Image not found or type unknown

# QU'EST-CE QUE LE HARCELEMENT SEXUEL ?

publié le **16/10/2011**, vu **7574 fois**, Auteur : Maître HADDAD Sabine

**Les atteintes à la dignité d'une personne, peuvent viser tous faits de harcèlement, tels que moral ou sexuel .**

Les atteintes à la dignité d'une personne, peuvent viser tous faits de harcèlement, tels que moral ou sexuel . Ce dernier délit est prévu dans l'article **222-33 du Code pénal** qui dispose :
*"Le fait de harceler autrui dans le but d'obtenir des faveurs de nature sexuelle est puni d'un an d'emprisonnement et de 15000 euros d'amende"*.

et l'article **L 1153-1 du code du travail** qui dispose:

*"Les agissements de harcèlement de toute personne dans le but d'obtenir des faveurs de nature sexuelle à son profit ou au profit d'un tiers sont interdits"*

## I-Eléments de constitution du délit de harcèlement sexuel

**A) Un élément matériel**

*1°- Le but poursuivi*

Il s'agit d'une action en vue d'obtenir des faveurs de nature sexuelle à son profit ou au profit d'un tiers., une sorte de séduction personnelle.

Les faveurs sont le but du harcèlement sexuel, elles seront appréciées d'une manière large.

A contrario, un but étranger à l'obtention de telles faveur, ne rentrera pas dans le cadre du délit.

*2°- Des actes inistants, réitérés révélateurs d'une certaine attitude agressive carectérisée*

Il faudra démontrer les pressions, les actes répétés...

**Crim 10 novembre 2004,** La réitération, l'insistance doivent être caractérisés.

Parmi les éléments constitutifs de l'infraction la répétition suppose des pressions sans réponse et une résistance.

Se comporter en obsédé sexuel faire regner un climat malsain et grossier, ou encore offrir des sous-vêtements pourrait constituer l'infraction.

*3°- Des actes qui pourraient être précédés d'attitudes révélatrices*

La forme du harcelement pourrait être précédée de chantage à l'embauche ou à la promotion, de menaces de représailles en cas de refus de céder à des avances sexuelles.

**B) L'élément moral ou intentionnel : la conscience du délit**

Le Tribunal appréciera souverainement la situation et le comportement de l'auteur.

La notion d'actes répétés à l'égard d'une personne unique ou de plusieurs personnes seront tant de critères analysés **(Cass crim, 20 novembre 2002;Cass crim, 18 février 2004 ; Cass crim, 27 janvier 2007)**

**C) La mise en place de l'action**

La victime sera poursuivie sur citation du parquet en principe, lequel a l'opportunité des poursuites,suite à plainte.

Une citation directe de la victime devant le tribunal correctionnel est aussi possible.

*1°- La preuve des faits*

Il faudra que les faits fassent présumer sérieusement de l'existence du harcèlement.

La preuve peut se faire par tous moyens.

Le juge tribunal se fera sa propre conviction après audition des parties, et le cas échéant au vues des mesures d'instruction qu'il aura ordonnées.

**Article L 1153-3 du code du travail**

*"Aucun salarié ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire pour avoir témoigné des agissements de harcèlement sexuel ou pour les avoir relatés."*

*2°- L'information de l'inspecteur du travail*

Les salariés victimes ou témoins de harcèlement sexuel peuvent saisir l''inspection du travail, le médecin du travail, les représentants du personnel dans l'entreprise, ou une organisation syndicale

*3°- Le rôle des associations*

Diverses associations (coordonnées  fournis par les déléguées régionaux des chargées de mission départementales aux droits des femmes contre  les discriminations sexuelles ) peuvent avec l'accord du salarié  poursuivre à sa place  devant le conseil de prud'hommes et se porter partie civile devant le juge pénal.

# II- Les sanctions correctionnelles du délit

**A) Les peines pénales**

*1°- Les peines principales* : **1 an de prison et 15.000 euros** d'amende

article **222-33 du Code pénal** : "Le fait de harceler autrui dans le but d'obtenir des faveurs de

Copyright © 2025 Légavox.fr - Tous droits réservés

nature sexuelle est puni d'un an d'emprisonnement et de 15000 euros d'amende".

*2°- Les peines complémentaires*: **affichage** du jugement aux frais de la personne condamnée dans les conditions prévues à l'article 131-35 du code pénal et **insertion**, intégrale ou par extraits, dans les journaux qu'elle désigne.

Ces frais ne peuvent excéder le montant maximum de l'amende encourue.

**B) Les peines civiles: les dommages et intérêts**

Ils ont pour but de réparer le préjudice de la victime.

Cela suppose que la victime s'est constituée partie civile dans le cadre du procès pénal.

**C) Les sanctions au sein de l'entreprise et le rôle de l'employeur,lorsque le harcèlement a été commis dans le cadre du travail**

*1°- Une sanction disciplinaire*

**Article L 1153-6 du code du travail.**

*Tout salarié ayant procédé à des agissements de harcèlement sexuel est passible d'une sanction disciplinaire.*

**Soc, 5 mars 2002,** les faits de harcèlement sexuel commis par le supérieur hiérarchique sont nécessairement constitutifs d'une faute civile grave, voir d'une faute disciplinaire.

*2°- La prévention indispensable* au sein de l'entreprise

L'employeur devra l'organiser librement au sein de son entreprise et faire figurer les consignes afférentes au harcèlement sexuel dans le règlement intérieur et l'afficher sur le lieu de travail.

Les délégués du personnel disposent d'un droit d'alerte auprès de l'employeur.

Il appartiendra ensuite à ce dernier d'enquêter et de mettre fin à la situation dénoncée, sous peine d'être sanctionné par le conseil de prud'hommes compétent statuant en référé et/ou au fond.

Enfin, le comité d'hygiène ,de sécurité et des conditions de travail peut suggérer à l'employeur des mesures de prévention...

**En conclusion :**

Rappelons que des relations sexuelles obtenues par abus d'autorité pourraient être qualifiées de viol.

dans ce cas l'infraction serait alors qualifiée crime et deviendrait du ressort de la cour d'assises...

Demeurant à votre disposition pour toutes précisions

**Sabine HADDAD**

**Avocat au barreau de Paris**

Copyright © 2025 Légavox.fr - Tous droits réservés