



Harcèlement sexuel au travail, de la prévention à la répression : les points clés de la loi du 6 août

publié le 21/12/2012, vu 2191 fois, Auteur : [Dominique ROUMANEIX Juriste](#)

Après une définition plus large et plus précise du harcèlement sexuel, la loi du 6 août 2012 précise la mise en œuvre de la prévention du harcèlement sexuel dans l'entreprise, aggrave les peines maximales encourues, et prévoit une répression pour les discriminations faisant suite au harcèlement sexuel. Enfin, elle double les peines encourues en matière de harcèlement moral.

I. Nouvelle définition du harcèlement sexuel :

La loi du 6 août 2012 rétablit le nouvel article 222.33 du code pénal. Elle donne une définition plus précise mais aussi plus large que par le passé du harcèlement sexuel afin de recouvrir l'ensemble des situations dans lesquelles des personnes peuvent faire l'objet de ce type d'agissements.

« 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, soient créent à son encontre une situation intimidante, hostile ou offensante.

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 transposée dans le code du travail (art L.1153.1 (modifié) et art L.1153.2). Sont concernés également " *les candidats à un recrutement, à un stage ou à une période de formation.*"

II. Les agents concernés :

La loi concerne les salariés de droit privé (code du travail) et les fonctionnaires (loi du 13 juillet 1983).

III. La prévention du harcèlement sexuel dans l'entreprise :

1. L'employeur devra prendre en compte le harcèlement sexuel et moral dans les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs.

L'employeur doit prendre toutes dispositions en vue de prévenir les faits de harcèlement sexuel. Il devra désormais afficher le texte de l'article 222-33 du code pénal dans les lieux de travail ainsi que dans les locaux ou à la porte des locaux où se fait l'embauche (art L.1153.5 du code du travail).

L'employeur devra aussi afficher dans les lieux de travail l'article 222.33.2 du code pénal sur le harcèlement moral (art L.1152.4 du code du travail).

L'employeur qui doit prendre les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs, planifier la prévention dans un ensemble cohérent, devra y intégrer les risques liés au harcèlement sexuel et moral (art L.4121.2 du code du travail).

2.L'inspecteur du travail est chargé de constater les délits de harcèlement sexuel.

L'inspecteur du travail aura pour mission d'assurer le respect de l'obligation de prévention des employeurs et de constater 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 (art L.8112.2 du code du travail).

3.Les délégués du personnel sont chargés de constater, par l'intermédiaire d'un salarié le fait de harcèlement sexuel ou moral.

Le délégué du personnel qui constate par l'intermédiaire d'un salarié, le fait de harcèlement sexuel ou moral comme portant atteinte aux droits des personnes, à leur santé physique et mentale et aux libertés individuelles dans l'entreprise pourra saisir l'employeur afin qu'il procède sans délai à une enquête et puisse prendre les dispositions nécessaires pour remédier à cette situation(art L.2313.2 du code du travail).

A défaut, le salarié concerné ou le délégué peut saisir le bureau de jugement du conseil de prud'hommes.

Le juge peut ordonner toutes mesures propres à faire cesser l'atteinte litigieuse et assortir sa décision d'une astreinte qui sera liquidée au profit du Trésor.

4.Les services de santé au travail et le médecin du travail conseillent désormais les employeurs sur les mesures nécessaires à prendre afin de prévenir le harcèlement sexuel.

Les services de santé au travail qui ont pour mission exclusive d'éviter toute altération de la santé des travailleurs du fait de leur travail, pourront conseiller désormais les employeurs sur les dispositions et les mesures nécessaires afin de prévenir le harcèlement sexuel et moral (art L.4622.2 du code du travail).

IV. Les sanctions du harcèlement sexuel : des peines désormais doublées :

" Le harcèlement sexuel défini dans l'article 222.33 du code pénal est puni de deux ans d'emprisonnement et de 30 000 euros d'amende.

Ces peines sont portées à trois d'emprisonnement et 45 000 euros 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'auteurs ou de complice.

Ces peines sont portées à cinq ans d'emprisonnement et à 75 000 d'amende si les faits ont été commis par un agent public ou une personne chargée d'une mission de service public."

V. Sanction disciplinaire.

" Tout salarié ayant procédé à des faits de harcèlement sexuel est passible d'une sanction disciplinaire (artL.1153.6 du code du travail)."

VI. Discriminations et sanctions suite à harcèlement sexuel :

Un des principaux apports de la nouvelle loi est de sanctionner de façon spécifique les discriminations résultant des faits de harcèlement sexuel.

La loi insère un nouvel article 225.-1-1 dans le code pénal prohibant les discriminations résultant d'un harcèlement sexuel :

" 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 du code pénal ou témoigné de tels faits, y compris, dans le cas mentionné au I du même article, si les propos ou comportements n'ont pas été répétés."

L'article L.1155-2 du code du travail est modifié " *Sont punis d'un an d'emprisonnement et d'une amende de 3750 euros les faits de discrimination commis à la suite d'un harcèlement moral ou sexuel définis aux articles L.1152.2, et L.1153.2 et L.1153.3 du code du travail."*

VII. Sanctions pénales du harcèlement moral alignées sur le harcèlement sexuel

Le harcèlement moral sur le lieu de travail est puni désormais de deux ans d'emprisonnement et de 30 000 euros d'amende (art 222.33.2 du code pénal) afin de l'aligner sur le harcèlement sexuel.

VIII. La nouvelle définition du harcèlement sexuel a été insérée dans le code de la fonction publique et modifie l'article 6 ter de la loi du 13 juillet 1983 portants droits et obligations des fonctionnaires.