



## Le harcèlement sexuel

publié le : **19.11.14** – mise à jour : **10.08.16**



**Fiches pratiques du droit du travail | Harcèlement/discriminations | Santé au travail**

Le harcèlement sexuel est un délit pénal, sanctionné d'une peine de 2 ans d'emprisonnement et de 30 000 euros d'amende majorée en cas de circonstances aggravantes, par exemple, si les faits sont commis par une personne qui abuse de l'autorité que lui confèrent ses fonctions. S'il est commis par un salarié, celui-ci sera, en outre, passible d'une sanction disciplinaire prise par l'employeur.

Dans le cadre des relations de travail, le harcèlement sexuel peut prendre des formes diverses : chantage à l'embauche ou à la promotion, menaces de représailles en cas de refus de céder à des avances sexuelles, etc. L'auteur du harcèlement peut être l'employeur, mais également un collègue de la victime, un consultant chargé du recrutement, un client de l'entreprise, etc.

Victime ou agresseur, les deux sexes sont concernés.

### A SAVOIR

Il appartient à l'employeur de prendre toutes dispositions nécessaires en vue de prévenir les faits de harcèlement sexuel, d'y mettre un terme et de les sanctionner.

Dans les lieux de travail ainsi que dans les locaux ou à la porte des locaux où se fait l'embauche, les personnes mentionnées à l'article L. 1153-2 du code du travail (salarié, personne en formation ou en stage, candidat à un recrutement, à un stage ou à une formation en entreprise) sont informées par tout moyen du texte de l'article 222-33 du code pénal définissant et sanctionnant le harcèlement sexuel.

Comment est défini le harcèlement sexuel ?

Le harcèlement sexuel est défini par 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. [...] »

Cette définition est reprise, dans des termes similaires, par l'article L. 1153-1 du code du travail, aux termes duquel :

*« Aucun salarié ne doit subir des faits :*

1. *Soit de harcèlement sexuel, constitué par des propos ou comportements à connotation sexuelle répétés 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. »*

On trouvera, dans la circulaire du 7 août 2012 citée en référence, des précisions sur la définition du délit de harcèlement sexuel et des exemples de situations susceptibles de constituer ce délit (ex. : une personne qui impose à plusieurs reprises des propos ou a des gestes sexistes, homophobes, ou obscènes, une personne qui importune quotidiennement son collègue de travail en lui adressant des messages ou objets à connotation sexuelle malgré sa demande de cesser ou encore, pour illustrer les situations où un acte unique suffit pour caractériser le délit, un employeur qui exige une relation sexuelle en échange d'une embauche).

Les dispositions présentées ici sont celles issues de la loi du 6 août 2012 citée en référence, publiée au Journal officiel du 7 août 2012 et entrée en vigueur le 8 août 2012. Cette loi a eu pour objectif principal de rétablir dans le code pénal l'incrimination de harcèlement sexuel prévue par l'article 222-33 de ce code, qui avait été abrogée par le Conseil constitutionnel dans sa décision n° 2012-240 QPC du 4 mai 2012 en raison de l'imprécision de sa rédaction, et de tirer toutes les conséquences législatives de ce rétablissement.

Comme le précise la circulaire du ministère de la Justice citée en référence, ces dispositions « ne peuvent [...] s'appliquer de façon rétroactive à des faits commis avant l'entrée en vigueur de la nouvelle loi. Elles ne peuvent donc s'appliquer qu'à des faits de harcèlement ou de discriminations faisant suite à des harcèlements commis à compter du 8 août 2012, jour suivant la publication de la loi au Journal Officiel. Il convient toutefois d'observer que, s'agissant du délit de harcèlement prévu par le I de l'article 222-33 » du code pénal (voir ci-dessus) « et qui exige des actes répétés, il suffit, conformément à la jurisprudence traditionnelle relative aux délits d'habitude, qu'un des actes exigés par la loi ait été commis à partir du 8 août pour que l'infraction soit caractérisée. Par ailleurs, s'agissant des délits de discrimination en raison de faits de harcèlement sexuel, l'élément constitutif de l'infraction consiste dans le comportement discriminatoire, tel le refus d'embauche ou le licenciement, et non dans les actes de harcèlement eux-mêmes qui, pour ces délits, s'analysent en des éléments préalables de l'infraction. Les nouvelles dispositions sont ainsi applicables à des discriminations commises à partir du 8 août, même si elles étaient motivées par des harcèlements commis avant cette date. »

La circulaire du 7 août 2012, à laquelle on se reportera, fait également le point sur la situation des personnes victimes de faits commis avant l'entrée en vigueur de la nouvelle loi, notamment sur les dispositions de droit transitoire permettant aux juridictions correctionnelles déjà saisies d'allouer des dommages et intérêts sur le fondement du code civil.

Quelle est l'étendue de la protection des victimes et des témoins du harcèlement sexuel dans le cadre de la relation de travail ?

Les dispositions du code du travail organisent la protection des victimes de faits de harcèlement sexuel, des personnes ayant fait l'objet de discriminations à la suite de tels faits, et de celles qui ont témoigné de ces faits ou les ont relatés.

Ainsi :

- ▶ aucun salarié, aucune personne en formation ou en stage, aucun candidat à un recrutement, à un stage ou à une formation en entreprise ne peut être sanctionné, licencié ou faire 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 pour avoir subi ou refusé de subir des faits de harcèlement sexuel tels que définis par le code du travail (voir ci-dessus), y compris si les propos ou comportements n'ont pas été répétés ;
- ▶ aucun salarié, aucune personne en formation ou en stage ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire pour avoir témoigné de faits de harcèlement sexuel ou pour les avoir relatés. Toute disposition ou tout acte contraire à ces principes est nul : ainsi en

serait-il, par exemple, du licenciement d'un(e) salarié(e) ayant refusé de subir des faits de harcèlement sexuel, ou de la sanction disciplinaire prise à l'encontre d'un(e) salarié(e) au motif qu'il aurait témoigné de tels faits. S'il s'agit d'un licenciement, et que le salarié ne demande pas la poursuite de son contrat de travail ou que sa réintégration est impossible, le juge lui octroie une indemnité, à la charge de l'employeur, qui ne peut être inférieure aux salaires des six derniers mois. Cette indemnité est due quelle que soit l'ancienneté du salarié, sans préjudice du paiement du salaire, lorsqu'il est dû, qui aurait été perçu par le salarié pendant la période couverte par la nullité et, le cas échéant, de l'indemnité légale de licenciement. Cette disposition est issue de la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 citée en référence, en vigueur à compter du 10 août 2016.

Sur l'étendue de la protection des victimes et témoins de harcèlement sexuel, l'interdiction des discriminations à leur égard et les sanctions applicables, on peut se reporter aux précisions figurant ci-dessous et dans la Circulaire DGT n° 2012-14 du 12 novembre 2012.

Quelles sanctions à l'encontre de l'auteur de harcèlement sexuel ?

Toute personne qui commet des faits de harcèlement sexuel tel que défini aux I et au II de l'article 222-33 du code pénal (voir ci-dessus) encourt les peines prévues par ce même article, soit deux ans d'emprisonnement et 30 000 € d'amende. Ces peines sont portées à trois ans d'emprisonnement et 45 000 € d'amende en présence de circonstances aggravantes, c'est-à-dire 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.

La plainte peut être déposée auprès du procureur de la République, du commissariat de police, de la gendarmerie ou du doyen des juges d'instruction du tribunal de grande instance.

Les agents de contrôle de l'inspection du travail sont, notamment, chargés de veiller à l'application des dispositions du code du travail et des autres dispositions légales relatives au régime du travail. Ils sont chargés, concurremment avec les officiers et agents de police judiciaire, de constater les infractions à ces dispositions. Ils constatent également les infractions visées à l'article L. 8112-2 du code du travail, dont notamment 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 et les infractions commises en matière de discriminations prévues au 3° et au 6° de l'article 225-2 du même code.

Les personnes physiques reconnues coupables de harcèlement sexuel encourtent également les peines complémentaires prévues par l'article 222-44 (interdiction de porter une arme, suspension et annulation du permis de conduire, confiscation du véhicule ou des armes ou d'un animal), l'article 222-45 (interdiction des droits civiques, civils et de famille, interdiction d'exercer une fonction publique ou une activité en lien avec des mineurs, obligation d'accomplir un stage de citoyenneté ou de responsabilité parentale) et l'article 222-50-1 du code pénal (affichage et diffusion de la décision).

Si les faits de harcèlement sexuel ont été commis par un salarié, ce dernier est également passible d'une sanction disciplinaire prononcée par l'employeur. Selon la Cour de cassation (arrêt de la Chambre sociale du 5 mars 2002), les faits de harcèlement sexuel commis par un salarié supérieur hiérarchique de la victime sont nécessairement constitutifs d'une faute grave.

## Quelles sanctions en cas de discriminations faisant suite à du harcèlement sexuel ?

Les faits de discriminations commis à la suite d'un harcèlement sexuel (par exemple, la mutation d'un salarié parce qu'il a refusé les avances de son employeur) sont punis, par le code du travail (art. L. 1155-2) d'un an d'emprisonnement et d'une amende de 3 750 € (les peines sont les mêmes en cas de discrimination commise à la suite d'un harcèlement moral).

Ces faits de discriminations peuvent concerner à la fois les personnes qui ont été elles-mêmes les victimes de harcèlement sexuel, qu'elles aient subi ou refusé de subir ces faits, et les personnes qui, sans être les victimes de harcèlement, ont témoigné sur ces faits ou les ont relatés.

Toutefois, lorsque la discrimination liée au harcèlement sexuel est couverte à la fois par le code du travail et par les dispositions de l'article 225-2 du code pénal, ce sont les sanctions, plus élevées, prévues par le code pénal qui seront applicables, soit 3 ans d'emprisonnement et 45 000 euros d'amende. Tel sera le cas lorsque la discrimination consiste :

- ▶ à refuser d'embaucher, à sanctionner ou à licencier une personne ;
- ▶ à subordonner une offre d'emploi, une demande de stage ou période de formation en entreprise à une condition fondée sur l'un des éléments visés à l'article 225-1 (discriminations générales) du code pénal ou prévue à l'article 225-1-1 (discrimination liée au harcèlement sexuel) du même code

*Dans les autres cas où la discrimination relève des dispositions du seul code du travail, ce sont les sanctions prévues par ce code qui sont applicables. Il s'agit des discriminations mentionnées à l'article L. 1153-2 du code du travail et qui ne figurent pas dans la liste mentionnée à l'article 225-2 du code pénal, soit les mesures discriminatoires, directes ou indirectes, en matière de rémunération, de formation, de reclassement, d'affectation, de qualification, de classification, de promotion professionnelle, de mutation ou de renouvellement de contrat" (Circ. DGT du 12 novembre 2012 citée en référence).*

En cas de condamnation pour des faits de harcèlement sexuel ou de discrimination liée au harcèlement sexuel, la juridiction peut également prononcer les peines complémentaires prévues par la législation, comme, par exemple, l'affichage du jugement aux frais de la personne condamnée dans les conditions prévues à l'article 131-35 du code pénal et son insertion, intégrale ou par extraits, dans les journaux qu'elle désigne.

## Qui organise la prévention en matière de harcèlement sexuel ?

L'employeur doit prendre toutes les dispositions nécessaires en vue de prévenir les faits de harcèlement sexuel dans son entreprise ainsi que les agissements sexistes, d'y mettre un terme et de les sanctionner. Dans le cadre de sa démarche d'évaluation et de prévention des risques, l'employeur peut prendre toutes mesures de diffusion, présentation, sensibilisation visant à l'information effective des travailleurs sur la législation en vigueur en matière de harcèlement. Il peut également mettre en œuvre des actions de formation visant à améliorer la connaissance, la prévention et l'identification des phénomènes de harcèlement

- ▶ L'employeur peut être saisi de faits de harcèlement sexuel par les délégués du personnel ; il doit alors, sans délai, procéder à une enquête avec le délégué et prendre les dispositions nécessaires pour remédier à cette situation (pour plus de précisions, on se reportera à la fiche consacrée aux délégués du personnel.
- ▶ Le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail peut proposer à l'employeur des actions de prévention du harcèlement sexuel (et du harcèlement moral). Le refus de l'employeur est motivé.

- ▶ L'agissement sexiste est défini comme « tout agissement lié au sexe d'une personne, ayant pour objet ou pour effet de porter atteinte à sa dignité ou de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant. »

Dans les entreprises et les établissements employant au moins 20 salariés, dans lesquels un règlement intérieur doit être établi, ce dernier doit rappeler les dispositions relatives au harcèlement

sexuel (et moral) et aux agissements sexistes prévues par le code du travail.

Dans les lieux de travail ainsi que dans les locaux ou à la porte des locaux où se fait l'embauche, les personnes mentionnées à l'article L. 1153-2 du code du travail (salarié, personne en formation ou en stage, candidat à un recrutement, à un stage ou à une formation en entreprise) sont informées par tout moyen du texte de l'article 222-33 du code pénal définissant et sanctionnant le harcèlement sexuel.

Victime ou témoin de harcèlement sexuel, quel recours ?

### La victime

Lors que survient un litige relatif à l'application des articles L. 1153-1 à L. 1153-4 du code du travail prohibant et réprimant le harcèlement sexuel et les faits de discriminations commis à la suite d'un tel harcèlement, le candidat à un emploi, à un stage ou à une formation en entreprise ou le salarié présente des éléments de fait laissant supposer l'existence d'un harcèlement. Au vu de ces éléments, il incombe à la partie défenderesse de prouver que ces agissements ne sont pas constitutifs d'un tel harcèlement et que sa décision est justifiée par des éléments objectifs étrangers à tout harcèlement.

Le juge forme sa conviction après avoir ordonné, en cas de besoin, toutes les mesures d'instruction qu'il estime utiles (article L. 1154-1 du code du travail).

### Les autres acteurs

Les salariés victimes ou témoins de harcèlement sexuel peuvent demander conseil aux agents de contrôle de l'inspection du travail (ces derniers peuvent également constater le délit de harcèlement sexuel prévu par l'article 222-33 du code pénal), au médecin du travail, aux représentants du personnel dans l'entreprise, à une organisation syndicale ou à une association dont l'objet est, notamment, de combattre le harcèlement sexuel ou les discriminations fondées sur le sexe, sur les mœurs ou sur l'orientation ou l'identité sexuelle.

Une organisation syndicale représentative dans l'entreprise, avec l'accord écrit du salarié, peut engager à sa place une action devant le conseil de prud'hommes et se porter partie civile devant le juge pénal.

Les associations mentionnées ci-dessus, régulièrement déclarées depuis au moins cinq ans à la date des faits, peuvent également exercer les droits reconnus à la partie civile, dans les conditions et limites fixées par les articles 2-2 et 2-6 du code de procédure pénale.

(1) Les coordonnées de ces associations sont disponibles auprès des déléguées régionales et des chargées de mission départementales aux droits des femmes

Dans cet article

Comment est défini le harcèlement sexuel ?

Quelle est l'étendue de la protection des victimes et des témoins du harcèlement sexuel dans le cadre de la relation de travail ?

Quelles sanctions à l'encontre de l'auteur de harcèlement sexuel ?

Quelles sanctions en cas de discriminations faisant suite à du harcèlement sexuel ?

Qui organise la prévention en matière de harcèlement sexuel ?

Victime ou témoin de harcèlement sexuel, quel recours ?

## Textes de référence

- ▶ Articles L. 1153-1 à L. 1153-6, L. 1154-1, L. 1154-2, L. 1155-1 à L. 1155-2, L. 2313-2 et L. 8112-2 du Code du travail
- ▶ Article 222-33 du Code pénal (définition et sanctions pénales)
- ▶ Articles 2-2 et 2-6 du code de procédure pénale
- ▶ Loi n° 2012-954 du 6 août 2012 relative au harcèlement sexuel (JO du 7 août)
- ▶ Circulaire du ministère de la Justice n° 2012 -15 du 7 août 2008 présentant les dispositions de droit pénal et de procédure pénale de la loi n° 2012-954 du 6 août 2012 relative au harcèlement sexuel.
- ▶ Circulaire DGT n° 2012/14 du 12 novembre 2012 relative au harcèlement et à l'application de la loi n° 2012-954 du 6 août 2012 relative au harcèlement sexuel.
- ▶ Loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 (JO du 9)