



Harcèlement sexuel : associations, soyez vigilantes ! (août 2012)

Invitation à se rencontrer hors du cadre du travail, questions indiscrettes et récurrentes sur la vie privée, cadeaux déplacés, gestes explicites... Telles peuvent être les goujateries imposées dans le monde du travail. Avec la publication de la loi sur le harcèlement sexuel, ces pratiques sont très sévèrement réprimées.

Mais pourquoi a-t-il fallu adopter une nouvelle loi en matière de harcèlement sexuel ? Parce que le Conseil constitutionnel a abrogé la précédente loi considérant que le délit de harcèlement sexuel mentionné à l'article 222-33 du code pénal ne donnait pas une définition précise des éléments constitutifs de ce délit. Il s'en est suivi un vide juridique considérable. En effet, depuis le 5 mai 2012, il n'était plus possible de porter plainte pour harcèlement sexuel. Ainsi, l'adoption de la loi dans l'urgence révèle la prise de conscience par la société de ce fléau.

Le harcèlement sexuel : des chiffres et des mesures

L'étroitesse de l'ancienne définition du harcèlement sexuel s'est traduite par de faibles condamnations pénales. A cela s'ajoutait la difficulté, voire le blocage pour les victimes de porter plainte et/ou d'obtenir la condamnation du harceleur.

Les statistiques. Chaque année, seules 1 000 à 1 300 affaires sont ouvertes devant les juridictions. Et lorsque ces procédures sont engagées, un très faible nombre d'entre elles aboutissent à une condamnation. Par exemple, entre 2005 et 2010, seules 66 condamnations en moyenne ont été prononcées par an.

La prévention et la formation. Le climat dans lequel les personnes subissant un harcèlement sont amenées à travailler s'avère être fortement insécurisant. De même, leurs conditions de travail sont dégradées et, le plus souvent, elles sont en arrêt de travail pour des raisons médicales. Ainsi, il est impératif de développer les dispositifs de prévention et de formation notamment des employeurs, des salariés, des médecins du travail et des inspecteurs du travail tel que décrits dans l'accord du 26 mars 2010 sur le harcèlement et la violence au travail (voir notre focus « Risques psychosociaux : les maux du travail » –Avril 2012).

Une loi au secours des victimes

L'objectif de la loi consiste à donner plus de précision à la définition du harcèlement sexuel dont elle aggrave les sanctions encourues. Elle contient également des dispositions destinées à prévenir le harcèlement sexuel ou moral. Points à retenir...

Définition. 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* ».

Ce n'est pas tout ! Le harcèlement peut également résulter du 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.



En outre, la loi contient également une disposition sanctionnant les discriminations en lien avec le harcèlement sexuel. Elle prévoit que toute distinction réalisée entre les personnes parce qu'elles ont subi ou refusé de subir des faits de harcèlement sexuel ou témoigné sur de tels faits, y compris si ces propos ou comportements n'ont pas été commis de façon répétée, constitue une discrimination.

Qui est concerné ? Outre les salariés, les candidats à un recrutement, à un stage ou à une période de formation, la loi indique que les personnes en formation ainsi que les stagiaires sont désormais concernés par les dispositions relatives au harcèlement sexuel et moral. Ainsi, ces personnes ne peuvent être sanctionnées, licenciées ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire :

- pour avoir subi ou refusé de subir des faits de harcèlement sexuel ou moral, même si les propos ou comportements n'ont pas été répétés ;
- pour avoir témoigné des faits de harcèlement sexuel ou moral ou pour les avoir relatés.

Sanctions du harcèlement sexuel. Les faits de harcèlement sexuel sont punis de **30 000 euros** et de **deux ans d'emprisonnement**. Les peines sont alourdies en cas de circonstances aggravantes : elles sont fixées à **trois ans d'emprisonnement** et **45 000 euros d'amende**. C'est le cas, par exemple, des faits de harcèlement sexuel commis sur un mineur de 15 ans ou sur une personne dont la particulière vulnérabilité résulte notamment de son âge ou de sa maladie.

Prévention. La loi regroupe des dispositions consistant à prévenir le harcèlement, moral et sexuel. Elle mobilise différents acteurs :

- **l'employeur.** Il est désormais dans l'obligation d'afficher les textes du code pénal concernant le harcèlement sexuel et moral sur les lieux de travail. Et, les textes concernant le harcèlement sexuel doivent également être affichés dans les locaux où se réalise l'embauche. L'employeur doit également planifier la prévention en y incluant notamment les facteurs ambiants tels que les risques liés au harcèlement moral et sexuel.
- **les services de santé au travail.** Ils ont pour mission de prévenir le harcèlement sexuel et moral.
- **les inspecteurs du travail.** Ils sont tenus de constater les délits de harcèlement, sexuel ou moral, réalisés dans le cadre des relations de travail, et prévus par les articles 222-33 et 222-33-2 du code pénal.
- **les délégués du personnel.** En présence de faits de harcèlement moral ou sexuel, ils peuvent utiliser leur droit d'alerte.

L'action civile des associations

Toute association régulièrement déclarée depuis au moins cinq ans à la date des faits, se proposant, par ses statuts, de combattre les discriminations fondées sur le sexe ou sur les mœurs ou sur l'orientation ou l'identité sexuelle, peut exercer les droits reconnus à la partie civile en ce qui concerne les discriminations lorsqu'elles sont également commises à la suite d'un harcèlement sexuel. Leur champ d'intervention est donc étendu.

Source : Code de procédure pénale, article 2-6, modifié.

Sources

[Loi n° 2012-954 du 6 août 2012, JO du 7](#)
[Conseil constitutionnel, décision n° 2012-240 QPC du 4 mai 2012](#)
[Accord du 26 mars 2010 sur le harcèlement et la violence au travail](#)

Pour aller plus loin

[Assemblée nationale, Pascale CROZON, Rapport relatif au harcèlement sexuel, 18 juillet 2012, n° 86](#)
[Sénat, groupe de travail sur le harcèlement sexuel, Rapport d'information, n° 596, 15 juin 2012](#)
[Chancellerie, Circulaire CRIM n°2012-15/E8 du 7 août 2012](#)

Juris pour le Crédit Mutuel

associ@thèque
Partenaire de votre engagement