



## HARCELEMENT SEXUEL : QUATRIEME PROPOSITION DE LOI DE L'AVFT

Tendant à compléter le Code pénal  
Tendant à modifier le Code du travail  
Tendant à modifier le Code de procédure pénale  
Tendant à modifier la loi n°83-634 du 13 juillet 1983 *portant droits et obligations des fonctionnaires*

L'AVFT,

Vu la Convention pour l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes dite « Convention CEDAW » de 1979, ratifiée par la France en 1983,  
Vu la Déclaration sur l'élimination de la violence à l'égard des femmes du 20 déc. 1993, adoptée par l'Assemblée Générale des Nations-Unies,  
Vu la Déclaration et le Programme d'action de Beijing,  
Vu la directive 2002/73/CE du Parlement européen et du Conseil du 23 septembre 2002.  
Considérant que les violences à l'encontre des femmes traduisent et perpétuent l'inégalité entre les femmes et les hommes,  
Considérant qu'elles sont, de ce fait, un obstacle fondamental à l'égal accès des femmes et des hommes aux pouvoirs politique, économique et social,  
Demande à l'Etat Français et aux Parlementaires -conformément aux engagements qu'ils ont pris en signant les textes précités- de prendre toutes les mesures notamment législatives de nature à prévenir et à réprimer les violences contre les femmes.

### EXPOSE DES MOTIFS

Considérant l'abrogation du délit de harcèlement sexuel par le Conseil Constitutionnel le 4 mai 2012, alors même que l'AVFT réclamait une nouvelle définition dudit délit depuis le vote de la loi en 1992,  
Considérant l'identité de la définition du harcèlement sexuel dans le Code du travail et dans la loi du 13 juillet 1983 *portant droits et obligations des fonctionnaires* avec le texte abrogé,  
Considérant l'ampleur du harcèlement sexuel, la gravité de ses effets, les préjudices consécutifs en termes de santé mentale et physique, de déstabilisation dans le cadre notamment de l'emploi,  
Considérant que toute personne a le droit absolu au respect de son intégrité physique et psychique,  
Considérant que la directive 2002/73/CE du Parlement européen et du Conseil du 23 septembre 2002 aurait dû être transposée en droit interne avant le 5 octobre 2005,  
Considérant que l'article 1 de la loi du 27 mai 2008 *portant diverses mesures d'adaptation au droit communautaire dans le domaine de la lutte contre les discriminations*, qui n'a pas remplacé le corpus juridique existant, ne répond pas à l'exigence communautaire,

Il est urgent qu'un nouveau délit de harcèlement sexuel soit adopté et que les dispositions du Code du travail, du Code de procédure pénale et de la loi du 13 juillet 1983 *portant droits et obligations des fonctionnaires* soient adaptées.

## I/ Code pénal

### Article 222-33 du Code pénal :

**« Constitue un harcèlement sexuel tout propos, acte ou comportement non désiré, verbal ou non verbal, à connotation sexuelle, ayant pour objet ou pour effet de porter atteinte aux droits et à la dignité d'une personne ou de créer un environnement intimidant, hostile, humiliant ou offensant. Le harcèlement sexuel est puni de trois d'emprisonnement et de 45 000 euros d'amende ».**

#### Commentaire

- Cette définition s'appuie très largement sur la définition communautaire du harcèlement sexuel (article 2 de la directive européenne 2002/73/CE du 23 septembre 2002).
- La formulation « **tout** propos, acte ou comportement » permet que le harcèlement sexuel puisse être sanctionné pour un acte unique, comme lors d'un harcèlement sexuel lors d'un entretien d'embauche. En outre, un unique fait de harcèlement sexuel (comme, conditionner, une seule fois, un poste, une promotion, peut déjà avoir pour objet ou pour effet de porter atteinte aux droits et à la dignité d'une personne, ou de créer un environnement intimidant, hostile, humiliant ou offensant).
- Prévoir l'atteinte aux droits est absolument nécessaire, car ce sont bien les droits (au travail, au logement, dans le cas d'un chantage sexuel par un bailleur) qui sont impactés. C'est également le choix retenu par le législateur en matière de harcèlement moral.
- Dans 20% des « dossiers » dans lesquels l'AVFT intervient, la personne mise en cause est un collègue de même niveau hiérarchique, qui peut parfois tirer avantage de son âge, son ancienneté, de liens particuliers avec l'employeur qui lui garantissent une protection. L'abus d'autorité ne doit donc en aucun cas être un élément constitutif de l'infraction, sauf à garantir une immunité légale pour les collègues harceleurs sexuels. En outre, le délit de harcèlement moral ne comporte pas d'élément constitutif d'abus d'autorité, et la chambre criminelle de la Cour de cassation a admis qu'il pouvait être le fait d'un subordonné (Cass. crim., 6 dec 2011, n°10-82266). Rien ne justifie qu'il n'en soit pas de même pour le délit de harcèlement sexuel. Enfin, introduire l'abus d'autorité dans les éléments constitutifs de l'infraction reviendrait à priver les victimes de harcèlement sexuel commis dans d'autres sphères que le travail de recours à la loi.
- Enfin, les peines inscrites dans le Code pénal sont le reflet de la hiérarchie des valeurs qu'une société protège. Nous proposons donc le triplement de la peine, pour la porter au même niveau que celle prévue pour le vol le plus simple.

**Créer un article qui dispose : « L'infraction définie à l'article 222-33 est punie de 5 ans d'emprisonnement et de 75 000 euros d'amende » :**

- lorsque la personne exerçant le harcèlement est en position de pouvoir par rapport à la personne harcelée
- lorsque qu'elle est commise par plusieurs personnes agissant en qualité d'auteur ou de complice
- lorsqu'elle est commise sous la menace d'une arme ou d'un animal
- lorsque l'auteur ou les auteurs profitent de l'état de vulnérabilité notamment économique ou de sa déficience physique ou psychique.

### **Réforme de l'article 222-33-1 du Code pénal**

Rédaction actuelle : « Les personnes morales déclarées responsables pénalement, dans les conditions prévues par l'article 121-2, des infractions définies aux articles 222-22 à 222-31 encourent, outre l'amende suivant les modalités prévues par l'article 131-38, les peines prévues par l'article 131-39 ».

Proposition de réforme : « Les personnes morales déclarées responsables pénalement, dans les conditions prévues par l'article 121-2, des infractions définies aux articles 222-22 à **222-33** encourent, outre l'amende suivant les modalités prévues par l'article 131-38, les peines prévues par l'article 131-39 ».

#### **Commentaire**

Contrairement au délit d'agression sexuelle, la responsabilité pénale de la personne morale, en l'occurrence l'employeur, en cas de harcèlement sexuel, a été écartée du champ d'application de l'article 222-33-1 du Code pénal, sans que cela ne soit nullement justifié.

## II/ Dans le Code de procédure pénale

### Article 2-6 du Code de procédure pénale

Rédaction actuelle : « 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, peut exercer les droits reconnus à la partie civile en ce qui concerne les discriminations réprimées par les articles 225-2 et 432-7 du code pénal, lorsqu'elles sont commises en raison du sexe, de la situation de famille ou des mœurs de la victime, et par l'article L. 123-1 du code du travail (...).

Nouvelle rédaction : « 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, peut exercer les droits reconnus à la partie civile pour ce qui concerne les discriminations réprimées par les articles 225-2 et 432-7 du code pénal, lorsqu'elles sont commises en raison du sexe, de la situation de famille ou des mœurs de la victime, **et pour ce qui concerne l'article L.1155-2 du Code du travail. Les organisations syndicales représentatives dans l'entreprise peuvent exercer les droits reconnus à la partie civile pour ce qui concerne l'article L.1155-2 du Code du travail.**

#### Commentaire

La loi de « modernisation sociale » du 17 janvier 2002 a supprimé sans discussion – l'AVFT a par la suite été informée qu'il s'agissait d'une « erreur matérielle » - le fondement légal de la constitution de partie civile des associations en cas de discrimination de la part d'un employeur suite à un harcèlement sexuel dans son entreprise. Dans la nouvelle rédaction, « l'erreur » est réparée.

Les échanges de l'AVFT avec les syndicats ont fait apparaître que ceux-ci souhaitaient que le droit permette leur constitution de partie civile auprès des victimes de harcèlement sexuel au travail. L'AVFT considère que ce droit serait en effet de nature à ce que les organisations syndicales s'impliquent davantage aux côtés des victimes.

L'article 2-6 CPP fait encore référence, quatre ans après la recodification du Code du travail, à l'article L123-1 du Code du travail, abrogé. Il est donc temps de prendre en compte cette recodification.

En outre, il serait grand temps que le législateur substitue le terme de « mœurs » à un autre, moins problématique idéologiquement et faisant clairement référence à des discriminations prohibées.

## Article 2-2 du Code de procédure pénale

Rédaction actuelle : « Toute association régulièrement déclarée depuis au moins cinq ans à la date des faits, dont l'objet statutaire comporte la lutte contre les violences sexuelles ou les violences exercées par un membre de la famille, peut exercer les droits reconnus à la partie civile en ce qui concerne « les atteintes volontaires à la vie et à l'intégrité de la personne, les agressions et autres atteintes sexuelles, l'enlèvement et la séquestration, et la violation de domicile, réprimés par les articles 221-1 à 221-4, 222-1 à 222-18, 222-23 à 222-33, 224-1 à 224-5, 226-4, 227-25, 227-26, 227-27 et 432-8 du Code pénal. Toutefois, l'association ne sera recevable dans son action que si elle justifie avoir reçu l'accord de la victime ou, si celle-ci est mineure, celui du titulaire de l'autorité parentale ou du représentant légal ».

Nouvelle rédaction : « Toute association régulièrement déclarée depuis au moins cinq ans à la date des faits, dont l'objet statutaire comporte la lutte contre les violences sexuelles ou les violences exercées par un membre de la famille, peut exercer les droits reconnus à la partie civile en ce qui concerne « les atteintes volontaires à la vie et à l'intégrité de la personne, les agressions et autres atteintes sexuelles, l'enlèvement et la séquestration, et la violation de domicile, réprimés par les articles 221-1 à 221-4, 222-1 à 222-18, 222-23 à 222-33-1, 224-1 à 224-5, 226-4, 227-25, 227-26, 227-27 et 432-8 du Code pénal. Toutefois, l'association ne sera recevable dans son action que si elle justifie avoir reçu l'accord de la victime ou, si celle-ci est mineure, celui du titulaire de l'autorité parentale ou du représentant légal. **Les organisations syndicales représentatives dans l'entreprise peuvent exercer les droits reconnus à la partie civile pour les infractions réprimées par les articles 222-33 à 222-33-2** ».

### Commentaire

Pour garantir l'effectivité des dispositions de l'article 222-33-1, engageant la responsabilité des personnes morales, la constitution de partie civile des associations et des syndicats sur ce fondement doit être prévue.

## Article 706-3 du Code de procédure pénale

Rédaction actuelle : « Toute personne ayant subi un préjudice résultant de faits volontaires ou non qui présentent le caractère matériel d'une infraction peut obtenir la réparation intégrale des dommages qui résultent des atteintes à la personne, lorsque sont réunies les conditions suivantes : (...)

2° Ces faits : (...)

- soit sont prévus et réprimés par les articles 222-22 à 222-30, 225-4-1 à 225-4-5 et 227-25 à 227-27 du code pénal ; (...)

Nouvelle rédaction : « Toute personne ayant subi un préjudice résultant de faits volontaires ou non qui présentent le caractère matériel d'une infraction peut obtenir la réparation

intégrale des dommages qui résultent des atteintes à la personne, lorsque sont réunies les conditions suivantes : (...)

2° Ces faits : (...)

- soit sont prévus et réprimés par les articles 222-22 à 222-30, **222-33**, 225-4-1 à 225-4-5 et 227-25 à 227-27 du code pénal ;

#### Commentaire

Rien ne justifie que les victimes de harcèlement sexuel soient exclues de ce bénéfice.

### III/ Code du travail

#### Article L1153-1 du Code du travail

Rédaction actuelle : « 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 ».

Nouvelle rédaction : « **Tout propos, acte ou comportement non désiré, verbal ou non verbal, à connotation sexuelle, ayant pour objet ou pour effet de porter atteinte aux droits et à la dignité d'une personne ou de créer un environnement intimidant, hostile, humiliant ou offensant, est interdit** ».

#### Article L1153-2 du Code du travail

Rédaction actuelle : « Aucun salarié, aucun candidat à un recrutement, à un stage ou à une période de 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 agissements de harcèlement sexuel ».

Nouvelle rédaction : « Aucun salarié, aucun candidat à un recrutement, à un stage ou à une période de 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 les agissements interdits par **l'article L1153-1 du Code de travail** ».

#### Article L1153-3 du Code du travail

Rédaction actuelle : « 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 ».

Nouvelle rédaction : « Aucun salarié ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire pour avoir témoigné des agissements interdits par **l'article L1153-1** ou pour les avoir relatés ».



#### **Article L1153-5 du Code du travail**

Rédaction actuelle : « L'employeur prend toutes dispositions nécessaires en vue de prévenir les agissements de harcèlement sexuel ».

Nouvelle rédaction : « L'employeur prend toutes dispositions nécessaires en vue de prévenir les agissements interdits par l'article L1153-1 ».

#### **Article L1153-6 du Code du travail**

Rédaction actuelle : « Tout salarié ayant procédé à des agissements de harcèlement sexuel est passible d'une sanction disciplinaire ».

Nouvelle rédaction : « Tout salarié ayant procédé aux agissements interdits par l'article L1153-1 est passible d'une sanction disciplinaire ».

#### **Article L1155-2 du Code du travail**

Rédaction actuelle : « Les faits de harcèlement moral et sexuel, définis aux articles L. 1152-1 et L. 1153-1 sont punis d'un emprisonnement d'un an et d'une amende de 15 000 € ».

Nouvelle rédaction : « Les faits de harcèlement moral et sexuel, définis aux articles L. 1152-1 et L. 1153-1, sont punis d'un emprisonnement de trois ans et d'une amende de 45 000 €. Les sanctions prises à l'encontre d'un salarié ayant subi, refusé de subir, témoigné ou relaté les agissements interdits par les articles L1152-1 et L1153-1, énumérées dans les articles L1152-1, L1152-2, L1153-2 et L1153-3, sont punies des mêmes peines ».

#### **Commentaire sur l'article L1155-2 du Code du travail**

Nous ne proposons que de restaurer un droit qui a été supprimé sans discussion et illégalement à la faveur de la recodification du Code du travail, soit disant « à droit constant ».

### **III/ Loi du 13 JUILLET 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires**

#### **Article 6ter**

Rédaction actuelle : « Aucune mesure concernant notamment le recrutement, la titularisation, la formation, la notation, la discipline, la promotion, l'affectation et la mutation ne peut être prise à l'égard d'un fonctionnaire en prenant en considération :

- 1° Le fait qu'il a subi ou refusé de subir les agissements de harcèlement de toute personne dont le but est d'obtenir des faveurs de nature sexuelle à son profit ou au profit d'un tiers ;
- 2° Le fait qu'il a formulé un recours auprès d'un supérieur hiérarchique ou engagé une action en justice visant à faire cesser ces agissements ;
- 3° Ou bien le fait qu'il a témoigné de tels agissements ou qu'il les a relatés.

Est passible d'une sanction disciplinaire tout agent ayant procédé ou enjoint de procéder aux agissements définis ci-dessus.

Les dispositions du présent article sont applicables aux agents non titulaires de droit public ».

Nouvelle rédaction : « Aucune mesure concernant notamment le recrutement, la titularisation, la formation, la notation, la discipline, la promotion, l'affectation et la mutation ne peut être prise à l'égard d'un fonctionnaire en prenant en considération :

**1° Le fait qu'il ait subi ou refusé de subir tout propos, acte ou comportement non désiré, verbal ou non verbal, à connotation sexuelle, ayant pour objet ou pour effet de porter atteinte aux droits et à la dignité d'une personne ou de créer un environnement intimidant, hostile, humiliant ou offensant ».**

**2° Le fait qu'il a formulé un recours auprès d'un supérieur hiérarchique ou engagé une action en justice visant à faire cesser ces agissements ;**

**3° Ou bien le fait qu'il a témoigné de tels agissements ou qu'il les a relatés.**

**4° Est passible d'une sanction disciplinaire tout agent ayant procédé ou enjoint de procéder aux agissements définis ci-dessus.**

**5° L'autorité hiérarchique prend toutes dispositions en vue de prévenir les actes visés par l'article 6ter al 1 et met fin à ses agissements.**

**Les dispositions du présent article sont applicables aux agents non titulaires de droit public.**

#### Commentaire

Harmonisation de la définition.

Le législateur a prévu une obligation de prévention du harcèlement dans les entreprises du secteur privé. Rien ne justifie que l'employeur public, qui doit être exemplaire, ne soit pas tenu à cette même obligation.

Paris, le 16 mai 2012