

## Synthèse de l'évolution des définitions du harcèlement sexuel et des agissements sexistes dans le code du travail et le code pénal

### • Contexte législatif

A son introduction, en 1992, le harcèlement sexuel se définissait dans le code pénal et le code du travail au travers de 3 éléments (*sources Sénat*) :

- des éléments matériels (autrement dit, des actes fautifs) : ordres, menaces, contraintes, voire pressions de toute nature ;
- un abus d'autorité : pour être constitué, le harcèlement sexuel devait émaner d'une personne abusant de l'autorité que lui confèrent ses fonctions ;
- un élément intentionnel : l'obtention de faveurs de nature sexuelles.

La loi de modernisation sociale de 2002 a conduit à élargir la définition du harcèlement sexuel en procédant à la suppression de deux de ses trois composantes (l'abus d'autorité et l'énumération des actes fautifs).

Le harcèlement sexuel n'était ainsi plus défini que par sa finalité (l'obtention de «*faveurs de nature sexuelle*»), c'est pourquoi, en 2012, le Conseil Constitutionnel l'a abrogé, considérant que le principe "*de clarté et de précision de la loi* » n'était plus respecté.

La loi du 6 août 2012 a posé une nouvelle définition du délit de harcèlement sexuel à la fois plus large pour couvrir les différentes situations qui se rencontrent dans la réalité, et plus précise pour répondre aux exigences du principe de légalité des délits et des peines. Il en ressort que le harcèlement sexuel prend désormais deux formes, exigeant tantôt une répétition, tantôt une unique pression grave.

La loi du 3 août 2018 est venue compléter la définition posée en l'article 222-33 du code pénal, en visant **les propos ou comportements à connotation sexiste, au-delà des seuls propos ou comportements à connotation sexuelle qui nécessitent d'être répétés.**

La loi du 2 août 2021 *pour renforcer la prévention en santé au travail*, procède à un alignement de la définition du harcèlement sexuel dans le code du travail sur le code pénal.

• **Comparaison de la première (1992) et dernière (2021) définition du Harcèlement sexuel (du code du travail)**

L122-46 du code du travail (1992)	L1153-1 du code du travail (2021)
<p>Aucun salarié ne peut être sanctionné ni licencié pour avoir subi ou refusé de subir les agissements de harcèlement d'un employeur, de son représentant, ou de toute personne qui, abusant de l'autorité que lui confèrent ses fonctions, a donné des ordres, proféré des menaces, imposé des contraintes ou exercé des pressions de toute nature sur ce salarié dans le but d'obtenir des faveurs de nature sexuelles à son profit ou au profit d'un tiers.</p>	<p>Aucun salarié ne doit subir des faits :</p> <p>1° Soit de harcèlement sexuel, constitué par des propos ou comportements à connotation sexuelle ou sexiste 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</p> <p>Le harcèlement sexuel est également constitué :</p> <p>a) Lorsqu'un même salarié subit de tels propos ou comportements venant de plusieurs personnes, de manière concertée ou à l'instigation de l'une d'elles, alors même que chacune de ces personnes n'a pas agi de façon répétée ;</p> <p>b) Lorsqu'un même salarié subit de tels propos ou comportements, successivement, venant de plusieurs personnes qui, même en l'absence de concertation, savent que ces propos ou comportements caractérisent une répétition ;</p> <p>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.</p>

Il en ressort une définition plus étoffée et plus large du harcèlement sexuel. Au fur et à mesure des réformes, le lien d'autorité a notamment été supprimé, les actes fautifs ont été étendus, de même que les auteurs des faits. Le caractère sexiste des propos et comportements a également été reconnu.

• **Extension des auteurs**

La loi du 3 août 2018 étend l'incrimination aux propos ou comportements imposés à une même victime par plusieurs personnes ou, successivement, par plusieurs personnes, visant ainsi l'hypothèse du « cyber-harcèlement ». L'élément constitutif de répétition est, en cas de concertation, réparti sur l'ensemble des coauteurs.

→ L'article 1153-1 du Code du travail issu de la loi du 2 août 2021 prévoit également l'hypothèse de la pluralité d'auteurs. Il est possible de sanctionner toute forme de harcèlement réalisée de façon concertée par des personnes ne commettant chacune qu'un seul acte. Par exemple : le cas de plusieurs salariés harcelant un(e) collègue, sans pour autant commettre plusieurs actes chacun, qu'il y ait, ou non eu concertation.

→ **Contrairement au droit pénal, l'intention de(s) auteur(s) de commettre un harcèlement sexuel ou un agissement sexiste n'est pas requise en droit du travail.**

### • La distinction opérée entre les notions de harcèlement sexuel et d'agissement sexiste

La loi de 2021 étend la définition du harcèlement sexuel aux propos et comportements à connotation sexuelle mais aussi « sexiste ».

Toutefois, ces notions de harcèlement sexuel et d'agissement sexiste restent distinctes. Ainsi, le Conseil supérieur de l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes explique que la notion de sexisme, *a fortiori* celle de « sexisme ordinaire », vise plutôt à codifier la notion d'« agissement à raison du sexe » que la discrimination et le harcèlement ne recouvrent pas à proprement parler.<sup>i</sup>

→ **L'agissement sexiste** (article L 1142-2-1 du code du travail) impose :

- Des éléments matériels (actes, propos, comportements, écrits...) ;
- Une conséquence : atteinte à la dignité de la victime ou la création d'un environnement de travail hostile, humiliant, dégradant ;
- L'existence d'un lien entre les agissements/ outrages sexistes subis et le sexe de la personne (appartenance au genre féminin ou masculin).

→ Lorsque l'agissement sexiste est pris isolément, par faute du critère de la répétition, il ne constitue pas un harcèlement sexuel. Au contraire, lorsque cet agissement est répétitif, il est susceptible d'être reconnu comme un harcèlement sexuel et permet à la victime de bénéficier de ce régime juridique plus protecteur.

*Pour aller plus loin, se reporter au tableau sur l'évolution comparée entre le code du travail et le code pénal.*

---

<sup>i</sup> Conseil supérieur de l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes, Le sexisme dans le monde du travail. Entre déni et réalité, rapp. n° 2015-01, 6 mars 2015.