



ASSEMBLÉE NATIONALE

13ème législature

conditions de travail

Question écrite n° 14000

Texte de la question

M. Éric Ciotti attire l'attention de M. le ministre du travail, des relations sociales et de la solidarité sur la question de la discrimination et le harcèlement moral sur les lieux de travail. En effet, il apparaît que plus de deux millions de salariés sont victimes de telles pratiques sur leur lieu de travail. Bien que des dispositifs ainsi qu'une Haute Autorité de lutte contre les discriminations existent, la plupart des victimes hésitent souvent à entreprendre des démarches pour défendre leurs droits. Il lui demande donc si des mesures sont envisagées afin d'informer le public du dispositif législatif existant et de soutenir les victimes qui veulent entreprendre des actions contre leur employeur.

Texte de la réponse

L'attention de M. le ministre du travail, des relations sociales, de la famille et de la solidarité a été appelée sur la question de la discrimination et du harcèlement moral sur les lieux de travail, et plus particulièrement sur les mesures prises pour informer le public du dispositif législatif existant et pour soutenir les victimes voulant entreprendre des actions contre leur employeur. La haute autorité de lutte contre les discriminations et pour l'égalité (HALDE) a une mission générale d'information en direction de tous les publics. Un numéro d'appel, le 08 1000 5000, est ainsi mis à disposition pour informer, répondre aux questions, et orienter toute personne rencontrant des difficultés en matière de discrimination. La HALDE coordonne également des études permettant une meilleure connaissance des pratiques discriminatoires, leurs manifestations et leurs conséquences et elle encourage les nouveaux moyens d'action en diffusant les bonnes pratiques. Dans l'attente du troisième rapport annuel de la HALDE pour l'année 2007, les éléments fournis par les deux précédents témoignent d'une nette progression de son activité et confirment sa pertinence pour lutter contre les discriminations. Par ailleurs, les personnes victimes de discrimination ou de harcèlement sur le lieu de travail disposent d'un grand nombre de possibilités de recours. Les dispositions législatives permettent la mobilisation de l'ensemble des acteurs pertinents. Les inspecteurs du travail peuvent se faire communiquer tout document ou tout élément d'information, quel qu'en soit le support, utile à la constatation de faits susceptibles de permettre d'établir l'existence ou l'absence d'une discrimination prohibée par le code du travail ou le code pénal. 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. Les délégués du personnel disposent d'un droit d'alerte et peuvent saisir l'employeur qui doit procéder sans délai à une enquête et mettre fin à cette situation. À défaut, le juge prud'homal peut être saisi par le salarié concerné ou, avec son accord, par les délégués du personnel. Les associations de lutte contre les discriminations régulièrement constituées depuis au moins cinq 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. Il en est de même pour les associations oeuvrant dans le domaine du handicap. En cas de harcèlement au sein de l'entreprise, il appartient au chef d'entreprise de prendre toutes dispositions nécessaires en vue de prévenir ces agissements. Les délégués du personnel disposent du droit d'alerte et de la possibilité d'action de substitution devant le juge. Le

rôle du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail est étendu à la prévention du harcèlement. Le médecin du travail dispose d'un fondement légal pour prendre en considération l'aptitude mentale d'un salarié lors de ses propositions de reclassement. Une procédure de médiation peut être engagée par toute personne de l'entreprise s'estimant victime de harcèlement moral. Les salariés victimes ou témoins de discriminations ou de harcèlement disposent d'un recours devant le conseil de prud'hommes. Par ailleurs, il faut rappeler que le recours au juge civil est facilité par l'aménagement de la charge de la preuve qui autorise la victime à présenter les éléments de fait laissant supposer l'existence d'une discrimination ou d'un harcèlement, et qu'au vu de ces éléments, l'auteur supposé doit prouver au juge que sa décision est justifiée par des éléments objectifs, étrangers à toute discrimination ou à tout harcèlement. Soucieux de faire évoluer en permanence ce dispositif législatif afin de maintenir la défense et l'information des citoyens contre les agissements discriminatoires, le Gouvernement vient de déposer devant les parlementaires un projet de loi relatif à la lutte contre les discriminations. Ce projet vise notamment à élargir le champ d'application dans le domaine de l'accès et la fourniture de biens et services et apporte des précisions quant aux définitions des discriminations directes et indirectes.

Données clés

Auteur : [M. Éric Ciotti](#)

Circonscription : Alpes-Maritimes (1^{re} circonscription) - Union pour un Mouvement Populaire

Type de question : Question écrite

Numéro de la question : 14000

Rubrique : Travail

Ministère interrogé : Travail, relations sociales et solidarité

Ministère attributaire : Travail, relations sociales, famille et solidarité

Date(s) clé(s)

Question publiée le : 1er janvier 2008, page 33

Réponse publiée le : 6 mai 2008, page 3879