

Groupe de travail harcèlement sexuel

JEUDI 7 JUIN 2012

Présidence de M. Jean-Pierre Sueur, président de la commission des lois

Echanges de vues

M. Jean-Pierre Sueur, président. – Nous avons procédé à un grand nombre d'auditions intéressantes et nous devons maintenant voir les points sur lesquels nous sommes d'accord et ceux sur lesquels nous divergeons encore.

M. le Premier ministre a souhaité qu'il n'y eût pas d'auditions de ministres avant sa déclaration de politique générale ; une exception serait faite cependant pour les deux ministres en charge de ce dossier, que nous pourrions entendre le 26 juin. Les rapports de la commission des lois, saisie au fond, et celui de la commission des affaires sociales, saisie pour avis, seraient ensuite rendus très rapidement ; la Délégation aux droits des femmes sera également saisie. Nous examinerions le texte en séance publique à partir du 4 ou du 5 juillet. La commission des lois nommera son rapporteur la semaine prochaine et la commission des affaires sociales fera sans doute de même. Les rapporteurs pourront procéder à des auditions complémentaires s'ils ou elles le jugent utile.

En outre, je ne sais si le Gouvernement a l'intention d'avoir recours à la procédure accélérée, mais il me semble que s'il y a un sujet sur lequel elle s'impose, c'est bien celui-ci. Il y a un vide juridique qu'il faut combler rapidement. Si tout se passe bien, un nouveau texte sur le harcèlement sexuel pourrait entrer en vigueur fin juillet.

Mme Virginie Klès. – Quand aurons-nous connaissance du projet de loi gouvernemental ?

M. Jean-Pierre Sueur, président. – Le texte sera présenté en conseil des ministres mercredi prochain.

Mme Chantal Jouanno. – Sur un tel sujet, qui n'est pas partisan, il eut été bon que l'initiative parlementaire primât.

M. Jean-Pierre Sueur, président. – Le Gouvernement a choisi la voie du projet de loi, c'est son droit. En tout état de cause, je proposerai que nous examinions à la fois son texte et les sept propositions de loi qui montrent que nous avons travaillé sur ce sujet.

Mme Virginie Klès. – Le débat n'en sera que plus riche !

M. Jean-Pierre Sueur, président. – Un document recensant tous les points soulevés lors des auditions vous a été distribué.

Commençons donc par le premier point : la question de la répétition. En dépit de la définition qui figure dans le dictionnaire, le harcèlement sexuel implique-t-il nécessairement une pluralité d'actes ? Nous pouvons envisager un article dans lequel un alinéa spécifique traiterait de l'acte unique ; une autre solution -nous en avons beaucoup parlé avec les avocats- consisterait à définir le harcèlement comme impliquant une pluralité d'actes, et à traiter l'acte unique par le biais d'une autre infraction, -chantage ou corruption par exemple.

M. Alain Anziani. – Faire la distinction est important. L'arrêt de la cour d'appel de Lyon du 15 mars 2011 dit que le harcèlement sexuel ne suppose pas qu'il y ait pluralité d'actes, le législateur n'ayant pas exigé, comme pour le harcèlement moral, des actes répétés.

Il nous faut être clairs et prévoir, d'un côté, le harcèlement de droit commun qui nécessite la répétition et, de l'autre, le harcèlement constitué d'un acte unique. La plus grande précision s'impose.

M. Jean-Pierre Sueur, président. – Ces deux définitions figureraient dans un seul article ?

M. Alain Anziani. – Ce serait plus lisible que de renvoyer aux textes sur le chantage ou la corruption...

Mme Chantal Jouanno. – C'est vrai. En exigeant la répétition des actes, nous risquons de laisser de côté de nombreux agissements répréhensibles. L'expression retenue par la proposition de loi de Mme Gonthier-Maurin visant un acte « revêtant un caractère manifeste de gravité » semble convenir aux magistrats. L'ensemble du champ serait ainsi couvert. En renvoyant à d'autres textes, nous perdriions en lisibilité.

Mme Brigitte Gonthier-Maurin, présidente de la Délégation aux droits des femmes. – Je suis d'accord avec vous. Les victimes doivent disposer d'un seul texte de référence. Dans notre proposition de loi, nous donnions une définition du harcèlement qui faisait référence à la répétition, mais nous avons également entendu les remarques des associations féministes. Quand les femmes portent plainte, c'est qu'elles n'en peuvent plus et que le climat au sein de l'entreprise s'est déjà profondément dégradé. Il faudrait, nous ont dit les avocats, que les victimes puissent réagir plus vite, dès le premier acte. En même temps, l'acte grave peut être qualifié d'agression ou d'atteinte sexuelle. Toutes ces notions doivent être coordonnées.

Mme Virginie Klès. – Je ne partage pas ce qui vient d'être dit. Nous sommes en train de perdre de vue les objectifs de cette loi. Le harcèlement sexuel, c'est souvent une multitude de petits faits sans gravité manifeste qui, répétés, deviennent insupportables. C'est cela qui est difficile à caractériser. L'acte unique, s'il est grave, doit relever d'autres incriminations, chantage ou corruption, quitte à ce que leurs définitions dans le code pénal soient ajustées. S'il y a une plainte pour chantage après un entretien d'embauche, une enquête sera ouverte, on pourra savoir si les faits se sont répétés et caractériser alors le comportement du harceleur. Le harcèlement, c'est une multitude de petits faits, c'est le supplice de la goutte d'eau. Il faut que les actes graves soient qualifiés autrement.

Mme Hélène Conway Mouret. – Je comprends le souci de tout embrasser dans un seul texte, mais en essayant de dresser une liste des actes uniques pouvant être qualifiés de harcèlement, nous ne serons pas exhaustifs. Mieux vaut dans ce cas faire référence à d'autres délits.

M. Jean-Pierre Godefroy. – Je souscris au raisonnement de Mme Klès, mais qu'en est-il de l'échelle des peines ?

M. Jean-Pierre Sueur, président. – Le harcèlement sexuel est passible d'un an d'emprisonnement et de 15 000 euros d'amende tandis que le chantage et la corruption sont passibles de 5 ans d'emprisonnement et de 75 000 euros d'amende.

Mme Virginie Klès. – C'est normal puisqu'il s'agit d'actes plus graves.

M. Jean-Pierre Godefroy. – Le chantage à l'embauche est avant tout un chantage.

M. Jean-Pierre Sueur, président. – Nous sommes en présence de deux propositions : une définition du harcèlement sexuel qui fait référence à la fois à des actes

répétés et à un acte unique ; et une définition qui se contente de la répétition et renvoie le traitement de l'acte unique à d'autres textes du code pénal.

Je vous propose une voie médiane : dans le même article, un paragraphe traiterait du harcèlement, qui suppose la répétition, et un second traiterait de l'acte unique.

Mme Hélène Conway Mouret. – Ce deuxième paragraphe ferait référence au chantage ou à la corruption ?

Mme Virginie Klès. – Allons-nous créer des infractions nouvelles ?

Mme Chantal Jouanno. – La directive européenne prévoit à la fois l'acte unique et les actes répétés...

M. Alain Anziani. – La proposition de Mme Klès est intellectuellement cohérente mais nous devons clarifier la situation au regard de la décision du Conseil constitutionnel mais aussi d'une jurisprudence erratique. Je préfère la solution préconisée par M. Sueur : le harcèlement de droit commun, qui suppose la répétition, et le harcèlement avec acte unique, qui doit être accompagné de circonstances aggravantes...

Mme Brigitte Gonthier-Maurin, présidente de la Délégation aux droits des femmes. – Non, un acte grave !

M. Alain Anziani. - ... chantage, menace ou corruption. La rédaction pourrait renvoyer aux textes relatifs à ces délits.

M. Jean-Pierre Sueur, président. – Nous en arrivons donc à la proposition suivante : une première partie du texte définirait le harcèlement comme supposant la répétition et une seconde traiterait de l'acte unique grave avec référence explicite aux articles du code pénal sur le chantage ou la corruption. Un seul texte lisible pour les victimes, mais faisant bien la distinction.

Mme Catherine Tasca. – Je souscris à cette proposition : il faut que la définition soit claire et que le sujet soit globalisé, tant pour les victimes que pour les harceleurs. Reste que la rédaction du deuxième paragraphe devra être précise : il faut que l'acte unique soit constitutif du chantage ou de la corruption ou y contribue. Nous devons établir un lien entre ces délits, plutôt que de nous contenter d'un simple renvoi à d'autres textes.

Mme Virginie Klès. – Je souscris à cette solution. Ce qui importe, c'est que l'acte soit répété, mais peu importe qu'il le soit à l'égard d'une ou de quinze personnes. La répétition doit être entendue par rapport au harceleur et non par rapport à la victime.

Mme Catherine Tasca. – Certes.

M. Jean-Pierre Sueur, président. – Je ne peux vous suivre sur ce point : pour caractériser un harcèlement sexuel, comme pour tout autre délit d'ailleurs, il faut un auteur et une victime qui porte plainte. Certes, il peut y avoir plusieurs victimes, mais chacune devra porter plainte pour se faire entendre. L'action de groupe, c'est un autre débat.

Mme Esther Benbassa. – Même si un recruteur fait les mêmes avances sexuelles à chaque entretien d'embauche, il ne sera pas possible de réunir toutes les victimes.

M. Jean-Pierre Sueur, président. – Mais chacune d'elles peut porter plainte.

Mme Chantal Jouanno. – Les associations que nous avons reçues ont été extrêmement claires là-dessus : la définition du harcèlement sexuel doit se placer du point de vue des victimes et non pas celui des harceleurs. La preuve du harcèlement est déjà suffisamment difficile à apporter pour que l'on n'en rajoute pas.

M. Jean-Pierre Sueur, président. – Nous serions donc d’avis de proposer un article en deux parties.

M. Alain Anziani. – Pour la deuxième partie, on pourrait dire que le harcèlement sexuel peut être constitué par un acte unique accompagné de chantage, de corruption ou de menace, délits punis et réprimés par les articles tant et tant du code pénal.

M. Jean-Pierre Sueur, président. – Le deuxième point concerne l’auteur des faits. De 1992 à 2002, le harcèlement sexuel n’était puni que s’il était commis par une personne abusant de son autorité. Cette condition a été supprimée en 2002. Aucune des personnes que nous avons reçues n’a demandé que l’on revînt sur ce point à la définition antérieure.

Mme Esther Benbassa. – Le harcèlement peut être le fait d’un groupe. Sera-ce une circonstance aggravante ?

M. Jean-Pierre Sueur, président. – Nous en parlerons ensuite.

Mme Chantal Jouanno. – Il ne faut pas réintroduire l’abus d’autorité. En revanche, lorsque le harcèlement est commis par un supérieur hiérarchique, il y a circonstance aggravante.

M. Jean-Pierre Sueur, président. – Nous sommes donc tous d’accord sur ce point.

Troisième point à trancher : le but de l’infraction. Dans l’article censuré par le Conseil constitutionnel, le harcèlement est défini comme « le fait de harceler autrui dans le but d’obtenir des faveurs de nature sexuelle ». Le mot « faveurs », plutôt désuet, a été critiqué lors des auditions ; certaines propositions de loi lui ont préféré le mot « actes ». Mais le harcèlement sexuel doit-il être considéré comme le fait de chercher à obtenir un acte sexuel ? Si oui, cet acte doit-il être recherché pour le bénéfice du seul auteur ou peut-il l’être aussi pour une tierce personne ?

L’important, c’est l’aspect intentionnel du harcèlement. Comme l’ont dit hier les avocats, on ne peut sanctionner que des actes, les comportements de harcèlement.

Mme Chantal Jouanno. – L’acte constitutif de harcèlement sexuel est un acte à connotation sexuelle ; mais peut-on être contraint à apporter la preuve que l’intention était d’obtenir un acte sexuel ? Dans la plupart des cas, le harcèlement n’a pas cet objectif, il s’agit d’humilier, d’attenter à la dignité, de détruire psychologiquement quelqu’un. Autant le comportement du harceleur doit clairement avoir une connotation sexuelle, autant l’objectif ne peut se résumer à l’obtention d’un acte sexuel, sinon nous risquons de laisser de côté beaucoup de choses.

Mme Virginie Klès. – Le harceleur a un comportement pathologique ; chercher un objectif à ce comportement est hasardeux. N’entrons pas dans des considérations psychologiques et limitons-nous à dire qu’il s’agit de comportements ou d’agissements de nature sexuelle ou à propos du sexe, sans nous préoccuper des intentions du harceleur.

M. Philippe Kaltenbach. – On ne peut limiter le harcèlement sexuel à l’objectif d’obtenir une faveur ou un acte sexuel, car on risquerait de passer à côté de beaucoup de comportements de harceleurs. Le fait qu’il y ait atteinte à la dignité suffit.

La directrice des affaires criminelles et des grâces du ministère de la Justice nous a proposé d’aménager l’échelle des peines : le harceleur qui ne rechercherait pas des actes sexuels risquerait un an de prison tandis que celui qui voudrait en obtenir serait passible de deux ans d’emprisonnement. Ne rouvrons pas la question des « faveurs » qui est tranchée. En

revanche, reste à savoir s'il faut aggraver la peine lorsque le harceleur cherche à obtenir une relation sexuelle.

M. Alain Anziani. – La notion de « faveurs » est effectivement frappée de désuétude, même si elle figure dans le code pénal depuis longtemps. En revanche, il faut maintenir explicitement la notion de « connotation sexuelle ».

Ne risquons-nous pas d'entretenir la confusion entre harcèlement sexuel et harcèlement sexiste ? Le problème en la matière, c'est d'abord celui de la preuve. N'allons pas rédiger un texte trop large qui frapperait les comportements sexistes, même s'ils sont répréhensibles, c'est une autre question.

Mme Catherine Tasca. – Autant il est important que le texte ne fasse plus référence à l'objectif du harceleur d'obtenir un acte de nature sexuelle, qui est toujours difficile à prouver, autant la portée du texte serait affaiblie si les actes incriminés n'étaient pas clairement désignés comme « à connotation sexuelle ».

Mme Brigitte Gonthier-Maurin, présidente de la Délégation aux droits des femmes. – Nous sommes tous d'accord pour proscrire le mot « faveurs ». Evitons aussi d'introduire la notion d'intention, car l'intention est difficile à prouver : certains harceleurs sont mus par leurs pulsions plutôt que par un projet délibéré.

Distinguons aussi le harcèlement moral sexiste, qui est une forme de discrimination fondée sur le genre, du harcèlement sexuel, qui consiste en actes à connotation sexuelle – notion qu'il faudra sans doute préciser.

Mme Esther Benbassa. – Notre proposition de loi vise les mots et gestes à caractère sexuel, et ne reprend pas le mot « faveurs ». La volonté d'obtenir des actes sexuels est rangée parmi les circonstances aggravantes. Lorsqu'un collègue ou un médecin emploie avec une femme des mots et des gestes à caractère sexuel, ce n'est pas seulement du sexisme, mais bien du harcèlement sexuel. Cependant un patron qui affiche dans son bureau un calendrier Pirelli et dit chaque jour à son employée : « Regardez comme elle est belle ! », ne doit pas être logé à la même enseigne qu'un autre qui dit à une candidate : « Je vous embauche si vous couchez avec moi » : dans ce dernier cas, l'objectif est bien un acte sexuel.

Mme Hélène Conway Mouret. – Je suis pour une définition claire. On ne recherche pas l'intention d'un voleur de sac à l'arraché, on ne se demande pas s'il avait besoin d'argent ou s'il voulait se venger de quelqu'un...

M. Jean-Pierre Godefroy. – D'accord pour bannir le mot « faveurs ». En revanche, il me semble que l'on affaiblirait le texte en ôtant toute référence à l'intention d'obtenir une relation sexuelle, même si elle est difficile à prouver ; le harcèlement a bien souvent ce but. Lorsqu'un homme a seulement l'intention de porter à sa victime un préjudice moral, lorsqu'il obéit à des motifs pervers, c'est autre chose.

Mme Chantal Jouanno. – La définition de la directive européenne, que nous avons reprise, est simple : « 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. » L'intention est difficile à prouver, d'où la mention « ou pour effet ». Elle n'implique pas non plus que la fin recherchée soit un acte sexuel, parce que c'est loin d'être toujours le cas. Elle est donc suffisamment large, tout en comportant des garde-fous, puisqu'il doit s'agir d'actes ou de propos « à connotation sexuelle ».

Mme Esther Benbassa. – Que signifie au juste le mot « connotation » ?

M. Jean-Pierre Sueur, président. – Le sujet est délicat. Jusqu'ici, toutes les définitions du harcèlement sexuel faisaient référence à l'intention d'obtenir un acte sexuel.

M. Philippe Kaltenbach. – Ce n'est pas nécessairement le but recherché.

M. Jean-Pierre Godefroy. – Il faut prévoir les deux cas.

Mme Annie David, présidente de la commission des affaires sociales. – Pourquoi ne pas viser à la fois les actes visant à obtenir des relations sexuelles et les actes visant à dégrader la victime ? Si nous ne prévoyions que le premier cas, cela laisserait aux harceleurs une porte de sortie.

M. Jean-Pierre Sueur, président. – Excellente proposition. Nous pourrions parler d'actes à connotation sexuelle – sinon, il ne s'agit pas de harcèlement sexuel – commis dans le but, soit d'obtenir des actes sexuels, soit de porter atteinte à la dignité ou aux conditions de vie ou de travail de la victime – alternative qui évite que l'on ait à prouver la finalité sexuelle du harcèlement.

Mme Esther Benbassa. – Pour me rendre chaque année aux Etats-Unis, je crains des dérives. Là-bas, il est à peine besoin de déposer une photo suggestive sur une table pour être accusé de harcèlement. Va-t-on condamner indifféremment à un an de prison et 15 000 euros d'amende celui qui affiche un calendrier Pirelli et celui qui demande explicitement un acte sexuel ? Une gradation des peines est nécessaire.

Mme Brigitte Gonthier-Maurin, présidente de la Délégation aux droits des femmes. – Le juge a une latitude d'appréciation.

M. Jean-Pierre Sueur, président. – Aucun tribunal ne considérerait en France le simple fait d'exposer un calendrier comme une atteinte à la dignité... L'alternative proposée par Mme David laisse suffisamment de marge.

M. Jean-Pierre Godefroy. – Si l'on veut favoriser la mixité dans les lieux de travail, il faut qu'il soit possible pour une femme de faire enlever un calendrier jugé offensant. Les personnes à qui l'on a fait très clairement des propositions d'actes sexuels doivent pouvoir agir en justice. Le reste relève plutôt du harcèlement moral.

M. Philippe Kaltenbach. – Outre l'intention d'obtenir un acte sexuel ou d'attenter à la dignité d'une personne, n'oublions pas la création d'un environnement intimidant ou hostile.

Mme Brigitte Gonthier-Maurin, présidente de la Délégation aux droits des femmes. – Nous y viendrons ensuite.

M. Jean-Pierre Sueur, président. – Je vous propose de réfléchir à une formulation adéquate sur la base de la proposition de Mme David. (*Assentiment*)

Doit-on considérer que les relations et actes recherchés peuvent l'être au bénéfice d'une tierce personne ?

Mme Chantal Jouanno. – Certainement. La rédaction de la directive couvre aussi ce cas.

M. Jean-Pierre Sueur, président. – Je constate que ce point fait l'unanimité.

Question suivante : le harcèlement peut-il avoir pour objet de porter atteinte aux droits de la personne ? Le Conseil constitutionnel considère que cette formulation est trop floue, et qu'il faudrait préciser de quels droits il s'agit. A mon sens, il n'est pas nécessaire de mentionner les droits : la référence à la dignité suffit.

Mme Annie David, présidente de la commission des affaires sociales. – Mais cela n’aura-t-il pas une incidence sur le code du travail ?

M. Jean-Pierre Sueur, président. – La nouvelle rédaction du code pénal ne devra pas réduire la portée des dispositions du code du travail.

M. Alain Anziani. – En cas de QPC, l’article du code du travail sera lui aussi censuré. La nouvelle définition que nous trouverons doit aussi s’appliquer au code du travail et dans la fonction publique.

Mme Chantal Jouanno. – Le harcèlement peut porter atteinte aux droits garantis par le code du travail, mais aussi au droit au logement, etc. En renonçant à faire référence aux « droits », nous manquerions l’un des objectifs poursuivis. Je comprends toutefois le problème juridique. Peut-être faut-il parler des « droits reconnus par la loi » ?

M. Jean-Pierre Sueur, président. – Le Conseil constitutionnel nous impose plus de précision. En outre, il faudra rendre cohérentes les rédactions du code pénal et du code du travail, pour éviter une QPC portant sur ce dernier. En tout état de cause, les droits garantis par le code du travail devront être préservés.

M. Alain Anziani. – Le code du travail prévoit qu’ « aucun salarié ne peut être sanctionné ni licencié pour avoir subi ou refusé de subir les agissements de harcèlement d’un employeur », etc. Il n’y a qu’à préciser que le harcèlement s’entend au sens du code pénal.

Mme Chantal Jouanno. – Il vaudrait mieux le redéfinir aussi dans le code du travail.

Mme Brigitte Gonthier-Maurin, présidente de la Délégation aux droits des femmes. – Pourquoi ne pas écrire qu’il s’agit de « porter préjudice » à la personne ? La notion de préjudice est clairement définie en droit.

Mme Esther Benbassa. – Les relations du travail ne sont pas seules en cause : un médecin ou un professeur d’université peuvent aussi se livrer à des pratiques de harcèlement.

M. Alain Anziani. – Le code pénal s’applique à tous les secteurs.

M. Jean-Pierre Sueur, président. – En effet. Mais une infraction de ce genre dans le milieu du travail ou à l’université peut faire l’objet à la fois d’une procédure pénale et disciplinaire. Il faudra réfléchir à la notion de préjudice.

Mme Chantal Jouanno. – Encore une fois, les droits au travail ne sont pas seuls susceptibles d’être menacés. J’ignore ce que recouvre au juste le terme « préjudice », mais c’est une piste à explorer.

M. Alain Anziani. – Si, outre le code pénal, le code du travail aborde la question du harcèlement, c’est pour interdire de licencier une personne qui aurait refusé de céder au chantage : le conseil des prud’hommes peut alors annuler le licenciement.

Mme Annie David, présidente de la commission des affaires sociales. – Sans doute faudra-t-il reproduire dans le code du travail la définition du code pénal.

M. Jean-Pierre Sueur, président. – C’est juste.

J’en viens à un autre problème. Doit-on conserver les termes « ayant pour objet ou pour effet » ? A mon sens, le mot « effet » ne convient pas : c’est l’intention -« ayant pour objet »- du harceleur qui importe. Une solution consisterait à reprendre les termes de la proposition de loi de Mme Gonthier-Maurin, qui vise les comportements « qui portent atteinte à la dignité d’une personne, etc. »

Mme Esther Benbassa. – Que des propos ou des actes aient pour objet ou pour effet de porter atteinte à la dignité d'une personne, ce n'est pas la même chose. Il faut prévoir les deux cas. Dans la durée, des actes répétés peuvent avoir des effets considérables.

M. Jean-Pierre Sueur, président. – Mais il ne peut s'agir d'actes produisant certaines conséquences de manière contingente.

M. Philippe Kaltenbach. – Certains magistrats et la directrice des affaires criminelles ont exprimé la crainte que le mot « effet » ne fasse condamner des personnes qui n'auraient pas toutes leurs facultés mentales. Peut-être faut-il retenir une rédaction plus synthétique comme celle de Mme Gonthier-Maurin.

M. Jean-Pierre Sueur, président. – Il faut poursuivre la réflexion sur ce point.

L'un des buts de l'infraction peut-il être de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant, comme le prévoit la directive européenne ? Les notions d'environnement ou de contexte me paraissent bien floues. Il serait préférable de s'en tenir aux actes.

Mme Esther Benbassa. – Ne pourrait-on parler de « situation » ?

Mme Chantal Jouanno. – Il est déjà envisagé de supprimer la référence aux « droits ». Si nous supprimons aussi la fin de la phrase, il ne restera que l'atteinte à la dignité... La disparition des notions d'humiliation ou d'offense me gêne. Je comprends que le mot « environnement » ne soit pas adapté à notre droit, mais il faut trouver un substitut.

M. Jean-Pierre Sueur, président. – Une solution pourrait être de parler d' « actes intimidants, dégradants, humiliants ou offensants ».

Mme Catherine Tasca. – Il ne faut pas trop restreindre la portée du texte. Dans le milieu professionnel, il existe parfois un climat, un environnement qui pourrit la vie des femmes. Le harcèlement n'a pas toujours lieu en tête-à-tête : ce peut être un phénomène collectif. J'avais pensé moi aussi au mot « situation ».

Mme Brigitte Gonthier-Maurin, présidente de la Délégation aux droits des femmes. – Il me semble important en effet de conserver cette notion. La responsabilité de la hiérarchie peut être engagée. Les victimes seront réconfortées que la loi prenne en compte ce cas de figure.

M. Alain Anziani. – La rédaction de la directive européenne, qui prévoit que le harcèlement « a pour objet ou pour effet de porter atteinte à la dignité d'une personne et, en particulier, de créer un environnement intimidant... », est trop floue. La notion d'environnement n'est pas appropriée. Faut-il préférer le mot « situation » ? Mais comment estimer si une situation est ou non humiliante ? Tout dépend de la fragilité de la personne concernée. Il suffit peut-être d'écrire que le harcèlement porte atteinte directement ou indirectement à sa dignité.

Mme Esther Benbassa. – Le mot anglais *environment* a été mal traduit en français par « environnement » : il désigne en fait la situation, le contexte. Le harcèlement consiste bien, dans certain cas, à créer un contexte hostile, par exemple lorsqu'un professeur d'université répand le bruit qu'une doctorante qui a refusé de céder à ses avances ne mérite pas d'être reçue docteur. Dans des cas pareils, les auteurs ne sont jamais condamnés. Or le contexte ainsi créé est encore plus insupportable que les avances initiales.

Mme Hélène Conway Mouret. – Il est important de prêter attention à la situation des victimes, mais les accusés doivent aussi avoir les moyens de se défendre. La notion

d'environnement est trop subjective. N'oublions pas les affaires douloureuses comme celle d'Outreau.

M. Jean-Pierre Godefroy. – Peut-être faut-il proscrire le mot « environnement », mais je tiens beaucoup à ce que l'idée soit conservée. La responsabilité du harcèlement peut être collective, les uns y participant activement, les autres passivement en s'abstenant de le dénoncer. Il y a des silences complices. Des femmes subissent ce genre de pratiques, mais aussi des homosexuels ou des hommes hétérosexuels.

M. Alain Gournac. – Les spécialistes que nous avons entendus hier nous ont avertis : si la formulation retenue n'est pas juridiquement sûre, cela nuira aux victimes. Le mot « situation » convient-il ? Je l'ignore. Il mérite en tout cas d'être testé juridiquement.

M. Jean-Pierre Sueur, président. – Malgré les problèmes que cela paraît poser, nous tenterons donc de prendre en compte l'environnement créé. En l'état de nos réflexions, le mot « situation » paraît être le meilleur.

Il nous reste à examiner la question des circonstances aggravantes, les éléments matériels de l'infraction et l'échelle des peines. Je vous propose de nous réunir pour cela le mardi 12 juin à 14 heures 30. (*Assentiment*)

Audition de M. François Molins, procureur de la République près le Tribunal de grande instance de Paris

Présidence de Mme Annie David, présidente de la commission des affaires sociales

Mme Annie David, présidente. – Monsieur le procureur, je vous remercie d'avoir répondu à notre invitation et vous passe immédiatement la parole, pour nous exposer votre point de vue sur la question du harcèlement sexuel.

M. François Molins, procureur de la République. – Merci d'avoir souhaité m'entendre. Je ne suis pas spécialiste de ces procédures, mais le Tribunal de grande instance (TGI) de Paris a sans doute un éclairage à apporter sur la question. Peu d'affaires de harcèlement sexuel parviennent devant les juridictions, plus rares encore sont celles qui donnent lieu à des poursuites ou à condamnation, mais le TGI de Paris en draine une bonne partie.

Je commencerai par vous exposer l'impact de la décision du Conseil constitutionnel sur l'activité du tribunal. La portée de cette décision dépasse le seul article 222-33 du code pénal, puisque la définition du harcèlement sexuel donnée dans le code du travail est tout aussi imprécise. L'article du code du travail pourrait ainsi être déclaré inconstitutionnel à l'occasion d'une QPC. La décision du Conseil a eu des suites fâcheuses : la presse a rapporté comment une victime a sauté à la gorge de son agresseur au moment où le tribunal a prononcé sa relaxe, alors qu'il aurait vraisemblablement été condamné sans cette abrogation. Une audience est prévue le 8 juin sur une autre affaire ; il n'existe aucun autre cas en cours de fixation à l'audiencement, mais 24 dossiers d'information sont ouverts.

L'abrogation de l'article 222-33 du code pénal a été traumatisante pour les victimes qui, pour la plupart, sont déjà en souffrance. Mais il faut en relativiser les effets juridiques, notamment sur les procédures en cours : même si les faits sont poursuivis sous la seule qualification de harcèlement sexuel, le juge pénal, saisi *in rem*, n'est jamais lié par la qualification retenue par le ministère public. Il a seulement l'obligation de respecter le principe du contradictoire : toutes les parties doivent être en mesure de livrer leurs observations sur la nouvelle qualification. Des faits de harcèlement sexuel peuvent ainsi être requalifiés en tant que violences volontaires, notamment psychologiques.

Au tribunal de grande instance de Paris, nous avons pris deux mesures à la suite de la décision du Conseil constitutionnel : donner instruction à la police de continuer à recevoir les plaintes, inviter nos collègues du parquet à examiner la possibilité de requalifier les faits. L'abrogation du texte a eu un autre effet, que je n'avais pas perçu au début. Mes collègues ont pris conscience qu'étaient poursuivis sous la qualification de harcèlement sexuel des actes qui relevaient parfois de l'exhibition ou de l'agression sexuelle. Ce n'est pas neutre pour la cohérence du code pénal : cela soulève la question de la place de cette infraction dans les différentes catégories d'infractions et les différents chapitres du code.

La situation est compliquée pour les victimes. La justice est souvent décrite comme un parcours d'obstacles, dont le premier réside dans la difficulté à produire des preuves. Cette difficulté est récurrente, on la rencontre dans tous les dossiers de harcèlement.

A considérer l'ensemble des dossiers de harcèlement sexuel au travail, de harcèlement moral ou de harcèlement sexuel traités par le tribunal de grande instance de Paris, 3 dossiers ont donné lieu à des poursuites devant un tribunal correctionnel, 27 à des classements sans suite. Ceux-ci s'expliquent par l'absence d'infraction, une infraction insuffisamment constituée –la plainte repose uniquement sur la parole de la victime contre celle de l'agresseur– ou encore la carence du plaignant, qui ne répond pas aux convocations des policiers ou se désiste. Il en va de même pour le délit de harcèlement sexuel : en 2011, des poursuites ont été engagées dans 12 dossiers ; on retrouve la même problématique en termes de classements sans suite que précédemment. Pour cette infraction, le taux de réponse pénale est extrêmement bas par rapport à la moyenne, qui est de 78,3% à Paris.

Le harcèlement sexuel est un contentieux difficile. Les enquêtes, qui procèdent soit d'un dépôt de plainte soit d'un signalement par l'inspection du travail, sont longues ; elles ont pour but de rapporter des faits précis, détaillés et datés. Par exemple, le harcèlement au travail commence souvent par une demande d'augmentation de salaire ou la manifestation d'une opposition à la direction. L'enquête consistera à auditionner des témoins, recueillir des documents écrits et, parfois, lorsque la victime est en état de le supporter, organiser une confrontation avec l'agresseur. Le recours aux expertises psychologiques éclaire souvent le dossier sur tel ou tel profil d'agresseur, qui va du pervers narcissique à la personne ayant une relation difficile avec les hommes ou, au contraire, les femmes. En outre, il n'est pas rare que le harceleur pathologique s'en prenne à des personnes déjà affaiblies. Même lorsque les faits sont signalés par l'inspection du travail, le dossier peut être classé pour manque de preuve, absence de témoignages concordants ou encore constatation d'un simple conflit de personnes. L'investissement de la victime jusqu'au bout de la procédure est essentiel ; sans elle, il est difficile d'obtenir une condamnation. Les poursuites sont en outre fragilisées si des insuffisances professionnelles sont avérées. Pour les sécuriser, nous avons donné instruction à l'inspection du travail de travailler au signalement sur le fondement de l'article 40 du code de procédure pénale.

En dépit de nos carences statistiques, auxquelles l'installation de l'application Cassiopée en novembre devrait remédier, un phénomène apparaît clairement : les dossiers pour harcèlement sexuel sont relativement peu nombreux au regard de ceux pour harcèlement dans le cadre d'une relation de travail. Le contentieux de harcèlement moral ne cesse d'augmenter. D'après mes collègues, cette évolution reflète sans doute le fait que les victimes préfèrent taire des faits de harcèlement sexuel parce qu'elles les considèrent infamants, et s'en tenir au harcèlement moral.

A Paris, très peu de dossiers aboutissent à des condamnations : 2 pour harcèlement sexuel et 8 pour harcèlement moral en 2010, 1 pour harcèlement sexuel et 7 pour harcèlement moral en 2011. Depuis le 1^{er} janvier de cette année, s'agissant du harcèlement

sexuel, une relaxe a été prononcée et une autre en raison de la décision du Conseil constitutionnel.

Quelle définition donner du harcèlement sexuel ? Le texte, précis en 1992, a évolué vers une définition allégée et moins précise en 1998. Voyons d'abord à quel type d'agissements cette infraction correspond en nous reportant aux dossiers traités à Paris. Le harcèlement sexuel dans le cadre d'une relation de travail peut avoir lieu sur le lieu de travail ou en déplacement, en public ou à huis clos, dans une voiture ou un hôtel. Il peut tenir à des propos à caractère sexuel tels que « arrange-toi mieux pour les clients », « mets une mini-jupe et je t'apporterai ton déjeuner », des propositions de relations sexuelles ou de participation à des parties fines. Il peut également consister en de la lingerie fine déposée sur le bureau ou l'envoi d'images à caractère sexuel. Typiquement, ce peut être des photos pornographiques, parfois montées avec la tête de la victime, placardées sur la porte du bureau de la victime ou le panneau d'affichage de l'entreprise.

Les faits recouvrent également des attouchements –une pression un peu prolongée à la main, à l'épaule, au cou, ou alors la manipulation d'une bretelle de soutien-gorge– ou des regards appuyés dans des lieux de déshabillage comme les vestiaires –un cas qui touche particulièrement les femmes de ménage. Ces comportements donnent rarement lieu à une « promotion canapé ». D'ailleurs, leur but n'est pas forcément d'obtenir des faveurs sexuelles. De nombreux auteurs frustrés ne passeront jamais à l'acte. Récemment, un professeur de droit publiait dans une revue de Dalloz un article à titre très accrocheur : « Faut-il condamner Valmont ? ». Toute la difficulté est de faire la part des choses entre, d'une part, la séduction, que nous appellerions en termes contemporains la drague, et la goujaterie et la malveillance, qui portent atteinte à la dignité.

De ce tour d'horizon des dossiers, nous pouvons tirer un enseignement : les comportements qui relèvent du harcèlement sexuel sont nombreux et divers. De fait, l'imagination humaine n'a pas de limite en ce domaine ! La volonté d'établir une liste me paraît complètement irréaliste.

La notion d'agissements répétés prête à discussion. Certes, une cour d'appel a rendu un arrêt, mais l'arrêt d'une cour ne fait pas une jurisprudence. Celle-ci, force est de le constater, sanctionne les comportements multiples. Cela dit, il peut s'agir de comportements répétés à l'égard d'une victime unique ou d'un comportement répété à l'égard d'une pluralité de victimes, voire unique pour chacune d'elles, et étalé dans le temps. Rien n'interdit de considérer un acte unique particulièrement grave, qui serait l'acte de trop venant dans un contexte global, comme du harcèlement sexuel. Jusqu'à ce jour, la jurisprudence n'a pas eu à connaître de ce type de situations. Il serait bon, en tous les cas, que la nouvelle définition précisât les choses sur ce point. Toutes les situations de harcèlement méritent d'être prises en compte.

Cette définition, et j'ai conscience de ne pas vous aider en disant cela, doit être suffisamment précise pour se conformer au texte européen et au principe de légalité des délits et des peines, suffisamment vaste aussi pour dépasser en la résolvant la question de la répétition.

M. Jean-Pierre Sueur, président de la commission des lois. – Le problème est bien posé !

M. François Molins, procureur de la République. – L'expression « comportement non désiré », si elle diffère des canons de notre code pénal, est claire. A titre personnel, je suis partisan de reprendre la définition de la directive européenne.

Un point important : mieux vaudrait éliminer la condition de relation hiérarchique quand, dans de nombreux cas, le harcèlement sexuel survient entre collègues, et faire de l'abus d'autorité une circonstance aggravante.

Le délit de harcèlement sexuel a vocation à réprimer des comportements de harcèlement, non pas les contacts physiques poussés ou les agressions sexuelles. Ce qui pose la question de sa place dans le code pénal. Je n'ai pas d'avis tranché. La réponse renvoie à un débat de société, à une réflexion sur la valeur juridique et humaine à protéger. Veut-on protéger la dignité ? Dans ce cas, il faudra classer l'infraction dans le chapitre sur les atteintes à la dignité de la personne. Veut-on protéger l'intégrité physique ou psychique, la liberté sexuelle ? La question n'est pas anodine car le Conseil constitutionnel a relevé le classement de l'infraction dans un chapitre intitulé « De l'exhibition sexuelle et du harcèlement sexuel ».

La question de la peine encourue – traduction de l'importance de la valeur que la société entend protéger – est importante. La cohérence du code pénal de 1994 ayant été plutôt bousculée ces dernières années, il convient de prendre garde à l'échelle des peines. Actuellement, la peine est d'un an pour le harcèlement, de trois ans pour un vol simple, un an pour des blessures involontaires par conducteur ayant entraîné un arrêt de travail de moins de trois mois, trois ans pour l'abus de faiblesse. Il m'apparaît que s'agissant d'une infraction volontaire attentatoire à la dignité de la personne ou à sa sexualité, la peine pourrait utilement être alourdie : 2 ans pour le délit, 3 ans en cas de circonstances aggravantes. En fait de circonstances aggravantes, on peut penser aux personnes particulièrement vulnérables, l'orientation sexuelle de la victime ou encore à l'abus d'autorité.

Mme Annie David, présidente. – Merci de cette intervention qui revient sur l'ensemble des questions en débat depuis ce matin.

Il ne faudrait pas créer un « délit de drague », nous a dit un avocat hier. Ce propos m'a bousculée. La drague, ce sont toujours les femmes qui la subissent ! A quel moment, la drague devient-elle grossièreté ?

Autre sujet, vous avez évoqué les possibilités de requalification. Ne pensez-vous pas que les victimes peuvent se sentir frustrées ? N'y a-t-il pas une autre solution ?

M. Alain Gournac. – Peut-on considérer un acte unique comme du harcèlement ? Le terme implique une répétition... Ensuite, nous pensons à retenir le terme « situation » plutôt que celui « d'environnement » inscrit dans les directives européennes. Juridiquement, qu'en pensez-vous ? Notre souci est de bien choisir les mots pour que le texte ne se retourne pas contre les victimes.

Mme Chantal Jouanno. – Vous avez repris la définition européenne. La notion d'environnement peut-elle avoir une base juridique solide, qui pourrait amener un juge à considérer que l'acte unique est l'acte de trop ? Nous voudrions faire œuvre utile.

M. Alain Anziani. – Je reviendrai d'abord sur la notion de répétition. Certes, la cour d'appel de Lyon n'est pas la Cour de cassation. Pour autant, son argumentation, qui procède par comparaison avec la définition du harcèlement moral, est précise.

L'acte unique pourrait être constitutif du harcèlement sexuel lorsqu'il est accompagné de chantage, corruption ou menace, avec renvoi par articulation au code pénal. Quant à la connotation sexuelle, elle est facile à interpréter.

Nous pensons à remplacer la notion anglo-saxonne d'environnement par celle de situation. Qu'en pensez-vous ?

Enfin, la grande préoccupation des associations de victimes est de faciliter la preuve. Comment y parvenir tout en protégeant les droits de la défense ?

Mme Catherine Tasca. – Le terme de « situation » nous semble plus précis que celui d’environnement. Est-il pour autant davantage recevable juridiquement ? Le milieu dans lequel intervient le harcèlement sexuel importe : par sa passivité ou ses incitations, il peut constituer, pour l’agresseur, un encouragement. Qu’en pensez-vous ? Nous cherchons la formule la plus adaptée.

M. François Molins, procureur de la République. – Il faut tout faire pour faciliter la preuve dans ce type d’affaires. J’ignore comment le législateur peut résoudre cette difficulté ; en revanche, je sais qu’il ne faut pas inverser la charge de la preuve. La preuve incombe au ministère public. Si nous touchons à ce principe sacro-saint, cela deviendra ingérable. Dans cette matière comme dans les autres, il faut respecter les droits de la défense.

La drague peut être appréciée, voire encouragée ou, au contraire, subie. Il est parfois difficile de distinguer séduction et harcèlement, ce qui ne signifie pas qu’il faut aller jusqu’à pénaliser toute tentative de séduction au quotidien. La limite entre l’admissible et l’inadmissible, à mon sens, est d’abord l’atteinte à la dignité et à la liberté, ensuite ses conséquences sur le plaignant. La constatation de changements ou de déséquilibres dans les conditions de vie de la victime peut aider à placer le curseur au bon endroit.

M. Nicolas Alfonsi . – Nous retombons sur l’élément intentionnel !

Mme Annie David, présidente. – Un « délit de drague » ? Des propos qui se veulent flatteurs sont parfois durement ressentis. Quand commence le harcèlement ?

M. François Molins, procureur de la République. – Prenons un exemple : un homme qui dépose un bouquet de roses devant la porte d’une femme une ou deux fois est dans la séduction. En revanche, s’il le fait durant un ou deux mois tous les jours... On pourra considérer qu’il s’agit de harcèlement, pour autant que ce soit vécu ainsi.

M. Jean-Pierre Sueur, président de la commission des lois. – La manifestation de la volonté de la personne est un point essentiel...

M. François Molins, procureur de la République. – ...et compliqué. Au travail, la relation hiérarchique peut conduire une personne à tolérer plus longtemps des comportements qu’elle ne tolérerait pas dans un cadre différent... jusqu’à l’acte qui dépasse les bornes. On ne peut pas exiger de la victime la formulation d’un refus pour caractériser un comportement de harceleur.

M. Jean-Pierre Sueur, président de la commission des lois. – Le refus est d’autant plus difficile à formuler que la victime est en situation de subordination. C’est pourquoi nous considérons la situation hiérarchique comme une circonstance aggravante.

M. François Molins, procureur de la République. – Je reviens aux questions que vous m’avez posées. La requalification des actes ne réparera pas tous les dégâts de la décision du Conseil constitutionnel ; les victimes éprouvent, en effet, un sentiment de dépossession. C’est la raison pour laquelle je n’ai pas employé, à propos de cette solution, le terme de remède.

Que signifie, au juste, la répétition ? C’est une notion difficile à manier. Qu’est-ce qu’un acte répété ? Qu’est-ce qui est répété ? On est face à une accumulation d’actes qui ne se situent pas tous au même niveau et ne se caractérisent pas de la même façon. Le terme de comportement me semble approprié parce qu’il recouvre des attitudes, des paroles, l’envoi de

messages, des gestes, des mimiques. L'acte isolé peut être la conclusion d'un processus. En tout cas, définir cette infraction est complexe car ses manifestations sont protéiformes.

Mme Annie David, présidente. – Comment traduire juridiquement cette idée ? Un dernier acte grave, qui aura été précédé d'actes de moindre gravité... Peut-on parler de répétition ?

M. François Molins, procureur de la République. – Vous pourriez employer le mot « comportements » puis dresser une liste non exhaustive.

Mme Annie David, présidente. – L'option de la liste, qu'elle soit ou non fermée, me semble à exclure.

Mme Joëlle Garriaud-Maylam. – Je vais me faire l'avocat du diable en me mettant à la place d'un homme qui, en raison de son éducation, n'a absolument pas l'impression de harceler la victime d'autant que celle-ci n'a pas eu le courage, ce qui est compréhensible dans un certain nombre de situations, d'exprimer un non clair et franc. L'intention n'est pas là, mais il pourrait se retrouver au tribunal. Ne faut-il pas envisager un système de mise en garde ?

Mme Annie David, présidente. – Avant qu'une affaire n'arrive devant les tribunaux, ces personnes, qui se croient charmantes, ont été amplement informées qu'elles ne sont pas perçues comme telles ; des médiations ont été organisées.

M. François Molins, procureur de la République. – Dans mon intervention, j'ai cité des exemples qui ne laissent aucun doute : un montage à partir d'une photographie pornographique attente à la dignité de la personne. Ensuite, on entre dans la zone grise de ce que certains appellent la drague lourde. Un texte de loi ne résoudra pas la question ; cela renvoie à l'éducation et à l'humain.

M. Alain Anziani. – Que pensez-vous de la notion d'environnement ? Et de celle de situation ?

M. François Molins, procureur de la République. – C'est un peu la même chose... L'expression « connotation sexuelle » est par ailleurs assez commode. Si l'on conserve comme seul objectif l'obtention de « faveurs sexuelles », tout un pan de comportements harceleurs sera laissé de côté.

Mme Annie David, présidente. – Je vous remercie.

Présidence de M. Jean-Pierre Sueur, président de la commission des lois -

Audition de représentants du Medef

Au cours d'une seconde réunion tenue l'après-midi, M. Jean-Pierre Sueur, président. – Merci d'avoir répondu à notre invitation. Nous avons tenu à recevoir les partenaires sociaux pour nourrir nos débats. Outre les sept propositions de loi d'origine sénatoriale, il y a un projet de loi en préparation : l'ensemble contribue au débat. Nous examinerons tous les textes, d'origine gouvernementale et parlementaire, car tous ont une pleine légitimité pour contribuer à l'écriture de la loi.

M. Benoît Roger-Vasselín, président de la commission des relations du travail du Medef. – Merci de nous recevoir. Nous sommes sensibles au nombre de propositions présentées pour trouver une solution au problème qu'entraîne la décision du Conseil constitutionnel, aussi fondée soit-elle. Le Medef, l'une des rares organisations à être dirigée par une femme, est très attentif à ce sujet.

Reprendre la définition du harcèlement sexuel qui figure dans les lois de 1992 et 1998 ? Non, elle ne nous paraît pas adaptée car elle précise que l'auteur doit avoir une autorité sur la victime et avoir abusé de cette autorité. La définition issue du droit communautaire, qui définit l'infraction comme une « situation », n'est pas non plus satisfaisante. La notion de « comportement non désiré à connotation sexuelle » est également trop floue.

Il faudrait préciser la définition du harcèlement sexuel, en faisant apparaître la notion de répétition des agissements, comme pour le harcèlement moral. Les employeurs doivent pouvoir prendre toutes les dispositions nécessaires.

Parmi les définitions proposées par les différentes propositions de loi, c'est celle de la proposition de loi n°556 qui nous paraît la plus pertinente et la plus proche des exigences constitutionnelles. Elle réunit la notion de répétition des agissements, la précision du but recherché – des actes de nature sexuelle – et l'indication de l'objet et de l'effet des agissements.

La notion « d'environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant » nous paraît en revanche trop subjective. Le Medef comprend la décision du Conseil constitutionnel et juge indispensable, pour la protection des femmes et pour la répression du harcèlement sexuel, une nouvelle définition claire, précise et exempte de subjectivité afin que le harcèlement sexuel soit sanctionné pénalement.

En tant que directeur des ressources humaines, j'ai moi-même prononcé plusieurs licenciements pour faute grave dans des cas de harcèlement sexuel ou moral. Je sais quelle est la douleur de la victime, l'incompréhension de l'entourage parfois. Tout ce qui permettra à l'employeur d'agir de manière irrécusable, tout ce qui lèvera les imprécisions sera bienvenu.

Avec les commissions sociétales du Medef, dont la commission « Respect de l'homme », au sens large, nous sommes sensibles au sujet. Une obligation de sécurité de résultat est imposée aux entreprises ; il faut leur donner les moyens d'agir, de prouver par tous les moyens qu'elles ont pris toutes les dispositions nécessaires. Les fausses accusations existent aussi...

Mme Chantal Foulon, directrice adjointe des relations du travail. – Le code pénal définit et réprime le harcèlement moral à l'article 222-33-2 ; cette définition pourrait être adaptée au harcèlement sexuel et, pour ne pas se limiter au cadre de l'entreprise, évoquer une dégradation des conditions de travail mais aussi des conditions de vie.

Mme Gisèle Printz. – Que signifie « obligation de sécurité de résultat » ?

Mme Brigitte Gonthier-Maurin, présidente de la délégation aux droits des femmes. – L'objet de notre travail est de trouver la rédaction la plus protectrice possible pour les victimes de harcèlement sexuel. Nous souhaitons que le critère du lien hiérarchique disparaisse de la définition pour apparaître comme une circonstance aggravante.

Le rôle des comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT) pourrait être élargi, en matière de prévention. Qu'en pensez-vous ? Comment comprenez-vous la responsabilité de l'employeur ? La sanction est possible au sein de l'entreprise.

Mme Annie David, présidente de la commission des affaires sociales. – En tant que présidente de la commission des affaires sociales, je m'attache plus à l'aspect code du travail qu'à la dimension strictement pénale du problème. Les CHSCT peuvent-ils servir à l'information des salariés ? Quelle formation pour leurs membres ? Ce sujet pourrait-il être abordé dans le cadre des négociations annuelles obligatoires ? Quel rôle pour la médecine du travail, notamment en matière de prévention ? Des actions particulières peuvent-elles être

destinées aux directions des ressources humaines ? Le plus souvent, c'est la victime qui est déplacée, ce qui représente une véritable double peine.

Mme Chantal Jouanno. – Quelle est la jurisprudence sur la nature de l'obligation de sécurité pour l'employeur ? Qu'est-ce qui se passe pendant la procédure ? Comment le juge fait-il pour s'assurer que l'employeur a fait tout ce qu'il pouvait pour mettre fin à la situation ? Nous avons besoin d'exemples précis.

M. Alain Anziani. – Quelle est la sanction en termes de droit du travail ? La personne harcelée, licenciée pour avoir refusé d'accorder ses « faveurs », peut-elle demander sa réintégration, si elle le souhaite ? Les prud'hommes lui accordent-ils des dommages et intérêts ? Peut-on imaginer qu'elle obtienne sa réintégration dans l'entreprise ?

M. Benoît Roger-Vasselín, président de la commission des relations du travail du Medef. – Les cas de licenciement pour harcèlement concernent quasiment toujours le harceleur, pas la victime ! En revanche, il arrive qu'une personne licenciée pour faits de harcèlement sexuel obtienne ensuite gain de cause devant les prud'hommes...

M. Alain Anziani. – Mon hypothèse est celle de la personne licenciée par son employeur pour avoir refusé de lui accorder ses faveurs sexuelles. La réintégration est-elle possible, outre les dommages et intérêts ?

Mme Chantal Foulon, directrice adjointe des relations du travail. – Le licenciement serait atteint de nullité. La victime n'obtiendra de dommages et intérêts que si elle ne demande pas sa réintégration. Je vous rappelle que, depuis 1973, la réintégration n'est possible qu'en cas d'accord entre les deux parties. Il faut bien distinguer pénal et civil.

L'obligation de sécurité de résultat ? Il y a un exemple jurisprudentiel : le harceleur, convoqué par l'employeur, démissionne plutôt que d'être licencié pour faute ; la victime, compte tenu de ce qu'elle a vécu précédemment, prend acte de la rupture de son contrat de travail aux torts de l'entreprise. Puis elle saisit les prud'hommes pour faire requalifier cette rupture en licenciement abusif.

M. Benoît Roger-Vasselín, président de la commission des relations du travail du Medef. – La prise d'acte signifie que le salarié considère qu'il est de fait licencié sans motif valable, aux torts de l'employeur. Cela s'observe quand la personne juge ses conditions de travail insupportables – il peut s'agir de tabagisme aussi bien que de harcèlement. Ce sont des situations très coûteuses pour l'employeur.

Mme Chantal Foulon, directrice adjointe des relations du travail. – L'employeur, dans le cas que j'évoque, a finalement été condamné aux prud'hommes pour rupture abusive, alors même qu'il s'était séparé du harceleur, pour n'avoir pas pris toutes les précautions nécessaires pour protéger ses salariés de tout harcèlement. C'est l'obligation de sécurité de résultat, qui résulte d'une jurisprudence de la chambre sociale de la Cour de cassation...

M. Benoît Roger-Vasselín, président de la commission des relations du travail du Medef. – La question du rôle du CHSCT et du médecin du travail a été très débattue lors des travaux sur le harcèlement moral. Certains estiment que seul le médecin du travail est compétent. Lors du débat sur le harcèlement moral, le Medef avait refusé que l'on considère que l'organisation du travail est à l'origine du harcèlement, car celle-ci peut générer du stress, mais des agissements de harcèlement sexuel, cela paraît très exceptionnel ! Dans certains cas, le CHSCT a un rôle à jouer. Vous évoquez une formation particulière pour les membres du CHSCT. Pourquoi pas ? Certains ont préconisé la nomination d'un médiateur au sein du CHSCT ; on peut évoquer l'idée de donner à certains une formation particulière. Dans mon

groupe, un médecin était membre du CHSCT. Nous n'avons pas d'opposition formelle mais gare à ne pas paver l'enfer de bonnes intentions !

Le sujet n'a pas sa place dans les négociations annuelles obligatoires (NAO) car les faits de harcèlement sexuel relèvent d'un dysfonctionnement grave. La première urgence est la protection de la victime. Il m'est arrivé de prononcer des mises à pied conservatoires pour éloigner l'auteur présumé : c'est une mesure d'urgence. Nous menons ensuite l'enquête pour nous forger une intime conviction.

La réintégration, comme l'a dit Mme Foulon, suppose l'accord des deux parties.

M. Alain Anziani. – L'article L. 2422-1 du code du travail prévoit la possibilité de réintégrer des salariés protégés sans l'accord de l'employeur. Ce cas pourrait-il être étendu aux victimes de harcèlement ?

M. Benoît Roger-Vasselín, président de la commission des relations du travail du Medef. – Je suis assez réservé. Les cas de réintégration ressuscitent souvent le conflit sous une autre forme... Très souvent, la victime ne souhaite pas rester dans l'entreprise.

M. Jean-Pierre Sueur, président. – C'est un sujet difficile. C'est le harceleur qui est coupable. La victime peut n'avoir pas envie de retrouver le climat qu'elle a connu mais elle a tout de même perdu son travail. La possibilité de réintégration pourrait être une innovation juridique bienvenue.

M. Benoît Roger-Vasselín, président de la commission des relations du travail du Medef. – Une personne licenciée à tort obtient des dommages et intérêts qui peuvent aller jusqu'à quatre ans de salaire. Je ne suis pas sûr que la réintégration soit la meilleure solution : mieux vaut que l'employeur soit lourdement condamné. Et c'est le représentant du Medef qui vous le dit !

Le harcèlement sexuel, dans le droit français, supposait un rapport hiérarchique. En faire une circonstance aggravante me paraît une bonne chose, à condition que cela ne conduise pas à banaliser la possibilité pour n'importe qui de se prétendre harcelé... J'ai connu des cas de personnes se disant harcelées par des personnes de même sexe, sans qu'il y ait de relation hiérarchique : ce sont des cas très délicats. La relation hiérarchique doit clairement être considérée comme une circonstance très aggravante.

Audition d'un collectif d'associations de personnes transsexuelles

Mme Laura Leprince, présidente d'ID Trans' et membre de la commission Identité de Genre d'Homosexualités et Socialisme (HES). – Beaucoup d'associations travaillent sur les questions transgenres. Nous sommes venus au pied levé, à trois, mais nous les représentons toutes. J'ai travaillé au sein du groupe de travail de Michèle Delaunay sur ces problèmes.

M. Nicolas Gougain, porte-parole de l'Inter-LGBT – L'Interassociative, à laquelle j'appartiens, organise notamment la Marche des fiertés, à Paris.

Mme Samantha Montfort, association Ortrans. – Objectif Respect Trans accompagne les personnes transsexuelles dans leur transition. Le harcèlement sexuel et les discriminations sont fréquents à leur rencontre. Nous avons une expérience sur le terrain ; et je suis co-auteur d'un Livre blanc sur les conditions de vie des « trans ».

Quels sont les enjeux ? Entre 50 000 et 75 000 personnes sont directement ou indirectement concernées en France. Environ 40 % des 10 000 à 15 000 personnes « trans », en France, ont eu des enfants qui rencontrent eux aussi des problèmes. Il y a aussi les ex-conjoints ainsi que des employeurs, des écoles, tout un cadre social.

Le taux de harcèlement est très élevé à l'encontre de ceux qui font leur transition : environ un sur deux, au travail, subit un harcèlement, 6 % subissent des agressions sexuelles. Les jeunes sont encore plus touchés, parfois victimes de personnes ayant autorité sur eux. Le harcèlement est en outre, souvent, le point d'entrée d'une spirale de marginalisation. Perte d'emploi, déscolarisation conduisent dans près de la moitié des cas à une grande précarité : nombre de personnes « trans » deviennent SDF.

Le taux de tentatives de suicide augmente considérablement lorsque se produisent un harcèlement, une agression sexuelle isolée ou un licenciement. Certaines personnes perdent espoir. C'est un sujet douloureux ; nous vous remercions de nous entendre aujourd'hui.

Les lois anti-discriminations et anti-harcèlement devraient protéger les « trans », mais il est mal connu qu'elles leur sont applicables. La preuve est difficile à rapporter.

Je ne parlerai pas ici de l'état civil dans le détail mais la discordance des papiers d'identité et de l'apparence physique prédispose au harcèlement. C'est ce que nous appelons le « nœud gordien » de l'état civil. Acte de naissance, acte de mariage, pièces d'identité, numéro d'identification sont utilisés chaque jour à Pôle emploi, lors d'une embauche, d'une action en justice, lors d'un voyage. Chaque fois, cela pose problème, *a fortiori* pour les personnes en cours de transition.

Notre combat vise à prévenir la discrimination et la marginalisation, à préserver la dignité au sens de l'article 16 du code civil, à assurer une vie digne et autonome. C'est aussi un combat pour l'égalité et pour la protection de la vie privée.

Les discriminations sont très fortes lorsque l'on recherche un logement ou un travail. La dignité de la personne humaine, principe à valeur constitutionnelle, recouvre de nombreux enjeux. Grande est la souffrance des personnes « trans », qui forment une population vulnérable, professionnellement, économiquement, psychologiquement. Dans la définition du harcèlement sexuel, nous préférons les termes « connotation sexuelle ». Le harcèlement sexuel n'est pas toujours le fait d'un supérieur hiérarchique. Un seul acte peut avoir de graves conséquences sur la personne. Il convient, selon nous, d'inclure les situations extra-professionnelles – le milieu scolaire par exemple – et de préciser que le harcèlement sexuel, dans certaines circonstances, peut être à visée discriminatoire.

Mme Hélène Conway Mouret. – Ces données sont effrayantes. Quel est le plus grave, harcèlement sexuel ou harcèlement moral, à l'égard des « trans » ? La perte d'emploi est-elle liée à un licenciement ou à une décision résultant d'humiliations que la personne n'ose pas dénoncer ?

Mme Chantal Jouanno. – Dans certaines circonstances, le harcèlement sexuel peut avoir une visée discriminatoire. Cela devrait-il constituer une circonstance aggravante ? Nous n'avons pas prévu cela dans la rédaction. Il faudra y réfléchir.

M. Alain Gournac. – Inclure les situations extraprofessionnelles, c'est ce que nous avons fait dès le début de nos travaux. Atteinte à la dignité, oui, des personnes quelles qu'elles soient. Il faut définir le harcèlement comme répétition, c'est une précaution, afin que les textes soient applicables et que la victime soit entendue.

Et en milieu scolaire ?

Mme Laura Leprince, présidente d'ID Trans' et membre de la commission Identité de Genre d'Homosexualités et Socialisme (HES). – Les « trans » y sont moins nombreux mais les jeunes sont fragiles.

Mme Catherine Tasca. – Je salue l'action de vos associations ; les gays, lesbiennes et « trans » ne sont plus tenus au secret, bravo. Vous soulignez que les problèmes d'état civil déclenchent souvent le harcèlement. Des avocats ont-ils travaillé sur cette question ?

Mme Brigitte Gonthier-Maurin, présidente de la délégation aux droits des femmes. – Je me joins à l'hommage rendu par Mme Tasca. Vos recommandations ont été entendues par notre groupe de travail. La notion de répétition dans la définition du harcèlement sexuel nous a beaucoup occupés...

Quelle est l'origine de votre enquête, dont les résultats sont éloquentes ? Je découvre l'ampleur du phénomène. La vulnérabilité est susceptible d'être prise en compte ; cela peut être une circonstance aggravante. En particulier pour des personnes engagées dans une transition, un seul acte de harcèlement peut être ravageur. Il faudra le prendre en compte.

M. Alain Anziani. – Je découvre moi aussi l'ampleur de la détresse... Faut-il pour autant faire une liste des personnes vulnérables ? Je n'en suis pas certain, même si nos travaux préparatoires peuvent mentionner les « trans » parmi les catégories de personnes vulnérables. Les travaux préparatoires du Parlement doivent éclairer le juge dans l'application de la loi.

Mme Hélène Conway Mouret. – Qu'en est-il à l'étranger ? Une nouvelle identité acquise ailleurs est-elle reconnue lorsque la personne vient en France, en Europe ?

Mme Samantha Montfort, association Ortrans. – Le harcèlement moral, dans le cas des « trans », a toujours un caractère sexuel. Un environnement malsain est créé autour du sexe de la personne. Nous ne distinguons donc pas entre les deux types d'agissements.

Mme Laura Leprince, présidente d'ID Trans' et membre de la commission Identité de Genre d'Homosexualités et Socialisme (HES). – La France est très en retard par rapport à la Grande-Bretagne, l'Allemagne, l'Espagne, le Portugal, la Suède, la Pologne, les pays des Balkans ; tous avancent plus vite dans la reconnaissance des droits. Ces législations nomment le phénomène ; l'identité sexuelle est reconnue, autour de la notion de « genre ». Les « trans » victimes de violences et leurs familles s'inquiètent des lacunes du droit français.

Mme Samantha Montfort, association Ortrans. – Dans les pays qui n'étaient pas allés assez loin dans leur législation, on revient au choix de nommer l'identité sexuelle, sinon rien n'est clair.

M. Nicolas Gougain, porte-parole de l'Inter-LGBT. – Souvenons-nous des ratés de la loi Perben. Le critère de genre et d'identité sexuelle n'a pas été retenu comme motif de discrimination, la Halde ne peut être saisie. Les institutions n'apparaissent pas comme une protection.

Mme Hélène Conway Mouret. – Les « trans » sont-ils amenés à quitter leur travail par crainte de déclarer leur parcours ?

Mme Samantha Montfort, association Ortrans. – Dans certaines entreprises, on pousse la personne vers la sortie. La vie devient intenable, insupportable, on part... Et si l'employeur licencie, il ne met pas la question du genre en avant : on trouve toujours un autre prétexte.

Mme Laura Leprince, présidente d'ID Trans' et membre de la commission Identité de Genre d'Homosexualités et Socialisme (HES). – Nous avons interrogé, en France et à l'étranger, 10 000 personnes. Nous nous appuyons sur diverses enquêtes, qui révèlent par exemple un harcèlement spécifique contre les « trans » et dont les gays, par exemple, ne font pas l'objet. Les syndicats étudient ces questions.

Mme Samantha Montfort, association Ortrans. – Répétition ou acte isolé, ce qui nous importe, c'est que les harcèlements s'arrêtent, que les harceleurs sachent que leurs victimes potentielles sont protégées. La prévention est fondamentale. Et nous ne voulons pas que des agressions ponctuelles, mais dévastatrices, soient oubliées.

Nous avons rencontré des parlementaires sur les questions de l'état civil et serions ravis de continuer à travailler avec vous sur ce sujet distinct.

M. Jean-Pierre Sueur, président. – C'est un sujet essentiel et qui peut intéresser la commission des lois.

Mme Samantha Montfort, association Ortrans. – Il serait peut-être stigmatisant de citer les « trans » dans une liste de personnes vulnérables. L'important est que chacun sache que l'on ne peut s'en prendre à eux, que la loi les protège.

M. Jean-Pierre Sueur, président. – Nous prendrons en compte votre apport. Je vous remercie.