

Une nouvelle loi pour le harcèlement sexuel

Créée sous l'impulsion de la commission des communautés européennes et de la recommandation du 27 novembre 1991, la notion de harcèlement sexuel a été introduite dans notre législation par la loi n°92-684 du 22 juillet 1992 pour le code pénal et la loi n°92-1179 du 2 novembre 1992 relative à l'abus d'autorité en matière sexuelle dans les relations de travail, pour le code du travail. Le harcèlement sexuel consistait pour un employeur, son représentant ou toute personne qui, abusant de l'autorité que lui conféraient ses fonctions, à donner des ordres, proférer des menaces, imposer des contraintes ou exercer des pressions de toute nature sur un salarié dans le but d'obtenir des faveurs de nature sexuelle à son profit ou au profit d'un tiers.

Trois éléments étaient nécessaires pour qualifier un acte de harcèlement sexuel : la pression, le but et l'abus d'autorité. Mais petit à petit,

ces éléments vont disparaître au fur et à mesure des modifications législatives.

La notion de « pressions graves » a été rajoutée dans la définition issue du code pénal par la loi du 17 juin 1998² car elle n'existait que dans le code du travail sous le terme de « pression de toute nature ».

La loi du 9 mai 2001³ a étendu l'application du harcèlement aux périodes de stages et de recrutement.

En instituant le harcèlement moral par la loi de modernisation sociale du 17 janvier 2002⁴, le législateur en a profité pour « retoucher » la définition en supprimant l'exigence d'abus d'autorité du harceleur et afin de permettre ainsi la reconnaissance du harcèlement sexuel même entre collègues. Mais cette loi a retiré

également les « moyens » du harceleur : « en donnant des ordres, profé-

rant des menaces, imposant des contraintes ou exerçant des pressions graves » ont été supprimés.

Parallèlement, le droit communautaire avait adopté une définition beaucoup plus précise : constitue un « harcèlement sexuel : la 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. »

Ainsi, peu à peu, la définition du harcèlement sexuel est vidée de ses critères et ce dernier n'est plus défini que par ses conséquences.

C'est dans ces conditions que le Conseil constitutionnel a déclaré l'article 222-33 du code pénal inconstitutionnel, laissant de nombreuses procédures « dans la nature » et imposant l'adoption d'une nouvelle loi urgemment.

Enfin !

La décision du Conseil constitutionnel et ses conséquences

La décision du Conseil constitutionnel et ses conséquences

- 1 - LA DECISION DU CONSEIL CONSTITUTIONNEL
- 2 - UN « NO MAN'S LAND » JURIDIQUE¹ ?

La loi n°2012-954 du 6 août 2012

- 3 - DE NOUVELLES DEFINITIONS COMMUNES AU CODE PENAL ET AU CODE DU TRAVAIL
- 4 - UNE REPRESSION ACCRUE
- 5 - DES MESURES PREVENTIVES DANS LE CODE DU TRAVAIL

1 - LA DECISION DU CONSEIL CONSTITUTIONNEL

Suite à une plainte pour harcèlement sexuel et après condamnation en appel, le « harceleur » forme un pourvoi en cassation et soulève une question prioritaire de constitutionnalité (QPC) sur l'absence de définition du harcèlement sexuel, ce qui

constituerait une violation du principe de la légalité des délits et des peines⁵.

Il est vrai que la définition du harcèlement sexuel est devenue : « 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. »

¹ Signifiant un vide juridique.

² Loi n°98-468 du 17 juin 1998.

³ Loi n°2001-397 du 9 mai 2001 relative à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes article 8.

⁴ Loi n°2002-73, art. 169 et suiv.

⁵ La loi ne doit établir que des peines strictement et évidemment nécessaires, et nul ne peut être puni qu'en vertu d'une Loi établie et promulguée antérieurement au délit, et légalement appliquée (article 8 de la déclaration des droits de l'homme et du citoyen de 1789).

Le Conseil constitutionnel, par une décision du 4 mai 2012 abroge l'article 222-33 du code pénal car les éléments constitutifs de l'infraction ne sont pas suffisamment définis :

5. « Considérant qu'il résulte de ce qui précède que l'article 222-33 du code pénal permet que le délit de harcèlement sexuel soit punissable sans que les éléments constitutifs de l'infraction soient suffisamment définis ; qu'ainsi, ces dispositions méconnaissent le principe de légalité des délits et des peines et doivent être déclarées contraires à la Constitution »

Ainsi, il n'existe plus de délit pénal de harcèlement sexuel, mais, pour l'heure les articles du code du travail ne sont pas eux-mêmes abrogés.

2 - UN « NO MAN'S LAND » JURIDIQUE ?

a - D'un point de vue pénal, effectivement, il n'y a plus de délit pénal de harcèlement sexuel à compter du 5 mai 2012 et ce, jusqu'à la promulgation d'une loi nouvelle. Ainsi, toutes les affaires de harcèlement sexuel poursuivies au pénal non jugées définitivement au 5 mai 2012 ne sont plus susceptibles d'être poursuivies.

Ce « no man's land » juridique - très grave car il a pour effet de priver les victimes de harcèlement sexuel de recours - a fait l'objet d'une circulaire du Garde des Sceaux en date du 10 mai 2012⁸ afin de trouver d'autres incriminations.

Ainsi, dans le cadre des procédures en cours, le Garde des Sceaux propose d'avoir recours à d'autres délits afin de pouvoir continuer ces procédures : il s'agira de faire appel à d'autres qualifications existantes dans le code pénal :

- Violences volontaires⁹ avec ou sans préméditation (la préméditation pouvant s'entendre de la répétition des actes) ;

- Harcèlement moral, si un lien peut être rapporté dans le cadre des relations de travail¹⁰ (en effet, dans ce domaine, le principe même du harcèlement implique que des pressions morales soient exercées et qu'elles aient un caractère répétitif) ;

- voire même la qualification de tentative d'agression sexuelle¹¹.

En revanche, si la juridiction correctionnelle est déjà saisie, la nullité sera de mise, mais la possibilité d'une requalification - avec réouverture des débats afin d'assurer la tenue d'un procès équitable et le respect des droits de la défense¹² - pourra être proposée.

b - D'un point de vue civil et plus particulièrement devant les conseils de prud'hommes, les articles L 1153-1 et L 1155-2 du code du travail n'ont pas été abrogés et permettent toujours des recours judiciaires même si la définition du harcèlement sexuel n'est pas plus précise : « les agissements de harcèlement dans le but d'obtenir des faveurs de nature sexuelle ». Aucun critère n'est formulé !

Mais la décision du Conseil constitutionnel n'a aucune incidence sur l'existence de ces articles dans le code du travail.

Cependant, il était urgent de combler ce vide juridique et d'éviter la transmission d'une QPC fondée sur l'inconstitutionnalité des articles du code du travail ; c'est ce qui a été fait pendant les vacances.

... pas d'impunité pour autant.

La loi n°2012-954 du 6 août 2012

Dès le 15 mai, trois propositions de loi étaient déposées au Sénat.

Certains envisageaient de reprendre la définition européenne du harcèlement sexuel¹³.

D'autres proposaient de reprendre celle issue de la loi de 1998 (c'est-à-dire avant la modification de 2002)¹⁴. Une troisième voie a été emprun-

tée : le projet de loi déposé en Conseil des ministres le 13 juin 2012, adopté le 31 juillet et promulgué le 7 août 2012.

Ce nouveau texte apporte de nouvelles définitions du harcèlement sexuel, alourdit les sanctions et instaure de nouvelles mesures de prévention dans le code du travail. Le jour de sa parution, le ministère de la justice a publié une circulaire

d'interprétation de cette loi, à l'attention des procureurs généraux près les cours d'appel, les présidents de TGI et les procureurs de la République¹⁵. Cette circulaire interprète mais précise également de manière très détaillée l'application de cette loi nouvelle.

Cette loi a également aggravé les sanctions pénales en matière de harcèlement moral en les alignant sur celles du harcèlement sexuel.

⁶ C. Const. 04-05-12 n°2012-240.

⁷ Signifiant un vide juridique.

⁸ Réf. CRIM-AP n°10-780-D2.

⁹ Article 222-13 du code pénal.

¹⁰ Article 222-33-2 du code pénal.

¹¹ Article 222-22 du code pénal.

¹² En vertu de l'article 6 §1 de la Convention européenne des droits de l'homme.

¹³ Proposition de loi de monsieur Anziani et celle de monsieur Kaltenbach.

¹⁴ Proposition de loi Courteau.

¹⁵ CRIM 2012-15/E8-07.08.2012. téléchargeable sur <http://circulaire.legifrance.gouv.fr>

3 - DE NOUVELLES DEFINITIONS COMMUNES AU CODE PENAL ET AU CODE DU TRAVAIL

Deux définitions du harcèlement sexuel sont inscrites dans 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 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. »

Ces définitions sont reprises dans les mêmes termes dans l'article L1153-1 du code du travail :

« - Aucun salarié ne doit subir des faits :

1°) Soit de harcèlement sexuel, constitué par des propos ou comportements à connotation sexuelle répétées 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. » ;

a - 1^{er} cas de harcèlement sexuel

La nouvelle définition qui est proposée s'inspire en partie de celle retenue par les différentes directives européennes, tout en étant beaucoup plus précise.

Constitue donc un harcèlement sexuel « le fait d'imposer à une personne (...) des gestes, propos... ». Ce

premier élément de définition s'apprécie ainsi du côté du harceleur et non de la victime elle-même et suppose un acte positif puisque quelque chose doit avoir été imposée.

On peut regretter que le texte ne se situe pas du côté de la victime en se référant plutôt au fait de « subir » et en tenant compte du ressenti de cette dernière, la plus à même d'apprécier la portée de ce qu'elle a vécu. En effet, une victime peut tout à fait considérer qu'un comportement est non désiré, bien qu'il ne lui soit pas forcément imposé...

Ce comportement échappera-t-il alors à toute sanction ?

Pourtant, selon la circulaire ministérielle du 7 août 2012, le non consentement de la victime constituerait un des éléments constitutifs du délit.

Cependant, en l'état de cette définition, il ne suffit donc pas de subir un comportement non désiré¹⁶, encore faut-il que la victime ait été contrainte de supporter ce comportement.

En outre, se référer dans la définition « au fait d'imposer » semble exclure toute sanction de la « tentative » de harcèlement.

La suite de la définition vise le fait d'agir de « façon répétée ». Cette précision n'existait pas au préalable, mais elle est inhérente à la notion même de harcèlement qui, par définition, ne peut être caractérisé par un fait isolé.

Il est ensuite fait référence aux agissements susceptibles de caractériser le harcèlement : propos ou tous autres actes à connotation sexuelle. Cette liste exhaustive répond cependant à la nécessité d'identifier les actes susceptibles de caractériser le harcèlement. Il est nécessaire de rappeler que le projet de loi visait également des gestes ou tous autres actes à connotation sexuelle. Mais on peut supposer que les comportements englobent ces termes disparus.

Selon la circulaire ministérielle du 7 août 2012, les termes de « propos ou de comportements » visent des situations très diverses : cela pourra être des propos, des gestes, des envois ou des remises de courriers ou d'objets, des attitudes¹⁷.

La notion de connotation sexuelle constitue une avancée par rapport à l'ancienne définition car elle n'exige plus un caractère explicitement et directement sexuel.

Enfin, sont également déterminées les conséquences que doivent entraîner les faits précédemment définis : « portant atteinte à sa dignité en raison de leur caractère dégradant ou humiliant soit créant pour elle un environnement intimidant, hostile ou offensant ».

La définition proposée est donc à la fois restrictive en exigeant qu'il existe une contrainte, mais également très large car la notion « d'environnement intimidant, hostile ou offensant » est assez subjective et difficile à cerner.

Des définitions nécessairement plus précises...

Il faut donc être attentif au fait que cette définition qui repose sur la conjonction de nombreux éléments ne soit pas trop difficile à prouver pour le salarié. En

outre, un équilibre doit être trouvé pour que cette définition ne soit pas non plus la porte ouverte à toute action abusive.

b - 2^{ème} définition du harcèlement sexuel

L'article 222-33 du code pénal intègre un nouveau cas de harcèlement sexuel sans nécessité de répétition :

« 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. »

¹⁶ Cf. par exemple directive 2006/54/CE du Parlement européen et du Conseil du 5 juillet 2006, JOCE du 26/07/06.

¹⁷ Paragraphe 1.1.1 de la circulaire ministérielle CRIM 2012-15/E8-07.08.2012.

Cet alinéa assimile au harcèlement sexuel, le fait, même isolé, d'user de toute forme de pression, lorsqu'elle intervient dans le but réel ou apparent d'obtenir un acte de nature sexuelle. Il s'agit de ce que certains ont appelé le chantage sexuel.

On parle ici d'« assimilation » car ce comportement peut être sanctionné, même s'il n'est pas répété. C'est donc la première fois qu'un acte non répétitif pourra être qualifié de harcèlement.

La loi va beaucoup plus loin que la directive européenne. Cette dernière qualifie de harcèlement sexuel le comportement qui a pour objet ou pour effet de porter atteinte à la dignité (...). Aucune référence n'est faite à l'obtention de relations de nature sexuelle, comme but recherché.

La loi vise au contraire ce but mais ne vise plus l'atteinte à la dignité. Il faut surtout vouloir avoir des relations de nature sexuelle, ce qui n'est pas la même chose. Il ne faudrait pas que cette exigence limite les possibilités de poursuites, au cas où l'objectif du harceleur ne serait pas d'obtenir ces faveurs... Heureusement, la loi vise le but « réel ou apparent ». Il était donc impératif, de maintenir cette précision.

Cependant, des lacunes risquent d'apparaître : Que se passera-t-il, par exemple, si l'on n'arrive pas à démontrer l'un des éléments ? Par exemple, comment sanctionner un comportement unique, à connotation sexuelle, portant atteinte à la dignité, mais n'ayant pas pour but réel ou apparent d'obtenir une relation de nature sexuelle ? A priori, cela pourrait ne pas être sanctionné au titre du I de l'article puisqu'il s'agit d'un fait isolé, ni du II puisqu'il manque le but sexuel. Toutefois, la circulaire ministérielle précitée du 7 août 2012 propose une interprétation large puisqu'elle indique qu'il sera possible « de sanctionner les personnes qui agissent sans avoir vraiment l'intention d'obtenir un acte sexuel, par exemple, par jeu ou dans le seul but d'humilier la victime, ou afin d'obtenir sa démission dès lors que, de façon objective

et apparente, les pressions ne pouvaient que donner l'impression à la victime comme aux tiers qui ont pu en être les témoins, qu'un acte de nature sexuelle était recherché ».

Les définitions, telles qu'elles sont proposées, bien qu'elles répondent en grande partie aux exigences du Conseil constitutionnel sont peut être trop précises et risquent de nous enfermer dans des carcans qui conduiront à exclure de ces définitions certains comportements pourtant répréhensibles. A vouloir définir avec trop de précisions la notion de harcèlement sexuel, on risque d'obtenir l'effet inverse de ce qui est escompté...

4 - UNE REPRESSION ACCRUE

Les sanctions sont alourdies. L'ancien article 222-33 du code pénal prévoyait une peine d'un an d'emprisonnement et de 15000 € d'amende (ces peines étant des plafonds).

Dorénavant, les faits sont punis de deux ans d'emprisonnement et de 30000 € d'amende. Les peines sont donc doublées.

Le projet de loi établissait une gradation des sanctions en fonction, non de la gravité des faits, mais du but poursuivi (obtenir une relation de nature sexuelle) et des moyens mis en œuvre pour y accéder (ordres, menaces, contraintes ou toute autre forme de pression grave). L'acte unique, le but poursuivi et les moyens constituaient donc, lorsqu'ils étaient réunis, une circonstance aggravante. Cette gradation des sanctions qui entraîne l'application de deux peines différentes était assez contestable. Rien ne justifiait en effet de traiter différemment ces comportements. En quoi le fait de vouloir obtenir une relation de nature sexuelle, même une seule fois, était-il plus grave que d'imposer à une personne, de façon répétée, des gestes, propos ou tous autres actes à connotation sexuelle

? Ce type de comportement qui s'installe dans la durée est au contraire susceptible d'avoir des conséquences au moins aussi néfastes, si ce n'est plus, qu'un acte isolé. Il y avait donc lieu de prévoir une sanction au minimum semblable, dans les deux types de harcèlement. Et c'est ce qui a été rétabli au fil des débats parlementaires.

... voire trop précises ?

Nous constatons que le point que nous soulevions sur l'éventuelle gradation des sanctions a été réglé puisque le

harcèlement sexuel, qu'il résulte de comportements réitérés ou d'un agissement de nature sexuelle, même non répété est désormais sanctionné de la même manière, la plus forte des peines initialement proposées étant appliquée, sans distinction.

Le législateur a toutefois envisagé – et c'est nouveau – des circonstances aggravantes¹⁸ :

« Ces peines sont portées à trois ans d'emprisonnement et 45 000 € d'amende lorsque les faits sont commis :

1°) Par une personne qui abuse de l'autorité que lui confèrent ses fonctions ;

2°) Sur un mineur de quinze ans ;

3°) 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 ;

4°) 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 ;

5°) Par plusieurs personnes agissant en qualité d'auteur ou de complice.

Ainsi, le harcèlement sexuel commis dans le cadre de la relation de travail par un supérieur hiérarchique sur un salarié de l'entreprise sera qualifié de circonstance aggravante.

Autre exemple relevé dans la circulaire ministérielle, le délit de harcèlement sexuel commis à l'encontre

¹⁸ Article 222-33 du code pénal dernier alinéa.

d'un mineur de 15 à 18 ans dans le cadre de la relation de travail relève de la circonstance aggravante de l'abus d'autorité sur une personne vulnérable (apprenti, personne en formation ou en alternance) puisque la circonstance aggravante du délit commis sur un mineur s'arrête à 15 ans.

Cependant est-ce que cette notion de circonstance aggravante ne fait pas doublon avec la notion de pression grave issue de la deuxième définition du harcèlement sexuel, dans la mesure où cette pression grave suppose une contrepartie ?

5 - DES MESURES PREVENTIVES DANS LE CODE DU TRAVAIL

Plusieurs dispositions du code du travail sont modifiées par le texte. La plupart répondent à une volonté d'unification du code pénal et du code du travail (puisque l'article L 1153-1 du code du travail reprend la définition de l'article 222-33 du code pénal) et à une cohérence d'ensemble.

a - La discrimination

Un nouveau délit de discrimination est créé dans le code pénal par l'ajout d'un nouvel article 225-1-1 :

« - Constitue une discrimination toute distinction opérée entre les personnes parce qu'elles ont subi ou refusé de subir des faits de harcèlement sexuel tels que définis à l'article 222-33 ou témoigné de tels faits, y compris, dans le cas mentionné au 1 du même article, si les propos ou comportements n'ont pas été répétés. »

Cette discrimination existait déjà dans le code du travail aux articles L 1153-2 et L 1153-3 du code du travail mais elle est étendue au candidat ou à la personne en formation ou en stage¹⁹.

Ainsi, les discriminations liées au harcèlement sexuel dans le cadre de la relation de travail sont dorénavant sanctionnées à la fois par le code

pénal qui dans son article 225-2 prévoit une peine de 3 ans d'emprisonnement et de 45 000 € d'amende lorsque la discrimination a consisté dans le refus d'embaucher, dans le prononcé d'une sanction ou dans un licenciement, et par le code du travail en son article L 1155-2 : « Sont punis d'un an d'emprisonnement et d'une amende de 3750 € les faits de discriminations commis à la suite d'un harcèlement moral ou sexuel définis aux articles L. 1152-2, L. 1153-2 et L. 1153-3 du présent code. »

La circulaire du 7 août 2012 préconise, quant à elle, d'appliquer les articles du code pénal pour les discriminations les plus graves :

« Il convient de préciser que les comportements discriminatoires dans les relations de travail sont précisés par l'article L. 1153-2 qui interdit que le salarié soit sanctionné, licencié ou qu'il fasse 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.

Les plus graves de ces discriminations sont déjà réprimées par les articles 225-1-1 et 225-2 du code pénal : il s'agit du licenciement ou de la sanction de la personne. Dans ces hypothèses, c'est évidemment la qualification la plus sévèrement sanctionnée, celle du code pénal, qui doit être retenue en cas de poursuites.

Les dispositions du code du travail ne s'appliqueront que dans les autres cas, par exemple en cas de mutation ou de refus de promotion intervenant à la suite d'un harcèlement sexuel. »

Le délit de harcèlement sexuel ne sera pas toujours exclusif du délit de discrimination. En effet, certaines situations pourront entraîner la poursuite de la personne sur les deux fondements, comme le précise la circulaire du 7 août 2012 :

« le délit de discrimination ne supplantant pas nécessairement la commis-

sion préalable d'un délit de harcèlement sexuel.

Trois situations seront ainsi susceptibles de se présenter en pratique :

- Une personne a été victime du délit de discrimination, sans que le délit de harcèlement ait été commis, comme dans l'exemple précité.

- Une personne a été victime d'un délit de harcèlement sans que celui-ci soit suivi d'une discrimination (par exemple une personne est harcelée par un collègue de travail, sans que ces faits aient une conséquence sur sa carrière).

- Une personne a été victime du délit de harcèlement, puis d'une discrimination suite à ce délit (par exemple une personne est harcelée par son employeur avant d'être licenciée pour cette raison) : il conviendra dans un tel cas que le ministère public poursuive les deux infractions, puisque ces délits distincts sont l'un et l'autre constitués. »

b - De nouvelles obligations pour l'employeur

D'un point de vue général le terme d'agissement est remplacé par « les faits » dans tous les articles relatifs aux agissements de harcèlement sexuel ou moral.

Cette notion de « fait » est plus large car elle ne vise pas seulement un acte positif de la part du harceleur.

• Affichage des textes relatifs au harcèlement sexuel et moral sur les lieux de travail

Les articles du code pénal sur le harcèlement sexuel et le harcèlement moral doivent être affichés sur les lieux de travail ainsi qu'à la porte des locaux où s'effectue l'embauche²⁰.

• Prévention des risques professionnels

Dans le cadre de la planification de la prévention des risques professionnels, l'employeur doit intégrer les risques liés au harcèlement sexuel et au harcèlement moral²¹.

La qualification la plus sévère doit être retenue

¹⁹ Article 7 de la loi nouvelle. Articles L 1153-2 et L 1153-3 modifiés du code du travail.

²⁰ Article L 1152-4 dernier alinéa, et article L 1153-5 dernier alinéa.

²¹ Article L 4121-2 du code du travail.

• Droit d'alerte des délégués du personnel

Les sénateurs ont proposé de compléter l'article L 2313-2 du code du travail sur le droit d'alerte des délégués du personnel. Cet élargissement de leur champ d'intervention est nécessaire, mais nous avons veillé à ce que l'adverbe « *notamment* » ne disparaisse pas, afin que les juges ne soient pas limités dans leur pouvoir d'appréciation des faits permettant aux délégués du personnel d'exercer leur droit d'alerte.

• Rôle du médecin du travail

Enfin, les services de santé au travail auront un rôle de conseil vis-à-

vis des employeurs, des salariés et des institutions représentatives du personnel dans leur « *lutte* » contre le harcèlement sexuel ou moral²².

• Inspections du travail

Les inspecteurs du travail seront à même de constater ces délits de harcèlement moral ou de harcèlement sexuel dans le cadre des relations de travail²³.

On aurait pu en douter dans la mesure où le délit est avant tout un délit pénal, pour lequel seul un officier de police judiciaire pouvait constater l'infraction.

Le texte soumis à nos commentaires

est donc manifestement extrêmement complexe pour être pleinement efficace.

Il a le mérite d'être décliné en des termes identiques dans le code pénal, le code du travail et dans le statut de la fonction publique.

Les sanctions sont insuffisantes et une charge trop lourde de la preuve risque de peser sur la victime, rendant ainsi inefficaces les mesures proposées.

Gageons que cette définition très – voire excessivement ? – précise n'empêche pas son application...

CM/GF

Annexe à la circulaire :

Tableau présentant de façon synthétique les nouvelles dispositions sur le harcèlement sexuel

Harcèlement sexuel (art. 222-33 code pénal)		Exemples	Peines encourues	
Actes répétés	Comportements à connotation sexuelle imposés à la personne : - qui portent atteinte à sa dignité en raison de leur caractère dégradant ou humiliant - ou qui créent à son encontre une situation intimidante, hostile ou offensante	Personne qui impose à plusieurs reprises des propos ou des gestes sexistes, homophobes, ou obscènes. Personne qui importune quotidiennement son collègue de travail en lui adressant des messages ou objets à connotation sexuelle malgré sa demande de cesser.	2 ans d'emprisonnement 30 000 euros d'amende	3 ans d'emprisonnement 45 000€ d'amende si commis : - par une personne qui abuse de l'autorité de lui confère ses fonctions - sur un mineur de 15 ans - sur une personne vulnérable (car âgée, malade, handicapée, enceinte...) - sur une personne en situation de précarité économique ou sociale - par plusieurs personnes
Acte unique (assimilé au harcèlement sexuel)	Pression grave, dans le but réel ou apparent d'obtenir un acte de nature sexuelle	Propriétaire d'un logement, examinateur d'un concours ou employeur qui exigent une relation sexuelle en échange de la signature d'un contrat de bail, de la réussite d'un examen ou d'une embauche.		
Discrimination suite à harcèlement sexuel (à l'encontre d'une personne qui a subi ou refusé de subir un harcèlement, ou qui a témoigné sur ces faits)		Exemples	Peines encourues	
Code pénal (art. 225-1-1, 225-2, 432-7)	Refus de bien ou de service, refus d'embauche ou licenciement, refus d'accorder un droit...	Refus de laisser entrer dans une boîte de nuit une jeune fille qui n'a pas accepté une proposition de nature sexuelle ; licenciement d'une personne qui s'est opposée aux pressions sexuelles de son chef de service ; refus d'une aide sociale par un agent public parce qu'une personne n'a pas accepté de subir un harcèlement	3 ans d'emprisonnement 45 000 euros d'amende	5 ans d'emprisonnement 75 000 euros d'amende si commis par un agent public ou dans un lieu accueillant du public
Code du travail (art. L. 1153-2, L. 1153-3, L. 1155-2)	Discrimination en matière de rémunération, de formation, de reclassement, d'affectation, de qualification, de classification, de promotion professionnelle, de mutation ou de renouvellement de contrat.	Mutation d'un employé dans un service non qualifié parce qu'il a refusé les avances de son employeur Promotion accordée à une salariée parce qu'elle a accepté une relation sexuelle avec son chef de service.	1 an d'emprisonnement 3 750 euros d'amende	

²² Article L 4622-2 du code du travail.

²³ Article L 8112-2 du code du travail.