



# HARCELEMENT SEXUEL - LES SANCTIONS

## (II)

publié le **27/09/2011**, vu **2800 fois**, Auteur : [Maître HADDAD Sabine](#)

**Après avoir analysé la définition et la prévention en matière de harcèlement sexuel, au sein de l'activité professionnelle et en dehors, je présenterai les sanctions du délit.**

Après avoir présenté la définition et la prévention en matière de harcèlement sexuel, dans [HARCELEMENT SEXUEL:DEFINITION ET PREVENTION \(I\)](#), je présenterai les sanctions pénales, civiles et disciplinaires.

### I- Les peines pénales du harcèlement sexuel

Il est envisagé par **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".*

Nous parlons d'un délit du ressort du tribunal correctionnel, qui pourra entraîner des poursuites sur plainte ou citation directe .

#### A) Les peines principales

**1 an de prison et 15.000 euros d'amende**

#### B) 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. (1382 code civil)

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

## **A) une sanction disciplinaire**

**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."*

**L'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 grave, susceptible d'entraîner une sanction prud'homale et disciplinaire.

## **B) 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.

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**