

HARCÈLEMENT SEXUEL, ABUS SEXUEL ET AGISSEMENTS SEXISTES



C'est un délit !

Le harcèlement sexuel est un délit pénal, sanctionné d'une peine de 2 ans d'emprisonnement et de 30 000 euros d'amende majorée en cas de circonstances aggravantes, par exemple, si les faits sont commis par une personne qui abuse de l'autorité que lui confèrent ses fonctions. S'il est commis par un salarié, celui-ci sera, en outre, passible d'une sanction disciplinaire prise par l'employeur.

Dans le cadre des relations de travail, le harcèlement sexuel peut prendre des formes diverses : chantage à l'embauche ou à la promotion, menaces de représailles en cas de refus de céder à des avances sexuelles, etc. L'auteur du harcèlement peut être l'employeur, mais également un collègue de la victime, un consultant chargé du recrutement, un client de l'entreprise, etc.

Victime ou agresseur, les deux sexes sont concernés.

A Savoir

Il appartient à l'employeur de prendre toutes dispositions nécessaires en vue de prévenir les faits de harcèlement sexuel, d'y mettre un terme et de les sanctionner.

Dans les lieux de travail ainsi que dans les locaux ou à la porte des locaux où se fait l'embauche, les personnes mentionnées à l'article L. 1153-2 du code du travail (salarié, personne en formation ou en stage, candidat à un recrutement, à un stage ou à une formation en entreprise) sont informées par tout moyen du texte de l'article 222-33 du code pénal définissant et sanctionnant le harcèlement sexuel, ainsi que des actions contentieuses civiles et pénales ouvertes en matière de harcèlement sexuel et des coordonnées des autorités et services compétents dont la liste figure à l'article D. 1151-1 du code du travail.

Comment est défini le harcèlement sexuel ?

Le harcèlement sexuel est défini par l'article 222-33 du code pénal :

- I. Le harcèlement sexuel est le fait **d'imposer à une personne, de façon répétée, des propos ou comportements à connotation sexuelle ou sexiste** 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.
- 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. [...] »

Cette définition est reprise, dans des termes sensiblement identiques, par l'article L. 1153-1 du code du travail, selon lequel :

« Aucun salarié ne doit subir des faits :

- 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** ;
- 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. »

On trouvera, dans la circulaire du 7 août 2012 citée en référence, des précisions sur la définition du délit de harcèlement sexuel et des exemples de situations susceptibles de constituer ce délit (ex. : une personne qui impose à plusieurs reprises des propos ou à des **gestes sexistes, homophobes, ou obscènes**, une personne qui importune quotidiennement son collègue de travail en lui adressant des **messages ou objets à connotation**

sexuelle malgré sa demande de cesser ou encore, pour illustrer les situations où un acte unique suffit pour caractériser le délit, un employeur qui exige une relation sexuelle en échange d'une embauche).

Quelle est l'étendue de la protection des victimes et des témoins du harcèlement sexuel dans le cadre de la relation de travail ?

Les dispositions du code du travail organisent la protection des victimes de faits de harcèlement sexuel, des personnes ayant fait l'objet de discriminations à la suite de tels faits, et de celles qui ont témoigné de ces faits ou les ont relatés.

Ainsi :

- aucun salarié, aucune personne en formation ou en stage, aucun candidat à un recrutement, à un stage ou à une formation en entreprise ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire, directe ou indirecte, notamment en matière de rémunération, de formation, de reclassement, d'affectation, de qualification, de classification, de promotion professionnelle, de mutation ou de renouvellement de contrat pour avoir subi ou refusé de subir des faits de harcèlement sexuel tels que définis par le code du travail (voir ci-dessus), y compris si les propos ou comportements n'ont pas été répétés ;
- aucun salarié, aucune personne en formation ou en stage ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire pour avoir témoigné de faits de harcèlement sexuel ou pour les avoir relatés.

Toute disposition ou tout acte contraire à ces principes est nul : ainsi en serait-il, par exemple, du licenciement d'un(e) salarié(e) ayant refusé de subir des faits de harcèlement sexuel, ou de la sanction disciplinaire prise à l'encontre d'un(e) salarié(e) au motif qu'il aurait témoigné de tels faits. S'il s'agit d'un licenciement, et que le salarié ne demande pas la poursuite de son contrat de travail ou que sa réintégration est impossible, les dispositions de l'article L. 235-3-1 du code du travail (indemnisation du licenciement entaché de nullité) sont applicables.

Quelles sanctions à l'encontre de l'auteur de harcèlement sexuel ?

Toute personne qui commet des faits de harcèlement sexuel tel que défini aux I et au II de l'article 222-33 du code pénal (voir ci-dessus) encourt les peines prévues par ce même article, soit deux ans d'emprisonnement et 30 000 € d'amende. Ces peines sont portées à trois ans d'emprisonnement et 45 000 € d'amende en présence de circonstances aggravantes, c'est-à-dire lorsque les faits sont commis :

- Par une personne qui abuse de l'autorité que lui confèrent ses fonctions ;
- Sur un mineur de quinze ans ;
-

- 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 leur auteur ;
- Sur une personne dont la particulière vulnérabilité ou dépendance résultant de la précarité de sa situation économique ou sociale est apparente ou connue de leur auteur ;
- Par plusieurs personnes agissant en qualité d'auteur ou de complice ;
- Par l'utilisation d'un service de communication au public en ligne ou par le biais d'un support numérique ou électronique (cette précision résulte de la loi du 3 août 2018 citée en référence, en vigueur à compter du 6 août 2018).

La plainte peut être déposée auprès du procureur de la République, du commissariat de police, de la gendarmerie ou du doyen des juges d'instruction du tribunal judiciaire (juridiction issue de la fusion des tribunaux d'instance et des tribunaux de grande instance).

Les agents de contrôle de l'inspection du travail sont, notamment, chargés de veiller à l'application des dispositions du code du travail et des autres dispositions légales relatives au régime du travail. Ils sont chargés, concurremment avec les officiers et agents de police judiciaire, de constater les infractions à ces dispositions. Ils constatent également les infractions visées à l'article L. 8112-2 du code du travail, dont notamment les délits de harcèlement sexuel ou moral prévus, dans le cadre des relations de travail, par les articles 222-33 et 222-33-2 du code pénal et les infractions commises en matière de discriminations prévues au 3° et au 6° de l'article 225-2 du même code.

Les personnes physiques reconnues coupables de harcèlement sexuel encourent également les peines complémentaires prévues par l'article 222-44 (interdiction de porter une arme, suspension et annulation du permis de conduire, confiscation du véhicule ou des armes ou d'un animal), l'article 222-45 (interdiction des droits civiques, civils et de famille, interdiction d'exercer une fonction publique ou une activité en lien avec des mineurs, obligation d'accomplir un stage de citoyenneté ou de responsabilité parentale) et l'article 222-50-1 du code pénal (affichage et diffusion de la décision).

Si les faits de harcèlement sexuel ont été commis par un salarié, ce dernier est également passible d'une sanction disciplinaire prononcée par l'employeur. Selon la Cour de cassation (arrêt de la Chambre sociale du 5 mars 2002), les faits de harcèlement sexuel commis par un salarié supérieur hiérarchique de la victime sont nécessairement constitutifs d'une faute grave.

Quelles sanctions en cas de discriminations faisant suite à du harcèlement sexuel ?

Les faits de discriminations commis à la suite d'un harcèlement sexuel (par exemple, la mutation d'un salarié parce qu'il a refusé les avances de son employeur) sont punis, par le code du travail (art. L. 1155-2) d'un an

d'emprisonnement et d'une amende de 3 750 € (les peines sont les mêmes en cas de discrimination commise à la suite d'un harcèlement moral).

Ces faits de discriminations peuvent concerner à la fois les personnes qui ont été elles-mêmes les victimes de harcèlement sexuel, qu'elles aient subi ou refusé de subir ces faits, et les personnes qui, sans être les victimes de harcèlement, ont témoigné sur ces faits ou les ont relatés.

Toutefois, lorsque la discrimination liée au harcèlement sexuel est couverte à la fois par le code du travail et par les dispositions de l'article 225-2 du code pénal, ce sont les sanctions, plus élevées, prévues par le code pénal qui seront applicables, soit 3 ans d'emprisonnement et 45 000 euros d'amende. Tel sera le cas lorsque la discrimination consiste :

- à refuser d'embaucher, à sanctionner ou à licencier une personne ;
- à subordonner une offre d'emploi, une demande de stage ou période de formation en entreprise à une condition fondée sur l'un des éléments visés à l'article 225-1 (discriminations générales) du code pénal ou prévue à l'article 225-1-1 (discrimination liée au harcèlement sexuel) du même code.

Dans les autres cas où la discrimination relève des dispositions du seul code du travail, ce sont les sanctions prévues par ce code qui sont applicables. Il s'agit des discriminations mentionnées à l'article L. 1153-2 du code du travail et qui ne figurent pas dans la liste mentionnée à l'article 225-2 du code pénal, soit les mesures discriminatoires, directes ou indirectes, en matière de rémunération, de formation, de reclassement, d'affectation, de qualification, de classification, de promotion professionnelle, de mutation ou de renouvellement de contrat" (Circ. DGT du 12 novembre 2012 citée en référence).

En cas de condamnation pour des faits de harcèlement sexuel ou de discrimination liée au harcèlement sexuel, la juridiction peut également prononcer les peines complémentaires prévues par la législation, comme, par exemple, l'affichage du jugement aux frais de la personne condamnée dans les conditions prévues à l'article 131-35 du code pénal et son insertion, intégrale ou par extraits, dans les journaux qu'elle désigne.

Qui organise la prévention en matière de harcèlement sexuel ?

L'employeur doit prendre **toutes les dispositions nécessaires en vue de prévenir les faits de harcèlement sexuel dans son entreprise** ainsi que les agissements sexistes, d'y mettre un terme et de les sanctionner. Dans le cadre de sa démarche d'évaluation et de prévention des risques, l'employeur peut prendre toutes mesures de diffusion, présentation, sensibilisation visant à l'information effective des travailleurs sur la législation en vigueur en matière de harcèlement. Il peut également mettre en œuvre des actions de formation visant à améliorer la connaissance, la prévention et l'identification des phénomènes de harcèlement

L'employeur peut être saisi de faits de harcèlement sexuel par un membre de la délégation du personnel du comité social et économique (CSE) ; il doit alors, sans délai, procéder à une enquête avec le membre de la délégation du personnel au CSE et prendre les dispositions nécessaires pour remédier à cette situation.

En cas de carence de l'employeur ou de divergence sur la réalité de cette atteinte, et à défaut de solution trouvée avec l'employeur, le salarié, ou le membre de la délégation du personnel du CSE si le salarié intéressé averti par écrit ne s'y oppose pas, saisit le bureau de jugement du conseil de prud'hommes qui statue selon la procédure accélérée au fond. Le juge peut ordonner toutes mesures propres à faire cesser cette atteinte et assortir sa décision d'une astreinte qui sera liquidée au profit du Trésor.

Dans les entreprises d'au moins 50 salariés, le comité social et économique peut proposer à l'employeur des actions de prévention du harcèlement sexuel, des agissements sexistes et du harcèlement moral. Le refus de l'employeur est motivé.

L'agissement sexiste est défini par l'article L. 1142-2-1 du code du travail comme « 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. » Il existe également une infraction d' « outrage sexiste », prévue par l'article L. 621-1 du code pénal. L'outrage sexiste est défini comme « le fait [...] d'imposer à une personne tout propos ou comportement à connotation sexuelle ou sexiste qui soit porte atteinte à sa dignité en raison de son caractère dégradant ou humiliant, soit crée à son encontre une situation intimidante, hostile ou offensante. »

Il existe également une infraction d' « outrage sexiste », prévue par l'article L. 621-1 du code pénal issu de la loi du 3 août 2018 citée en référence. L'outrage sexiste est défini comme « *le fait [...] d'imposer à une personne tout propos ou comportement à connotation sexuelle ou sexiste qui soit porte atteinte à sa dignité en raison de son caractère dégradant ou humiliant, soit crée à son encontre une situation intimidante, hostile ou offensante.* ». L'outrage sexiste est puni de l'amende prévue pour les contraventions de la 4^e classe, (avec possibilité d'une amende forfaitaire), voire de la 5^e classe lorsqu'il est commis dans certaines situations particulières, par exemple sur une personne dont la particulière vulnérabilité ou dépendance résultant de la précarité de sa situation économique ou sociale est apparente ou connue de son auteur.

Dans les entreprises et les établissements employant au moins 50 salariés, dans lesquels un règlement intérieur doit être établi, ce dernier doit rappeler les dispositions relatives au harcèlement sexuel (et moral) et aux agissements sexistes prévues par le code du travail.

Dans les lieux de travail ainsi que dans les locaux ou à la porte des locaux où se fait l'embauche, les personnes mentionnées à l'article L. 1153-2 du code du travail (salarié, personne en formation ou en stage, candidat à un recrutement, à un stage ou à une formation en entreprise) sont informées par tout moyen du texte de l'article 222-33 du code pénal définissant et sanctionnant le harcèlement sexuel, ainsi que des actions contentieuses civiles et pénales ouvertes en matière de harcèlement sexuel et des coordonnées des autorités et services compétents dont la liste est donnée par l'article D. 1151-1 du code du travail.

Dans toute entreprise employant au moins 250 salariés est désigné un référent chargé d'orienter, d'informer et d'accompagner les salariés en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes. Pour la mise en œuvre de cette disposition l'effectif salarié et le franchissement de seuil d'effectif sont déterminés selon

les modalités prévues à l'article L. 130-1 du code de la sécurité sociale. Par ailleurs, un référent en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes est désigné par le comité social et économique (CSE) parmi ses membres, sous la forme d'une résolution adoptée selon les modalités définies à l'article L. 2315-32 du code du travail, pour une durée qui prend fin avec celle du mandat des membres élus du comité. Ce référent, comme les autres membres de la délégation du personnel du CSE, bénéficie de la formation nécessaire à l'exercice de ses missions en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail.

Victime ou témoin de harcèlement sexuel, quel recours ?

La victime

Lors que survient un litige relatif à l'application des articles L. 1153-1 à L. 1153-4 du code du travail prohibant et réprimant le harcèlement sexuel et les faits de discriminations commis à la suite d'un tel harcèlement, le candidat à un emploi, à un stage ou à une formation en entreprise ou le salarié présente des éléments de fait laissant supposer l'existence d'un harcèlement. Au vu de ces éléments, il incombe à la partie défenderesse de prouver que ces agissements ne sont pas constitutifs d'un tel harcèlement et que sa décision est justifiée par des éléments objectifs étrangers à tout harcèlement.

Le juge forme sa conviction après avoir ordonné, en cas de besoin, toutes les mesures d'instruction qu'il estime utiles (article L. 1154-1 du code du travail).

Les autres acteurs

Les salariés victimes ou témoins de harcèlement sexuel peuvent demander conseil aux agents de contrôle de l'inspection du travail (ces derniers peuvent également constater le délit de harcèlement sexuel prévu par l'article 222-33 du code pénal), au médecin du travail, aux représentants du personnel dans l'entreprise, à une organisation syndicale ou à une association dont l'objet est, notamment, de combattre le harcèlement sexuel ou les discriminations fondées sur le sexe, sur les mœurs ou sur l'orientation ou l'identité sexuelle.

Une organisation syndicale représentative dans l'entreprise, avec l'accord écrit du salarié, peut engager à sa place une action devant le conseil de prud'hommes et se porter partie civile devant le juge pénal.

Les associations mentionnées ci-dessus, régulièrement déclarées depuis au moins cinq ans à la date des faits, peuvent également exercer les droits reconnus à la partie civile, dans les conditions et limites fixées par les articles 2-2 et 2-6 du code de procédure pénale.

(1) Les coordonnées de ces associations sont disponibles auprès des déléguées régionales et des chargées de mission départementales aux droits des femmes