

## Evolution de la définition du harcèlement sexuel (HS) et des agissements sexistes (AS) dans le code du travail et code pénal

Lois	Éléments constitutifs	Sanctions	Contexte
<p><b>22 juillet 1992</b> portant réforme des dispositions du Code pénal, relatives à la répression des crimes et délits contre les personnes</p> <p><b>Première définition du HS dans le code pénal : article 222-33</b></p>	<p>→ élément matériel : l'auteur doit user d'ordres, menaces ou contraintes</p> <p>→ élément intentionnel : obtention de faveurs de nature sexuelle</p> <p>→ exigence d'un abus d'autorité conféré par les fonctions de l'auteur</p>	<p>Un an d'emprisonnement et 100 000 F d'amende</p>	<p>L'association européenne contre les violences faites aux femmes au travail a lutté pour la reconnaissance et répression du HS. Sous la pression des mouvements féministes, des syndicats, de l'émancipation du statut de la femme, le législateur français a reconnu le HS comme un délit pénal.</p>
<p><b>2 novembre 1992</b> relative à l'abus d'autorité en matière sexuelle dans les relations de travail</p> <p><b>Première définition du HS dans le code du travail : article L.122-46</b></p>	<p>→ élément matériel : l'auteur doit avoir donné des ordres, proféré des menaces, imposé des contraintes ou exercé des pressions de toute nature sur le salarié</p> <p>→ élément intentionnel : obtention de faveurs de nature sexuelle</p> <p>→ abus d'autorité : employeur, son représentant ou de toute personne abusant de l'autorité que lui confèrent ses fonctions</p>	<p>→ Protection du salarié ayant subi ou refusé de subir les agissements de HS + des salariés qui témoignent</p> <p>→ sanctions disciplinaires pour tout salarié ayant procédé à ces faits de HS</p>	<p>A l'échelle européenne, en 1987, le rapport « La dignité de la femme dans le monde du travail » de Rubenstein, permet une prise de conscience du HS dans le monde du travail. Il est suivi le 17 novembre 1991 par une recommandation de la commission européenne sur la protection de la dignité de la femme et de l'homme au travail, qui définit et condamne le HS. En 1991 le premier sondage autour du HS montre que 20% des femmes ont été exposées au moins une fois au cours de leur carrière au HS : le législateur français est incité à intervenir dans le code du travail.</p>
<p><b>17 juin 1998</b> relative à la prévention et à la répression des infractions sexuelles et protection des mineurs</p>	<p>→ précision de l'élément matériel : cette loi substitue aux mots de l'article 222-33 «<i>en usant d'ordres, de menaces ou de contraintes</i>», les mots «<i>en donnant des ordres, proférant des menaces, imposant des contraintes ou exerçant des pressions graves</i>».</p>		<p>Le législateur rapproche la définition pénale du harcèlement sexuel de celle du code du travail.</p>

Lois	Éléments constitutifs	Sanctions	Contexte
<b>9 mai 2001</b> relative à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.	→ la loi complète les dispositions du code du travail : l'interdiction du HS est <b>étendue aux candidats d'un recrutement, d'un stage ou d'une période de formation en entreprise</b> . Elle porte également sur l'interdiction d'une <b>mesure discriminatoire, directe ou indirecte</b>		Le législateur étend les protections du code du travail aux autres statuts que celui de « salarié ».
<b>17 janvier 2002</b> relative à la modernisation sociale  Modification de l'article 222-33 du <b>code pénal</b>	→ Suppression de l'exigence d'un lien d'autorité entre l'auteur et la victime. → Suppression de l'énumération des actes fautifs (ordres, contraintes, menaces, pressions graves). → le harcèlement sexuel n'est plus défini que par sa finalité : l'obtention de « faveurs de nature sexuelle ».	Un an d'emprisonnement et de 15000 euros d'amende	Le législateur est intervenu par un souci d'élargir les contours de la définition du HS et d'apporter une protection plus étendue aux victimes.  Si cette nouvelle rédaction a permis de doubler les condamnations en une année, elle a également fait l'objet de nombreuses critiques.
Modification de l'article L.122-46 du <b>code du travail</b>	→ Suppression de l'exigence d'un lien d'autorité entre l'auteur et la victime → Suppression de l'énumération des actes fautifs (ordres, contraintes, menaces, pressions graves).  Contrairement au droit pénal, en droit du travail <b>l'intention de l'auteur est indifférente</b> « <i>dès lors que sont caractérisés des agissements répétés ayant pour effet une dégradation des conditions de travail susceptibles de porter atteinte aux droits et à la dignité du salarié, d'altérer sa santé ou de compromettre son avenir professionnel</i> » (Cass. soc., 28 janv. 2010, n°08-42.616)	Inchangées depuis 1992	Le législateur a souhaité harmoniser la définition du harcèlement sexuel avec celle du harcèlement moral, déliée de l'abus d'autorité pour élargir les hypothèses de harcèlement sexuel. Il s'agissait aussi d'harmoniser le Code pénal avec le Code du travail.  Toutefois alors que la législation française n'a défini le harcèlement sexuel par ses conséquences, parallèlement le droit communautaire a adopté une définition beaucoup plus précise du harcèlement sexuel.

Lois	Éléments constitutifs	Sanctions	Contexte
<p><b>6 août 2012</b> relative au harcèlement sexuel</p> <p>→ Deux types de HS sont désormais définis dans le <b>code pénal</b> (art.222-33)</p>	<p><b>1. HS qui repose sur la <u>répétition</u> d'actes :</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- une répétition : au moins deux reprises</li> <li>- élément intentionnel</li> <li>- propos ou comportements à connotation sexuelle</li> <li>- une conséquence : atteinte à la dignité ou créent une situation intimidante, hostile ou offensant</li> </ul> <p><b>2. Le cas de l'<u>acte unique</u> assimilé au HS :</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- user de toute forme de pression grave</li> <li>- dans le but réel ou apparent d'obtenir un acte de nature sexuelle</li> <li>- au profit de l'auteur des faits ou au profit d'un tiers : renvoie à l'hypothèse du chantage sexuel</li> </ul> <p>Dès lors que le prévenu a « <i>en connaissance de cause</i> » imposé les éléments constitutifs du délit de HS, peu importe que l'auteur ait mal apprécié la portée de ses agissements, le HS est constitué (Cass. crim., 18 nov. 2015, n°14-85.591).</p>	<p>Les sanctions pénales, sont aggravées :</p> <p>→ deux ans d'emprisonnement et de 30.000 euros d'amende</p> <p>→ portée à trois ans d'emprisonnement et à 45.000 euros d'amende en cas de circonstances aggravantes.</p>	<p>→ En 2012, suite à une QPC, le Conseil constitutionnel juge la rédaction pénale du HS contraire à la Constitution et l'abroge car :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>× la définition porte préjudice aux droits de la défense</li> <li>× les éléments constitutifs ne sont pas suffisamment précisés = atteinte au principe de légalité des délits et des peines.</li> </ul> <p>Le délit du HS n'existe alors plus dans le code pénal. Le délit de harcèlement sexuel a été revu avec une définition à la fois large pour couvrir les différentes situations qui se rencontrent dans la réalité, et précise pour répondre aux exigences du principe de légalité des délits et des peines.</p>
	<p>→ Deux types de HS sont désormais définis dans le <b>code du travail</b> (art.L1153-1)</p>	<p>Les faits de discrimination sont sanctionnés :</p> <p>→ un an d'emprisonnement et d'une amende de 3 750 € les faits de discriminations commis à la suite d'un harcèlement moral ou sexuel (L.1155-2 CdT)</p>	<p>Ayant profondément amélioré la définition du HS dans le code pénal, le législateur, par la même occasion modifie, de manière pratiquement uniforme, la définition du HS dans le code du travail.</p> <p>Par ailleurs, cette loi crée de nouvelles obligations pour les entreprises telles que l'affichage du texte relatif au HS ; l'obligation de prévention de l'employeur est étendue au HS.</p>

Lois	Éléments constitutifs	Sanctions	Contexte
<p><b>17 août 2015</b> relative au dialogue social et à l'emploi</p> <p><b>Introduction de l'agissement sexiste à l'article L. 1142-2-1 du code du travail</b></p>	<p>→ Le sexisme se base sur l'appartenance à un genre (féminin-masculin)</p> <p>→ Pas d'exigence de l'intention de l'auteur on ne retient que les conséquences sur la victime (atteinte à la dignité ou création d'un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant).</p> <p>→ Un fait unique suffit</p>	<p>→ L'auteur de l'agissement sexiste s'expose à une sanction disciplinaire</p> <p>→ Sur le HS, la responsabilité civile de l'employeur peut être mise en cause en cas d'absence ou d'insuffisance de mesures. Passage d'une obligation de sécurité de résultat à une obligation de moyens renforcée (Cass. soc. 25 novembre 2015, « Air France », n°14-24444 et Cass.Soc.1<sup>er</sup> juin 2016 n°14-19.702)</p>	<p>Le terme « sexisme » est prononcé pour la première fois aux Etats-Unis en 1965 par Pauline LEET lors d'une conférence sur la place des femmes dans la poésie. Elle l'emploie par analogie au racisme ; le sexisme renvoie à l'idée de la supériorité d'un sexe sur l'autre.</p> <p>En France, en 2000 la première enquête sur le sexisme dans le monde du travail est réalisée auprès de 15 000 cadres dans 9 grandes entreprises françaises. 80 % des femmes interrogées considèrent être régulièrement confrontées à des attitudes/décisions sexistes, 42% affirment avoir entendu des compliments sur leur tenue ou leur physique qui les mettent mal à l'aise et 90% considèrent qu'il est plus facile de faire carrière pour un homme.</p> <p>C'est dans ce contexte que le conseil supérieur de l'égalité professionnelle (CSEP) a réalisé un rapport énonçant 35 recommandations dont il a résulté la codification des agissements sexistes dans le Code du travail.</p>
<p><b>3 août 2018</b> renforçant la lutte contre les violences sexuelles et sexistes</p> <p><b>Création d'une contravention pour outrage sexiste à l'article 621-1 du Code pénal</b></p>	<p>L'auteur doit avoir :</p> <p>→ imposé des propos/comportements à connotation sexuelle ou sexiste</p> <p>→ avec un caractère dégradant/humiliant</p> <p>→ ayant pour conséquence de porter atteinte à la dignité de la victime ou de créer une situation intimidante, hostile ou offensante à son égard.</p>	<p>→ Contravention de 4<sup>ème</sup> classe</p> <p>→ Contravention de 5<sup>ème</sup> classe en cas de circonstances aggravantes</p>	<p>L'objectif principal de cette infraction est d'intégrer dans le champ pénal certains comportements à connotation sexiste ou sexuelle jusqu'alors impunis tels que le harcèlement de rue.</p>

Lois	Éléments constitutifs	Sanctions	Contexte
<p><b>3 août 2018</b> renforçant la lutte contre les violences sexuelles et sexistes</p> <p><b>Enrichissement de la définition pénale du HS et de la dimension collective du HS</b></p>	<p>→ Introduction <b>de propos ou comportements à connotations sexistes</b>. Le HS peut consister en un harcèlement environnemental ou d'ambiance, où, sans être directement visée, la victime subit les provocations et blagues obscènes et vulgaires qui lui deviennent insupportables (CA Orléans, 7 févr. 2017, n°15/02566).</p> <p>→ Article 222-33 du code pénal complété de deux hypothèses de HS collectifs:</p> <p><b>1) HS commis par plusieurs auteurs envers une même victime</b>, qui se sont concertés ou non, par un acte unique : vise l'hypothèse du cyber-harcèlement</p> <p>Ainsi, les envois de messages sexuels ou sexistes à un même destinataire par plusieurs personnes utilisant les réseaux sociaux, soit lorsque ces envois résultent d'une concertation préalable, soit lorsqu'en l'absence de concertation, lorsque chaque internaute a eu connaissance des précédents envois avant de transmettre lui-même son message, pourront constituer le délit de HS aggravé (Circ. crim. du , 3 sept. 2018 n°2018-00014).</p> <p><b>2) HS imposé à une même victime, successivement par plusieurs auteurs</b>, même en absence de concertation mais savent que leurs propos/comportements de chacun, caractérisent une répétition : vise l'hypothèse du harcèlement en meute, par exemple, dans une entreprise, un groupe d'employés se met d'accord pour harceler un collègue, chacun ne commettant cependant qu'un seul acte.</p>	<p>→ deux ans d'emprisonnement et de 30 000 € d'amende</p> <p>→ ces peines sont portées à trois ans d'emprisonnement et 45 000 € d'amende lorsque les faits sont commis en cas de circonstances aggravantes</p> <p>→ ajouts de nouvelles circonstances aggravantes :</p> <p>× HS commis par plusieurs personnes en qualité d'auteur ou de complice</p> <p>× par l'utilisation d'un service de communication au public en ligne ou par le biais d'un support numérique ou électronique</p>	<p>La création d'un délit particulier sur le harcèlement (moral) numérique était intervenue en août 2014 avec la création de l'article 222-33-2-2 du Code pénal. Néanmoins, dans les faits il était difficile de lutter contre le cyber harcèlement de meute qui sévit sur Internet via notamment les réseaux sociaux.</p> <p>C'est pourquoi la loi du 3 août 2018 est venue renforcer le dispositif existant pour permettre de lutter plus efficacement contre le développement du harcèlement en ligne qualifié de « <i>raid numérique</i> » et l'élargir au harcèlement sexuel.</p>

Lois	Éléments constitutifs	Sanctions	Contexte
<p><b>2 août 2021</b> pour « renforcer la prévention en santé au travail »</p> <p><b>Alignement de la définition du HS dans le code du travail avec la définition pénale</b></p>	<p>→ Désormais le HS peut être constitué par des propos ou comportements à connotation sexuelle ou <b>sexiste répétés</b>.</p> <p>→ <b>Introduction du HS collectif :</b></p> <p>1) Lorsqu'un même salarié subit des 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>2) Lorsqu'un même salarié subit des 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>→ Dans tous les cas l'intention n'est pas requise Le législateur emploie désormais le verbe « subir » dans le code du travail, en droit pénal il emploie le verbe « imposer » Si en droit pénal, l'absence d'intention fait obstacle à la caractérisation du délit, il n'en ait pas de même pour les relations de travail (Cass.soc, 25 mars 2020, n° 18-23.682).</p>	<p>→ Protection des salariés subissant un HS ou le dénonçant, contre toute sanction/licenciement ou mesures discriminatoires résultant d'un HS.</p> <p>→ Possibilité de sanctions disciplinaires pouvant aller jusqu'au licenciement pour l'auteur de propos dégradants à caractère sexuel (Cass. soc. 27 mai 2020, n°18-21.877).</p>	<p>→ Un vide juridique avait été laissé dans le code du travail par la loi du 3 août 2018 qui avait enrichi la définition pénale du délit de HS en y intégrant le sexisme et certaines formes de HS collectif.</p> <p>Dans un avis du 04/02/2021, le Conseil d'État avait considéré comme « bienvenue », une harmonisation entre les deux régimes.</p> <p>→ l'objectif en intégrant les propos ou comportements à connotation sexiste dans le code du travail est de renforcer la lutte contre le sexisme sur la scène du travail, allant du trait « d'humour » dit de sexisme « ordinaire » (mauvaises blagues, stéréotypes de genre, les considérations sur la maternité), jusqu'à la décision discriminatoire de l'employeur fondée sur le sexe ou le genre d'une personne.</p>