

N° 314

SÉNAT

SECONDE SESSION ORDINAIRE DE 1991 - 1992

Annexe au procès-verbal de la séance du 30 avril 1992.

PROJET DE LOI

relatif à l'abus d'autorité en matière sexuelle dans les relations de travail et modifiant le code du travail et le code de procédure pénale,

PRÉSENTÉ

au nom de M. PIERRE BÉRÉGOVOY,

Premier ministre,

Par M. Michel SAPIN,

ministre de l'économie et des finances

Et par Mme Véronique NEIERTZ,

secrétaire d'Etat aux droits des femmes et à la consommation

(Renvoyé à la commission des Affaires sociales sous réserve de la constitution éventuelle d'une commission spéciale dans les conditions prévues par le Règlement.)

EXPOSE DES MOTIFS

MESDAMES, MESSIEURS,

Le Gouvernement fait de la lutte contre les inégalités et contre toute forme de discrimination une de ses priorités essentielles.

Le harcèlement sexuel en constitue une des manifestations qui altère les relations de travail.

Les instances européennes se sont préoccupées du problème de harcèlement sexuel.

Le 29 mai 1990, le Conseil des ministres des Communautés a adopté une résolution sur la protection de la dignité des femmes et des hommes au travail.

Le 27 novembre 1991, la Commission européenne a adopté un code de "bonne conduite" invitant les Etats membres, les employeurs et les syndicats à prévenir et à interdire les comportements de harcèlement sexuel dans les secteurs public et privé ainsi qu'une recommandation sur la protection de la dignité des femmes et des hommes au travail.

Les manifestations de harcèlement sexuel étant nombreuses, elles ne sauraient être exhaustivement énumérées,

Toutefois, le harcèlement sexuel est caractérisé comme des pressions à connotation sexuelle imposées à la personne harcelée, que celle-ci les rejette, ou qu'elle les subisse. Le harcèlement sexuel peut provenir d'une personne interne à l'entreprise (employeur, supérieur hiérarchique) ou d'un tiers (prestataire, client).

Le phénomène affecte principalement les femmes sur leur lieu de travail.

Selon un sondage réalisé par l'Institut Louis Harris du 9 au 13 décembre 1991, 21 % des hommes et des femmes ont été personnellement confrontés à une telle situation (victime ou témoin) ; ce taux représente 19 % des femmes actives.

L'arsenal juridique français, bien qu'étendu, ne répond pas complètement au problème spécifique posé par le harcèlement sexuel.

Les parlementaires l'ont bien saisi puisqu'ils ont récemment adopté dans le cadre de la réforme du livre II du code pénal un amendement sanctionnant le harcèlement sexuel :

Les députés ont adopté en deuxième lecture le texte suivant :

"Le fait par quiconque abusant de l'autorité que lui confèrent ses fonctions d'user de pressions afin d'obtenir des faveurs de nature sexuelle, est puni d'un an d'emprisonnement et de 100.000 F d'amende", actuellement à l'étude en commission mixte paritaire.

Le droit du travail ne contient pas de dispositions adéquates, permettant de protéger la victime de toute manifestation de nature sexuelle. Le peu d'actions en justice en la matière l'illustre.

Ce sont les dispositions sur le licenciement (article L. 122-14 et suivants) qui ont parfois été appliquées, bien que de portée limitée. L'absence d'une sanction appropriée dissuade les victimes de s'aventurer dans une procédure judiciaire à l'issue incertaine.

Il apparaît donc nécessaire de mieux protéger la victime de harcèlement sexuel en intégrant des dispositions spécifiques sur le harcèlement sexuel dans le code du travail.

Le projet de loi présenté par le Gouvernement répond à cet objectif, puisque, notamment :

- il prévoit la nullité des mesures de sanction ou de licenciement qui seraient prises à l'encontre d'un salarié victime ou témoin d'une situation de harcèlement sexuel ;

- il pose le principe que le harcèlement sexuel est passible de sanction disciplinaire ;

- il interdit en outre toute discrimination à l'encontre du salarié victime ou témoin d'un harcèlement.

Comme dans le cas des modifications du livre II du code pénal rappelées ci-dessus, le harcèlement sexuel est défini dans le présent projet de loi en faisant référence à la notion d'abus d'autorité, il doit en effet y avoir des pressions exercées par l'employeur ou le supérieur hiérarchique, afin d'obtenir des faveurs de nature sexuelle à son profit ou au profit d'un tiers à l'entreprise pour que le harcèlement soit caractérisé.

La France sera ainsi l'un des premiers pays à adopter une législation sur le harcèlement sexuel sur le lieu de travail, conformément aux recommandations de la Commission européenne.

PROJET DE LOI

Le Premier ministre,

Sur le rapport du ministre de l'économie et des finances et du secrétaire d'Etat aux droits des femmes et à la consommation

Vu l'article 39 de la Constitution,

Décète :

Le présent projet de loi relatif à l'abus d'autorité en matière sexuelle dans les relations de travail et modifiant le code du travail et le code de procédure pénale, délibéré en Conseil des ministres après avis du Conseil d'Etat, sera présenté au Sénat par le ministre de l'économie et des finances et le secrétaire d'Etat aux droits des femmes et à la consommation, qui seront chargés d'en exposer les motifs et d'en soutenir la discussion.

Article premier.

La section VI du chapitre II du titre II du livre Ier du code du travail est complétée par les dispositions suivantes :

"Art. L. 122-46. Aucun salarié ne peut être sanctionné ou licencié pour avoir refusé ou subi les agissements d'un employeur ou d'un supérieur hiérarchique qui, abusant de l'autorité que lui confèrent ses fonctions, aura exercé des pressions sur ce salarié afin d'obtenir des faveurs de nature sexuelle à son profit ou au profit d'un tiers.

"Aucun salarié ne peut être sanctionné ou licencié pour avoir témoigné d'agissements tels que définis à l'alinéa précédent.

"Toute disposition ou tout acte contraire est nul de plein droit.

"Art. L. 122-47. Est passible d'une sanction disciplinaire toute personne ayant procédé aux agissements définis à l'article L. 122-46."

Art. 2.

Il est ajouté à l'article L. 123-1 du code du travail, un dernier alinéa ainsi rédigé :

"Nul ne peut, pour décider notamment en matière d'embauche, de rémunération, de formation, d'affectation, de qualification, de classification, de promotion professionnelle, de mutation, de résiliation ou de renouvellement du contrat de travail, prendre en considération le fait que la personne intéressée a refusé ou subi des agissements, exercés par un employeur ou un supérieur hiérarchique, définis à l'article L. 122-46 du présent code, ou a témoigné de tels agissements."

Art. 3.

Il est ajouté à l'article L. 123-6 du code du travail un dernier alinéa ainsi rédigé :

"Pour les actions qui naissent du dernier alinéa de l'article L. 123-1 exercées en faveur d'un salarié, les organisations syndicales doivent justifier d'un mandat de l'intéressé."

Art. 4.

Il est ajouté à l'article 2-6 du code de procédure pénale un deuxième alinéa ainsi rédigé :

"Toutefois, en ce qui concerne les infractions aux dispositions du dernier alinéa de l'article L. 123-1 du code du travail, l'association ne sera recevable dans son action que si elle justifie avoir reçu l'accord de la personne intéressée, ou, si celle-ci est mineure, celui du titulaire de l'autorité parentale ou du représentant légal."

Art. 5.

A l'article L. 236-2 du code du travail, il est inséré après le cinquième alinéa, l'alinéa suivant :

"Le comité peut proposer des actions d'information et de prévention en matière de harcèlement sexuel"

Fait à Paris, le 29 avril 1992.

Signé : PIERRE BÉRÉGOVOY

Par le Premier ministre :

Le ministre de l'économie et des finances

Signé : Michel SAPIN

*Le secrétaire d'Etat aux droits des femmes
et à la consommation*

Signé : Véronique NEIERTZ