

LE HARCELEMENT SEXUEL

Le harcèlement sexuel est défini à la fois dans le code pénal et dans le code du travail. L'incrimination est cependant plus large dans le code pénal qui ne limite pas son application au monde du travail et qui prévoit une sanction pénale plus sévère.

Le harcèlement peut être établi sans qu'il y ait eu d'acte discriminatoire préalable ou a posteriori envers la victime, de même qu'une discrimination n'implique pas forcément des faits de harcèlement.

En revanche, le harcèlement peut être considéré comme un comportement discriminatoire lorsqu'il est directement lié à l'un des critères prohibés de l'**article 225-1 du code pénal**.

Le **code du travail** protège les personnes contre toutes les mesures discriminatoires dont elles pourraient être victimes dans le cadre du milieu professionnel à la suite d'un harcèlement sexuel.

Le harcèlement discriminatoire suppose donc que les éléments matériels du harcèlement sexuel soient réunis, qu'il soit fondé sur un critère prohibé et que l'auteur ait agi dans un but intentionnel.

CODE PENAL Article 222-33

«Le fait de harceler autrui dans le but d'obtenir des faveurs de nature sexuelle est puni d'un an d'emprisonnement et de 15 000 euros d'amende ».

CODE DU TRAVAIL Article L. 122-46

« Aucun salarié, aucun candidat à un recrutement, à un stage ou à une période de 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 les agissements de harcèlement de toute personne dont le but est d'obtenir des faveurs de nature sexuelle à son profit ou au profit d'un tiers.

Aucun salarié ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire pour avoir témoigné d'agissements définis à l'alinéa précédent ou pour les avoir relatés.

Toute disposition ou tout acte contraire est nul de plein droit. »

1 - LES ELEMENTS MATERIELS DU HARCELEMENT

1.1. AUTEUR ET VICTIME

Depuis la loi n°2002-73 du 17 janvier 2002, l'article 222-33 du code pénal n'exige plus que le harcèlement soit la manifestation « d'ordre, de menaces imposant des contraintes ou exerçant des pressions graves », ni qu'il y ait de lien de subordination entre l'auteur et la victime. Le harcèlement peut être le fait de « toute personne », il peut donc s'agir d'un collègue de travail de niveau égal ou subalterne.

A la différence du code pénal, le **code du travail** limite son application au monde du travail (il englobe la fonction publique et les entreprises privées). La victime, au sens du code du travail, est tout salarié ou candidat à un recrutement, à un stage ou à une période de formation en entreprise.

La législation du travail protège également les personnes qui auraient témoigné ou relaté des faits de harcèlement.

1.2. DÉFINITION DU HARCELEMENT SEXUEL

Le législateur ne donne pas de définition du harcèlement sexuel. Il doit s'agir cependant **d'actes** indécents, inconvenants ou humiliants « à **coloration** ou **orientation sexuelle** » qui portent atteinte à la dignité de la personne (propos grivois, attouchements déplacés, cadeaux suggestifs, sollicitations indécentes par téléphone ou courrier électronique).

Même si le texte ne le précise pas, **les agissements doivent être répétés**. Ils peuvent être brefs (lors de déplacements professionnels par exemple) mais également étalés sur une longue période.

L'objectif du harcèlement est d'obtenir des faveurs de nature sexuelle.

1.3. DÉFINITION DE L'ACTE DISCRIMINATOIRE

Même si le droit positif ne le reconnaît pas en tant qu'acte discriminatoire pur, le harcèlement sexuel constitue une forme de discrimination fondée sur le sexe (Directive européenne du 23 septembre 2002 assimilant le harcèlement sexuel à une discrimination).

En droit du travail, l'acte discriminatoire est constitué par la sanction ou la mesure prise à l'encontre du salarié qui n'a pas cédé ou qui a manifesté une attitude de refus face au harcèlement. La discrimination s'apparente alors à des représailles.

1.4. PREUVE DU HARCELEMENT DISCRIMINATOIRE

La preuve de l'objectif poursuivi par l'auteur peut être apportée par des écrits (lettres, courriers électroniques, etc.), des enregistrements sonores (messages sur répondeur) ou des témoignages.

Il est parfois difficile de démontrer le harcèlement, l'enquêteur doit donc réunir tous les éléments de preuve utiles à l'enquête. Ainsi, les allégations de la victime peuvent être corroborées tant par les constatations objectives ayant trait à sa carrière (étonnante

ascension puis mise à pied et licenciement aussi rapides qu'injustifiés) que par le témoignage précis et circonstancié d'une collègue de travail.

2. L'ELEMENT INTENTIONNEL

L'auteur des agissements doit être animé par la volonté d'obtenir des faveurs de nature sexuelle « à son profit ou au profit d'un tiers ».

Dans le cadre du code du travail, il faudra démontrer que l'auteur a volontairement fait subir à la victime des mesures discriminatoires liées à son refus.

3. LA REPRESSON

➤ Sanctions pénales :

- Article 222-33 du code pénal : un an d'emprisonnement et 15 000 euros d'amende.
- Article L. 152-1-1 du code du travail : un an d'emprisonnement et 3750 euros d'amende ou l'une des deux peines seulement. Le tribunal pourra ordonner un affichage du jugement aux frais du condamné.

➤ Sanctions disciplinaires :

des sanctions disciplinaires peuvent être prises à l'encontre du salarié ou de l'employeur ayant procédé à des actes de harcèlement (article L. 122-47 du code du travail).

➤ Sanctions civiles :

- les mesures, licenciements ou pénalités de carrière liés au harcèlement peuvent être annulés par le Conseil des Prud'hommes (article L. 122-46 du code du travail).
- des sanctions disciplinaires peuvent être prises à l'encontre du salarié ou de l'employeur ayant procédé à des actes de harcèlement (article L. 122-50 du code du travail).

➤ Sanctions civiles :

les mesures, licenciements ou pénalités de carrière liés au harcèlement peuvent être annulés par le Conseil des Prud'hommes (article L. 122-49 du code du travail).

RAPPEL DE QUELQUES NOTIONS :

- *le concours d'infractions : la discrimination constatée peut dans certains cas fonder une condamnation pénale de harcèlement, de même que les faits de harcèlement peuvent révéler une discrimination. Pour les mêmes faits, rien n'empêche qu'une plainte soit portée à la fois du chef de harcèlement sexuel et de celui de discrimination. La solution penche alors plutôt pour le concours d'infractions que pour le cumul, avec le choix de la discrimination comme qualification la plus haute puisqu'elle est passible de peines plus lourdes.*

- *le droit communautaire consacre les notions de « harcèlement racial et ethnique » et d' « incitation à commettre une discrimination » en tant que « discrimination raciale ou ethnique ». Le harcèlement racial est constitué lorsqu'un comportement indésirable lié à la race ou à l'origine ethnique se manifeste, et a pour effet de porter atteinte à la dignité d'une personne et de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant (Dir. 2000/43/CE du Conseil, 29 juin 2000). L'incitation à la discrimination réside « en tout comportement consistant à enjoindre à quiconque de pratiquer une discrimination à l'encontre de personnes pour des raisons de race ou d'origine ethnique ».*