

La loi n° 2012-954 du 6 août 2012 relative au harcèlement sexuel a fait l'objet d'une circulaire d'application qui apporte des précisions sur la définition même du harcèlement mais aussi sur les sanctions applicables.

DEFINITION

Des deux types de harcèlement sexuel sont définis :

- celui qui repose sur la répétition d'actes de harcèlement,

"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."

- celui qui résulte de la commission d'un seul acte.

"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."

LES ELEMENTS CONSTITUTIFS DU DELIT

Actes répétés

- Le **non consentement**. L'absence de consentement, dès lors qu'elle n'est pas équivoque, pourra résulter du contexte dans lequel les faits ont été commis. Par exemple, dans les relations de travail, un silence permanent face aux agissements, une demande d'intervention adressée à des collègues ou à un supérieur hiérarchique sera un indice.
- La **répétition des actes**. Cela suppose que les actes incriminés aient été commis au moins à deux reprises sans qu'il soit nécessaire qu'un délai minimum sépare les deux actes, ces actes pouvant être répétés dans un très court laps de temps.
- La **connotation sexuelle**. Pour être qualifiés de faits de harcèlement sexuel, il suffit que ces actes aient une connotation sexuelle sans qu'il soit nécessaire qu'ils présentent un caractère explicitement et directement sexuel.
- L'**atteinte à la dignité**. Ces actes doivent porter atteinte à la dignité de la victime ou créer une situation intimidante, hostile ou offensante. Deux hypothèses peuvent se présenter :
 - les propos ou comportements sont ouvertement sexistes, grivois, obscènes (paroles ou écrits répétés constituant des provocations, injures ou diffamations, même non publiques, commises en raison du sexe ou de l'orientation ou de l'identité sexuelle de la victime),
 - les actes ont pour conséquence de rendre insupportables les conditions de vie, de travail (par exemple, une personne qui importune quotidiennement son ou sa collègue, en lui adressant sans cesse à cette fin des messages ou des objets à connotation sexuelle, alors que ce dernier ou cette dernière lui a demandé de cesser ce comportement).

Acte unique

Lorsque le harcèlement résulte d'un **acte unique**, il prend alors la figure d'un "**chantage sexuel**" et se traduit par des pressions graves, par exemple pour l'obtention d'une augmentation, d'un emploi à l'occasion d'un entretien d'embauche. Les pressions exercées ont pour but réel ou apparent d'obtenir des faveurs de nature sexuelle au profit de l'auteur des faits ou d'un tiers.

LES SANCTIONS

Les faits de harcèlement sexuel ou assimilés sont punis de 2 ans d'emprisonnement et de 30 000 € d'amende.

Ces peines sont portées à trois ans d'emprisonnement et 45 000 € d'amende en cas de circonstances aggravantes.

L'article 6ter de la loi 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires prévoit la possibilité de sanction disciplinaire pour tout agent ayant procédé ou enjoint de procéder aux faits de harcèlement sexuel.

LES CIRCONSTANCES AGGRAVANTES AU TRAVAIL

Des circonstances aggravantes sont prévues lorsque les faits sont commis :

- par une personne qui abuse de l'autorité que lui confèrent ses fonctions,
- sur un mineur de 15 ans,
- 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,
- 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,
- par plusieurs personnes agissant en qualité d'auteur ou de complice.

LES SANCTIONS POUR LES ACTES DE DISCRIMINATION

Les discriminations qui résultent de faits de harcèlement peuvent être sanctionnées en tant que telles. Le code du travail et le code pénal protègent autant le salarié victime de harcèlement et discriminé suite à cela que celui qui témoigne de tels faits. Dans les relations de travail, la discrimination peut se traduire par un refus d'embauche ou de stage, une sanction, voire un licenciement. Dans ce cas, il n'est pas nécessaire que la discrimination soit répétée.

Dans les cas les plus graves de discrimination, refus d'embauche, sanction ou licenciement, les articles 225-1-1 et 225-2 du code pénal s'appliqueront (3 ans d'emprisonnement et 45 000 d'amende). Les dispositions du code du travail (un an d'emprisonnement et 3 750 € d'amende)" ne s'appliqueront que dans les autres cas, par exemple en cas de mutation ou de refus de promotion intervenant à la suite d'un harcèlement sexuel".

ROLE DES DIFFERENTS ACTEURS COMPETENTS

L'employeur a une obligation de prévention des situations de harcèlement et d'affichage (notamment des articles 222-33 et 222-33-2 du code pénal).

Le Service de Santé au travail a un rôle de conseil sur ce sujet.

Les représentants du personnel ont un droit d'alerte sur des faits.

De même, les associations agissant dans la lutte contre le harcèlement sexuel et les discriminations liées à des faits de harcèlement sexuel ou moral peuvent agir à la place des victimes.

A NOTER

La circulaire précise que ces nouvelles dispositions ne sont pas rétroactives et ne peuvent donc s'appliquer à des faits commis avant l'entrée en vigueur de la loi. Elles ne couvrent que les faits de harcèlement ou de discrimination commis à compter du 8 août 2012.

POUR EN SAVOIR PLUS

Références réglementaires :

- Loi n°2012-954 du 6 août 2012 relative au harcèlement sexuel
- Circulaire n° CRIM 2012-15/E8 du Ministère de la Justice du 7 août 2012

Tableau présentant de façon synthétique les nouvelles dispositions sur le harcèlement sexuel

Harcèlement sexuel (art. 222-33 du code pénal)		Exemples	Peines encourues	
Actes répétés	Comportement à connotation sexuelle imposés à la personne - qui portent atteinte à sa dignité en raison de leur caractère dégradant ou humiliant - ou qui créent à son encontre une situation intimidante, hostile ou offensante	Personne qui impose à plusieurs reprises des propos ou a des gestes sexistes, homophobes, ou obscènes Personne qui importune quotidiennement son collègue de travail en lui adressant des messages ou objets à connotation sexuelle malgré sa demande de cesser.	2 ans d'emprisonnement 30 000 euros d'amende	3 ans d'emprisonnement 45 000 euros d'amende si commis - par une personne qui abuse de l'autorité de lui confère ses fonctions - sur un mineur de 15 ans - sur une personne vulnérable (car âgée, malade, handicapée, enceinte..) - sur une personne en situation de précarité économique ou sociale - par plusieurs personnes
Acte unique (<i>assimilé au harcèlement sexuel</i>)	Pression grave, dans le but réel ou apparent d'obtenir un acte de nature sexuelle,	Propriétaire d'un logement, examinateur d'un concours ou employeur qui exigent une relation sexuelle en échange de la signature d'un contrat de bail, de la réussite d'un examen ou d'une embauche.		

Discrimination suite à harcèlement sexuel (à l'encontre d'une personne qui a subi ou refusé de subir un harcèlement, ou qui a témoigné sur ces faits)		Exemples	Peines encourues	
Code pénal (art. 225-1-1, 225-2, 432-7)	Refus de bien ou de service, refus d'embauche ou licenciement, refus d'accorder un droit...	Refus de laisser entrer dans une boîte de nuit une jeune fille qui n'a pas accepté une proposition de nature sexuelle ; licenciement d'une personne qui s'est opposée aux pressions sexuelles de son chef de service ; refus d'une aide sociale par un agent public parce qu'une personne n'a pas accepté de subir un harcèlement	3 ans d'emprisonnement 45 000 euros d'amende	5 ans d'emprisonnement 75 000 euros d'amende si commis par un agent public ou dans un lieu accueillant du public
Code du travail (art. L 1153-2, L 1153-3, L1155-2)	Discrimination en matière de rémunération, de formation, de reclassement, d'affectation, de qualification, de classification, de promotion professionnelle, de mutation ou de renouvellement de contrat...	Mutation d'un employé dans un service non qualifié parce qu'il a refusé les avances de son employeur Promotion accordée à une salariée parce qu'elle a accepté une relation sexuelle avec son chef de service.	1 an d'emprisonnement 3 750 euros d'amende	