa personnalité. Notons qu'en droit la vulnérabilité peut être un handicap.
- (6) Le site de l'AVFT précise que « *le simple fait pour une personne d'être liée à un employeur par un contrat de travail la place dans une situation de dépendance et donc de contrainte économique qui est presque toujours intégrée dans la stratégie des agresseurs* » (consultation en 2019).

Le schéma ci-dessus fait apparaître quatre formes de violences au travail : la violence physique, morale, sexuelle et environnementale. Le **premier objectif** de ce travail se propose de repérer ces différentes formes de violences en milieu organisationnel et de les classer en fonction de leur fréquence et leur auteur.

Le schéma ci-dessus montre que la violence environnementale au travail est surtout étudiée sous l'angle juridique à travers le harcèlement environnemental au travail. Il n'y a pas, à notre connaissance, d'outil permettant d'évaluer ce type de violence. C'est pourquoi notre **deuxième objectif** vise à construire et valider une échelle française de harcèlement environnemental au travail.

Le **troisième objectif** de ce travail de thèse se propose de repérer les variables susceptibles de corrélérer avec le harcèlement environnemental au travail. En nous référant à la littérature évoquée dans la (partie théorique), trois variables seront explorées : l'attachement au lieu de travail, la personnalité et le soutien social perçu.

LES ETUDES DE TERRAIN

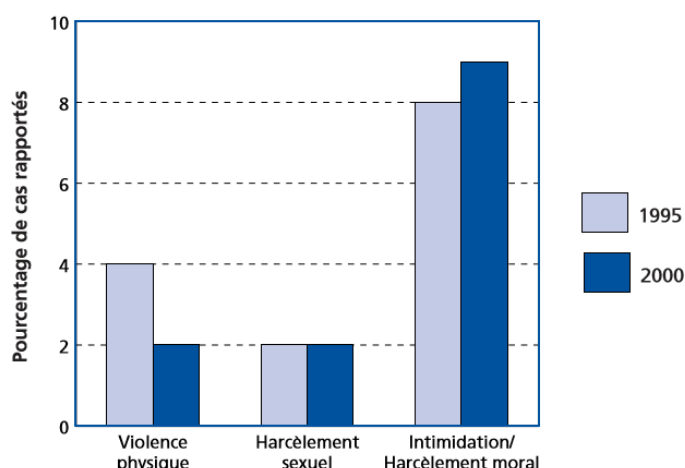
Trois études ont été menées pour répondre successivement aux trois objectifs formulés dans la partie précédente.

CHAPITRE 1 : ETUDE DES DIFFERENTES FORMES DE VIOLENCES EN MILIEU ORGANISATIONNEL

La section théorique de ce travail de thèse a permis de constater le faible nombre de travaux portant sur les violences au travail (par exemple, Jauvin, 1999 ; Poilpot Rocaboy, 2010) et, plus encore, le très faible nombre de recherches comparant ces violences. En 2007, Tragno, Duveau et Tarquinio analysent 28 articles portant sur les violences physiques et sur les agressions physiques au travail ; ils soulignent des différences importantes dans ces recherches, notamment dans les définitions de la violence physique ou des agressions, les outils et méthodes ainsi que les causes et conséquences retenues comme sources de violence, ce qui empêche toute comparaison.

On peut néanmoins citer l'étude menée par Paoli et Merlié (2000) portant sur les conditions de travail en Europe qui montre que la violence morale au travail, illustrée ici par l'intimidation et le harcèlement moral, est plus fréquente que la violence physique ou le harcèlement sexuel. Le graphique ci-dessous, issu du rapport de Chappell et di Martino (1998, p. 53) présente ce résultat.

Graphique 9 Tendances de la violence au travail dans les pays de l'UE (%)



La troisième enquête européenne sur les conditions de travail (2000) compare les différentes formes de harcèlement dans le milieu organisationnel européen, cependant elle ne compare pas toutes les formes de violences en milieu organisationnel ou leurs prévalences les unes par rapport aux autres.

En fait la plupart des chercheurs se centrent sur un type de violence, et plus précisément un type de harcèlement. Marie France Hirigoyen (2017) s'intéresse au harcèlement moral au travail, Rachel Cox (2012) au harcèlement psychologique au travail, Desrumaux (2007) travaille sur le harcèlement moral et les comportements de survictimation. Nous parvenons au même constat lorsque nous consultons les rapports et travaux institutionnels. La DARES prend en compte les comportements hostiles au travail, l'IFOP se penche sur le sexisme et le harcèlement sexuel et le défenseur des droits s'appuie sur le baromètre des perceptions au travail pour étudier les discriminations au travail.

L'objectif de cette étude est double :

- comparer le poids respectif des violences (physiques, sexuelles, morales et environnementales) en milieu organisationnel
- repérer l'impact des variables sociodémographiques et organisationnelles sur chacun de ces types de violences au travail.

I. Méthode

Dans cette partie nous détaillerons (I.1.1) la construction de notre questionnaire puis nous décrirons (I.1.2) la composition de notre échantillon et (I.1.3) la procédure utilisée.

I.1. Construction du questionnaire des violences au travail

Ce questionnaire porte sur les quatre types de violences cernés dans la partie théorique de ce document de doctorat : violences physiques (agressions, attaques, séquestration), sexuelles (harcèlement sexuel, attouchements et viol), morales (harcèlement moral et discrimination) et environnementales (harcèlement environnemental, nuisances). Pour le construire, nous avons retenu des items issus de la littérature scientifique (Desrumaux, 2011 ; Zid, Haines, Jeoffrion et Barre, 2015), de rapports gouvernementaux (IFOP, DARES, Baromètre du défenseur des droits sur les discriminations), des articles de lois (article L 1153-1 du Code du travail) et d'arrêts jurisprudentiels (arrêt du 7 Février 2017 de la cour d'appel d'Orléans).

Plus précisément, les items concernant les **violences physiques** s'appuient sur les définitions juridiques de la séquestration, des attouchements et des violences physiques.

Ceux ayant trait aux **violences sexuelles** proviennent d'une étude de l'IFOP (2019), de la DARES (Septembre 2016, n°046) et de l'article L 1153-1 du Code du travail.

Les items concernant la **violence morale** se basent sur le NAQ-R de Einarsen et Raknes (1997 ; validation française de Zid, Haines, Jeoffrion et Barre, 2015) pour ce qui concerne le harcèlement au travail et sur l'étude du Défenseur des droits, plus précisément du 11ème Baromètre sur la perception des discriminations dans l'emploi (27 septembre 2018) portant sur les comportements hostiles au travail.

Enfin les items concernant la **violence environnementale** ont été construits en se référant à l'arrêt du 7 février 2017 de la cour d'appel d'Orléans, sur la réponse du défenseur des droits et sur la définition de Desrumaux (2011) qui affirme que le harcèlement est un « *processus psychologique induit dans un contexte de travail, se caractérisant par une synergie durable et répétée d'agissements destructeurs portant atteinte aux relations, aux conditions de travail et à l'intégrité des salariés et aboutissant à une souffrance pouvant mettre en péril sa santé psychique et physique* » (p.25). Cette définition introduit très clairement des aspects renvoyant au harcèlement environnemental.

Nous nous appuyerons sur des extraits de la littérature pour construire nos items.

Tableau n°5 : récapitulatif des items du questionnaire sur les différentes formes de violences au travail :

Extraits de la littérature	Items construits pour le questionnaire
VIOLENCE PHYSIQUE	
OIT (2000)	
Violence physique ²⁸	5. J'ai été insulté.e 17. J'ai été menacé.e 11. J'ai été intentionnellement bousculé.e 12. Une certaine force physique a été utilisée à mon encontre
Article 224-1 du Code pénal	
Séquestration	3. J'ai été retenu.e contre mon gré
Article 222-27 à 222-30 du Code pénal	
Attouchement	16. J'ai subi des attouchements sur une partie de mon corps sans mon consentement
VIOLENCE SEXUELLE	
Harcèlement sexuel	
DARES (Sept 2016, n°046) Comportements hostiles subis au travail	
« Vous dit des choses obscènes ou dégradantes »	10. J'ai entendu des propos à connotation sexuelle
« Vous fait des propositions à caractères sexuel de façon insistante »	
Étude de l'Institut Français d'opinion publique-IFOP sur le sexisme et le harcèlement sexuel au travail (2019)	

²⁸ L'Organisation International du travail (2000) définit la violence physique comme étant l'usage de la force physique contre une autre personne ou un groupe de personne qui entraîne un préjudice physique, psychologique ou sexuel.

« Faire l'objet de remarque gênante sur votre tenue ou votre physique »	8.J'ai subi des remarques sur mon physique ou ma tenue vestimentaire
« Devoir subir des propos obscènes »	13. J'ai subi des pressions pour obtenir des faveurs de nature sexuelle » 18. J'ai reçu des propositions à caractère sexuel de manière insistante
« De faire l'objet de pression afin d'obtenir un acte de nature sexuelle »	
Loi sur le harcèlement sexuel : article L 1153-1 du Code du travail	
1° Soit de harcèlement sexuel, constitué par des propos ou comportements à connotation sexuelle répétés qui soit portent atteinte à sa dignité en raison de leur caractère dégradant ou humiliant, soit créent à son encontre une situation intimidante, hostile ou offensante ; 2° Soit assimilés au harcèlement sexuel, consistant en toute forme de pression grave, même non répétée, exercée dans le but réel ou apparent d'obtenir un acte de nature sexuelle, que celui-ci soit recherché au profit de l'auteur des faits ou au profit d'un tiers.	4.J'ai subi des propos sexistes
VIOLENCE MORALE	
Harcèlement moral	
11 ème Baromètre sur la perception des discriminations dans l'emploi (27 septembre 2018)	
« Dévalorisation du travail et propos et comportement et discrimination »	1.J'ai été victime de propos discriminants
Le harcèlement lié à la tâche du NAQ-R de Einarsen et Raknes en 1997 dont validation française de Zid, Haines, Jeoffrion et Barre (2015)	

« On vous impose un travail en dessous de votre niveau de compétence »	14. Des tâches inférieures à mes compétences me sont systématiquement confiées 20. Des tâches dévalorisantes me sont systématiquement confiées
« Dévalorisation de votre travail et de vos efforts »	9. Mon travail est injustement critiqué
DARES (Sept 2016, n°046) Comportements hostiles subis au travail	
« Vous ignore, fait comme si vous n'étiez pas là »	6. J'ai été délibérément ignoré.e
VIOLENCE ENVIRONNEMENTALE	
Harcèlement environnemental	
L'arrêt du 7 février 2017 de la cour d'appel d'Orléans	
« Le harcèlement sexuel peut consister en un harcèlement environnemental ou d'ambiance, où, sans être directement visée, la victime subit les provocations et blagues obscènes et vulgaires qui lui deviennent insupportables »	15. Il y a des affichages à caractère pornographique ou choquantes sont affichées
Le défenseur des droits relève que « l'absence d'aménagement de son poste a créé un environnement professionnel ayant eu pour effet de porter atteinte à sa dignité et de créer, à son détriment, un environnement intimidant, hostile, dégradant et humiliant »	2. Mon climat de travail s'est dégradé
La définition du harcèlement de Desrumaux (2011)	
« Processus psychologique induit dans un contexte de travail, se caractérisant par une synergie durable et répétée d'agissements destruction portant atteinte aux relations,	7. J'ai subi du vandalisme 16. J'ai senti de l'hostilité envers moi

<p>aux conditions de travail et à l'intégrité des salariés et aboutissant à une souffrance pouvant mettre en péril sa santé psychique et physique » (p.25).</p>	
---	--

Notre questionnaire comprend 20 items.

Il a ensuite été soumis à :

- (a) un comité d'experts constitué par trois enseignants-chercheurs (un en droit et deux en psychologie du travail) afin que soit testée sa validité de contenu.
- (b) dix salariés du secteur privé et public afin que soit vérifiée la clarté de chaque item. Ainsi chaque participant a évalué sur une échelle allant de (1) pas du tout à (5) tout à fait la clarté de chaque item.

(a) le comité d'expert a proposé les modifications suivantes

- regrouper deux items : « *J'ai été insulté.e* » et « *j'ai été menacé.e* » en « *j'ai été violenté.e* ».
- supprimer l'item « *J'ai senti de l'hostilité à mon égard* » qui a été considéré comme non factuel par le comité d'experts.
- regrouper « *J'ai subi des pressions pour obtenir des faveurs de nature sexuelle* » et « *J'ai reçu des propositions à caractère sexuel de manière insistante* » en « *J'ai reçu des propositions insistantes à caractère sexuel* » car les violences sexuelles ont paru trop développées dans le questionnaire.

(b) Les salariés ont fait les remarques suivantes :

L'item 15 « *Il y a des affichages à caractère pornographique ou choquantes sont affichées* » a été considéré comme peu clair ou pas du tout clair par 5 participants sur 10. Il a été remplacé par « *Des affiches à caractère pornographique ou dégradantes ont été placardées dans mon environnement de travail* ».

Les items « *Des tâches inférieures à mes compétences me sont systématiquement confiées* » et « *Des tâches dévalorisantes me sont systématiquement confiées* » ont été considérées comme similaires par plus d'un tiers des salariés. Nous avons donc remplacé ces deux items par « *Des tâches inférieures à mes compétences me sont systématiquement confiées* ».

Le questionnaire définitif comprend maintenant 16 items et est présenté en annexe.

I.2. La composition de notre échantillon

L'échantillon est composé de 406 travailleurs, dont plus de 80% sont des femmes. L'âge varie de 24 ans à 64 ans (M=40,08 ans ; ET=2,5 ans). L'ancienneté des participants varie de 1 mois à 43 ans (M= 9,8 ans ; ET= 8,6 ans). Les participants ont de 0 à 6 enfants, soit en moyenne 2 enfants.

Concernant le statut marital, 74,46 % vivent avec quelqu'un (mariés, pacsé ou vivant conjointement) et 25,54% vivent seuls (célibataire, veuf).

Les participants ont travaillé de 1 à 43 ans (M= 9ans et 8 mois ; ET= 8ans et 5 mois) dans l'organisation.

78% des participants ont des contrats à long terme (CDI ou Titulaire de la fonction publique), 9% des contrats à périodes déterminés (CDD, vacataire, saisonnier), 1% ont un statut libéral (libéral, auto entrepreneur) et 1% n'ont pu être classés (« liquidation judiciaire », « aucune », « en recrutement par concours » ...)

Enfin 48,28% des participants ont un contact avec le public ou la clientèle dans le cadre de leur travail (par exemple, infirmiers, commerciaux, vendeurs, enseignants, policiers) et 51,72% ont des professions n'exigeant pas de contact avec le public (par exemple, assistants de direction, comptables...)

I.3. La procédure utilisée

Le questionnaire a été diffusé en ligne via mon réseau professionnel et personnel (Linkedin, Viadéo, Facebook) et sur un site internet proposant d'apprendre à confectionner des objets de la vie quotidienne (« tout faire maison »).

Tous les participants ont répondu volontairement de manière individuelle. La passation a duré environ 15 minutes.

II. Résultats

Nous présenterons (II.1) les résultats descriptifs globaux, puis (II.2) un classement par item et enfin (II.3) par classe de violences

II.1. Résultats globaux

Le tableau ci-dessous regroupe les violences subies par les 406 travailleurs qui ont accepté de répondre au questionnaire.

Tableau n° 6 : Les violences au travail subies et considérées comme gênantes :

	Nombre de participants ayant subi des violences		Nombre de participants considérant les violences subies comme gênantes	
	N	%	N	%
Ont coché au moins 1 item	376	93%	360	89%
Ont coché les 16 items	0	0%	0%	0%

93% des participants ont au moins subi une fois une violence au travail. Autrement dit, seuls 7% des participants disent ne pas avoir personnellement dû faire face à de la violence au travail au cours des six derniers mois.

Notons que 4% des participants qui ont subi des violences au cours des six derniers mois considèrent que cela ne les a pas gênés.

Tableau n° 7 : Violences au travail subies et considérées comme gênantes classées par type :

	Violence physique (5 items)*				Violence sexuelle (4 items)**				Violence morale (4 items)				Violence environnementale (3 items)***			
	Réponse positive		Ça me gêne		Réponse positive		Ça me gêne		Réponse positive		Ça me gêne		Réponse positive		Ça me gêne	
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
Au moins 1 item	115	28%	115	28%	225	56%	194	48%	332	82%	317	78%	306	75%	301	74%
Tous les items	1	0%	6	1%	18	4%	13	3%	62	15%	44	11%	0	0%	0	0%

*impact de l'âge des participants

**impact du statut marital et de la profession (contact vs non contact avec le public)

*** impact du nombre d'enfants

Les pourcentages de violences subies sont significativement différents selon les types de violences ($\chi^2=293,49$, $p<.01$).

Ainsi, plus des $\frac{3}{4}$ des participants déclarent avoir subi de la violence morale (82%) ou de la violence environnementale (75,4%) au travail. Seuls 28% font référence à de la violence physique ($p<.05$).

56% signalent avoir subi de la violence sexuelle. Parmi ceux-ci 4% ont coché les 4 items concernant ce type de violence. Pourtant 8% des participants déclarant avoir subi des violences sexuelles affirment que cela ne les a pas gênés.

Notons que 15% des participants disent avoir subi toutes les formes de violences morales que nous avons répertoriées dans le questionnaire.

Par ailleurs, on constate que plus le participant est jeune, plus il est susceptible de subir des violences physiques et d'en être gêné ($r=.14$, $p<.05$). Plus il a d'enfants, plus il est susceptible de subir des violences environnementales ($r=.14$, $p<.05$) et d'en être gêné ($r=.14$, $p<.05$). Enfin les participants qui vivent seuls ou qui ont des contacts avec le public dans le cadre de leur travail subissent plus fréquemment des violences sexuelles et en sont gênés (respectivement $r=.14$ et $r=.21$, $p<.05$).

II.2. Résultats par item

Une analyse des résultats par item a ensuite été effectuée. Les résultats sont regroupés dans le tableau ci-dessous.

Tableau n°8 regroupant les réponses au questionnaire sur les violences au travail par item :

Items	Intitulé de l'item	Type de violence	Réponse à l'item		ça me gêne	
			N	%	N	%
Item 2	Au cours des 6 derniers mois, j'ai subi un climat de travail hostile	Environnementale	302	74%	298	73%
Item 6	J'ai été délibérément ignoré.e	Morale	245	60%	210	52%
Item 1	Au cours des 6 derniers mois, j'ai été victime de propos discriminants	Morale	210	52%	199	49%
Item 9	Mon travail est injustement critiqué	Morale	208	51%	183	45%
Item 10	J'ai entendu des propos à connotation sexuelle	Sexuelle	137	34%	101	25%
Item 8	J'ai subi des remarques sur mon physique ou ma tenue vestimentaire	Sexuelle	131	32%	99	24%
Item 4	J'ai subi des propos sexistes	Sexuelle	131	32%	116	29%

Item 14	Des tâches inférieures à mes compétences me sont systématiquement confiées	Morale	126	31%	104	26%
Item 3	J'ai été retenu.e contre mon gré	Physique	55	14%	55	14%
Item 5	J'ai été violenté .e	Physique	54	13%	52	13%
Item 13	J'ai reçu des propositions insistantes à caractère sexuel	Sexuelle	43	11%	35	9%
Item 7	J'ai subi du vandalisme	Environnementale	33	8%	32	8%
Item 12	Une certaine force physique a été utilisée à mon encontre	Physique	28	7%	25	6%
Item 11	J'ai été intentionnellement bousculé.e	Physique	27	7%	22	5%
Item 16	J'ai subi des attouchements sans mon consentement	Physique	19	5%	17	4%
Item 15	Des affiches à caractère pornographique ou dégradantes ont été placardées dans mon environnement de travail	Environnementale	6	1%	5	1%

Ce tableau fait apparaître un regroupement par type de violences, les violences physiques étant moins nombreuses que les violences morales, par exemple ($p < .05$).

Sur les six derniers mois, les violences environnementales ont été cependant à la fois les moins (1% pour « des affiches pornographiques ») et les plus fréquentes (74% pour le « climat hostile »), l'item 7 portant sur le vandalisme se situant par ailleurs en milieu de tableau. Autrement dit, le climat hostile a été la violence la plus fréquente sur les lieux de travail.

Il est aussi intéressant de constater l'écart entre la violence sexuelle subie et la gêne ressentie. Ainsi 8 % des participants ont subi des remarques sur leur physique ou leur tenue vestimentaire sans en être gênés, et 9% ont entendu des propos à connotation sexuelle sans en être gênés. Cela traduit probablement une forme de banalisation des violences sexuelles au travail.

II.3. Résultats par classe de violences

Une analyse plus fine des résultats du tableau précédent fait apparaître 4 classes de violences, indépendamment de leurs qualifications juridiques. Ils sont regroupés dans le tableau ci-dessous.

Tableau n° 9 les quatre classes de violences :

Classes de violences	N° des Items	% de personnes ayant subi des violences	% de personnes gênées par les violences subies	Types de violences
Atteinte à l'intégrité de la personne*	7, 11, 12, 16	6.75%	5.75%	Environnementale Physique
Atteinte à la dignité**	3, 5, 13	12.67%	12%	Physique Sexuelle
Dénigrement de la personne***	4, 8, 10, 14	32.25%	26%	Sexuelle Morale
Dénigrement au travail	2, 6, 1, 9	59.25%	54.75%	Environnementale Morale

* impact de l'âge

** impact du statut marital

*** impact du nombre d'enfants

La première classe que nous avons appelée *Atteinte à l'intégrité de la personne* renvoie à des violences physiques (par exemple, être bousculé.e), et environnementales (par exemple, des actes de vandalisme) touchant la personne dans sa privacité. Plus de 80% des personnes ayant subi ces violences en ont été gênées. Plus le participant est jeune, plus il est susceptible de subir des atteintes à son intégrité ($r=-.11$, $p<.05$).

La deuxième classe appelée *Atteinte à la dignité* regroupe des violences physiques (par exemple, être retenu.e contre son gré), et sexuelles (par exemple, subir des propositions à caractère sexuel) limitant la liberté d'action de la personne et sont considérées comme très gênantes par les participants qui les subissent (de 81 à 100%). Plus le participant est jeune, plus il est susceptible de subir des atteintes à sa dignité ($r=-.12$, $p<.05$). Le fait de vivre seul corrèle également avec le fait de subir des atteintes à la dignité ($r=.11$, $p<.05$).

La classe *Dénigrement de la personne* comprend des violences sexuelles liées à l'apparence (par exemple, des remarques sur la tenue vestimentaire), et morales concernant leur activité professionnelle (par exemple, des critiques répétées du travail effectué). Moins le participant a d'enfants, plus il est susceptible de subir un dénigrement de sa personne ($r=-.12$, $p<.05$) et plus cela le gênera ($r=.16$, $p<.01$).

La quatrième classe nommée *Dénigrement au travail* renvoie à des comportements de violences environnementales découlant d'un climat hostile, et de violences morales comme, par exemple, le fait d'être ignoré ou injustement critiqué au travail. Ces comportements sont considérés comme très gênants par les participants qui les subissent.

Le 10^{ème} tableau regroupe les auteurs des violences désignés par les participants.

Tableau n°10 : Auteurs des actes violents en fonction du type de violence :

Auteur des actes de violence	Atteinte à l'intégrité de la personne		Atteinte à la dignité de la personne		Dénigrement de la personne		Dénigrement du travail de la personne	
	N	%	N	%	N	%	N	%
Collègue	29	7,14%	34	8,37%	166	40,89%	218	53,7%
Supérieur	7	1,72%	58	14,29%	173	42,61%	342	84,24%
Client/usager*	6	3,04%	9	4,57%	27	13,70%	32	16,24%
Collectif de travail	5	1,23%	12	2,96%	30	7,39%	50	12,32%
Je ne sais pas	24	5,91%	23	5,67%	16	3,94%	20	4,93%

Les collègues manifestent davantage de violences portant atteinte à l'intégrité de la personne que les supérieurs ($p < .001$). En revanche les supérieurs font preuve de davantage de violences portant atteinte à la dignité de la personne ($p < .05$) ou dénigrant son travail ($p < .0001$).

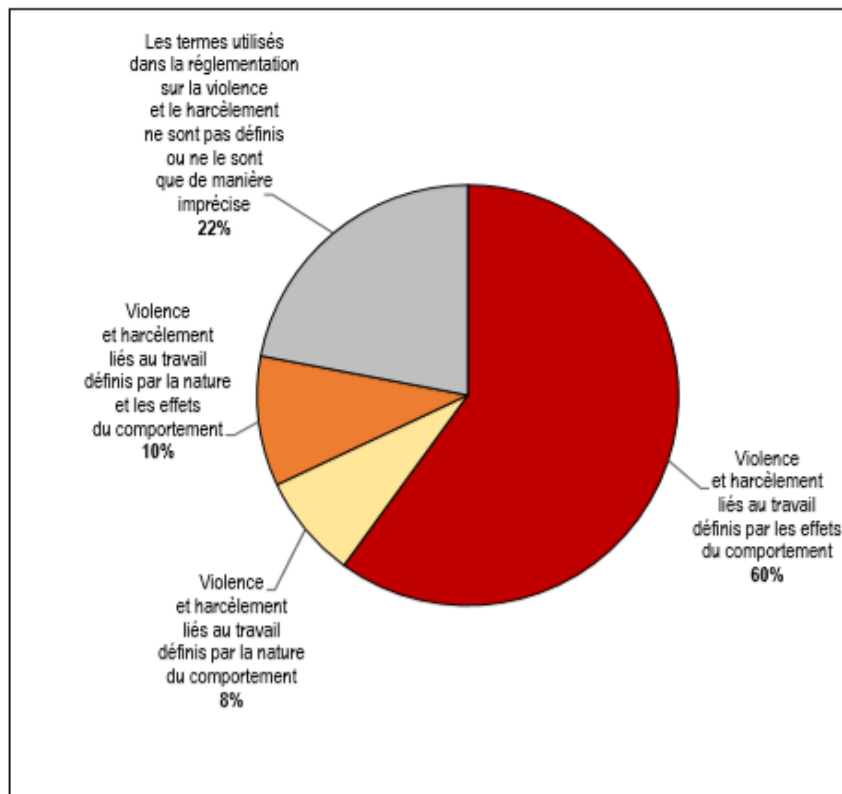
Notons que les clients/usagers manifestent davantage de dénigrement, que ce soit envers la personne ou envers son travail ($p < .001$).

III. Discussion

Notre travail de recherche porte sur les violences au travail. Il semblerait que, malgré une actualité florissante ces dernières années sur des actes violents au travail conduisant parfois jusqu'au suicide, nous ne réalisons pas le nombre considérable de victimes de violences au travail. Les études portant sur les violences au travail et plus précisément sur une comparaison des différents types de violences sont peu nombreuses. Cela peut s'expliquer notamment par le fait que les termes utilisés ont des significations différentes en fonction des pays et du contexte. Ainsi, malgré la richesse des études sur les violences au travail, peu obtiennent les mêmes résultats car les définitions données ne sont pas les mêmes. Selon un rapport du bureau international du travail intitulé « Mettre fin à la violence et au harcèlement contre les femmes

et les hommes dans le monde du travail » (2018), les composantes des définitions des violences et du harcèlement ne sont pas les mêmes dans tous les pays. Dans le diagramme ci-dessous extrait de ce rapport, nous constatons une diversité notable des définitions dans les 60 pays sélectionnés. Par exemple, la République de la Corée considère la violence au travail comme ne pouvant être que physique, le Canada définit la violence au travail comme tout acte, comportement, menace ou geste sur le lieu de travail qui peut causer un préjudice physique ou psychologique à autrui.

Figure 1.2. Eléments constitutifs de la violence et du harcèlement



Note: L'échantillon comprend 60 pays: 15 pays d'Afrique, 11 des Amériques, 2 des Etats arabes, 10 d'Asie et du Pacifique et 22 d'Europe et d'Asie centrale.

Source: Etude du BIT sur la législation et la pratique de 80 pays face à la violence et au harcèlement contre les femmes et les hommes dans le monde du travail.

Figure n°13 : Diagramme issu du rapport du BIT (2018)

Seuls 7% des participants ne se sont pas déclaré victimes de violences au cours des 6 derniers mois alors même qu'un vocabulaire fort est utilisé dans les items comme « *vandaliser* », des items de violences physiques non équivoques « *attouchements* » ou encore « *une certaine force physique a été utilisée à mon encontre* ».

93 % des participants disent avoir subi au moins l'une des quatre violences retenues dans le questionnaire. Ce résultat est probablement à rapprocher de la banalisation de l'injustice sociale

évoquée par Dejours (1998), banalisation qui crée un réel problème organisationnel. Parmi ces victimes, 4% ne sont pas gênées par ses agissements et comportements. Autrement dit, 92% des victimes se déclarent gênées. Cette gêne constitue fort probablement le début d'un mouvement de prise de conscience collective de l'ampleur des conséquences physique, psychologique et organisationnelle des violences au travail. Mais se déclarer gêné ne signifie pas que les victimes ont alerté l'entreprise. Légalement, nous l'avons vu dans la section théorique que les organisations ont l'obligation d'anticiper les violences et de prévenir ce type de situation. En psychologie du travail, on considère que les situations de violences comme le harcèlement ne peuvent avoir lieu que si l'organisation et le management le permet. Ainsi, Leymann insiste sur le caractère permissif du management et écrit : « *S'il est vrai que tous les agissements de mobbing ont un caractère personnel ou se personnalisent rapidement, j'insiste sur le fait qu'ils procèdent essentiellement de déficiences organisationnelles et des tensions qui résultent de celles-ci. Le mobbing est beaucoup plus un phénomène résultant des conditions de travail qu'un champ de règlement des conflits personnels* » (Leymann, 1996b, p. 46). Cloutier (2013) mentionne la culture organisationnelle comme générateur de violences. « *Une culture organisationnelle abusive tolérant la violence est un facteur de risque à la prolifération de la violence en milieu de travail* » (p.42)

Nous nous attendions à une moyenne de 25% de victimes conformément aux statistiques gouvernementales (rapport sur le harcèlement sexuel de l'IFOP, 2014). Nos résultats (au moins une violence en 6 mois en 2019 pour 93% des participants) sont très largement supérieurs. Le fait que différents secteurs socio-professionnels et différents profils socio-démographiques soient représentés, semble indiquer que les violences au travail sont présentes dans le monde du travail dans sa globalité.

Le second tableau regroupe les quatre types de violences (physique, sexuelle, morale et environnementale) définis par la législation. A notre connaissance, peu de recherches comparent les types de violences entre eux. On peut cependant citer l'étude menée au Portugal par Antunes²⁹, Biscaia, Conceição, Fronteira, Craveiro, Flores, Santos et Ferrinho (2002) qui a évalué l'exposition des participants à diverses violences au travail : violence morale (harcèlement verbal, pression morale, discrimination), violence physique et sexuelle

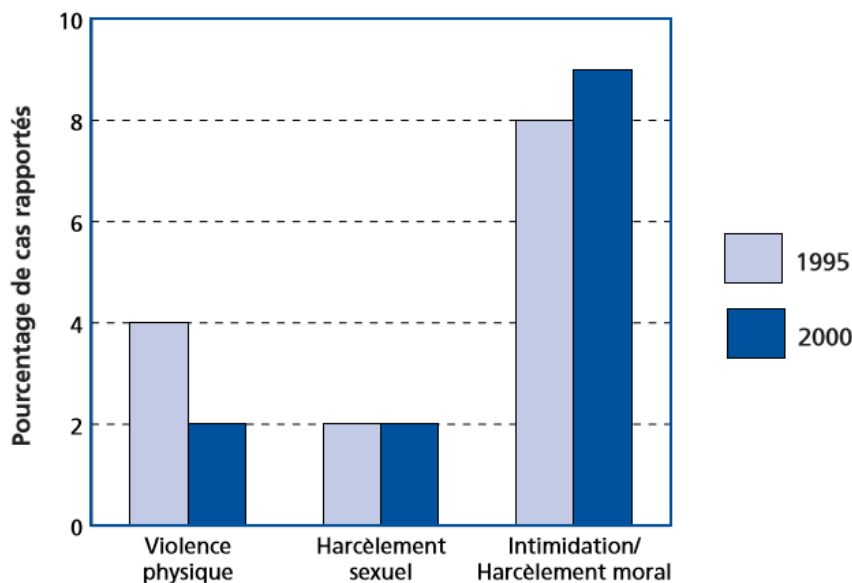
²⁹ Antunes, A.R., Biscaia, A., Conceição, C., Fronteira, I., Craveiro, I., Flores, I., Santos, O. et Ferrinho, P., «Workplace violence in the health sector: Portuguese case studies», document préliminaire, 2002.

(harcèlement sexuel) dans un hôpital (n=270) et dans un centre de soins (n=221). Elle révèle la place prépondérante du harcèlement verbal et des brimades.

De même, les seconde et troisième études européennes menées par Paoli et Merllié (1996 ;2001) et mentionnées dans le rapport de Chappel et Di Martino (2003) comparent le harcèlement moral, le harcèlement sexuel et la violence physique. Les résultats (voir graphique 9 issu de ce rapport) montrent que le harcèlement moral est le plus largement représenté.

Notre recherche corrobore ces études européennes puisque 82% des participants disent avoir subi au moins une des violences morales proposées dans le questionnaire et 78% s'en déclarent gênés. Quinze pour cent ont répondu positivement aux 4 items traduisant une violence morale. Ce chiffre révèle l'ampleur du phénomène de banalisation des violences morales au travail malgré une prévention de plus en plus accrue en France.

Figure n°14 « Tendances de la violence au travail dans les pays de l'UE (%) » issue du rapport de Chappel et Di Martino (p.53).



74% des participants ont déclaré avoir subi de la violence environnementale au cours des six derniers mois, ce qui place ce type de violences comme l'une des plus subies, juste avant la violence morale.

La violence sexuelle ne gêne que 48% des participants qui ont déclaré en avoir été victimes au moins une fois au cours des 6 derniers mois. Ainsi 8% des participants ne se sentent pas gênés par des attouchements ou des remarques sur leur tenue vestimentaire. Cela traduit-il une minimisation des faits ? Leur connotation juridique et/ou les conséquences que cela

engendrerait pour l'auteur de la violence poussent-elles les victimes à se dire que ce n'est pas de la violence mais un comportement hostile au travail ? Si tel est le cas, où commence la violence sexuelle pour ces personnes ?

Cette minimisation de l'importance des actes à connotation sexuelle violents au travail rejoint la conclusion formulée par l'institut de sondage (IFOP) dans son enquête sur le harcèlement sexuel au travail (janvier 2014, note de synthèse page 3) : cela « *témoigne d'une certaine banalisation de ce type d'environnement au travail, si bien que cette situation semble être plus facilement tolérée, et ne pas entrer, par conséquent, pour la majorité des Français, dans le champ du harcèlement sexuel au travail* ». On peut également se demander si la violence sexuelle au travail est perçue comme moins « grave » lorsqu'elle a lieu dans le cadre organisationnel. Dans ce cas, s'agit-il d'un ressenti, le lieu de travail étant considéré dans notre culture comme un lieu de souffrance (Hirigoyen, 2008³⁰ ; Dejours, 2016³¹ ; Desrumaux, 2010³²) ou d'une méconnaissance de la loi ? Des entretiens semi directifs menés auprès de DRH du secteur privé et public vont dans le sens d'une méconnaissance de la loi et des règlements intérieurs (Ein Eli, 2018).

Notre recherche montre que plus les participants sont jeunes plus leur probabilité de devenir des victimes de violences sexuelles est grande, et cela quel que soit leur genre. Ces résultats confirment les conclusions de l'EQCOTESST (2011) qui montrent que les travailleuses âgées de moins de 35 ans sont davantage susceptibles de subir des violences sexuelles et notamment du harcèlement sexuel, que les plus de 35 ans

En ce qui concerne les violences physiques, nous notons que 28% des participants en ont été victimes au cours des six derniers mois et que tous déclarent en avoir été gênés. Ce pourcentage est nettement supérieur à celui enregistré dans l'étude Danoise FTF, puisque 7% des travailleurs interrogés se déclaraient victimes de violences physiques. Notons que tous déclarent avoir été gênés par ce type de violence subie. On peut probablement en déduire que la violence physique est considérée comme de la violence par les participants et n'est donc pas acceptable.

³⁰ Hirigoyen, M. (2008). La souffrance au travail et les pathologies émergentes. *L'information psychiatrique*, volume 84(9), 821-826. doi:10.3917/inpsy.8409.0821.

³¹ Dejours, C. (2016). Note de travail sur la notion de souffrance. *Travailler*, 35(1), 145-154. doi:10.3917/trav.035.0145.

³² Desrumaux, P. (2010). Le travail, risque psychosocial ou facteur d'épanouissement : De la survie au bien-être. *Le Journal des psychologues*, 283(10), 26-30. doi:10.3917/jdp.283.0026.

Notre recherche a fait émerger 4 classes de violences au travail : le dénigrement de la personne, le dénigrement du travail, l’atteinte à l’intégrité de la personne et l’atteinte à la dignité. Ces classes se rapprochent des 5 catégories mentionnées par Leymann dans son ouvrage de 1996

Classes repérées dans cette étude 1	Catégories de Leymann ³³	Items de notre questionnaire
Atteinte à l’intégrité de la personne	Compromettre la santé de la victime	J’ai subi des attouchements sans mon consentement.
Atteinte à la dignité	Empêcher la victime de s’exprimer et l’empêcher de se défendre	J’ai été violenté .e.
Dénigrement de la personne	Discréditer la victime	J’ai subi des remarques sur mon physique ou ma tenue vestimentaire.
	Compromettre la situation de la victime	
Dénigrement au travail	Isoler la victime	J’ai été délibérément ignoré.e.

Ces 4 classes sont applicables aux violences de manière globale et prennent en compte à la fois les conséquences sur la personne et sur le travail et l’objectif de l’auteur à travers une intention de nuire caractérisée par une atteinte à la personne ou un dénigrement.

Ce que nous appelons *Dénigrement de la personne* dans notre questionnaire renvoie à aux troisièmes et quatrièmes catégories de Leymann et consiste par exemple à compromettre la personne en allant colporter de fausses informations, à avoir des propos désobligeants ou à remettre en cause ses compétences. Nos résultats au questionnaire ont montré que les collègues (plus de 40%) et les supérieurs (plus de 42%) sont les auteurs les plus fréquents de ce type de dénigrement.

Le *Dénigrement du travail* correspond à la seconde catégorie de Leymann visant à isoler la victime. Notre questionnaire se propose d’étendre cet isolement au niveau physique et social dans l’environnement de travail. Ainsi nous y avons abordé le fait d’être ignoré et d’être critiqué

³³ Extraites de l’analyse des 45 agissements harcelants

dans son travail. Les résultats montrent que le dénigrement au travail est utilisé plus fréquemment par les supérieurs hiérarchiques (84,24%). Notre questionnaire montre que le client est fréquemment cité comme auteur des dénigrements « de la personne et de son travail). Ce résultats affine ceux obtenus dans le rapport de Chappel et Di Martino (2003), et le rapport de 2018 du BIT qui concluent que le contact avec la clientèle est un facteur de risque de violences au travail, mais sans préciser le type d violences.

L'*Atteinte à l'intégrité de la personne* renvoie à la cinquième catégorie de Leymann et réunit des comportements qui ont pour but de contraindre la victime mentalement et physiquement. Nos résultats tendent à montrer que les auteurs de ce type de violence sont plutôt les collègues de travail (7,14%), même si plus de 6% des participants disent « ne pas savoir ».

L' *Atteinte à la dignité* correspond à la première catégorie de Leymann et regroupe des items visant à empêcher la victime de se défendre face aux propos tenus par le harceleur. Leymann mentionne que dans ce cas les conversations sont utilisées comme des techniques pour entretenir la peur de la victime par des haussements d'épaules, regards méprisants etc. Le but étant de la discréditer. Les supérieurs hiérarchiques représentent 14,29% des auteurs de ce type de violence.

Notre questionnaire nous a donc permis d'étendre la classification de Leymann aux violences en général et d'en préciser l'analyse.

Conclusion

Notre étude 1 a permis de mettre en exergue 4 classes de violences en milieu organisationnel qui regroupent toutes les violences au travail. En cela, notre travail complète et affine les résultats des études portant sur un type de violences : physique (OIT, 2000), sexuelle (DARES, 2016 ; IFOP, 2019), morale (Einarsen et Raknes, 1997, DARES, 2016) et environnementale (Desrumaux, 2011). Il est en cohérence avec les résultats de la recherche de Leymann (1996) portant sur le mobbing, ce qui lui confère une certaine validité.

CHAPITRE 2 : CONSTRUCTION ET VALIDATION D'UNE ECHELLE DE HARCELEMENT ENVIRONNEMENTAL AU TRAVAIL

L'étude 1 nous a permis de montrer que la violence environnementale au travail renvoie essentiellement à du harcèlement environnemental au travail, un concept dont les contours restent encore flous. Cela explique probablement pourquoi, à notre connaissance, il existe peu d'outils pour le mesurer. On peut néanmoins citer le SEQ W, un questionnaire anglosaxon dont une dimension mesure le harcèlement environnemental au travail.

Cette deuxième étude a un triple objectif :

- I. Définir le concept de harcèlement environnemental au travail
- II. Construire un questionnaire de harcèlement environnemental au travail
- III. Valider une échelle de harcèlement environnemental au travail.

I. La définition du concept de harcèlement environnemental au travail

Nous allons définir le concept d'harcèlement environnemental en droit puis en sciences humaines et notamment, en psychologie environnementale.

I.1. Le harcèlement environnemental au travail vu par le droit

Nous allons définir le harcèlement environnemental en nous référant aux législations internationales, européenne et nationale

I.1.1. En droit international :

Selon le rapport du bureau international du travail (2018) met en évidence une différence de définition des violences et plus précisément du harcèlement dans le monde.

Ce rapport étudie la législation de 65 pays et constate que le harcèlement sexuel est défini de manière différente selon les pays, voire les continents.

Dans certains pays comme par exemple les Etats Unis ou la France, il renvoie à deux dimensions : le chantage sexuel et la création d'un environnement de travail hostile³⁴.

Certains pays comme le Kenya ne définissent le harcèlement sexuel que par le chantage sexuel. Enfin d'autres pays comme le Pakistan en parlent de manière floue, ne précisant ni les caractéristiques, ni les actes qui le composent. En fait, ils évoquent principalement sa prohibition au sein du pays.

Plus généralement, les Etats Unis et l'Europe définissent le harcèlement sexuel comme étant à la fois un chantage sexuel et la création d'un environnement hostile, l'Asie et le Pacifique plutôt comme étant uniquement la création d'un environnement hostile, l'Afrique comme étant la résultante d'un chantage sexuel. Les pays arabes en ont une définition imprécise.

En introduisant la notion d'environnement hostile dans la définition du harcèlement sexuel, le droit international y ajoute une dimension environnementale.

En fait, depuis 1975, le harcèlement environnemental est reconnu en droit américain comme une composante du harcèlement sexuel par la Cour Suprême des Etats Unis. En 1986 la loi américaine a défini deux formes de harcèlement sexuel : le harcèlement qui pro quo et le harcèlement environnemental.

Le harcèlement qui pro quo concerne les situations dans lesquelles la victime est harcelée en échange du maintien de son poste dans l'organisation ou d'une promotion alors que le harcèlement environnemental est le fait d'entraver le travail d'une personne de manière à créer un environnement de travail hostile, intimidant et agressif. « *It has the purpose or effect of unreasonably interfering with an individual's work performance or creating an intimidating, hostile, or offensive working environment* »). (article 1604.11 des lignes directrices de l'EEOC)

Plus tardivement, les directives européennes 2002/73/CE du 23 septembre 2002, 2004/113/CE du 13 décembre 2004 et 2006/54/CE du 5 juillet 2006 relatives respectivement à la mise en œuvre du principe de l'égalité de traitement entre hommes et femmes dans le domaine de l'emploi, de la formation et de la promotion professionnelles, dans l'accès à des biens et services et à la fourniture de biens et services, et en matière d'emploi et de travail stipulent que le harcèlement sexuel est « *la situation dans laquelle un comportement non désiré à connotation sexuelle, s'exprimant physiquement, verbalement ou non verbalement, survient*

³⁴ « *un environnement hostile peut comprendre des actes dirigés contre quelqu'un ou aucune personne en particulier* ». (Rapport du BIT, 2018, p. 13)

avec pour objet ou pour effet de porter atteinte à la dignité d'une personne et, en particulier, de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant ». Autrement dit, le harcèlement environnemental tel que défini par la Cour suprême des Etats Unis (« *un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant* ») se trouve intégré dans le harcèlement sexuel.

Le harcèlement environnemental est donc défini en droit européen ; cependant il reste une exception jurisprudentielle en droit français.

I.1.2. En droit français

En France, le rapport du Sénat numéro 138 sur la loi de 2008 portant sur le harcèlement et les discriminations mentionne pour la première fois le harcèlement environnemental en précisant qu'il « *a pour objet ou pour effet de créer un climat d'intimidation, d'humiliation, d'hostilité, sans nécessairement viser une ou plusieurs personnes en particulier* ». Il peut se manifester par de « *l'affichage, de la communication, de l'exposition de matériel pornographique ou sexuel* » (p.21)³⁵. Cela explique pourquoi la loi française de 2012 concernant le harcèlement sexuel parle d'environnement de travail hostile, intimidant, ou humiliant en évoquant les aspects environnementaux du harcèlement sexuel au travail.

Ainsi, l'accord national interprofessionnel sur le harcèlement et la violence au travail du 26 mars 2010, signé par plusieurs organisations syndicales (MEDEF, CGPME, UPA, CFDT, CFE-CGC, CFTC, CGT-FO, CGT) stipule: « *Les phénomènes de stress lorsqu'ils découlent de facteurs tenant à l'organisation du travail, l'environnement de travail ou une mauvaise communication dans l'entreprise peuvent conduire à des situations de harcèlement et de violence au travail plus difficiles à identifier* » (p. 4). Cette définition reprend les nuisances de l'environnement de travail et précise ainsi les contours du harcèlement environnemental, intégrant à la fois les dysfonctionnements dans l'organisation du travail et la mauvaise communication dans l'organisation.

Dans ce travail, nous retiendrons que le harcèlement environnemental mentionné par l'arrêt de la cour d'appel d'Orléans du 7 Février 2017 dit que «^o *le harcèlement sexuel peut consister en*

³⁵ <https://www.senat.fr/leg/pp107-138.pdf>

un harcèlement environnemental ou d'ambiance, où, sans être directement visée, la victime subit les provocations et blagues obscènes et vulgaires qui lui deviennent insupportables °». Il est donc caractérisé par la manipulation de l'environnement de travail sans intention de nuire par l'auteur, le rendant insupportable pour la victime.

I.1.3. Le cas de la Suède

En 1993, la Suède a introduit dans sa législation deux ordonnances : l'une sur les violences et menaces sur le lieu de travail (FS 1993), l'autre sur les comportements abusifs dans la vie professionnelle (AFS 1993). Ces directives énoncent les obligations de l'employeur de prévenir la violence et la persécution au travail afin d'énoncer « *le caractère inacceptable de la violence sur le lieu de travail* ». Elles font référence aux facteurs physiques et psychologiques de l'environnement de travail faisant partie de l'obligation de prévention des employeurs. Les employeurs doivent donc :

- Elaborer une politique sur l'environnement de travail comprenant les objectifs de l'employeur
- Concevoir des procédures permettant d'avoir un environnement de travail psychosociale et sociale
- Eviter les réactions négatives au travail en entretenant une bonne ambiance de travail
- Former les directeurs et cadres sur la législation au travail et sur les conflits au travail afin de répondre aux situations de crise
- Prévoir une intégration pour les nouveaux travailleurs
- Informer de manière transparente les travailleurs sur les objectifs et activités de l'organisation
- Permettre aux travailleurs de s'impliquer dans le processus décisionnel de prévention du harcèlement
- Donner du sens au travail
- Permettre aux travailleurs d'étendre leurs compétences et encourager le développement des connaissances.

La Suède a donc choisi de considérer l'environnement de travail comme source de harcèlement et de violences au travail, et non en tant que simple qualification d'un type de harcèlement. Notre travail reprend le constat selon lequel l'environnement de travail peut être source de de

comportements abusifs et anti organisationnel, ces comportements renvoyant à du « harcèlement environnemental ».

Même si la législation diffère selon les pays, le harcèlement environnemental semble donc avoir des contours juridiques relativement bien définis.

Tableau n°11 présentant les différents degrés juridiques concernant le harcèlement environnemental :

	Eléments de définition du harcèlement environnemental
Droit américain	<ul style="list-style-type: none"> - Un environnement qui entrave le travail de la personne - Un environnement de travail hostile, intimidant et agressif
Droit français	<ul style="list-style-type: none"> - Un environnement favorisant l'intimidation, les humiliations, l'hostilité - Affichage pornographique
Arrêt de la cour d'appel d'Orléans par arrêt du 7 février 2017	<ul style="list-style-type: none"> - Des provocations et blagues obscènes et vulgaires - Un environnement de travail qui devient insupportable

I.2. Le harcèlement environnemental au travail en sciences humaines

En sciences humaines, il n'existe pas, à notre connaissance, de définition du harcèlement environnemental.

On peut cependant le cerner en se référant aux travaux portant sur les facteurs d'ambiance et à ceux sur le harcèlement faisant référence à des aspects environnementaux.

I.2.1. Les facteurs d'ambiance

Dans le cadre organisationnel, certains facteurs d'ambiance peuvent constituer des stresseurs environnementaux (Fischer et Dodeler, 2009 ; Moch, 1989 ; Rioux, Le Roy, Rubens et Le Comte, 2013).

De nombreuses recherches considèrent le bruit comme un stresser de l'environnement majeur (par exemple, Beaman and Holt 2013 ; Rozec, 2003) qui influe sur la satisfaction au travail (par exemple, Raffaello and Maas 2002) et la performance des employés (par exemple, Haka, Haapakanga, Keränen, Hakala, Keskinen et Hongisto, 2009). Dans les environnements de bureaux, le bruit peut être lié aux ventilateurs de refroidissement des ordinateurs ou aux périphériques de bureau ou même au « bavardage » des collègues. Il est source de stress mais un certain niveau de bruit de fond serait nécessaire pour donner aux employés une « sensation du lieu ». Par ailleurs l'absence de bruit induirait un effet de distraction (Beaman et Holt, 2013). Autrement dit isoler l'employé ou le soumettre volontairement à du bruit peut être assimilé à du harcèlement.

Parmi les autres stresser de l'environnement les plus étudiés on peut citer la température ambiante (Gossaner, 2007) et l'éclairage (Eble-Hankins et Waters, 2004 ; Vorapat, 2005) mais aussi la création de la norme AFNOR NF X35-102, datant de 1998, qui détaille les recommandations faites aux entreprises concernant notamment la température qui doit être comprise entre 22 et 26° C, et l'éclairage³⁶ .

Notons que, dans un environnement de travail, un employé est soumis à plusieurs nuisances ou agents physiques qui constituent une ambiance de travail. Ainsi le bruit, la chaleur et les vibrations interagissent fréquemment avec dans les environnements industriels, qui deviennent beaucoup plus stressants que si ces nuisances agissaient isolément (Pellerin et Candas 2004).

Enfin, la psychologie environnementale pointe le rôle des facteurs d'ambiance perçue (Ajdukovic, Gilibert & Labbouz, 2014 ; Gossauer, Leonhart et Wagner, 2009 ; Slama, 2014 ; Sundstrom, 1986) dans la vie au travail. Ainsi l'étude de Sundstrom (1986) montre qu'une luminosité naturelle par des fenêtres induit une satisfaction plus intense des employés. Par ailleurs Gossauer, Leonhart et Wagner (2009) remarquent qu'à températures similaires, la satisfaction envers l'environnement de travail est supérieure en hiver et correspond à la sensation d'avoir trop froid alors qu'en été, elle renvoie à la sensation d'avoir trop chaud associée à une insatisfaction liée à une impression de qualité de l'air intérieur médiocre.

Les facteurs d'ambiance perçue sont ainsi tout aussi importants que les caractéristiques de l'environnement, tous deux influant sur l'évaluation que les employés font de leur environnement de travail (Fischer 2004 ; Fornara et al. 2006 ; Moser and Uzzell 2003).

³⁶ L'éclairage naturel doit être privilégié et; quand il n'est pas suffisant, un éclairage d'ambiance et individuel de 250 à 500 lux est recommandé.

Les stressseurs environnementaux, physiques ou perçus, sont donc susceptibles d'être des facteurs de harcèlement.

I.2.3. Le harcèlement au travail faisant référence à des aspects environnementaux.

On évoquera deux types de harcèlement au travail : le harcèlement moral et le harcèlement sexuel

Desrumaux (2009)³⁷ considère que le harcèlement moral peut être des remarques, des humiliations, ou encore le fait de remettre en cause le travail de la victime. En 2016³⁸ elle ajoute qu'il s'agit d'un processus dont le but est de porter atteinte à la personne ou à son travail. Elle dit également que les causes du harcèlement moral peuvent être organisationnelle ou lié à l'intensification du travail, une dégradation du climat etc. Il est ainsi caractérisé par des actes ou des comportements pouvant atteindre la victime et mettre en péril le climat de travail dans l'organisation. Desrumaux reprend des éléments caractéristiques du harcèlement environnemental tel que défini en droit, et notamment l'atteinte dans le travail de la définition du harcèlement sexuel en droit américain.

Savoie et Larouche (1988)³⁹ définissent le harcèlement sexuel comme « *un comportement à connotation sexuelle qui est une manifestation de pouvoir faisant d'une personne un objet sexuel dans son milieu de travail* » (p.523). Selon eux, il s'agit de « *Tout comportement à connotation sexuelle, généralement répétitif, non réciproque, dont le but ou l'effet est de contrarier ou de contraindre une travailleuse à faire quelque chose qu'elle n'aurait pas fait sans cette contrainte.* » (p.523). Ils retiennent donc les caractéristiques de pouvoir, de sexualité et de milieu de travail. Le pouvoir est exercé à travers des comportements visant à contraindre une personne, répétés sauf s'ils sont clairement contraignants ou encore lorsqu'il y a des représailles. Ces comportements ont une connotation sexuelle et le harceleur appartient le plus souvent au milieu de travail. Ils retiennent donc la notion de contrainte et l'entrave au travail.

³⁷ DESRUMAUX P., 2009, Cerveau & Psycho N° 36 - novembre - décembre

³⁸ Desrumaux, P. (2016). Harcèlement au travail. Dans : Gérard Valléry éd., *Psychologie du Travail et des Organisations: 110 notions clés* (pp. 231-235). Paris: Dunod.

³⁹ Savoie, D. & Larouche, V. (1988). Le harcèlement sexuel au travail: définition et mesure du phénomène. *Relations industrielles / Industrial Relations*, 43 (3), 509–530. <https://doi.org/10.7202/050430ar>

Tableau n°12 recueil des caractéristiques des différents types de harcèlement.

Harcèlement moral	Harcèlement sexuel	Le harcèlement environnemental
<ul style="list-style-type: none"> - Durée dans le temps - Comportement ayant pour but de remettre en question le travail de la personne 	<ul style="list-style-type: none"> - Pas de répétition /acte unique - Comportements visant à contraindre la personne et ayant une finalité sexuelle 	<ul style="list-style-type: none"> - Répétition et ou dure dans le temps - Perturbe l'accomplissement du travail - Création d'un environnement de travail intimidant, hostile ou offensant

Conclusion

Pour cerner plus précisément le harcèlement environnemental, nous avons repéré les caractéristiques que le droit attribue au harcèlement environnemental, dans les définitions du harcèlement moral et du harcèlement sexuel proposées par les sciences humaines et plus précisément en psychologie.

Dans notre recherche, nous définirons le harcèlement environnemental comme :

« Le comportement ou l'action répétée d'un travailleur ayant une intention de nuire à un autre travailleur en manipulant l'environnement de travail afin de le rendre hostile ou inconfortable ».

II. La construction d'un questionnaire de harcèlement environnemental au travail

Pour créer les items de notre questionnaire de harcèlement environnemental au travail, nous avons mené des entretiens auprès de personnes victimes ou se considérant comme telles et les avons analysés en nous appuyant sur les éléments de définition du harcèlement environnemental extraits de la législation et des recherches en psychologie.

II.1. Méthode

II.1.1. Participants

L'échantillon de cette étude comprend 16 personnes (12 femmes et 4 hommes), toutes se considérant comme victimes ou ayant été victimes de violences au travail. L'âge des participants varie de 25 à 64 ans avec une moyenne de 37 ans (écart-type de 12,17 ans). Neuf personnes travaillent dans le secteur privé et 7 dans le secteur public.

II.1.2. Matériel

La consigne de départ de l'entretien, volontairement très large, était la suivante : « *Pouvez-vous me parler de votre travail ?* ».

Quatre sous-thèmes ont été abordés, soit spontanément, soit à partir d'une relance de l'interviewer :

- Leurs expériences de violences au travail,
- Leur perception des faits et le vécu de leur situation
- Le vécu de leur prise en charge.
- Retentissement de ces violences sur leur vie en général (familiale, professionnelle ou amicale).

II.1.3. Procédure

Nous avons posé le cadre de l'entretien pour mettre l'interviewé en confiance. Ainsi, nous nous sommes présentés puis avons exposé notre sujet d'étude et demandé l'autorisation d'enregistrer. Les entretiens semi directifs ont duré entre 30 minutes et 2 heures.

II.2. Analyse des entretiens

Rappelons que les entretiens ont été analysés en retenant les verbatims traduisant du harcèlement environnemental.

Le tableau récapitulatif de la construction des items est en Annexe 1 ;

A ce stade de sa construction, le questionnaire de harcèlement environnemental comprend 32 items.

Il a ensuite été soumis à :

- (1) un comité d'experts constitué par 4 enseignants-chercheurs (2 en droit et 2 en psychologie du travail) afin que soit testée sa validité de contenu.
- (2) un panel de 12 salariés du secteur public, âgés de 24 à 56 ans, et dont 34% sont des cadres. Ces participants ont échangé sur la clarté de chaque item.

(1) Le comité d'experts a préconisé de centrer les items sur le harcèlement environnemental et non sur ses conséquences. Les items « *Je préfère travailler tard le soir pour ne pas croiser certains collègues ou supérieurs* », « *Sur mon lieu de travail, on me fait des remarques sur ma tenue vestimentaire* » et « *Je me sens jugé.e sur mon lieu de travail* » ont ainsi été supprimés. Les items « *Sur mon lieu de travail, on me fait des remarques sur ma tenue vestimentaire* », « *Je subis des remarques sur ma vie privée ou sur moi* » et « *Je me sens jugé.e sur mon lieu de travail* » ont été considérés comme redondants et seul l'item « *Je subis des remarques sur ma vie privée ou sur moi.* » a été retenu.

(2) Le panel de travailleurs ont signalé que l'item « *On critique mon travail devant des collègues ou des supérieurs* » était vague et renvoyait à un comportement tout à fait « normal » dans le milieu du travail. Il a donc été supprimé.

Notre questionnaire à cette étape est constitué de 26 items et est présenté en annexe 2.

III. La validation du questionnaire

Cette partie comprend 4 études testant les qualités métrologiques de l'EHET : (III.1) l'analyse factorielle exploratoire, (III.2) l'analyse factorielle confirmatoire, (III.3) la stabilité temporelle de l'EHET et (III.4) la validité convergente de l'outil.

III.1. L'analyse factorielle exploratoire

III.1.1. Méthode

III.1.1.1. Participants

L'échantillon de cette étude comprend 202 personnes, toutes en activité. L'âge des participants varie de 22 à 62 ans avec une moyenne de 41 ans (écart-type de 10 ans). 112 personnes travaillent dans le secteur privé et 82 dans le secteur public ; 1 travaille en libéral, et 2 n'ont pas répondu. L'ancienneté dans l'organisation varie de 1 mois à 42 ans (M= 11 ans et 4 mois ; ET = 9 ans et 5 mois) et celle dans le poste de 2 semaines à 35 ans (M=10 ans ; ET= 8 ans).

84% des participants ont des contrats à long terme (CDI ou Titulaire de la fonction publique), 11.4% des contrats à périodes déterminées (CDD, vacataire, saisonnier), 1.5% n'ont pu être classés (« liquidation judiciaire », « aucune », « en recrutement par concours ») et 3% n'ont pas répondu à la question.

80.2% des participants ont un contact avec le public ou la clientèle dans le cadre de leur travail et 19.8% ont des professions n'exigeant pas de contact avec le public.

Ils exercent leur activité dans un espace propre comme un bureau individuel (57.4%), ou sur un poste qu'ils doivent partager comme par exemple, une caisse dans un supermarché ou l'accueil d'une crèche (42.6%).

III.1.1.2. Matériel et procédure

Le questionnaire de harcèlement environnemental au travail composé de 26 items (voir en annexe 3) a été diffusé en ligne via mon réseau professionnel et personnel du 8 au 15 Août 2020 (LinkedIn, Viadéo, Facebook) et sur deux groupes facebook proposant d'apprendre à confectionner des objets de la vie quotidienne (« tout faire maison, c'est possible ! », ainsi que « cuisiner maison »), aux mêmes dates.

Tous les participants ont répondu volontairement de manière individuelle. La passation a duré environ 20 minutes.

III.1.2. Résultats

Une analyse factorielle exploratoire des réponses au questionnaire a été effectuée. Elle fait apparaître une structure en quatre dimensions : la manipulation de l'environnement acoustique (4 items), la manipulation de l'espace de travail (4 items), la manipulation de l'environnement de travail (3 items) et la manipulation de l'espace personnel (4 items).

Ces quatre dimensions expliquent 57% de la variance totale.

Les alphas sont supérieurs à 0.70 et donc convenables (de 0.70 à 0.89).

A ce stade nous avons choisi de supprimer 11 items : les items 02 ; 09 ; 11 ; 14 ; 15 ; 17 ; 21 ; 23 ; 24 ; 25 ; et 26.

Notre échelle est désormais constituée de 15 items.

Tableau 14 : Analyse factorielle exploratoire

Items	M	ET	Facteur			
			1	2	3	4
06. Je dois travailler avec des bruits de fond qui m'empêchent de me concentrer.	2,62	1,41	0,870			
01. Je suis contraint.e de travailler dans un lieu où le bruit de fond me dérange.	2,94	1,42	0,865			
03. On me force à travailler dans un endroit trop bruyant.	2,25	1,41	0,835			
04. Je suis contraint.e de travailler dans un lieu où les conversations de mes collègues me gênent.	2,30	1,35	0,536			
18. Je trouve des objets qui ne m'appartiennent pas sur mon bureau.	1,55	0,90		-0,851		
29. Certaines personnes déposent leurs objets personnels sur mon bureau.	1,50	0,89		-0,818		
16. On prend des objets sur mon bureau sans me le demander.	1,92	1,15		-0,611		
23. Mes affaires personnelles disparaissent ou sont déplacées.	1,50	0,84		-0,411		
12. Je ne peux pas régler la température lorsque je travaille même si j'ai trop chaud ou trop froid.	2,80	1,64			0,998	
28. Je suis contraint.e de travailler dans un environnement thermique que je ne peux pas adapter à mes besoins.	2,40	1,48			0,657	
10. Je ne peux pas régler la luminosité comme je le souhaite quand je travaille.	2,58	1,66			0,380	
08. On me force à travailler en présence de personnes qui me sont hostiles.	2	1,17				0,646
27. On empiète sur mon espace personnel au travail.	1,63	0,95				0,498
05. On vérifie ce que je fais par-dessus mon épaule.	2,08	1,15				0,494
13. On fait en sorte que je travaille en étant isolé.e de mes collègues.	1,55	1,07				0,409
Variance expliquée			19%	15%	12%	11%
Alpha			0,89	0,80	0,77	0,70

Note. N=202 ; Méthode d'extraction : Factorisation de l'axe principal ; Méthode de rotation : Oblimin avec normalisation Kaiser.

- 1 : Manipulation de l'environnement acoustique
- 2 : Manipulation de l'espace de travail
- 3 : Manipulation de l'environnement de travail
- 4 : Manipulation de l'espace personnel

L'analyse du tableau ci-dessous montre que les moyennes par dimension vont de 1,62 (ET=0,97) pour la dimension *Manipulation de l'espace de travail* à 2,60 (ET=1,60) pour la dimension *Manipulation de l'environnement de travail*.

Tableau n°15 récapitulatif des données par dimensions :

Dimension	Items	Moyenne	Ecart type
Manipulation de l'environnement acoustique	1 ; 3 ;4 et 6	2,53	1,42
Manipulation de l'espace de travail	16 ; 18 ; 23 ; 29	1,62	0,97
Manipulation de l'environnement de travail	12 ; 10 ; 28	2,60	1,60
Manipulation de l'espace personnel	5 ; 8 ; 13 ; 27	1,82	1,11

Les dimensions *Manipulation de l'environnement de travail* et *Manipulation de l'environnement acoustique* obtiennent les moyennes les plus hautes, respectivement 2,60 et 2,53 ($p > .05$).

En ce qui concerne la dimension *Manipulation de l'environnement de travail*, les moyennes varient de 2,80 pour l'item « *Je ne peux pas régler la température lorsque je travaille même si j'ai trop chaud ou trop froid.* » à 2,40 pour l'item « *Je suis contraint.e de travailler dans un environnement thermique que je ne peux pas adapter à mes besoins.* ».

Pour la dimension *Manipulation de l'environnement acoustique* elles vont de 2,25 pour l'item « *On me force à travailler dans un endroit trop bruyant* » à 2,94 pour l'item « *Je suis contraint.e de travailler dans un lieu où le bruit de fond me dérange* ».

Ces deux dimensions expliquent 31 % de la variance exprimée.

Le harcèlement environnemental impliquant des stresseurs thermiques ou sonores semble ainsi le plus courant dans les organisations.

La dimension *Manipulation de l'espace personnel* obtient une moyenne de 1,82 associée à un écart-type de 1,11 ; significativement plus faible que celles des deux premières dimensions ($p < .05$). Plus précisément, l'item « *On vérifie ce que je fais par-dessus mon épaule* » ainsi que l'item « *On me force à travailler en présence de personnes qui me sont hostiles* » obtiennent des moyennes de respectivement 2,08 et 2. Ces items traduisent une atteinte à l'espace personnel des salariés.

Enfin la dimension *Manipulation de l'espace de travail* recueille la moyenne la plus basse ($ET=0,97$) ($p < .05$). C'est l'item « *On prend des objets sur mon bureau sans me le demander* » qui obtient la plus forte moyenne ($M= 1,92$) associé à un écart-type de 1,15.

L'analyse factorielle exploratoire a ainsi permis de faire émerger une structure en quatre dimensions.

III.2. L'analyse factorielle confirmatoire

Cette étude vise à confirmer la structure multi dimensionnelle de l'EHET mise en évidence dans l'étude précédente.

III.2.1. Méthode

Notre questionnaire a été proposé à des travailleurs via des sites internet. Nous allons donc analyser la population ayant répondu à notre questionnaire et allons expliciter la procédure de passation ainsi que le matériel.

III. 2.1.1. Participants

L'échantillon de cette étude comprend 202 personnes, toutes en activité. L'âge des participants varie de 21 à 63 ans avec une moyenne de 42 ans (écart-type de 10ans). 108 personnes travaillent dans le secteur privé, 82 dans le secteur public et 1 travaille en libéral.

Leur ancienneté dans l'organisation varie de 1 mois à 40 ans (M= 11ans et 6 mois ; ET = 9 ans et 6 mois) et celle dans le poste de 3 semaines à 36 ans (M= 9 ans ; ET= 7ans).

85% des participants ont des contrats à long terme (CDI ou Titulaire de la fonction publique), 12.4% des contrats à périodes déterminées (CDD, vacataire, saisonnier), et 2.6% n'ont pas répondu à la question.

79.2% des participants ont un contact avec le public ou la clientèle dans le cadre de leur travail et 20.8% ont des professions n'exigeant pas de contact avec le public.

Ils exercent leur activité dans un espace propre comme un bureau individuel (41.6%), ou sur un poste qu'ils doivent partager comme par exemple une caisse dans un supermarché ou l'accueil d'une crèche (36%).

III.2.1.2. Matériel et procédure

Le questionnaire composé de 15 items (voir en annexe 5) a été diffusé en ligne via Facebook sur un groupe proposant d'apprendre à confectionner des objets de la vie quotidienne (« tout faire maison, c'est possible ! »).

Tous les participants ont répondu volontairement de manière individuelle. La passation a duré environ 20 minutes.

III.2.1.3. Traitement statistique

Une analyse factorielle confirmatoire a été faite pour vérifier l'ajustement de la structure factorielle des données recueillies à une structure factorielle théorique. Nous avons choisi une l'exploitation de la matrice de covariances des données.

Trois types d'indices ont été repérés :

(a) un indice d'ajustement absolu permettant d'évaluer dans quelle mesure le modèle théorique est correctement reproductible à partir des données collectées. Nous avons retenu : le RMSEA (Root-mean-square error of approximation) de Steiger et Lind.

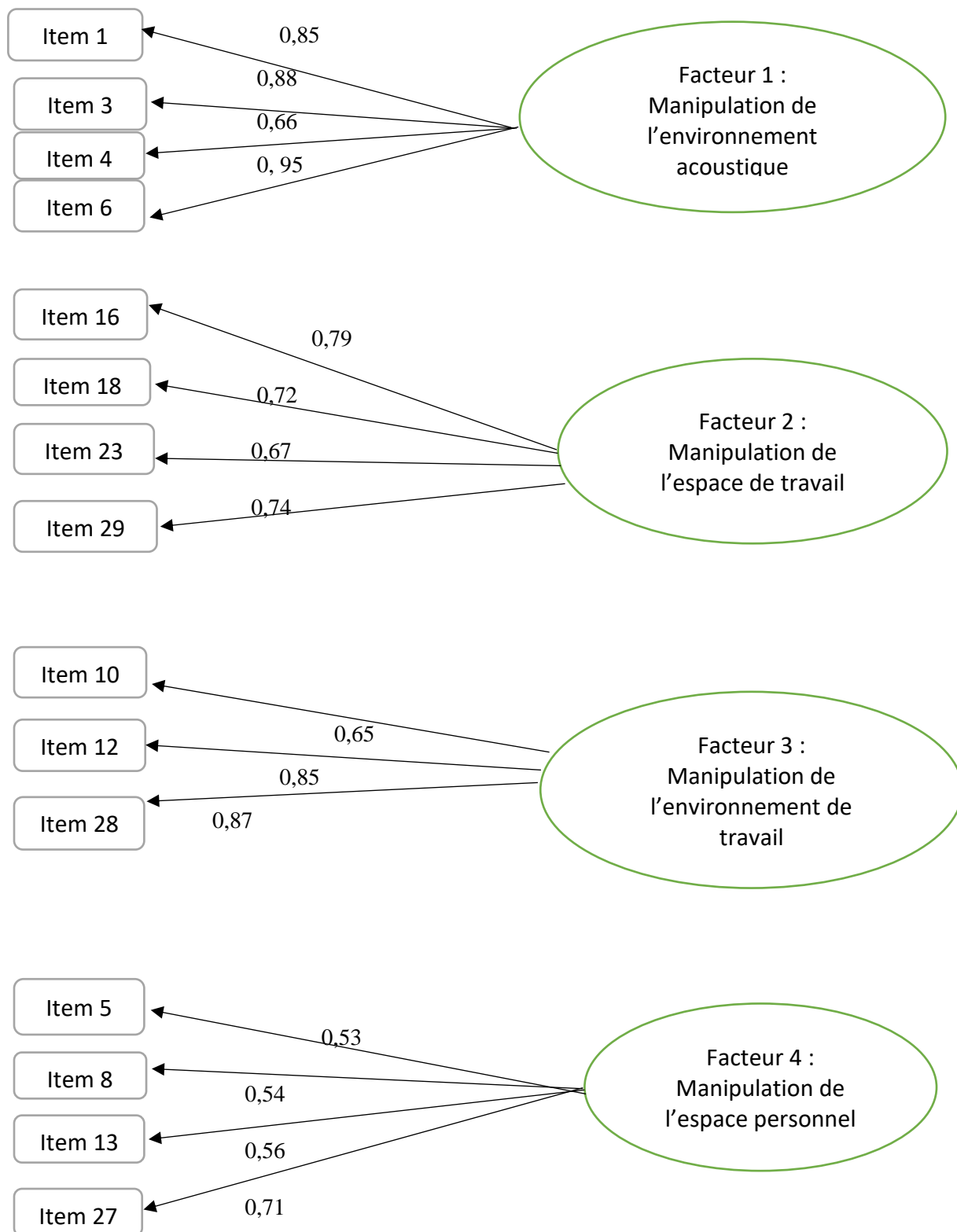
(b) des indices incrémentaux mesurant l'amélioration de l'ajustement en comparant le modèle testé à un modèle de référence, ici le modèle nul. Nous avons choisi le NNFI (Non Normed Fit Index) et le CFI (Comparative Fit Index).

(c) un indice de parcimonie : le Khi-deux normé permet d'obtenir un modèle avec un meilleur ajustement.

III.2.2. Résultats

L'analyse confirmatoire confirme la structure de notre modèle en quatre dimensions.

Tableau n°16 : l'analyse confirmatoire des données obtenues au questionnaire de harcèlement environnemental au travail



Le tableau ci-dessous montre que les corrélations entre facteurs sont satisfaisantes

Tableau n°17 : Covariation entre les facteurs

F1 <-> F2 = 0,41

F1 <-> F3 = 0,59

F1 <-> F4 = 0,61

F2 <-> F3 = 0,32

F2 <-> F4 = 0,85

F3 <-> F4 = 0,51

Les indices d'ajustement sont présentés dans le tableau 18

Tableau n°18 : Indices d'ajustement

X ²	df	p	X ² /df	CFI	NNFI	RMSEA	(Low)	(High)
184	83	<0,001	2,22	0,94	0,92	0,07	0,06	0,09

En ce qui concerne l'indice absolu, nous avons choisi le RMSEA. Il est de 0,07 donc acceptable.

Deux indices incrémentaux ont été calculés. Tous deux sont supérieurs à 0,90 (0,92 pour le NNFI et 0,94 pour le CFI). De plus, les paramètres du modèle sont significatifs à .05.

L'indice de parcimonie calculé par le ratio de chi-deux carrés par le nombre de degrés de liberté est de 2,22, ce qui est convenable puisque compris entre 1 et 5.

Ces résultats vont dans le sens d'une confirmation de la structure en quatre dimensions de l'EHET.

III.3. Stabilité temporelle (test re test)

Cette étude a pour objectif d'évaluer la stabilité temporelle de l'EHET.

L'échelle est supposée mesurer une évaluation globale du harcèlement environnemental au travail qui devrait peu fluctuer dans le temps. Nous postulons l'existence d'une corrélation test-retest élevée, à trois semaines d'intervalle.

III.3.1. Méthode

L'échantillon est composé de 3 hommes et 26 femmes (N=29). L'âge des participants varie de 23 à 56 ans avec une moyenne de 42 ans (écart-type de 11 ans).

Leur ancienneté dans l'organisation varie de 1 an à 32 ans (M= 10ans et 6 mois ; ET = 9 ans) et celle dans le poste de 1 an à 30 ans (M= 7 ans et 3 mois ; ET= 6 ans et 2 mois).

79% (n=23) des participants ont des contrats à long terme (CDI ou Titulaire de la fonction publique), 21% (n=6) des contrats à périodes déterminées (CDD, vacataire, saisonnier).

23 participants exercent leur activité dans un espace propre comme un bureau individuel (79%), et 6 participants sur un poste qu'ils doivent partager comme par exemple une caisse dans un supermarché ou l'accueil d'une crèche (21%).

L'EHET a été administrée deux fois à trois semaines d'intervalle à 29 sujets.

III.3.2. Résultats

Comme le montre le tableau ci-dessous, les indices de corrélation test-retest vont de 0,88 pour la dimension manipulation de l'environnement acoustique à 0,92 pour la manipulation de l'espace personnel.

Tableau n°19 : présentation des coefficients de corrélations du test-retest

Dimensions de l'EHET	Coefficient de corrélation
Manipulation de l'environnement acoustique	0,88
Manipulation de l'espace de travail	0,83
Manipulation de l'environnement de travail	0,77
Manipulation de l'espace personnel.	0,92

Ces indices nous permettent d'affirmer que la stabilité temporelle de notre questionnaire à 3 semaines est tout à fait convenable.

III.4. Validité convergente de l'échelle EHET

L'objectif de cette étude est de mesurer la validité convergente de l'EHET en comparant notre outil à des échelles mesurant le harcèlement au travail.

III.4.1. Outils

III.4.1.1 Le NAQ R- Negative Act Questionnaire

Nous utiliserons la version française (Zid, Haines, Jeoffrion et Barre, 2015) du NAQ-R a été élaboré par Einarsen et Raknes en 1997 pour évaluer la fréquence à laquelle les travailleurs sont exposés à des actes négatifs au travail au cours des six derniers mois. Elle est composée de 16 items (par exemple « *Vous êtes l'objet de moqueries excessives* ») regroupés en deux parties :

- Le harcèlement portant sur la tâche. Cette partie comprend 9 items tels que « *quelqu'un retient de l'information qui vous est nécessaire et rend ainsi votre travail plus difficile* » ou « *Exclusion des activités de groupe, exclusion de la part de vos collègues* ». Les modalités de réponses sont à donner sur une échelle de Likert à 5 points allant de 1 « jamais » à 5 « quotidiennement ».
- Le harcèlement portant sur la personne comprend 7 items, par exemple, « *plaisanteries insultantes ou ridiculisantes* ». Les modalités de réponses sont à donner sur une échelle de Likert à 5 points allant de 1 « jamais » à 5 « quotidiennement ».

III.4.1.2. Le SEQ W-Sexual Experiences Questionnaire

Nous utiliserons la version française (Ein-Eli, 2020) du SEQ-W de Fitzgerald, Gelfand et Drasgow (1995) évaluant le harcèlement sexuel. Cette échelle comporte trois dimensions :

- Le harcèlement sur le genre composé de 5 items. Par exemple, « *vous a fait des commentaires sexistes* ».
- Les attentions sexuelles non désirées composées de 7 items. Par exemple, « *vous a portez une attention sexuelle non désirée* ».
- La coercition sexuelle composée de 5 items. Par exemple, « *vous a fait subir des conséquences en cas de refus* ».

Nous avons retenu les dimensions portant sur harcèlement sur le genre et les attentions sexuelles non désirées que les auteurs rattachent à un environnement nocif. « *The original U.S. Equal*

*Employment opportunity commission (1980) guidelines have been found the courts to prohibit coerced sexual exchange (qui pro quo) and other types of generally offensive sex related behavior that have the effet of creating a noxious workplace environment (hostile environment) » (p.430) Ils ajoutent « quid pro quo and suggests that gender harassment and unwanted sexual attention constitue the two aspects of a hostile work environment » (p.431).
Nous nous attendons à une corrélation positive entre l'échelle de harcèlement environnementale d'une part, et le NAQ R, les dimensions de harcèlement sur le genre et les attentions sexuelles non désirées d'autre part.*

III.4.2. Méthode

L'échantillon de cette étude comprend 407 participants (393 femmes et 7 hommes) tous en activité.

L'âge des participants varie de 21 à 63 ans avec une moyenne de 42 ans (écart-type de 10 ans). 206 personnes travaillent dans le secteur privé, 168 dans le secteur public et 2 sont libéraux.

Leur ancienneté dans l'organisation varie de 6 mois à 42 ans (M= 11ans et 4 mois ; ET = 9 ans et 52 mois) et celle dans le poste de 3 semaines à 48 ans (M= 8ans et 6 mois ; ET= 8ans et 2 mois). 86% des participants ont des contrats à long terme (CDI ou Titulaire de la fonction publique), 12,3% des contrats à périodes déterminées (CDD, vacataire, saisonnier), 1,5% n'ont pu être classés (« liquidation judiciaire », « aucune », « en recrutement par concours ») et 1,2% n'ont pas répondu à la question.

79,85% des participants ont un contact avec le public ou la clientèle dans le cadre de leur travail et 19,66% ont des professions n'exigeant pas de contact avec le public. Ils exercent leur activité dans un espace propre comme un bureau individuel (42%), ou sur un poste qu'ils doivent partager comme par exemple une caisse dans un supermarché ou l'accueil d'une crèche (58%).

III.4.3. Résultats

Le tableau ci-dessous présente les corrélations entre les quatre dimensions de l'échelle de harcèlement environnemental au travail et trois outils évaluant des violences au travail à savoir (a) le SEQ W qui mesure le harcèlement sexuel, (b) le NAQ R qui mesure le harcèlement au travail et (c) l'item libre reprenant la définition du harcèlement environnemental au travail dans ce travail de recherche.

Tableau n°20 : corrélation de l'EHET avec des échelles similaires

	EHET			
	Manipulation de l'environnement acoustique	Manipulation de l'espace de travail	Manipulation de l'environnement de travail	Manipulation de l'espace personnel
Item libre « On modifie mon environnement de travail sans me demander mon avis »	.34	.55	.39	.56
NAQ-R				
Harcèlement lié au travail	.48	.43	.38	.78
Harcèlement lié à la personne	.47	.50	.33	.74
SEQ-W	.46	.35	.32	.51

Toutes les corrélations sont significatives à .01

Notons les corrélations particulièrement élevées entre les trois outils et la dimension *Manipulation de l'espace personnel* de l'EHET (de .51 à .78).

Ces résultats vont dans le sens d'une validité convergente tout à fait acceptable de l'EHET.

Conclusion de l'étude

L'étude 2 a permis de construire l'échelle de harcèlement environnemental au travail.

Cet outil présente des qualités psychométriques satisfaisantes et peut donc être utilisé en recherche ou en gestion des ressources humaines afin d'étayer les enquêtes demandées par la justice, même si des recherches confirmatoires restent nécessaires.

CHAPITRE 3 : ETUDE DE QUELQUES VARIABLES INFLUANT SUR LE HARCELEMENT ENVIRONNEMENTAL AU TRAVAIL

Introduction

L'étude 2 a permis de définir le harcèlement environnemental comme étant « *Le comportement ou l'action répétée d'un travailleur ayant une intention de nuire à un autre travailleur en manipulant l'environnement de travail afin de le rendre hostile ou inconfortable* ». (p.226) et soutient l'idée que cette violence est relativement courante dans le cadre organisationnel.

Le harcèlement environnemental diffère des autres types de harcèlement (notamment moral ou sexuel) puisqu'il s'agit d'une manipulation de l'environnement de travail afin de le rendre pathologique pour nuire à autrui.

Cette étude se propose de repérer les variables susceptibles d'influer sur le harcèlement environnemental. Trois variables ont été étudiées : une variable psycho-environnementale (l'attachement au lieu de travail), une variable personnelle (la personnalité) et une variable psycho-organisationnelle (le soutien organisationnel perçu).

I. Apport théorique

1.1 Attachement au lieu de travail et harcèlement environnemental

Les premiers travaux portant sur l'attachement ont été abordés en étudiant l'attachement des habitants envers leur quartier (Fried et Gleisher, 1961). Puis progressivement les types de lieu d'attachement se sont diversifiés : les logements (Fried, 1963 ; Canter, 1977), la ville (Cuba et Hummon, 1993) et plus récemment l'organisation (Veslasco et Rioux, 2010).

Cette diversité portant sur les lieux d'attachement a occulté au moins en partie la définition du concept d'attachement au lieu. En effet, en 1993, Giuliani et Feldman répertorient 11 définitions différentes dans la littérature.

Actuellement les pourtours du concept sont mieux cernés et les auteurs s'accordent à considérer l'attachement au lieu comme une attitude et donc composée de trois dimensions, affective, cognitive et comportementale (Aronson, Wilson & Akert, 2005). Le plus souvent, les chercheurs choisissent de n'explorer qu'une ou deux d'entre elles (Scannell and Guilford 2010). On peut ainsi citer les travaux qui décomposent l'attachement au lieu en deux dimensions, l'identité de lieu et la dépendance au lieu (Raymond, Brown et Weber, 2010 ; Droseltis et Vignoles, 2010 ; Lewicka, 2010) ou ceux qui mettent l'accent sur la composante affective du lien qui unit une personne avec un lieu donné (Altman and Low 1992 ; Lewicka 2005 ; Bonaiuto, Fornara, Bonnes, 2003, Rioux, 2005).

Dans le cadre organisationnel les recherches sur l'attachement au lieu de travail sont peu nombreuses. Cependant nous pouvons évoquer celles montrant un lien entre l'attachement au lieu de travail d'une part, et d'autre part, la personnalisation (Ajdukovic, Gilibert et Labbouz-Henry, 2014) ou l'appropriation de ce lieu (Rioux, Scrima & Werner, 2017). L'attachement au lieu de travail serait une dimension du confort au travail (Rioux, 2017), en lien par ailleurs avec la satisfaction environnementale au travail (Scrima, Moffat et Rioux, 2016 ; Scrima, Rioux et Guarnaccia, 2019) et la résilience organisationnelle (Pavalache-Ilie et Rioux, 2014). Il influe sur les relations sociales au travail (Inalhan, 2013) et sur le bonheur au travail (Morice, 2019). Rioux (2005, 2010, 2013) précise que l'attachement au lieu de travail est un prédicteur de l'attachement affectif organisationnel et du comportement de citoyenneté organisationnelle. Selon Le Roy et Rioux (2012), il a un rôle médiateur entre les comportements de citoyenneté organisationnelle et l'engagement organisationnel.

En nous appuyant sur les travaux de Ein-Eli, Scrima et Rioux (2020) qui montrent que le harcèlement perçu lié au travail a un effet indirect significatif sur l'attachement au lieu de travail (estimé = $-.47$, $p = .01$), nous émettons l'hypothèse suivante :

H1-II existe un lien négatif entre l'attachement au lieu de travail et le harcèlement environnemental.

1.2 Personnalité et harcèlement environnemental

La littérature considère la personnalité soit comme en perpétuelle évolution, soit comme immuable (voir p.44 de la partie théorique de ce document).

Certains auteurs (Einarsen, 2005 ; Einarsen, Rakness et Matthiesen, 1994 ; Menesini et al, 2010) pensent que la personnalité d'un individu s'adapte à son environnement. Ainsi, selon Eysenck (1950) il s'agit d'une organisation plus ou moins durable « *du caractère, du tempérament, de l'intelligence et du physique* » d'un individu permettant de déterminer ses capacités d'adaptation à ce qui l'entoure.

Dans le cadre de cette approche, la personnalité aurait un impact sur le harcèlement au travail dans la mesure où elle permet au travailleur harcelé de s'ajuster (Mariage, 2001) et se défendre (Ein-Eli, 2019) contre ce harcèlement notamment via des stratégies de coping. Une « faible » estime de soi (Einarsen, 2005), une instabilité émotionnelle (Coyne et al, 2000) et une anxiété dans des situations de relations sociales (Einarsen, Raknes, & Matthiesen, 1994) seraient des prédicteurs de harcèlement au travail.

Selon le dictionnaire de psychologie (1980) il s'agirait d'un ensemble structuré de dispositions que l'on acquiert dès la naissance et qui sont influencées à la fois, par notre éducation et nos relations avec les individus dans un milieu donné. Le DSM IV (*Diagnostic and Statistical Manual of Mental Disorders, 4th. Edition* », 1994) précise que lorsqu'il y a une stabilité importante de la personnalité, on parle de trouble psychologique. Ainsi, la personnalité est décrite comme un : « *Pattern durable de perceptions, de relations et de pensées vis-à-vis de l'environnement et de soi-même qui se manifeste dans des contextes sociaux et personnels extrêmement variés. Ce ne sont que lorsqu'ils sont rigides et inadaptés et qu'ils sont la cause d'une altération fonctionnelle ou d'une détresse subjective importante que les traits constituent un trouble de la personnalité.* » (cité dans la thèse de Fremont (2015) p.82). Ainsi, les auteurs de harcèlement au travail se conformeraient au « *modèle du jeune cadre dynamique perpétuellement au sommet de ses performances résolvant tous les problèmes et dirigeant ses subordonnées avec un sourire déconcertant* » (Le Goff, 2008, p.249). Balicco (2001) les identifie comme des pervers, des paranoïaques ou encore des individus obsessionnels. Mais Debout (2001) spécifie qu'ils ne sont pas tous malades, « *certain auteurs de harcèlement n'ayant aucun trouble de la personnalité* ».

D'autres auteurs pensent que la personnalité est stable dans le temps. Elle serait acquise puis consolidée mais n'évoluerait pas en fonction des événements de vie. Cette approche, modélisée par le Big Five en cinq dimensions (le névrosisme, l'extraversion, l'ouverture d'esprit, l'agréabilité et le caractère consciencieux) a été utilisée dans de nombreux travaux. A titre

illustratif nous pouvons citer ceux de Jones, Miller et Lynam (2011) qui ont montré que les dimensions Névrosisme et Caractère consciencieux du Big Five étaient corrélés avec les comportements agressifs et anti sociaux. Menesini, Camodeca & Nocentini (2010) ont constaté que la dimension Extraversion est un prédicteur de la violence scolaire, et plus précisément d'intimidation chez les hommes. Nielsen, Glaso et Einarsen (2017) ont repéré un lien positif entre la dimension Névrosisme du Big Five et le harcèlement au travail d'une part, et un lien négatif entre les dimensions Extraversion, Amabilité et Caractère consciencieux et le harcèlement au travail, d'autre part.

Cependant, d'autres auteurs tels que O'Neill et Hastings (2011) expliquent que les dimensions du Big Five ne sont pas suffisantes pour permettre à elles seules de prédire les déviances ou les violences au travail. D'autres variables de personnalité comme la prise de risque et la séduction doivent être prises en compte. Ainsi la séduction ou tout du moins le fait d'entretenir des rapports sociaux dit de séduction (traduction de « seductiveness ») est un prédicteur fortement significatif de harcèlement au travail.

En nous appuyant sur la recherche de Nielsen, Glaso et Einarsen (2017) qui pointe un lien positif entre la dimension Névrosisme et le harcèlement au travail, nous posons l'hypothèse suivante :

H2- il existe un lien positif entre la dimension Névrosisme du Big Five et le harcèlement environnemental.

1.3 Soutien organisationnel perçu-SOP et harcèlement environnemental

Selon Paillé (2007) définit le soutien organisationnel perçu comme « *la manière dont le salarié estime que son organisation prend en compte ses efforts, valorise son investissement personnel et contribue à son bien-être professionnel, au travers de décision et de politiques de ressources humaines, qui favorisent la qualité de son environnement de travail* » (p.249). Eisenberger Huntington, Hutchinson et Sowa (1986)⁴⁰ précisent que le SOP renvoie à « *la croyance d'un salarié à propos du degré de soins et d'attention que l'entreprise lui porte et de la façon dont elle valorise ses contributions* » (p.501). Ainsi, plus les employés ont l'impression que l'organisation prend en considération leurs attentes et leurs besoins, plus ils vont multiplier les

⁴⁰ EISENBERGER (Robert), HUNTINGTON (Robin), HUTCHINSON (Steven), SOWA (Debora).– Perceived organizational support, Journal of applied psychology, 71, 1986, p. 500-507.

efforts afin d'atteindre leurs objectifs. C'est donc une relation bénéfique pour les deux parties. Cela décrit en partie la notion de prosocialité que Organ (1997) décrite comme étant des « *contributions au maintien et à l'amélioration du contexte social et psychologique qui soutient la performance* » (p.91).

Desrumaux (2011) explique que la prosocialité des travailleurs est un facteur protecteur face au harcèlement au travail⁴¹. De plus, cette relation de satisfaction réciproque (travailleur-organisation) permet à l'employé d'être plus satisfait de son travail (Rhoades et Eisenberger, 2002)⁴² et réduit l'absentéisme au travail (Eisenberger Fasolo et Lamastro, 1990)⁴³.

Selon Dose, Bernaud et Desrumaux (2019) « *les organisations peuvent apporter un soutien qui diminue l'incertitude des employés face à leur environnement de travail* » (p.162). Les effets de ce soutien perçu sont « *visibles au travers de comportements concrets favorisant un bon fonctionnement de l'organisation* » (p. 162). Ainsi, « *la perception d'un soutien de la part de l'organisation a pour conséquence d'inciter les employés à avoir des comportements de citoyenneté* » (Paillé, 2007, p.349).

Parce que le SOP améliore la qualité de vie au travail, ***nous émettons l'hypothèse d'une corrélation négative entre le soutien organisationnel perçu et le harcèlement environnemental au travail (H3).***

Enfin, nous nous proposons de repérer parmi les variables corrélant avec chacune des dimensions de l'échelle EHET celles qui permettent de prédire le harcèlement environnemental au travail.

II. Méthode

L'échantillon de cette étude comprend 309 participants (306 femmes et 2 personnes non attribué) tous en activité.

⁴¹ Desrumaux, P. (2011). Le harcèlement moral au travail : réponses psychosociales, organisationnelles et cliniques. Rennes : Presses Universitaires de Rennes

⁴² RHOADES (Linda), EISENBERGER (Robert).– Perceived organizational support : a review of the literature, Journal of applied psychology, 87, 2002, p. 698-714.

⁴³ EISENBERGER (Robert), FASOLO (Meter), DAVISLAMASTRO (Valerie).– Perceived organizational support and employee diligence, commitment, and innovation

L'âge des participants varie de 22 à 65 ans avec une moyenne de 42 ans (écart-type de 9 ans et 8 mois). 243 personnes travaillent dans le secteur privé, 127 dans le secteur public dont 61 participants se disent associés aux deux secteurs comme dans le secteur associatif.

Leur ancienneté dans l'organisation varie de 2 mois à 40 ans (M= 18ans et 7 mois ; ET = 9 ans et 7 mois) et celle dans le poste de 3 semaines à 48 ans (M= 15ans et 6 mois ; ET= 9ans et 9 mois). 266 soit 86% des participants ont des contrats à long terme (CDI ou Titulaire de la fonction publique), 26 soit 8,4% des contrats à périodes déterminées (CDD, vacataire, saisonnier), et 6 % n'ont pu être classés (« indéterminé ») ou n'ont pas répondu à la question.

71.84% des participants ont un contact avec le public ou la clientèle dans le cadre de leur travail et 28.15% ont des professions n'exigeant pas de contact avec le public. Ils exercent leur activité dans un espace propre comme un bureau individuel (59,8%), ou sur un poste qu'ils doivent partager comme par exemple une caisse dans un supermarché ou l'accueil d'une crèche (35,6%).

Les participants ont répondu via des réseaux sociaux professionnels (Linkedin, facebook), à un questionnaire comportant trois parties : l'EHE, le Big five (version française de Courtois, Petot, Plaisant, Allibe, Lignier, Réveillère, Lecocq et John, 2020) l'échelle de soutien organisationnel perçu de Boundenghan et l'EALT de Rioux (2006).

L'Echelle d'Attachement au Lieu de Travail-EALT de Rioux (2006) est une échelle unidimensionnelle d'attachement au lieu de travail composé de sept items. Les réponses se donnent sur une échelle de Likert allant de 1 « pas du tout d'accord » à 5 « tout à fait d'accord ». Cette échelle analyse spécifiquement sur les liens affectifs entretenir avec le lieu de travail.

Les items sont par exemple, « *Je suis attaché (e) à mon lieu de travail* » ou encore « *Il me serait très difficile de quitter définitivement mon lieu de travail* ».

Le Big Five est un test de personnalité constitué de 10 qualitatifs qui peuvent ou non nous correspondre. Il est demandé à chaque participant de répondre à 10 items construits de la manière suivante : « *Je me vois comme quelqu'un qui a tendance à critiquer les autres* » ou « *Je me vois comme quelqu'un de bavard* ». Les modalités de réponse vont de 1 « désapprouve fortement » à 5 « approuve fortement ».

Des recherches portant sur le harcèlement ont utilisé le big five, par exemple, De Angelis, Bacchini et Agguso (2016) auprès d'une population adolescente italienne, ou encore, Nielsen, Glaso et Einarsen (2017) auprès d'une population de travailleurs Suédois.

Le soutien organisationnel perçu est mesuré à l'aide de l'échelle unidimensionnelle de 6 items de Boundenghan (2014). Par exemple, cette échelle utilise les items « *mon entreprise, administration prend en compte mes opinions* » et « *mon entreprise/administration respecte totalement mes valeurs* ». Les réponses se donnent sur une échelle de Likert en 5 points allant de 1 « pas du tout d'accord » à 5 « tout à fait d'accord ». Cette échelle a été notamment utilisée auprès de salariés gabonais (Boundenghan,2014).

III. Résultats

III.1. Statistiques descriptives

Dans cette partie nous allons tour à tour présenter les statistiques descriptives de l'échelle de harcèlement environnemental, de l'échelle d'attachement au lieu de travail et de l'échelle de soutien organisationnel perçu.

III.1.1. Le harcèlement environnemental

L'échelle de harcèlement environnemental est composée de 4 dimensions et présenter dans le tableau ci-dessous :

Tableau n°21 : Statistiques descriptives de l'échelle de harcèlement environnemental au travail par dimension (N=308).

	Moyenne de la dimension	Ecart type de la dimension	Alphas
Manipulation de l'espace de travail	2,48	1,37	0,69
Manipulation de l'environnement acoustique	2,13	1,18	0,76
Manipulation de l'environnement de travail	1,98	1,14	0,72
Manipulation de l'espace personnel	1,84	1,08	0,74

Les alphas des dimensions de l'échelle de harcèlement environnemental au travail sont compris entre 0,69, et 0,76 ce qui paraît un peu faible pour le premier.

La dimension *Manipulation de l'espace de travail* obtient la moyenne la plus haute, soit 2,48 , associée à une dispersion des réponses non négligeable (ET=1,365). La manipulation de l'espace de travail est donc le type de harcèlement environnemental le plus couramment employé dans le cadre organisationnel.

La manipulation de l'espace personnel est la manipulation la moins courante (M = 1,835 ; ET = 1,08) mais existe néanmoins clairement.

III.1.2. L'échelle d'attachement au lieu de travail et l'échelle de soutien organisationnel perçu
 Nous allons décrire statistiquement le lien qui unit l'échelle d'attachement au lieu de travail et le soutien organisationnel perçu.

Tableau n°22 : Statistiques descriptives des échelles d'attachement au lieu de travail et de soutien organisationnel perçu.

	Moyenne	Ecart type	Alpha
EALT	3,03	1,19	0,87
SOP	3,07	1,15	0,89

L'échelle d'attachement au lieu de travail a un alpha de 0,87 ce qui est tout à fait convenable. Les résultats montrent que les participants sont modérément attachés à leur lieu de travail avec une moyenne globale de 3,03 sur une échelle de cinq points mais peu consensuels (ET=1,19).

L'alpha de l'échelle de soutien organisationnel perçu est de 0,89 ce qui est satisfaisant. Les participants ont en moyenne perçu un soutien de 3,07 (ET= 1,15). Les participants de notre étude se sentent modérément soutenu par leur organisation puisque la moyenne est de 3,07 sur une échelle en 5 points.

La distribution des réponses n'est pas négligeable (ET=1,15).

III.2. Les analyses de corrélations

Nous allons analyser les corrélations entre les différentes échelles en fonction des hypothèses que nous avons posé au début de l'étude.

Tableau n°23 : Matrice de corrélations entre les différentes échelles

	Manipulation de l'environnement acoustique	Manipulation de l'espace de travail	Manipulation de l'environnement de travail	Manipulation de l'espace personnel
EALT	-0,26**	-0,37**	-0,45**	0,48**
Extraversion	0,24	-0,01	-0,04	0,01
Agréabilité	-0,82	0,01	-0,07	0,13*
Caractère consciencieux	0,08	0,13*	0,12*	-0,03
Névrosisme	0,01	0,06	0,03	-0,01
Ouverture d'esprit	0,05	0,08	0,02	0,01
SOP	-0,26**	-0,38**	-0,45**	0,49**

*significatif à 0,05

**significatif à 0,01

H1-II existe un lien négatif entre l'attachement au lieu de travail et le harcèlement environnemental.

Les quatre corrélations calculées entre l'EALT et chacune des dimensions de l'EHET sont significatives à 0,05.

La corrélation entre l'EALT et la dimension *Manipulation de l'environnement acoustique* est de -0,26, significative à .05.

Il existe donc un lien significatif négatif entre le fait d'être attaché à son lieu de travail et le fait de se sentir victime d'une manipulation de son environnement acoustique.

La corrélation entre l'EALT et la dimension *Manipulation de l'espace de travail* est de -0,37, significative à .05. Il existe donc un lien significatif négatif entre le fait d'être attaché à son lieu de travail et le fait de se sentir victime d'une manipulation de son espace de travail.

La corrélation entre l'EALT et la dimension *Manipulation de l'environnement de travail* est de -0,45, significative à .05. Il existe donc un lien significatif négatif entre le fait d'être attaché à son lieu de travail et le fait de se sentir victime d'une manipulation de l'environnement de travail.

Enfin, la corrélation entre l'EALT et la dimension *Manipulation de l'espace personnel* est de 0,48, significative à .05. Il existe donc un lien significatif positif entre le fait d'être attaché à son lieu de travail et le fait de se sentir victime d'une manipulation de l'espace personnel.

L'hypothèse H-1 est donc partiellement validée puisque les corrélations entre l'EALT et trois des dimensions de l'EHET (la manipulation de l'environnement acoustique, la manipulation de l'espace de travail et la manipulation de l'environnement de travail) sont significativement négatives à .05 comme attendu. Ce résultat va dans le sens de ceux obtenus par Ein-Eli, Scrima et Rioux (2020) qui montrent que le harcèlement perçu lié au travail a un effet indirect significatif sur l'attachement au lieu de travail. En revanche, la corrélation entre l'EALT et la dimension *Manipulation de l'espace personnel* est positive à .05. Il semblerait donc que le moyen le plus efficace pour un harceleur d'atteindre sa victime est de manipuler son environnement personnel comme pour le déposséder de son identité sur son lieu de travail.

H2- il existe un lien positif entre la dimension Névrosisme du Big Five et le harcèlement environnemental.

Les corrélations entre les cinq facettes du Big five et les quatre dimensions de l'EHET ne sont pas significatives au seuil de .05..

H2 - Notre hypothèse n'est donc pas validée. La personnalité telle qu'évaluée par le Big Five n'influe sur le harcèlement environnemental au travail.

H3- il existe une corrélation négative entre le soutien organisationnel perçu et le harcèlement environnemental au travail.

La corrélation entre le SOP et la dimension *Manipulation de l'environnement acoustique* est de -0,263, significative à .01. Il existe donc un lien négatif et significatif entre la perception du soutien de son organisation et le fait de se sentir victime de manipulations de son environnement acoustique.

La corrélation entre le SOP et la dimension *Manipulation de l'espace de travail* est de -0,38, significative à .01. Il existe donc un lien négatif et significatif entre la perception du soutien de son organisation et le fait de se sentir victime de manipulation de son espace de travail.

La corrélation entre le SOP et la dimension *Manipulation de l'environnement de travail* est de -0,45, significatif à .01. Il existe donc un lien négatif et significatif entre la perception du soutien de son organisation et le fait de se sentir victime de manipulation de son environnement de travail.

La corrélation entre le SOP et la dimension *Manipulation de l'espace personnel* est de 0,48, significative à .01. Il existe donc un lien positif et significatif entre la perception du soutien de son organisation et le fait de se sentir victime de manipulations de son espace personnel.

H3- Notre hypothèse est donc partiellement validée puisque les corrélations entre le SOP et trois des dimensions de l'EHET (la manipulation de l'environnement acoustique, la manipulation de l'espace de travail et la manipulation de l'environnement de travail) sont significativement négatives à .05 comme attendu. En revanche, la corrélation entre le SOP et la dimension *Manipulation de l'espace personnel* est positive (0,48), significative à .01.

III.3. Les analyses de régression

Une régression multiple (pas à pas) a ensuite été menée en prenant successivement comme critère chaque dimension de l'EHET et comme variables potentielles les variables corrélant avec le critère.

Les résultats sont regroupés dans le tableau ci-dessous.

Tableau n°24 de régression

Critères	Variables	Beta	t(305)	p	Equations
Manipulation de l'environnement acoustique	SOP	-0,26	-4,76	.001	R=0,26 R ² ajusté=0,07 F(2,305)=11,31
Manipulation de l'espace de travail	EALT	-0,45	-8,90	.001	R=0,45 R ² =0,21 F(3,304)=27,31
Manipulation de l'environnement de travail	SOP	-0,38	-7,07	.001	R=0,38 R ² ajusté=0,14 F(3,304)=18,22
Manipulation de l'espace personnel	SOP	0,49	9,72	.001	R=0,49 R ² =0,24 F(3,304)=31,51

En ce qui concerne le critère *Manipulation de l'environnement acoustique*, deux variables ont été retenues : l'attachement au lieu de travail et le soutien organisationnel perçu.

Une seule variable, à savoir le soutien organisationnel perçu (Beta = -0,26 ; p<.001), est significativement corrélée avec la dimension de l'EHET *Manipulation de l'environnement acoustique*.

Le travailleur qui percevra un soutien de son organisation sera moins susceptible d'être victime de harcèlement environnemental notamment par une manipulation de son environnement acoustique. Selon une enquête de l'INSEE (2012) 28% des travailleurs interrogés avaient eu un accident de travail attribué à une exposition au bruit. L'employeur a l'obligation de prévenir l'exposition au bruit qui nuit aux conditions de travail. La loi est très claire à ce sujet puisqu'elle stipule que l'exposition au bruit ne doit pas dépasser le seuil de 80dB (Article R4435-2 du Code du travail, article R4453-19 du Code du travail). Cependant, même si rien n'est clairement spécifié pour les bruits ambiants comme ceux des open-spaces, nous savons qu'à partir de 60 dB des altérations de la santé peuvent se produire puisqu'une augmentation de la pression sanguine et du rythme cardiaque peuvent être constatée. Ils engendrent un effort cognitif

pouvant occasionner des conséquences sur l'organisation comme des erreurs de la part du travailleur, mais ont aussi des conséquences sur la santé des travailleurs puisqu'ils engendrent une grande fatigue ou encore du stress.

Autrement dit, manipuler l'environnement acoustique est d'autant moins efficace pour harceler une personne au travail que cette personne a ou perçoit le soutien de son organisation.

Rappelons que ce soutien organisationnel est également une obligation juridique puisque l'organisation est dans l'obligation de prévenir et préserver la santé des travailleurs contre ces risques.

En ce qui concerne le critère de la Manipulation de l'espace de travail, trois variables ont été retenues : l'attachement au lieu de travail, le caractère consciencieux et le soutien organisationnel perçu.

Une seule variable à savoir l'attachement au lieu de travail (Beta = -0,45 ; $p < .001$) est significativement corrélée avec la dimension de l'EHET *Manipulation de l'espace de travail*.

Manipuler un espace de travail touche au confort de la personne et à l'appropriation de cet espace. En effet, les objets personnels et plus généralement l'aménagement de son espace sont des marqueurs identitaires que l'on dépose dans notre espace de travail et qui reflètent notre identité professionnelle et personnelle. Selon Genaidy, Rinder, Sequeira et Rehim (2010), la personnalisation de l'espace de travail participe au bien-être du travailleur. Elle délimite son territoire et marque dans l'espace son identité au travail. Ainsi, Elsbach (2003) a analysé le sentiment perçu de menace identitaire par les travailleurs dans un environnement non territorialisé et remarque leur difficulté à trouver de nouvelles formes d'affirmation de leur identité professionnelle.

On comprend ainsi pourquoi la manipulation l'espace de travail est d'autant plus efficace pour harceler une personne au travail que cette personne est attachée à son lieu de travail.

En ce qui concerne le critère ~~de la~~ *Manipulation de l'environnement de travail*, trois variables ont été retenues : l'attachement au lieu de travail, le caractère consciencieux, et le soutien organisationnel perçu.

Une seule variable à savoir le soutien organisationnel perçu (Beta = -0,38; $p < .001$), est significativement corrélée avec la dimension de l'EHET *Manipulation de l'environnement de travail*. Cette dimension recouvre à la fois les facteurs sensoriels de luminosité et surtout de température. La température du lieu de travail influence le confort des travailleurs et par conséquent leur productivité. Le manque de contrôle sur l'environnement de travail peut être une source de stress et *a contrario* le contrôle sur cet environnement est une source de

satisfaction. Par exemple, le fait de pouvoir régler la luminosité ou la température de son environnement de travail par une concertation des travailleurs montre que l'organisation se préoccupe de leur bien-être et renforce le sentiment de contrôle des travailleurs sur leur environnement de travail (Pol, Net et Ferrer, 2013)

Maintenir une température corporelle stable est une nécessité vitale pour l'être humain et essentielle au bien-être des travailleurs. La loi a donc légiféré et les normes ISO 7730 décrivent précisément les valeurs moyennes de température ambiante. Cependant, aucune loi ne définit la température maximale ou minimale que doivent respecter les employeurs sur le lieu de travail. Pourtant, tout employeur a une obligation générale de résultats pour la protection et la sécurité des travailleurs par l'article L.4121-1 du Code du travail. Plus précisément, l'article R.4213-7 du Code du travail prévoit que les équipements des locaux de travail doivent permettre l'adaptation de la température à l'organisme humain pendant le temps de travail. Mais rien n'est précisé quant à l'adaptabilité de la température de l'environnement de travail à chaque travailleur. L'adaptation de la température peut donc ne pas s'adapter aux besoins de tous.

~~Si l'organisation soutient ses salariés et est soucieuse de leur bien-être ou leur confort au travail cela passera alors par une adaptation de la température et de la luminosité.~~ De plus, cela corroborent les travaux de Dose, Bernaud et Desrumaux (2019). Le soutien organisationnel est un facteur important de résilience pour les victimes de harcèlement. Dans le cas du harcèlement environnemental on remarque que les victimes se sentent soutenues par leur organisation ce qui est une source de dissuasion du harcèlement dans un cadre préventif, et une source d'aide pour les victimes dans un cadre d'action.

En ce qui concerne le critère ~~de la~~ *Manipulation de l'espace personnel*, trois variables ont été retenues : l'attachement au lieu de travail, l'agréabilité, et le soutien organisationnel perçu.

Une seule variable à savoir le soutien organisationnel perçu ($\beta = 0,49$; $p < .001$), est significativement corrélé avec la dimension de l'EHET *Manipulation de l'espace personnel*.

La dimension *Manipulation de l'espace personnel* reprend des items d'empiètement et d'hostilité entre travailleurs pouvant aller jusqu'à l'isolement d'autrui. Morval et Judge (2000) aborde l'appropriation de l'espace de travail comme étant un facteur de motivation au travail. Le fait de se sentir surveillé sur son lieu de travail et de travailler en présence de personnes hostiles sont des sources de stress et d'inconfort au travail pouvant altérer la productivité et le bien-être du travailleur. Le lieu de travail en tant qu'environnement de travail fait partie de l'identité même de l'individu et l'en priver ou exercer sur lui de l'hostilité est un signe de harcèlement. Les participants qui se disent soutenus par leur organisation sont aussi ceux qui

se sentent victimes de ce type de harcèlement. Peut-être cela est-il dû au fait que l'organisation elle-même est harcelante.

Conclusion

Parmi les trois types de variables retenus parce que susceptibles de corrélérer avec le harcèlement environnemental au travail (une variable psycho-environnementale, une variable personnelle et une variable psycho-organisationnelle), seuls l'attachement au lieu de travail et le soutien organisationnel perçu ~~permettent~~ sont en lien avec le harcèlement environnemental au travail. Il existe une corrélation positive entre l'attachement au lieu de travail et la vulnérabilité de la personne. En revanche, le niveau de soutien organisationnel perçu corrèle négativement avec le harcèlement au travail.

DISCUSSION-CONCLUSION

Ce travail de recherche se décompose en trois grandes parties :

(a) Une partie théorique qui présente un état des lieux des connaissances sur les violences au travail en psychologie et en droit. La confrontation des travaux dans ces deux disciplines pointe des approches quelquefois convergentes ou divergentes mais le plus souvent complémentaires.

Ainsi, actuellement, en psychologie comme en droit, ces violences sont définies comme toute conduite abusive, physique ou verbale, qui porte une atteinte physique, à la personnalité ou à la dignité de la personne, et suppose une intention de nuire.

Le périmètre auquel se réfère chaque discipline peut être différent. Les travaux en psychologie font état de nombreux facteurs individuels, psycho-sociaux et psycho-organisationnels favorisant l'émergence de violences au travail alors que la loi ne prend pas en considération chaque situation de violences au travail et les facteurs qui lui sont spécifiques. En effet, la loi se doit d'être applicable à tous et par conséquent d'être généralisable.

La psychologie intègre sa réflexion dans un contexte large, souvent international, celui des violences découlant des mutations dans le monde du travail ; le droit français est légiféré par les instances françaises mais applique également les directives européennes. Il ne tient donc compte de la mondialisation que de façon indirecte.

Cependant les approches convergent souvent. Ainsi, la théorie juridique (par exemple, la loi du 27 Mai 2008 portant sur les discriminations) s'adapte au contexte des situations de violence à travers les applications faites par les différentes cours qu'elles soient françaises (arrêt du 10 Novembre 2009) ou européenne (CJCE, Brunnhofer, du 26 juin 2001).

(b) La deuxième partie de ce document est consacrée à la problématique et aux objectifs de travail. La partie théorique montrant que les recherches en psychologie et les arrêts en droit portant sur les violences au travail accordent une place importante à l'environnement, nous avons donc choisi d'ancrer notre recherche en psychologie environnementale et notamment en nous référant au modèle écosystémique de Bronfenbrenner (1979 ; 1986). Les recherches en psychologie sur les violences au travail balaient les six systèmes

environnementaux du modèle alors que les arrêts de jurisprudence et les recherches en droit ne concernent que cinq systèmes : le *Chronosystème* (AVFT, 2019), le *Microsystème* (Cour de Cassation, chambre sociale, 1er février 2017), le *Macrosystème* (Tribunal de Grande Instance de Paris, arrêt France Télécom 20 décembre 2019), le *Mésosystème* (Cour d'appel d'Orléans par arrêt du 7 février 2017) et l'*Ontosystème* (Negrier-Dormont, 1997). A notre connaissance, aucun arrêt juridique concerne l'*Exosystème*. Cependant, le juge adapte la loi au cas par cas afin de prendre en compte le contexte et les circonstances des faits.

(c) la troisième partie est constituée par trois études.

L'objectif de la première étude était de repérer les conséquences des violences au travail et de classer les violences environnementales parmi les différentes formes de violences au travail. Nous avons construit un questionnaire qui balayait les quatre formes de violences répertoriées dans les rapports institutionnels et gouvernementaux et des études en psychologie, notamment des organisations, à savoir les violences sexuelles, morales, physiques et environnementales. Les résultats font apparaître quatre classes qui sont fonction des conséquences de la violence : une atteinte à l'intégrité de la personne, une atteinte à la dignité de la personne, un dénigrement de la personne et un dénigrement du travail de la personne. Ils actualisent la catégorisation extraite des travaux de Leymann (voir page 22 de ce document) datant de 1996, et tiennent ainsi compte des transformations des situations de travail. On peut penser aux openspaces, aux flex offices etc

Les violences environnementales sont les formes de violences au travail les plus fréquentes (74% des participants en ont subi au moins une au cours des six derniers mois) et elles concernent plus spécifiquement le harcèlement environnemental au travail.

Ce travail permet d'articuler les lois françaises, les directives européennes et les notions de psychologie sur les différentes formes de violences. Il s'avère que les violences environnementales sont très fréquentes dans les organisations et cette étude nous a permis de cerner les formes les plus récurrentes ainsi que leurs auteurs. Ce constat ouvre le débat sur les violences environnementales et leurs impacts en milieu organisationnel.

L'étude 2 précise le concept de harcèlement environnemental au travail puis construit et valide une échelle de harcèlement environnemental au travail-EHET dont les caractéristiques psychométriques s'avèrent prometteuses. Même si des recherches complémentaires sont nécessaires notamment en diversifiant le type de population, cet outil peut s'avérer précieux en recherche mais aussi dans le cadre organisationnel, en gestion des ressources humaines pour

dresser un bilan du harcèlement environnemental au travail ou pour les organismes de prévention. Il peut aussi compléter les résultats d'une enquête demandée par la justice ou les organisations.

Enfin, l'étude 3 nous a permis de repérer, parmi les variables pertinentes évoquées dans la littérature (attachement au lieu de travail, personnalité et soutien professionnel perçu), celles qui sont corrélées avec le harcèlement environnemental au travail.

Les résultats montrent que les facteurs de personnalité n'ont pas d'impact significatif sur le harcèlement environnemental au travail. Ils sont en contradiction avec les recherches qui pointent l'existence de personnalités vulnérables (par exemple, celles manifestant un fort taux de conscienciosité, Nielsen, Glasø, Einarsen, 2017). Autrement dit, faire passer un test de personnalité pour détecter les personnes susceptibles d'être harcelées environnementalement est non seulement intrusif mais inutile. Il serait néanmoins intéressant de se pencher sur des variables telles que l'estime de soi ou le locus de contrôle qui font partie du second courant de la personnalité. Rappelons que ce second courant considère que la personnalité évolue en fonction des événements de vie. Les variables qu'il regroupe ont-elles un impact sur le harcèlement environnemental ou, au contraire, le harcèlement environnemental a-t-il un impact sur ces variables ?

L'attachement au lieu de travail corrèle positivement avec le harcèlement environnemental et plus particulièrement de la dimension *Manipulation de l'espace de travail* de l'EHET. Sachant que les êtres humains ont besoin de créer et personnaliser leur espace de travail (Ajdukovic, Gilibert et Labbouz, 2014), il serait contre-productif d'empêcher les travailleurs de s'approprier leur espace, notamment en le marquant d'objets qui le transforme en territoire. Autrement dit, nous avons besoin d'un territoire mais cela nous rend vulnérables face au harcèlement. Pour éviter ce type de manipulation de l'espace de travail, les Questionnaires des Relations Humaines pourraient favoriser la mobilité dans l'organisation en incitant par exemple les travailleurs à changer de bureau, de service ou de filiale.

Le Soutien Organisationnel Perçu-SOP corrèle négativement avec le harcèlement environnemental au travail dans ses dimensions *Manipulation de l'environnement acoustique*, *Manipulation de l'environnement de travail* et *Manipulation de l'espace personnel*. Autrement dit, le travailleur doit se sentir soutenu par l'entreprise, le collectif de travail ou/et ses collègues pour lutter plus efficacement contre le harcèlement. D'un point de vue objectif, afin de prévenir

ces types de harcèlement, l'organisation pourrait diversifier les espaces de travail, en mettant en place des espaces collectifs, dédiés par exemple aux réunions de travail, et des espaces plus isolés, pour permettre les communications téléphoniques personnelles. Cela rendrait beaucoup plus difficile ces trois types de manipulation de l'environnement. Un management par projets pourrait permettre aux travailleurs de faire partie de plusieurs équipes de projets et ainsi de minimiser les risques de devenir une cible de harcèlement.

Enfin, il est nécessaire de rappeler que le soutien organisationnel perçu est vécu à travers le prisme de nos attitudes et attentes envers l'organisation et est donc une variable psycho-sociale ne renvoyant pas nécessairement à la réalité du soutien fourni par l'organisation.

Au terme de ce travail, il convient d'en évoquer les limites.

La première limite concerne le recueil des données qui a été effectué en ligne. Nous voulions que l'anonymat et le caractère volontaire de la démarche soient préservés mais, outre les biais habituels avec ce type d'outil (Facebook), on peut s'interroger sur les raisons qui ont amené ces travailleurs à répondre au questionnaire. Même si nous avons pris la précaution de choisir des forums n'ayant aucun lien apparent avec la souffrance au travail (« tout faire maison, c'est possible ! », « tout faire maison », « minimalisme et entraide budgétaire »), n'avons-nous pas obtenu des réponses de personnes très concernées par la thématique ? Il est difficile de répondre à cette question car l'incertitude liée à la législation, associée à des conditions économique et sociale difficiles poussent bien souvent les victimes à ne pas porter plainte ou à minimiser les faits. Nous n'avons pas réellement de point de comparaison.

La seconde limite de ce travail est qu'il ne donne pas la parole aux travailleurs auteurs de harcèlement. Il aurait été intéressant de faire une étude de cas permettant de recueillir à la fois le point de vue de l'organisation, du harceleur, du harcelé et des collègues de travail. Cela n'a pas été réalisable à cause de la frilosité des organisations, amplifiée par la crise sanitaire.

Pour conclure, force est de constater que ce travail de doctorat a pointé l'importance des violences environnementales dans l'organisation et notamment du harcèlement environnemental.

Il a pour origine un arrêt jurisprudentiel français reprenant une directive européenne qui n'a, à notre connaissance, pas été renouvelé. Il a montré l'importance de ce type de violence dans l'organisation et la nécessité de le prendre en charge, car il a des effets à moyen et long terme sur les victimes. Ces conséquences organisationnelles, individuelles et sociétales multiples semblent indiquer qu'une prévention occasionnerait un moindre coût pour la société sur le long

terme. Autrement dit, combattre les violences environnementales et notamment le harcèlement environnemental au travail serait une décision de gestion cohérente et réfléchie.

Nous disposons maintenant d'un outil de recherche et de prévention dont les caractéristiques psychométriques sont satisfaisantes. De plus, sa structure multidimensionnelle permet d'appréhender et d'éclairer les sources pathogènes de l'environnement de travail et ainsi d'agir plus efficacement sur le harcèlement environnemental au travail. Il doit bien entendu se confronter à d'autres populations de travailleurs, y compris au niveau européen et des contacts sont actuellement en cours avec des collègues travaillant dans des laboratoires de recherche en Europe.

Les conceptions des violences au travail en psychologie et en droit diffèrent car la psychologie trouve l'origine des violences dans les préjugés, les stéréotypes ou les interactions entre travailleurs, alors que le droit privilégie la discrimination. La psychologie, dans sa conception systémique, considère l'humain au travail au cœur d'un système qui comprend à la fois les individus et leurs interactions au travail, dans l'organisation et dans la société. Même si des variables communes peuvent être repérées, chaque situation de travail, et donc chaque violence, est unique. Le droit prend en compte l'ensemble des situations de travail afin de légiférer sur une loi applicable à tous et adaptée par les juridictions. Et pour ce faire, les travaux en psychologie environnementale peuvent s'avérer une aide précieuse.

REFERENCES

Bibliographie

- Aabdi, Y. (2018) *La violence en milieu hospitalier pédiatrique à l'hôpital mère-enfant*. Thèse de doctorat, Université de Médecine et de Pharmacie, Marrakech. 27 Juin 2018
- Abravanel, H., Allaire, Y., Firsirotu, M.E., Hobbs, B., Poupart, R. & Simard, J-J. (1988). *La culture organisationnelle : aspects théoriques, pratiques et méthodologiques*. Montréal : Gaëtan Morin. 280 p.
- Adangnito, C. (2013). *Culture organisationnelle et supervision abusive*. Thèse de doctorat, Université de Montréal. Octobre 2013.
- Aeberhard-Hodges, J. (1996). La jurisprudence sur le harcèlement sexuel. *Revue internationale du Travail*, 135, 545-583.
- Allport, G. W. (1954). *The nature of prejudice*. New York : Addison-Wesley.
- André, C. (2004) « L'obligation de sécurité dans l'entreprise : une étude de la notion d'obligation de sécurité en droit social ».
- Antunes, A.R., Biscaia, A., Conceição, C., Fronteira, I., Craveiro, I., Flores, I., Santos, O. et & Ferrinho, P. (2002). Workplace violence in the health sector: Portuguese case studies, document préliminaire ILO/ICN/WHO/PSI Joint Programme on Workplace Violence in the Health Sector., 1-55.
- Ashton M. C. (2014). *Psychologie de la personnalité et des différences individuelles*. Louvain-la-Neuve : De Boeck Supérieur, 416 p.
- Aubert, N. (2004). Les Entreprises Face à L'urgence : Y-a-t-il encore place pour l'anticipation ?. *Social Science Information*, 43(3), 389-402.
- Baillien, E., Neyens I., De Witte H., & De Cuyper N. (2009). A qualitative study on the development of workplace bullying: towards a three way model. *Journal of Community & Applied Social Psychology*, 19(1), 1-16.
- Bandura, A. (1985). *L'apprentissage social*. Bruxelles : Mardaga
- Baron, R.A., & Neuman, J.H. (1996). Workplace violence and workplace aggression: Evidence on their relative frequency and potential causes. *Aggressive Behaviour*, 22, 161-173.

- Baron, X. (2011). Repenser l'espace et le temps du travail intellectuel. *L'Expansion Management Review*, 142(3), 100-108. Doi:10.3917/emr.142.0100.
- Baron, R., Neuman, J., & Geddes, D. (1999). Social and personal determinants of workplace aggression: evidence for the impact of perceived injustice and the type A. *Aggressive Behaviors*, 25, 281-296.
- Barone, A.M., & Lempen, K. (2007). Le harcèlement sexuel sur le lieu de travail et la responsabilité civile de l'employeur. *Nouvelles Questions Féministes*, 26, 116-119.
- Becuwe, A. & Merle, I. (2013). Pour une approche transdisciplinaire de la discrimination au travail. *RIMHE : Revue Interdisciplinaire Management, Homme & Entreprise*, 5(1), 3-11.
- Becuwe, A., & Merle, I. (2013). Pour une approche transdisciplinaire de la discrimination au travail. *RIMHE : Revue Interdisciplinaire Management, Homme & Entreprise*, 5(1), 3-11. Doi:10.3917/rimhe.005.0003.
- Benedetto, P. (2008). Chapitre 1. Le concept de personnalité. Dans P. Benedetto, *Psychologie de la personnalité* (pp.7-22). Louvain-la-Neuve : De Boeck Supérieur.
- Benghozi, P. (2010). La violence n'est pas l'agressivité : une perspective psychanalytique des liens. *Revue de psychothérapie psychanalytique de groupe*, 55(2), 41-54. Doi:10.3917/rppg.055.0041.
- Boundenghan, M.C. (2014). Comment encourager les comportements prosociaux ou citoyens au travail : le rôle des inducteurs organisationnels et individuels. Thèse de doctorat, Université Charles de Gaulle de Lille III, 15 décembre 2014
- Bourguignon, D., Desmette, D., Yzerbyt, V., & Herman, G. (2007). Activation du stéréotype, performance intellectuelle et intentions d'action : Le cas des personnes sans emploi. *Revue internationale de psychologie sociale*, 20(4), 123-153.
- Bouville, G. & Campoy, E. (2012). Une approche organisationnelle du harcèlement moral. *@GRH*, 4(3), 53-78. Doi:10.3917/grh.123.0053.
- Brasseur, M. (2008). Certains types de personnalité sont-ils prédisposés au stress professionnel ? L'apport des types psychologiques de Jung. *Humanisme et Entreprise*, 288(3), 37-49. Doi :10.3917/hume.288.0037.
- Brasseur, M., & Becuwe, A. (2009). La discrimination au travail (numéro spécial). *Humanisme et Entreprise*, 295(5), I-IV. Doi:10.3917/hume.295.0000.
- Brasseur, M., Muller, R., & Pellissier-Tanon, A. (2010). La violence psychologique au travail. *Humanisme et Entreprise*, 296(1), I-IV. Doi:10.3917/hume.296.i.

- Brown, E., Fougeyrollas-Schwebel, D., & Jaspard, M. (2002). Les paroxysmes de la conciliation. Violence au travail et violence du conjoint. *Travail, genre et sociétés*, 8(2), 149-165. Doi :10.3917/tgs.008.0149.
- Carré, P. (2004). Bandura : une psychologie pour le XXI^e siècle ?, *Savoirs*, hors série(5), 9-50. <https://doi-org.faraway.parisnanterre.fr/10.3917/savo.hs01.0009>
- Carroll, T., Foucher, R., & Gosselin, E. (2012). La prévention du harcèlement psychologique au travail : de l'individu à l'organisation. *Gestion 2000*, 29(3), 115-130. Doi:10.3917/g2000.293.0115.
- CEN/TC 169/WG2 (2001). *Lumière et éclairage. Éclairage des lieux de travail intérieurs*, Comité Européen de Normalisation, Bruxelles, en ligne, [http://www.sarlam.com/fileadmin/user_upload/mediatheque/NOTIONS_D_ECLAIRAGEMENT/Norme_europeen_EN12464.pdf].
- Chanlat, J.F. (2003). Émotions, organisation et management : une réflexion critique sur la notion d'intelligence émotionnelle. *Travailler*, 9(1), 113-132.
- Chappell, D., & Di Martino, V. (2000). *La violence au travail*. Genève : Bureau International du Travail,
- Chappell, D. & Di Martino, V. (2000). *La violence au travail*. Genève : Bureau international du travail, 193 p.
- Chaumette, P. (1992). Commentaire de la loi du 31 décembre 1991 relative aux obligations de l'employeur et du salarié en matière de sécurité au travail, *Droit social* n°4, avril 1992, p. 342.
- Chevalier, P, Cordier, S, Dab, W, Gérin, M, Gosselin, P, Quénel, P. (2003). Santé environnementale. In : Gérin M, Gosselin P, Cordier S, Viau C, Quénel P, Dewailly É, (Eds), Environnement et santé publique - Fondements et pratiques (pp. 59-86). Paris : Edisem / Tec & Doc, Acton Vale.
- Cloutier, G. (2013). *Une étude sur la relation entre la culture organisationnelle et la violence au travail*. Thèse de doctorat, Université de Montréal, Décembre 2013.
- Code civil, 2017. Edition Dalloz
- Code de procédure civile, 2017. Edition Dalloz
- Code du travail, 2017. Edition Dalloz
- Code pénal, 2017. Edition Dalloz
- Coeuret, A. (2002), Responsabilité du salarié en matière de sécurité et de prévention des risques professionnels. *Rapport annuel de la Cour de Cassation*, études sur le thème de la responsabilité, 87p.

- Communication de la Commission au Conseil et au Parlement européen transmettant l'accord-cadre européen sur le harcèlement et la violence au travail
- Commission des communautés européennes. Communication de la commission. S'adapter aux changements du travail et de la société : une nouvelle stratégie communautaire de santé et de sécurité 2002-2006. Bruxelles, le 11.03.2002 COM(2002) 118 final
- Cooper, C.L., Hoel, H., & Di Martino, V. (2003). *Prévention du harcèlement et de la violence sur le lieu de travail*. Fondation européenne pour l'amélioration des conditions de vie et de travail, 192 p. www.travailler-mieux.gouv.fr/IMG/pdf/fondation.pdf
- Corone, S. (2003). La responsabilité de l'employeur : l'obligation de prévention. *L'express, L'Entreprise*.
- Costa, P.T., & McCrae, R.R. (1985). **The NEO personality inventory manual**. Psychological Assessment Resources, Odessa : FL.
- Cottraux, J., & Blackburn, I.M. (2006). *Psychothérapie cognitive des troubles de la personnalité*. Paris : Masson.
- Courcy, F., Brunet L. & Savoie A. (2004). *Violences au travail*. Montreal : PUM. 215 p.
- Coyne, I., Seigne, E., & Randall, P. (2000). Predicting workplace victim status from personality. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 9, 335-349.
- Cromer, S., Flahault, E., Guillopé, C., & Texier-Picard, R. (2015). *Le harcèlement sexuel dans l'enseignement supérieur et la recherche : vade-mecum à l'usage des établissements*. Paris : Anef.
- Crozon, P., (2016). *Rapport d'information sur les violences faites aux femmes*. Délégation aux droits des femmes et à l'égalité des chances entre les hommes et les femmes.
- Cru, D. (2001). Le mal-être au travail, comment intervenir ?. *Travail, genre et société*, 1(5), 57-73.
- Dauphin S., & Senac R. (, 2012). Femmes - Hommes : Penser l'égalité. *La Documentation Française*, 66-67.
- De la Garanderie, A. (1980). *Les profils pédagogiques*. Paris : Le Centurion.
- Bandura, A. (1980). *L'apprentissage social*. Bruxelles : Mardaga.
- Dejours C. (2007). *Conjurer la violence*. Paris : Editions Payot et Rivages, 316p
- Dejours, C. (2009). *Souffrance en France. La banalisation de l'injustice sociale*. Paris : Points.
- Dejours, C. (2016). Note de travail sur la notion de souffrance. *Travailler*, 35(1), 145-154. doi:10.3917/trav.035.0145.
- Dejours, C. (1998). *Souffrance en France. La banalisation de l'injustice sociale*, Paris : Le Seuil.

- Desrumaux, P. (2009). *Cerveau & Psycho*, N°36 - novembre – décembre
- Desrumaux, P. (2010). Le travail, risque psychosocial ou facteur d'épanouissement : De la survie au bien-être. *Le Journal des psychologues*, 283(10), 26-30. doi:10.3917/jdp.283.0026.
- Desrumaux, P. (2011). *Le harcèlement moral au travail : réponses psychosociales, organisationnelles et cliniques*. Rennes : Presses Universitaires de Rennes
- Desrumaux, P. (2016). Harcèlement au travail. Dans : Gérard Valléry (éd.), *Psychologie du Travail et des Organisations: 110 notions clés* (pp. 231-235). Paris : Dunod.
- Desrumaux, P., Legrand, Q. & Widzieckowski, C. (2007), *Comportements pro et antisociaux : élaboration d'une échelle de mesure*, Document non publié, Université de Lille III.
- Di Martino, V., Hoel, H., & Cooper, C. L. (2003). *Prévention du harcèlement et de la violence sur le lieu de travail*. Luxembourg : Office des Publications officielles des Communautés européennes. Doi: 10.1007/978-0-387-88370-0_5
- Ducret, V. (2010). *Qui a peur du harcèlement sexuel ? Des femmes témoignent*. Genève : Editions médecine et hygiène pour l'édition française.
- Einarsen, S. (2000). Harassment and bullying at work: a review of the scandinavian approach. *Aggression and Violent Behavior*, 5(4), 379-401.
- Einarsen, S., Raknes, B.I., & Matthiesen, S.B. (1994). Bullying and harassment at work and their relationships to work environment quality: An exploratory study. *European journal of work and organizational psychology*, 4(4), 381-401.
- Ein-Eli, E. (2019, septembre). *Les stratégies de coping mises en place par les victimes des violences au travail*. Communication affichée présentée au 60ème congrès de la Société Française de Psychologie-SFP, « psychologie, santé et société. De la théorie aux applications », Poitiers.
- Ein-Eli, E., Scrima, F., Rioux, L. (2020, Juillet). *Le harcèlement perçu au travail, un médiateur entre l'attachement au lieu de travail et le stress perçue*. Communication orale au 11ème congrès de l'Association Francophone de Psychologie de la Santé - AFPSA, Paris. (Soumis et reporté)
- Eisenberger, R., Fasolo, P., & Davis-LaMastro, V. (1990). Perceived Organizational Support and Employee Diligence, Commitment, and Innovation. *Journal of Applied Psychology*, 75(1), 51-59.
- Elsbach, K. (2003). « Realigning Physical Environment to Self-Categorizations: Identity Treatment and Affirmation in a Non-Territorial Office Space », *Administrative Science Quarterly*, 48, 622-654

- Elson, D. (2000). Les préjugés masculins dans le processus de développement : généralités. In Bisilliat, J., & Verschuur, C. (Eds.), *Le genre : un outil nécessaire : Introduction à une problématique*. Graduate Institute Publications.
- Eurogip (2001). Actes des conférences européennes sur la violence au travail en Europe, 2–3 novembre 2000. Paris: Eurogip.
- European Agency for Safety and Health at Work (EASHW) (2002). *Violence at work: fact sheet 24*. Brussels : European Agency for Safety and Health at Work.
- Fantini-Hauwel, C., (2018). *Introduction aux théories de la personnalité*. Paris : Dunod, Psycho Sup, 176p.
- Faulx, D., & Detroz, P. (2009). Harcèlement psychologique au travail : processus relationnels et profils de victimes : Approche processuelle, intégrative et dynamique d'un phénomène complexe. *Le travail humain*, 72(2), 155-184. Doi:10.3917/th.722.0155.
- Fenouillet, F. (2003). *La Motivation*. Paris : Les Topos
- Ferrandi, J., Merunka, D., & Valette-Florence, P. (2003). La personnalité de la marque : bilan et perspectives. *Revue française de gestion*, 145 (4), 145-162. Doi :10.3166/rfg.145.145-162.
- Fitness, J. (2000). Anger in the workplace: an emotion script approach to anger episodes between workers and their superiors, co-workers and subordinates. *Journal of Organizational Behavior*, 21(2), 147-162. Doi : [10.1002/\(SICI\)1099-1379\(200003\)21:2<147::AID-JOB35>3.0.CO;2-T](https://doi.org/10.1002/(SICI)1099-1379(200003)21:2<147::AID-JOB35>3.0.CO;2-T)
- Fitzgerald, L., Gelfand, M., & Drasgow, F. (1995). Measuring Sexual Harassment: Theoretical and Psychometric Advances. *Basic and Applied Social Psychology*, 17(4), 425-445.
- Fox, S., & Spector, P.E. (1999). A model of work frustration and aggression. *Journal of Organizational Behavior*, 20, 915-931.
- François, P.-H., & Botteman, A. (2002). Théorie sociale cognitive de Bandura et bilan des compétences : Applications, recherches et perspectives critiques. *Carrièreologie*. 8(3-4), 519-543.
- Fremont, N. (2013). *Quels facteurs explicatifs du burnout et du bien-être subjectif ? Déterminants psychologiques, sociaux et organisationnels auprès des cadres à responsabilités et élaboration d'un modèle*. Thèse de doctorat, Université Charles de Gaulle - Lille III, 303p.
- Freud, S. (1913). *L'intérêt de la psychanalyse*, traduit par Paul-Laurent Assoun, in Résultats, idées, problèmes, T.1, Puf, Paris, 1991, pp.187-213.

- Glasø, L., Matthiesen, S. B., Nielsen, M. B., & Einarsen, S. (2007). Do targets of workplace bullying portray a general victim personality profile? *Scandinavian Journal of Psychology*, 48(4), 313–319.
- Goldberg, L.R. (1990). An alternative "Description of personality": the Big-Five factor structure. *Journal of Personality and Social Psychology*, 59(6), 1216-1229.
- Goodman-Delahunty, J. & Foote, W. E., Evaluation for workplace discrimination and harassment, *Oxford University Press*, 2011, 28, pp 6-8 28
- Grenier-Pezé, M. (2001). Contrainte par corps : le harcèlement moral. *Travail, genre et sociétés*, 5(1), 29-41. Doi:10.3917/tgs.005.0029.
- Grésy, B. (2015). *Le sexisme dans le monde du travail. Entre déni et réalité*. Rapport du conseil supérieur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. 130 pages.
- Guelfi, J. & Hardy, P. (2013). *Les personnalités pathologiques*. Cachan, France: Lavoisier. doi:10.3917/lav.guelf.2013.01.
- Hajbi, M., Pinto, A., Wagner, R., & Didier, J. (2010). Motivation au changement et dimensions de personnalité chez des auteurs de violences sexuelles en injonction de soins. *L'information psychiatrique*, 86(7), 597-609. Doi:10.3917/inpsy.8607.0597.
- Hamel, C. (2008). Le traitement du harcèlement sexuel et des discriminations à l'université : La France n'est toujours pas en conformité avec le droit européen !. *Mouvements*, 55-56(3), 34-45. Doi:10.3917/mouv.055.0034.
- Hansenne, M. (2018) *Psychologie de la personnalité*. Louvain-la-Neuve : De Boeck Supérieur 432 p.
- Hauge, J., Skogstad, A., & Einarsen, S. (2007). Relationships between stressful work environments and bullying: results of a large representative study. *Work & Stress*, 21(3), 220-42.
- Hauge, J., Skogstad, A., & Einarsen, S. (2009). Individual and situational predictors of workplace bullying: Why do perpetrators engage in the bullying of others ?. *Work & Stress*, 23(4), 349-58.
- Hidalgo, C., Hernandez, B. (2001). Place attachment: conceptual and empirical questions. *Journal of environmental psychology*, p.274.
- Hirigoyen, M. (2008). La souffrance au travail et les pathologies émergentes. *L'information psychiatrique*, 84(9), 821-826. doi:10.3917/inpsy.8409.0821.
- Hirigoyen, M-F. (2017). *Le harcèlement moral au travail* 52^{ème} édition. Paris : Que sais-je.

- Hoel, H., Glasø, L., Hetland, J., Cooper, C.L., & Einarsen, S. (2010). Leadership styles as predictors of self-reported and observed workplace bullying ». *British Journal of Management*, 21(2), 453-68. <https://doi.org/10.1108/IJOTB-10-01-2007-B005>
- Huteau, M. (1975). Un style cognitif : la dépendance-indépendance a l'égard du champ. *Année psychologique*, 75, 197-262.
- Jacobson, R. P., Hood, J. N., & Jacobson, K. J. L. (2017). The Effects of Moral Emotional Traits on Workplace Bullying Perpetration. *Ethics & Behavior*, 27(7), 527–546.
- Jauvin, N., Vézina, M., Bourbonnais, R., & Dussault, J. (2006). Violence interpersonnelle en milieu de travail : une analyse du phénomène en milieu correctionnel québécois, *Perspectives interdisciplinaires sur le travail et la santé*, <https://doi.org/10.4000/pistes.3077>
- John, O. P., Donahue, E. M., & Kentle, R. L. (1991). *The Big-Five Inventory-Version 4a and 54*. Berkeley, CA: Berkeley Institute of Personality and Social Research, University of California.
- John, O.P., & Srivastava, S. (1999). The Big Five Trait taxonomy: History, measurement, and theoretical perspectives. Dans : L. Pervin and O.P. John (Eds.), *Handbook of personality: Theory and research* (2nd éd.). New York: Guilford.
- Katz, C. (2007). *Victimes de harcèlement sexuel : se défendre*. Lormont : Le bord de l'eau Editions.
- Keashly, L. (1998). Emotional abuse in the workplace: Conceptual and empirical issues. *Journal of Emotional Abuse*, 1, 85–117.
- Keashly, L., Trott, V., & Maclean, L.M. (1994). Abusive behavior in the worplace: a preliminary investigation. *Violence and Victims*, 9(4), 341-357.
- Kunzi, G., Vicario, A., Kunzi, D., & Jeandet, C. (2006). *Harcèlement sur le lieu de travail. L'entreprise en question*. Lausanne : Presses polytechniques et universitaires romandes, Collection diriger l'entreprise.
- Landier, H. (2010). Malmanagement : l'entreprise ne peut réussir le changement contre ceux qui en subissent les effets. *Humanisme et Entreprise*, 296(1), 81-91. Doi:10.3917/hume.296.0081.
- Le Corff, Y. (2011). Rôle des traits de la personnalité dans l'intervention psychologique. *Revue canadienne de counseling et de psychothérapie*, 45(3), 262-279.
- Le Moal, J., Eilstein, D. & Salines, G. (2010). La santé environnementale est-elle l'avenir de la santé publique ?. *Santé Publique*, 22(3), 281-289. Doi:10.3917/spub.103.0281.

- Le Run, J. (2012). Les mécanismes psychologiques de la violence. *Enfances & Psy*, 54(1), 23-34. Doi:10.3917/ep.054.0023.
- Leather, P., Lawrence, C., Beale, D., Cox, T., & Dixon, R. (1998). Exposure to occupational violence and the buffering effects of intra-organisational support. *Work and Stress*, 12, 161-78.
- Legendre, R. (1993). *Dictionnaire actuel de l'éducation*, 2e édition, Chamonix : Guérin.
- Lemire, L. & Martel, G. (2007). *L'approche systémique des ressources humaines*. Québec : Presses de l'université du Québec.
- Leymann, H. (1996). *Mobbing. La persécution au travail*, Paris : Editions du Seuil.
- Lind, K., Glasø, L., Pallesen, S., & Einarsen, S. (2009). Personality profiles among targets and nontargets of workplace bullying. *European Psychologist*, 14(3), 231–237.
- Loriol, M., Boussard, V., & Caroly, S. (2006). La résistance à la psychologisation des difficultés au travail : le cas des policiers de voie publique. *Actes de la recherche en sciences sociales*, 165(5), 106-113. Doi : [10.3917/arss.165.0106](https://doi.org/10.3917/arss.165.0106)
- Lutz, G. (2018). Adapter le travail à l'homme. Où en sommes-nous ?. *Vacarme*, 84(3), 60-65. Doi:10.3917/vaca.084.0060.
- Maisonneuve, J. (2009). Introduction. Dans : Jean Maisonneuve (éd.), *La psychologie sociale* (pp.3-28). Paris: Presses Universitaires de France.
- Malabat, V. (2015). *Droit pénal Spécial*. Dalloz 7^{ème} édition. Paris : Hypercours.
- Marsan, C. (2006). Violences en entreprise : Comment en sortir ?. Louvain-la-Neuve: De Boeck Supérieur. Doi:10.3917/dbu.marsa.2006.01.
- MC Crae, P., & Costa, T. (2006). Perspectives de la théorie des cinq facteurs (TCF) : traits et culture A five-factor theory perspective on traits and culture panel. *Psychologie Française*, 51(3), 227-244.
- McCrae, R.R. & Allik, J. (2002). The five-factor model of personality across cultures. A five factor theory perspective, *Kluwer Academic/Plenum Publishers*, New York, 303-321.
- Menif Masmoudi, I. (2016). *Le confort du personnel soignant étude comparative dans deux hôpitaux tunisiens*. Thèse de doctorat, Université Paris Nanterre, 13 Décembre 2016.
- Miné, M. & Coste, C. (2002). Droit et discrimination sexuelle au travail. *Cités*, 9, (1), 91- 110. Doi:10.3917/cite.009.0091.
- Miné, M. (2019). *Le grand livre du droit du travail en pratique*. 30^{ème} 2dition. Paris : Eyrolles
- Molinier, P. (2010). Souffrance, défenses, reconnaissance. Le point de vue du travail. *Nouvelle revue de psychosociologie*, 2(10), 99-110.

- Moser, G., & Weiss, K. (2003). *Espaces de vie : aspects de la relation homme-environnement*, Paris : Armand Colin.
- Mucchielli, R. (1984). *L'analyse de Contenu des Documents et Communications*, 5e Edition. Paris : ESF.
- Neuman, J.H., & Baron, R.A. (1997). Agression in the workplace. In R. Giacalone et J. Greenberg (Eds.), *Antisocial behavior in organizations* (37-67p). Thousand Oaks, CA: Sage.
- Neuman, J.H., & Baron, R.A. (1998). Workplace violence and workplace aggression: evidence concerning specific forms, potential causes, and preferred targets. *Journal of Management*, 24(3), 391-419.
- O'Leary-Kelly, A.M., Griffin, R.W., & Glew, D.J. (1996). Organization motivated aggression: A research framework. *Academy of Management Review*, 21, 225-253.
- O'Moore, M., & Lynch, J. (2007). Leadership, working environment and workplace bullying. *International Journal of Organization Theory & Behavior*, 10(1), 95-117.
- O'Moore, M., Seigne, E., McGuire, L., & Smith, M. (1998). Victims of Bullying at Work in Ireland. *Journal of Occupational Health and Safety: Australia and New Zealand*, 14(6), 569-574
- Pervin, L.A., & Oliver, P. J. (1999). *Handbook of personality: theory and research* (2nd ed.), New-York: Guilford press.
- Petit, J. & Dugué, B. (2011). L'intervention ergonomique sur les risques psychosociaux dans les organisations : enjeux théoriques et méthodologiques. *Le travail humain*, 74(4), 391-409. Doi:10.3917/th.744.0391
- Petrides, K. V. (2009). Psychometric properties of the Trait Emotional Intelligence Questionnaire. Dans: C. Stough, D. H. Saklofske, and J. D. Parker (Eds), *Advances in the assessment of emotional intelligence*. New York: Springer.
- Pichot, P. (2004). Préface. Dans : J. Rolland (Ed.). *L'évaluation de la personnalité : Le modèle en cinq facteurs* (pp.7-12). Wavre, Belgique : Mardaga.
- Plaisant, O., Courtois, R., Réveillère, C., Mendelsohn, G.A. & John, O.P. (2010) Validation par analyse factorielle du Big Five Inventory français (BFI-Fr). Analyse convergente avec le NEO-PI-R; Factor structure and internal reliability of the French Big Five Inventory (BFI-Fr). Convergent and discriminant validation with the NEO-PI-R. *Annales Médico-Psychologiques*, 168, 97-106
- Plaisant, O., Guertault, J., Courtois, R., Réveillère, C., Mendelsohn, G., & John, O. (2010). Histoire des « Big Five » : OCEAN des cinq grands facteurs de la personnalité.

- Introduction du Big Five Inventory français ou BFI-Fr. *Annales Médico-psychologiques*, 168(7), 481-486.
- Poilpot-Rocaboy, G. (2010). Comprendre la violence au travail : le cas du harcèlement psychologique. *Humanisme et Entreprise*, 296(1), 9-24. Doi:10.3917/hume.296.0009.
- Putz, J-L. (2010). *Harcèlement moral et sexuel*. Luxembourg : Editions Promoculture.
- Rhoades, L. & Eisenberger, R. (2002). Perceived organizational support : a review of the literature, *Journal of applied psychology*, 87, 698-714.
- Rioux, L., Le Roy, J., Rubens, L., & Le Conte, J. (2013). *Le confort au travail*. Quebec : Presses Universitaires de Laval. 270 p.
- Rolland, J-P. (2013). L'évaluation de la personnalité : le modèle en cinq facteurs. Primento.
- Rousseau, D.M. (1998). The problem of the psychological contract considered. *Journal of Organizational Behavior*, 19, 665-671.
- Rousseau, D.M. (2001). Schema, promise and mutuality: the building blocks of the psychological contract. *Journal of Organizational Behavior*, 74, 511-541.
- Rousseau, D.M. (2007). Psychological contracts in organizations: understanding written and unwritten agreements. In L. Lemire, G. Martel (Eds). *L'approche systémique des ressources humaines* (70-130). Presses de l'université du Québec.
- Rousseau, D.M., & Tijoriwala, S.A. (1998). Assessing psychological contracts: Issues, alternatives and mesures. *Journal of Organizational Behavior*, 19, 679-695.
- Salin, D. (2005). Workplace bullying among business professionals: prevalence, gender differences and the role of organizational politics. *Perspectives interdisciplinaires sur le travail et la santé* [Online], 7-3.
- Sandberg, S., (2013). *En avant toutes. Les femmes, le travail et le pouvoir*. Préface de Lagarde, C. Paris °: Lean in foundation, Edition Jean-Claude Mattès.
- Sargos, P. (2003), « L'évolution du concept de sécurité au travail et ses conséquences en matière de responsabilité », *JCP G* n°4, 22 janvier 2003, I 104
- Savoie, D. & Larouche, V. (1988). Le harcèlement sexuel au travail : définition et mesure du phénomène. *Relations industrielles / Industrial Relations*, 43(3), 509-530. <https://doi.org/10.7202/050430ar>
- Simard, M., St-Sauveur, C., LeBrock, P., Lafrenière, A., Leblanc, G., Duval, M., Girard, C., Savoie, A., & Brunet, L. (2004). Vérification d'un modèle intégratif des comportements antisociaux au travail. *Psychologie du Travail et des Organisations*, 10(1), 74-87.
- Smith, J. (2010). *La violence sexuelle. Approche psycho-criminologique. Evaluer, soigner, prévenir*. Paris : Dunod.

- Spector, P.E. (1975). Relationship of organizational frustration with reported behavioral reactions of employees. *Journal of Applied Psychology*, 60, 635-637.
- Spector, P.E., Fox, S., & Penney, L. (2006). The dimensionality of counterproductivity: Are all counterproductive behaviours created equal. *Journal of vocational behaviour*, 63, 446-460.
- Spratlen, L.P. (1995). Interpersonal conflict which includes mistreatment in a university workplace. *Violence and Victims*, 10(4), 285–297
- Standing, H. & Nicolini D. (1997). Review of workplace-related violence. Londres, The Tavistock Institute, Rapport HSE 143, 72 p.
- Stock, C., (2014). *Le harcèlement au travail. Le reconnaître et s'en protéger*. Espagne°: Ecolibris.
- Teulon, F. (2014). Discriminations et inconsciences d'entreprise. *Question(s) de management*, 7(3), 61-74. Doi:10.3917/qdm.143.0061.
- Thurin, J-M., & Allilaire, J-F. (2001). *Psychopathologie et traitements actuels des auteurs d'agression sexuelle*. Montrouge : John Libbey Eurotext.
- Tilquin, A. (1942). *Le behaviorisme : origine et développement de la psychologie de réaction en Amérique*. Paris : Vrin.
- Tragno, M., Ferreira, Y., Tarquinio, P., Duveau, A., & Tarquinio, C. (2017). Impacts de la violence au travail selon l'identité de genre des victimes : étude exploratoire. *European Journal of Trauma & Dissociation*, 1, 255-262
- Dale, V. C. (2004), *Sexual Harassment and violence against women: developments in federal law*. New-York: Novinka Books.
- Witkin, H.A., Moore, C.A., Goodenough, D.R., & Cox, P.W., (1971). *Field-dependent and Field-independent cognitive styles et their educational implications*, Princeton: Educational testing Service.
- Wollstonecraft, M., (2016). *Défense des droits des femmes*. Barcelone : Gallimard.
- Zid, R., & Jeoffrion, C. (2014). Étude des liens entre les changements organisationnels et le harcèlement moral au travail. Dans: P. Sarnin, R., Kouabenan, M.-E., Bobillier Chaumon, M., Dubois, & Vacherand-Revel, (Eds.). *Santé et bien-être au travail : des méthodes d'analyse aux actions de prévention* (pp. 199-212). Paris : L'Harmattan.

webographie :

<https://www.fonction->

[publique.gouv.fr/files/files/publications/coll_ressources_humaines/chsct.pdf](https://www.fonction-publique.gouv.fr/files/files/publications/coll_ressources_humaines/chsct.pdf)

Harcèlement sexuel au travail : une femme sur cinq concernée. *La Parisienne*, *Société*, 07 mars

2014. Consulté à <http://www.leparisien.fr/laparisienne/societe/harcelement-sexuel-au-travail-une-femme-sur-cinq-concernee-07-03-2014-3651971.php>

Haut Conseil à l'Égalité entre les femmes et les hommes (2017). Violences de genre, repères

statistiques. Consulté à <http://www.haut-conseil-egalite.gouv.fr/violences-de-genre/reperes-statistiques-79/>

[http://www.solidaires34.org/IMG/pdf/Comparatif CHSCT dans les 3 fonctions publiques et avec le secteur privé.pdf](http://www.solidaires34.org/IMG/pdf/Comparatif_CHSCT_dans_les_3_fonctions_publicques_et_avec_le_secteur_privé.pdf)

<http://infosdroits.fr/le-comite-dhygiene-securite-et-des-conditions-de-travail-chsct-dans-le-secteur-privé-et-la-fonction-publique-hospitaliere/>

http://www.justice.gouv.fr/publication/guide_victimes.pdf

Consulté à http://lentreprise.lexpress.fr/gestion-fiscalite/droit-des-affaires/la-responsabilite-du-chef-d-entreprise-face-au-harcelement_1515894.html.

ANNEXES :

Annexe 1 : tableau récapitulatif de la construction des items

	Verbatims	Items
Gérald	<i>« On a installé mon bureau près des vestiaires. J'ai donc toujours du bruit et cela m'épuise ».</i>	1. Je suis contraint.e de travailler dans un lieu où le bruit de fond me dérange.
Aline	<i>« Depuis qu'il a compris que je n'aime pas être prise en photo, il laisse trainer des photos de moi partout. Des fois il y a des commentaires : « exemple à ne pas suivre » »</i>	2. Malgré mes remarques, on laisse des photos de moi dans mon environnement de travail
Rachel	<i>« A une réunion par exemple quand il estimait qu'il y avait trop de bruit. Il me l'a fait une fois il a tapé du poing sur la table et m'a demandé de me taire »</i>	3. On me force à travailler dans un endroit trop bruyant
Katia	<i>« Je crois qu'elle le fait exprès. Elle me donne un travail qui me demande de la concentration et organise une réunion avec des collègues dans le bureau »</i>	4. Je suis contraint.e de travailler dans un lieu où les conversations de mes collègues me gênent
Sonia	<i>« Le premier service où j'étais, le harcèlement était</i>	5. On vérifie ce que je fais par-dessus mon épaule

	<i>très bizarre, il avait mis au point un système où ma chef de service s'asseyait à côté de moi toute la journée, regardait mon écran, ce que je faisais en mise en page, et toute la journée me faisait des remarques. C'était de l'usure. »</i>	
Jérémy	<i>« Depuis que mon bureau a été déplacé dans un lieu de passage, je ne peux plus me concentrer »</i>	6. Je dois travailler avec des bruits de fond qui m'empêchent de me concentrer
Anthony	<i>« Je reçois le public dans un bureau où sont exposées les photos de ses ex en tenue légère »</i>	7. Je suis choqué.e par la présence de certains objets sur mon lieu de travail
Catherine	<i>« Et il a juste changer de bureau l'individu, ça veut dire que ...de façon à ce qu'on ne soit pas cote à cote quoi. Mais on était toujours dans le même service. Du coup, des fois s'il y avait des appels pour lui je devais lui passer, enfin... c'était incroyable quoi. »</i>	8. On me force à travailler en présence de personnes qui me sont hostiles
Karim	<i>« Je dois vérifier des dossiers. Et je suis maintenant avec une collègue qui fait de l'accueil. Les étudiants défilent toute la journée</i>	9. On m'oblige à travailler dans un espace de travail n'est pas adapté à mon activité

	<i>pour avoir des renseignements. »</i>	
Théodore	<i>« Comme je suis reléguée aux archives, la lumière est insuffisante et très basique. Je ne peux rien régler et j'ai mal aux yeux. »</i>	10. Je ne peux pas régler la luminosité comme je le souhaite quand je travaille
Agnès	<i>« Je me suis plainte du bruit qui m'empêchait de travailler. Alors elle m'a mis dans un recoin complètement isolé. Je ne vois personne de la journée. C'est le silence qui est difficile alors je chante dans ma tête. Mais cela va un moment... »</i>	11. Je dois travailler dans un lieu beaucoup trop silencieux
Juliette	<i>« Il a fait bloquer le thermostat parce que je suis dans un lieu de passage et que c'est du gaspillage. J'ai toujours froid. »</i>	12. Je ne peux pas régler la température lorsque je travaille même si j'ai trop chaud ou trop froid
Ambre	<i>« Oui sauf que ce connard ma mise dans le même groupe que lui. Y'a ...donc déjà là les syndicats sont montés au créneau. Ils ont dit, ah mais non, non, non il est hors de question qu'elle retravaille avec lui ! Vue ce qu'il vient de se passer c'est mort ! Et ben là, ils m'ont</i>	13. On fait en sorte que je travaille en étant isolé.e de mes collègues

	<i>puni et ils m'ont foutu au secrétariat »</i>	
Isabelle	<i>« Comme pour elle, je ne travaille pas vraiment, elle s'autorise à entrer sans frapper dans mon bureau. Et elle me l'a dit à la pause café. »</i>	14. On entre dans mon bureau sans frapper
Marianne	<i>« J'ai fait une fausse couche... On a mis des photos de fœtus sur le mur juste devant moi. Mais il paraît que c'est de l'art. »</i>	15. Je côtoie des affiches qui me choquent au travail
Holly	<i>« Sauf un jour où j'arrive au boulot et je ne trouve pas mon agenda. Mon agenda papier et je demande partout qui a vu mon agenda ou si quelqu'un s'en est servi. Je ne sais pas le secrétariat machin je trouve nulle part. En passant dans son bureau je vois mon agenda grand ouvert sur son bureau. Sachant que c'est un agenda personnel puisqu'il y avait un agenda payé par le service et un agenda à un euro sur lequel on pouvait rien écrire donc je me suis acheté mon agenda. J'avais aussi dans ma vie personnelle. Elle m'a volé</i>	16. On prend des objets sur mon bureau sans me le demander

	<i>mon agenda et elle me dit Bon il va falloir qu'on parle. »</i>	
Josette	<i>« Les réunions sont toujours programmées à un moment où je ne peux pas y aller. Et on me dit que c'est parce que je n'étais pas là à la dernière réunion pour choisir la date. »</i>	17. Je ne peux pas me rendre en réunion car elles sont dans des lieux qui ne me sont pas ou difficilement accessibles
Annie	<i>« Mon bureau sert de dépotoir. On y pose de tout : des documents, des sandwichs, des mugs sales... »</i>	18. Je trouve des objets qui ne m'appartiennent pas sur mon bureau.
Lucie	<i>« Des fois j'ai l'impression que mon retour sert de débaras. Quand ils manquent de place, certains collègues posent leurs affaires sur le mien. »</i>	19. Certaines personnes déposent leurs objets personnels sur mon bureau
Simon	<i>« On me change de bureau sans prévenir. Je l'apprends quand j'arrive. Je n'ai plus les mêmes collègues, plus vraiment le même travail. C'est très perturbant et cela me stresse. J'y pense dans l'ascenseur. »</i>	20. On modifie mon environnement de travail sans me demander mon avis
Josie	<i>« Il arrive qu'on prenne mon matériel de travail et qu'on mette le matériel inutilisable à la place. Pas plus tard que</i>	21. On remplace mon matériel de travail par du matériel cassé ou en mauvais

	<i>la semaine dernière, on a échangé mon clavier avec un qui ne marchait plus. Cela a beaucoup fait rire mon voisin. »</i>	état (chaise de bureaux, souris d'ordinateur, etc.)
Roger	<i>« On a raconté une histoire de sexe et on m'a demandé si le sperme était vegan. Les collègues ont baissé la tête car ils savent que je suis gay. »</i>	22. On raconte des histoires obscènes en ma présence
Dominique	<i>« C'est souvent que je retrouve ma veste ailleurs que sur le porte-manteau. Elle « gêne » paraît-il et mon collègue trouve amusant de la laisser n'importe où. Je dois chercher dans tout l'étage avant de partir chez moi. »</i>	23. Mes affaires personnelles disparaissent ou sont déplacées
Delphine	<i>« La collègue qui est en face de moi a posé une plante verte sur son bureau pour ne pas me voir. Mais elle discute avec la collègue qui est à sa droite. »</i>	24. Mes collègues mettent des objets sur leur bureau pour ne pas me voir
Pascaline	<i>« Si je me plains du comportement de mon collègue, les autres mettent la musique de fond plus forte pour couvrir ma voix. »</i>	25. Il arrive que l'on mette de la musique lorsque je parle
Marine	<i>« Devant moi j'ai une reproduction de Guernica. »</i>	26. Je dois supporter des affiches qui me mettent mal

	<i>Je sais que c'est de l'art mais cette photo me perturbe vraiment. J'ai demandé plusieurs fois à échanger avec une autre mais ma supérieure ne veut pas. Je dois m'endurcir dit-elle. »</i>	à l'aise sur mon lieu de travail
Julien	<i>« Quand mon voisin a besoin de place, il pousse mes affaires et installe ses affaires sur mon bureau sans me demander mon avis, même si je suis en train de travailler. »</i>	27. On empiète sur mon espace personnel au travail
Levana	<i>« Dans le recoin où on m'a reléguée, je suis en plein courant d'air et comme il n'est pas aménagé comme un bureau je n'ai pas possibilité de régler la température »</i>	28. Je suis contraint.e de travailler dans un environnement thermique que je ne peux pas adapter à mes besoins
Gilles	<i>« C'est-à-dire que chaque fois que j'allais en réunion, j'étais euh ...écrasé par cet expert-comptable et ce président qui rendaient en fait mon travail plus que négatif, c'est-à-dire qu'il le rendait quasi inexistant. »</i>	29. On critique mon travail devant des collègues ou des supérieurs
Maya	<i>« elle me jugeait sur ma façon de m'habiller parce que je commence le travail à</i>	30. Sur mon lieu de travail, on me fait des remarques sur ma tenue vestimentaire

	<p><i>6h du matin, je pars très tôt de chez moi le matin et donc elle m'a dit « Oh comment tu habilles t'as pas peur de se faire violer comme ça à 5 heures du matin ». »</i></p>	<p>31. Je me sens jugé.e sur mon lieu de travail</p>
Ruben	<p><i>« a un moment donné j'ai demandé à mon responsable ...que je vais travailler certainement le samedi et peut être le dimanche pour terminer un projet. Elle était à côté de moi, elle a entendu ça et elle a dit « moi je viens aussi, je viens aussi ». Du coup, j'étais obligé d'annuler le weekend. J'ai dit à mon responsable que j'annulais... elle s'est posé la question « pourquoi ? Si tu viens et que je viens aussi on sera ensemble ! » Moi j'ai dit non ! Comme ça j'ai annulé de travailler les weekends, et j'ai travaillé la semaine suivante jusque très tard dans la nuit. »</i></p>	<p>32. Je préfère travailler tard le soir pour ne pas croisé certain collègue ou supérieur</p>

Annexe 2 : Questionnaire de l'étude 1

Ce questionnaire porte sur les violences au travail. Il s'adresse à tous les travailleurs. Vous trouverez ci-dessous une série d'affirmations à caractère professionnel et personnel explorant votre ressenti et votre expérience pendant les six derniers mois.

1. Au cours des 6 derniers mois, j'ai été victime de propos discriminants

Réponse :

- Oui
- Non

Par qui ?

- Collègue
- Supérieur
- Client
- Collectif de travail
- Je ne sais pas

Cela me gêne ?

- Oui
- Non

2. Au cours des 6 derniers mois, j'ai subi un climat de travail hostile

3. J'ai été retenu.e contre mon gré

4. J'ai subi des propos sexistes

5. J'ai été violenté .e

6. J'ai été délibérément ignoré.e

7. J'ai subi du vandalisme

8. J'ai subi des remarques sur mon physique ou ma tenue vestimentaire

9. Mon travail est injustement critiqué

10. J'ai entendu des propos à connotation sexuelle

11. J'ai été intentionnellement bousculé.e

12. Une certaine force physique a été utilisée à mon encontre

13. J'ai reçu des propositions insistantes à caractère sexuel

14. Des tâches inférieures à mes compétences me sont systématiquement confiées
15. Des affiches à caractère pornographique ou dégradantes ont été placardées dans mon environnement de travail
16. J'ai subi des attouchements sans mon consentement

Variables socio-démographiques et socio-organisationnelles

Age

Sexe

Etat civil/ Statut marital

Nombre d'enfants

Profession

Type de contrat

Ancienneté dans l'organisation

Remarque(s) ?

Merci de votre participation

Annexe 3 : questionnaire Etude 2 de harcèlement environnemental

Questionnaire sur votre vie au travail

Bonjour,

Je prépare une thèse de doctorat sur la manière dont vous percevez votre vie au travail. Ce questionnaire vous concerne donc si vous avez une activité professionnelle.

Vous devez répondre sur une échelle de 1 jamais à 5 très souvent (6 : non concerné).

Dans ce questionnaire, « on » renvoie à un ou une collègue, un groupe de collègues, un ou une supérieur.e hiérarchique ou l'organisation dans son ensemble.

1. Je suis contraint.e de travailler dans un lieu où le bruit de fond me dérange.
2. Malgré mes remarques, on laisse des photos de moi dans mon environnement de travail
3. On me force à travailler dans un endroit trop bruyant
4. Je suis contraint.e de travailler dans un lieu où les conversations de mes collègues me gênent
5. On vérifie ce que je fais par-dessus mon épaule
6. Je dois travailler avec des bruits de fond qui m'empêchent de me concentrer
7. Je suis choqué.e par la présence de certains objets sur mon lieu de travail
8. On me force à travailler en présence de personnes qui me sont hostiles
9. On m'oblige à travailler dans un espace de travail n'est pas adapté à mon activité
10. Je ne peux pas régler la luminosité comme je le souhaite quand je travaille
11. Je dois travailler dans un lieu beaucoup trop silencieux

12. Je ne peux pas régler la température lorsque je travaille même si j'ai trop chaud ou trop froid
13. On fait en sorte que je travaille en étant isolé.e de mes collègues
14. On entre dans mon bureau sans frapper
15. On prend des objets sur mon bureau sans me le demander
16. Je ne peux pas me rendre en réunion car elles sont dans des lieux qui ne me sont pas ou difficilement accessibles
17. Je trouve des objets qui ne m'appartiennent pas sur mon bureau.
18. Certaines personnes déposent leurs objets personnels sur mon bureau
19. On modifie mon environnement de travail sans me demander mon avis
20. On remplace mon matériel de travail par du matériel cassé ou en mauvais état (chaise de bureaux, souris d'ordinateur, etc.)
21. Mes affaires personnelles disparaissent ou sont déplacées
22. Mes collègues mettent des objets sur leur bureau pour ne pas me voir
23. Il arrive que l'on mette de la musique lorsque je parle
24. Je dois supporter des affiches qui me mettent mal à l'aise sur mon lieu de travail
25. On empiète sur mon espace personnel au travail
26. Je suis contraint.e de travailler dans un environnement thermique que je ne peux pas adapter à mes besoins

Variables socio démographiques et socio-professionnelles

Sexe

Age

Profession :

Ancienneté dans l'organisation

Ancienneté dans le poste

Secteur : privé ou public

Type de contrat

Etes-vous en contact direct ou à distance avec le public ?

Quelle est votre principal lieu de travail (bureau individuel, open space, flex office, etc.) ?

Partagez-vous un même espace de travail ? Si oui, avec combien de personnes et depuis combien de temps ?

Commentaire :

Annexe 4 : EHET à 26 items

Vous devez répondre sur une échelle de 1 jamais à 5 très souvent (6 : non concerné)

1. Je suis contraint.e de travailler dans un lieu où le bruit de fond me dérange.
2. Malgré mes remarques, on laisse des photos de moi dans mon environnement de travail
3. On me force à travailler dans un endroit trop bruyant
4. Je suis contraint.e de travailler dans un lieu où les conversations de mes collègues me gênent
5. On vérifie ce que je fais par-dessus mon épaule
6. Je dois travailler avec des bruits de fond qui m'empêchent de me concentrer
7. Je suis choqué.e par la présence de certains objets sur mon lieu de travail
8. On me force à travailler en présence de personnes qui me sont hostiles
9. On m'oblige à travailler dans un espace de travail n'est pas adapté à mon activité
10. Je ne peux pas régler la luminosité comme je le souhaite quand je travaille
11. Je dois travailler dans un lieu beaucoup trop silencieux
12. Je ne peux pas régler la température lorsque je travaille même si j'ai trop chaud ou trop froid
13. On fait en sorte que je travaille en étant isolé.e de mes collègues
14. On entre dans mon bureau sans frapper
15. On prend des objets sur mon bureau sans me le demander
16. Je ne peux pas me rendre en réunion car elles sont dans des lieux qui ne me sont pas ou difficilement accessibles
17. Je trouve des objets qui ne m'appartiennent pas sur mon bureau.
18. Certaines personnes déposent leurs objets personnels sur mon bureau
19. On modifie mon environnement de travail sans me demander mon avis
20. On remplace mon matériel de travail par du matériel cassé ou en mauvais état (chaise de bureaux, souris d'ordinateur, etc.)
21. Mes affaires personnelles disparaissent ou sont déplacées
22. Mes collègues mettent des objets sur leur bureau pour ne pas me voir
23. Il arrive que l'on mette de la musique lorsque je parle
24. Je dois supporter des affiches qui me mettent mal à l'aise sur mon lieu de travail
25. On empiète sur mon espace personnel au travail
26. Je suis contraint.e de travailler dans un environnement thermique que je ne peux pas adapter à mes besoins.

Annexe 5 : Questionnaire de l'étude 3 :

Bonjour,

Je prépare une thèse de doctorat sur la manière dont vous percevez votre vie au travail. Ce questionnaire vous concerne donc si vous avez une activité professionnelle. Il est constitué de 3 parties.

Partie 1. Mes liens avec l'entreprise

Evaluation de 1 Pas du tout d'accord à 5 Tout à fait d'accord

- 1) Il y a des lieux dans l'entreprise qui me rappellent des souvenirs.
- 2) Mon entreprise prend en compte mes opinions
- 3) Mon entreprise s'intéresse vraiment à mon bien-être.
- 4) Après un congé, je suis content.(e) de retrouver mon lieu de travail
- 5) Mon entreprise respecte totalement mes valeurs.
- 6) Il me serait très difficile de quitter définitivement mon lieu de travail.
- 7) Mon entreprise est prête à m'aider en cas de problème.
- 8) Mon entreprise pardonnerait une erreur involontaire de ma part.
- 9) Je suis attaché.(e) à mon lieu de travail.
- 10) Mon entreprise est prête à m'accorder une faveur si j'en ai besoin.
- 11) Si mon entreprise devait déménager, je regretterais mon lieu de travail actuel
- 12) Il y a des lieux dans l'entreprise auxquels je suis particulièrement attaché.(e).
- 13) Ce lieu de travail fait partie de moi-même.

Partie 2. Votre vie au travail

Dans cette partie, « on » renvoie à un ou une collègue, un groupe de collègues, un ou une supérieur.e hiérarchique ou l'organisation dans son ensemble.

Vous devez répondre sur une échelle de 1 jamais à 5 très souvent (6 : non concerné)

1. Je suis contraint.e de travailler dans un lieu où le bruit de fond me dérange.
2. Malgré mes remarques, on laisse des photos de moi dans mon environnement de travail
3. On me force à travailler dans un endroit trop bruyant
4. Je suis contraint.e de travailler dans un lieu où les conversations de mes collègues me gênent
5. On vérifie ce que je fais par-dessus mon épaule
6. Je dois travailler avec des bruits de fond qui m'empêchent de me concentrer
7. Je suis choqué.e par la présence de certains objets sur mon lieu de travail
8. On me force à travailler en présence de personnes qui me sont hostiles
9. On m'oblige à travailler dans un espace de travail qui n'est pas adapté à mon activité
10. Je ne peux pas régler la luminosité comme je le souhaite quand je travaille
11. Je dois travailler dans un lieu beaucoup trop silencieux
12. Je ne peux pas régler la température lorsque je travaille même si j'ai trop chaud ou trop froid
13. On fait en sorte que je travaille en étant isolé.e de mes collègues
14. On entre dans mon bureau sans frapper
15. On prend des objets sur mon bureau sans me le demander
16. Je ne peux pas me rendre en réunion car elles sont dans des lieux qui ne me sont pas ou difficilement accessibles
17. Je trouve des objets qui ne m'appartiennent pas sur mon bureau.
18. Certaines personnes déposent leurs objets personnels sur mon bureau
19. On remplace mon matériel de travail par du matériel cassé ou en mauvais état (chaise de bureaux, souris d'ordinateur, etc.)
20. Mes affaires personnelles disparaissent ou sont déplacées
21. Mes collègues mettent des objets sur leur bureau pour ne pas me voir
22. Il arrive que l'on mette de la musique lorsque je parle
23. Je dois supporter des affiches qui me mettent mal à l'aise sur mon lieu de travail
24. On empiète sur mon espace personnel au travail
25. Je suis contraint.e de travailler dans un environnement thermique que je ne peux pas adapter à mes besoins

Partie 3 : Moi au travail

Evaluation de 1 Désapprouve fortement à 5 Approuve fortement

Je me vois comme quelqu'un qui ...

1. Est réservé
2. A tendance à critiquer les autres
3. Travaille consciencieusement
4. Est « relaxe », détendu, gère bien le stress
5. A une grande imagination
6. Est sociable, extraverti
7. Fait généralement confiance aux autres
8. A tendance à être paresseux
9. Est facilement anxieux
10. Est peu intéressé par tout ce qui est artistique

Variables socio démographiques et socio-professionnelles

Sexe

Age

Statut marital :

Nombre d'enfants :

Profession :

Ancienneté dans l'organisation

Ancienneté dans le poste

Secteur : privé ou public

Type de contrat :

Vous travaillez :

- A temps plein
- Temps partiel
- Autre : précisez

Nombre de salariés dans votre espace de travail :

Nombre de salariés dans l'entreprise où vous travaillez :

Etes-vous en contact direct avec le public

Quelle est votre principal lieu de travail (atelier, bureau individuel, boutique...)?

Commentaire :

Annexe 6 :EHET à 15 items

1. Je suis contraint.e de travailler dans un lieu où le bruit de fond me dérange.
3. On me force à travailler dans un endroit trop bruyant
4. Je suis contraint.e de travailler dans un lieu où les conversations de mes collègues me gênent
5. On vérifie ce que je fais par-dessus mon épaule
6. Je dois travailler avec des bruits de fond qui m'empêchent de me concentrer
8. On me force à travailler en présence de personnes qui me sont hostiles
10. Je ne peux pas régler la luminosité comme je le souhaite quand je travaille
12. Je ne peux pas régler la température lorsque je travaille même si j'ai trop chaud ou trop froid
13. On fait en sorte que je travaille en étant isolé.e de mes collègues
15. On prend des objets sur mon bureau sans me le demander
17. Je trouve des objets qui ne m'appartiennent pas sur mon bureau.
18. Certaines personnes déposent leurs objets personnels sur mon bureau
20. Mes affaires personnelles disparaissent ou sont déplacées
24. On empiète sur mon espace personnel au travail
25. Je suis contraint.e de travailler dans un environnement thermique que je ne peux pas adapter à mes besoins

Table des figures

- Figure 1 : Expérience de Tajfel et Wilkes (1963). p.28
- Figure 2 : Traduction et adaptation du modèle de Poyner et Warne. p.63
- Figure 3 : Traduction et adaptation de Standing et Nicolini (1997, p.38) du scénario 1, cas où la violence n'est pas légitimée par l'organisation. p.64
- Figure 4 : Traduction et adaptation de Standing et Nicolini (1997, p.39) du scénario 2, le cas où l'auteur des violences à l'approbation, tacite ou non, de son organisation. p.65
- Figure 5 : Traduction et adaptation de Standing et Nicolini (1997, p.41), scénario 3, le cas où la violence a des répercussions sur l'organisation. p.66
- Figure 6 : le modèle interactif de Chappell et Di Martino (p .43-44). p.68
- Figure 7 : Adaptation du modèle de Jauvin (2003). p.70
- Figure 8 : Modèle de situations de violences au travail. p.71
- Figure 9 : Modèle explicatif et intégratif des Comportements Antisociaux Au Travail (CAAT) de Le Blanc et al. (2004, p.70). P.73
- Figure 10 : Modèle intégratif des CAAT et CPST (Desrumaux et al., 2007). p.74
- Figure 11 : traduction et adaptation du modèle d'agression au travail de Neuman et Baron (1998). p.76
- Figure 12 : Adaptation du modèle de violences au travail de Tobin (2001). p.78
- Figure n°13 : Diagramme issu du rapport du BIT (2018) p.200
- Figure n°14 « Tendances de la violence au travail dans les pays de l'UE (%) » issue du rapport de Chappel et Di Martino (p.53). p.202

Table des tableaux

<i>Tableau 1 : Les trois facteurs de la personnalité d'Eysenck (Cloniger (1996)</i>	<i>p.41</i>
<i>Tableau 2 : Synthèse des études du modèle Big-five (Hansenne, 2006)</i>	<i>p.42</i>
<i>Tableau 3 : les axes d'intelligences émotionnelles selon les quatre niveaux de complexité de Mayer et Solavey (1997)</i>	<i>p.49</i>
<i>Tableau 4 : Les domaines et facteurs de l'intelligence émotionnelle au travail (adapté de Goleman, 2002)</i>	<i>p.51</i>
<i>Tableau n°5 : récapitulatif des items du questionnaire sur les différentes formes de violences au travail</i>	<i>p.188</i>
<i>Tableau n° 6. Les violences au travail subies et considérées comme gênantes</i>	<i>p.193</i>
<i>Tableau n° 7 : Violences au travail subies et considérées comme gênantes classées par type</i>	<i>p.194</i>
<i>Tableau n°8 regroupant les réponses au questionnaire sur les violences au travail par item</i>	<i>p.195</i>
<i>Tableau n° 9 les quatre classes de violences</i>	<i>p.197</i>
<i>Tableau n°10 : Auteurs des actes violents en fonction du type de violence</i>	<i>p.199</i>
<i>Tableau n°11 présentant les différents degrés juridiques concernant le harcèlement environnemental :</i>	<i>p.222</i>
<i>Tableau n°12 recueil des caractéristiques des différents types de harcèlement.</i>	<i>p.225</i>
<i>Tableau n°13 récapitulatif de la construction des items</i>	<i>p.227</i>
<i>Tableau 14 : Analyse factorielle exploratoire</i>	<i>p.237</i>
<i>Tableau n°15 récapitulatif des données par dimensions :</i>	<i>p.238</i>
<i>Tableau n°16 : l'analyse confirmatoire des données obtenues au questionnaire de harcèlement environnemental au travail</i>	<i>p.241</i>
<i>Tableau n°17 : Covariation entre les facteurs</i>	<i>p.242</i>
<i>Tableau n°18 : Indices d'ajustement</i>	<i>p.242</i>
<i>Tableau n°19 : présentation des coefficients de corrélations du test-retest</i>	<i>p.243</i>
<i>Tableau n°20 : corrélation de l'EHET avec des échelles similaires</i>	<i>p.246</i>
<i>Tableau n°21 : Statistiques descriptives de l'échelle de harcèlement environnemental au travail par dimension (N=308).</i>	<i>p.253</i>

Tableau n°22 : *Statistiques descriptives des échelles d'attachement au lieu de travail et de soutien organisationnel perçu.* p.254

Tableau n°23 : *Matrice de corrélations entre les différentes échelles* p.255

Tableau n°24 *de régression* p.257

Table des schémas

Schéma du modèle écosystémique de Bronfenbrenner (Bronfenbrenner, 1986) p.182

Schéma du modèle écosystémique de Bronfenbrenner adapté aux violences au travail p.183