

N° 350

SÉNAT

SECONDE SESSION ORDINAIRE DE 1991 - 1992

Annexe au procès-verbal de la séance du 19 mai 1992.

RAPPORT

FAIT

au nom de la commission des Affaires sociales (1) sur le 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,

Par M. Franck SERUSCLAT,

Senateur.

(1) Cette commission est composée de : MM. Jean-Pierre Fourcade, *président* ; Louis Souvet, Marc Bœuf, Claude Huriet, Jacques Bimbenet, *vice-présidents* ; Hector Viron, Charles Descours, Roger Lise, *secrétaires* ; François Autain, José Balareello, Mme Marie-Claude Beaudeau, MM. Henri Belcour, Jacques Bialski, André Bohl, Louis Boyer, Louis Brives, Jean-Pierre Cantegrit, Gérard César, Jean Chérioux, François Delga, Jean-Pierre Demerliat, Michel Doublet, Jean Dumont, Jean-Paul Emin, Claude Fuzier, Mme Marie-Fanny Gournay, MM. Roger Husson, André Jourdain, Philippe Labeyrie, Henri Le Breton, Marcel Lesbros, François Louisy, Pierre Louvot, Jacques Machel, Jean Madelain, Mme Hélène Missoffe, MM. Arthur Moulin, Joseph Ostermann, Hubert Peyou, Louis Philibert, Claude Prouvoyeur, Roger Rigaudière, Guy Robert, Mme Nelly Rodi, MM. Gérard Roujas, Olivier Roux, Bernard Seillier, Franck Serusclat, René-Pierre Signé, Paul Soufrin, Pierre-Christian Taittinger, Martial Taugourdeau.

Voir le numéro :

Sénat : 314 (1991-1992).

Travail.

SOMMAIRE

	Pages
EXPOSÉ GÉNÉRAL	5
INTRODUCTION	5
I. CE TEXTE S'INSCRIT DANS UN DÉBAT QUI EST EN COURS DEVANT LE PARLEMENT DEPUIS PLUSIEURS MOIS DANS LE CADRE DE LA RÉFORME DU CODE PÉNAL	6
II. LE CONTEXTE SOCIOLOGIQUE : LA PLACE DE LA FEMME DANS LA SOCIÉTÉ FRANÇAISE ET SON ÉVOLUTION	9
1. Il s'agit d'un réel problème de société	9
<i>a) Le phénomène est connu</i>	9
<i>b) Il n'est pourtant pas vraiment pris au sérieux</i>	11
2. Or, la place prise par les femmes dans la population active et les droits qu'elles ont acquis justifient une protection particulière contre l'abus d'autorité que constitue le harcèlement sexuel	12
3. Le cadre juridique actuel	14
<i>a) en France</i>	14
<i>b) La notion de "harcèlement sexuel" telle qu'elle est définie à l'étranger</i>	15
- aux Etats-Unis et au Canada	15
- dans le cadre des communautés européennes	17
III. L'AVIS DES PARTENAIRES SOCIAUX SUR CE TEXTE	20
A. Certains estiment que le projet de loi est trop restrictif	20
B. D'autres trouvent ce projet inutile, prématuré et dangereux	20
C. La troisième position : ceux qui estiment que c'est une bonne chose que le texte existe	21
IV. LE DISPOSITIF DU PRESENT PROJET DOIT POUVOIR ETRE AMENDE	22
CONCLUSION	25
EXAMEN DES ARTICLES	27
<i>Intitulé du projet de loi : 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</i>	27
<i>Article premier : Définition des actes de harcèlement sexuel réprimés par le projet de loi</i>	27
<i>Art. L. 122-46 du code du travail : Protection du salarié contre l'abus d'autorité en matière sexuelle</i>	29
<i>Art. L. 122-47 du code du travail : Responsabilité disciplinaire de l'employeur</i>	36

	Pages
	-
Art. 2 : Application des dispositions sanctionnant le harcèlement sexuel à la gestion du personnel dans l'entreprise	40
Art. 3 : Droit de recours des organisations syndicales	42
Art. 4 : Droit de recours des associations	44
Art. 5 : Pouvoirs du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail	45
Article additionnel in fine : Extension du projet de loi à la fonction publique	46
Article additionnel in fine : Restrictions à la publicité des débats devant les juridictions civiles et pénales	47
TRAVAUX DE LA COMMISSION	49
TAELEAU COMPARATIF	53
ANNEXE : Liste des personnes auditionnées	61

Mesdames, Messieurs,

Le projet qui est soumis à votre examen a été déposé en premier lieu sur le bureau du Sénat.

Il vise à prévenir et à sanctionner ce qu'il est convenu d'appeler le harcèlement sexuel sur le lieu de travail. Il caractérise ce type de comportement tout en concernant uniquement les situations d'abus d'autorité. Il a donc le mérite de prendre en compte le salarié en situation de subordination, qu'il soit femme ou homme et que le supérieur hiérarchique soit homme ou femme.

Il a pour objet d'interdire toute sanction et mesure discriminatoire à l'encontre d'un salarié victime ou témoin d'un harcèlement sexuel et aussi d'instaurer une responsabilité de l'employeur en cette matière, notamment sur le plan disciplinaire. Il donne également aux organisations syndicales et aux associations dont l'objet est de combattre les discriminations fondées sur le sexe et sur les moeurs, la possibilité d'intenter une action en justice et confie aux comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail, un rôle d'information et de prévention.

Pour ce faire, il modifie le code du travail, notamment dans la section VI, concernant le règlement intérieur, la protection des salariés et le droit disciplinaire, et dans le chapitre III, qui traite de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, il ajoute également une disposition au code de procédure pénale, par coordination.

I. CE TEXTE S'INSCRIT DANS UN DEBAT QUI EST EN COURS DEVANT LE PARLEMENT DEPUIS PLUSIEURS MOIS DANS LE CADRE DE LA RÉFORME DU CODE PENAL

Le 9 juin de l'année passée, en effet, l'Assemblée nationale a introduit dans le projet de réforme ou code pénal une nouvelle incrimination : celle de harcèlement sexuel, lors de l'examen du projet de livre II. Ces dispositions, quoique modifiées, ont été votées dans leur principe par le Sénat. Après la navette à l'Assemblée nationale, un texte a été élaboré par la commission mixte paritaire qui s'est réunie le 29 février dernier. Les dispositions du nouveau livre II du code pénal ne seront définitives qu'après l'adoption de l'ensemble des livres du nouveau code pénal ; ceci n'est toutefois pas un obstacle à l'étude de ce texte, même si une harmonisation avec les dispositions définitives du nouveau code pénal sera, par la suite, souhaitable.

L'Assemblée nationale, lors de la discussion du projet de réforme du livre II du code pénal, qui traite des crimes et délits contre les personnes, et plus particulièrement du titre II, intitulé "Des atteintes à la personne humaine", a introduit une infraction nouvelle, le harcèlement sexuel.

Cette nouvelle incrimination a été introduite dans le code pénal à la suite de la discussion d'un amendement déposé par Mme Yvette Roudy.

Le délit nouveau a été classé non au sein des infractions sexuelles, mais au sein des discriminations, et puni d'un an d'emprisonnement et de 100 000 francs d'amende, par l'article 225-3-1 du nouveau code pénal.

L'article nouveau inséré par l'Assemblée nationale, en première lecture, punit le fait de solliciter, par ordre, contrainte, ou pression, des faveurs de nature sexuelle, de la part d'une personne abusant de l'autorité que lui confèrent ses fonctions, à l'occasion ou dans l'exercice de l'activité professionnelle de la victime.

Le Sénat, lors de l'examen de ce texte, a approuvé la philosophie du dispositif retenu par les députés, tout en en modifiant la rédaction.

Les discussions ont porté, outre sur le terme même de "harcèlement", auquel il a été préféré "solliciter", puis "harceler", sur l'étendue du champ de l'incrimination :

- harcèlement lié au travail, ou également en dehors de lui, -et sur sa définition- faut-il aller ou non jusqu'à la provocation d'un climat désagréable, voire hostile, faut-il sanctionner les avances faites par des collègues n'ayant pas d'autorité sur la victime ? Un des problèmes majeurs qui a été soulevé a également été celui de la preuve. C'est d'ailleurs pour cette raison que le projet qui vous est présenté aujourd'hui prévoit une protection des témoins de tels agissements.

Le texte adopté par le Sénat et inséré à l'intérieur du chapitre V du livre II du projet de code pénal, consacré aux atteintes à la dignité de la personne, dans la section I, intitulé "Des discriminations", est le suivant :

"Art. 225-3-1 - Le fait de harceler autrui par des ordres, des menaces ou des contraintes, dans le but d'obtenir des faveurs de nature sexuelle, par une personne abusant de l'autorité que lui confèrent ses fonctions, à l'occasion ou dans l'exercice de l'activité professionnelle de la victime, est puni d'un an d'emprisonnement et de 100 000 F d'amende".

Le Sénat a donc apporté une modification rédactionnelle visant à introduire explicitement le verbe "harceler" dans la définition de l'infraction et modifiant l'énumération des moyens par lesquels l'infraction est commise.

Aux termes "ordre, contrainte ou pression", il a préféré retenir "ordres, menaces ou contraintes".

Au cours de sa séance du 3 décembre 1991, l'Assemblée nationale a principalement :

- modifié la place de l'incrimination de harcèlement sexuel en le faisant figurer au sein de la section consacrée aux agressions sexuelles autres que le viol ;

- réécrit l'article définissant l'incrimination : il a écarté les termes de "menaces" et de "contrainte", également employés pour définir le "viol et les autres agressions sexuelles", craignant un affaiblissement de la répression du viol et des agressions sexuelles. Elle a donc préféré utiliser l'expression "le fait d'user de pressions".

Le texte ainsi adopté est le suivant :

"§ 3 Du harcèlement sexuel (division et intitulé nouveaux).

Art. 222-32-1 (nouveau) - 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".

La commission mixte paritaire qui s'est réunie le 29 février dernier pour examiner ce texte est parvenue à un accord sur une nouvelle rédaction, mais qui ne peut être communiquée pour le moment.

La définition de la nouvelle incrimination est ici centrée sur l'abus d'autorité, dans le cadre de relations du travail. C'est la raison qui justifie la place de cette incrimination dans le code du travail. La conséquence pratique sera de donner aux salariés victimes de harcèlement sexuel la possibilité de déposer une plainte auprès du tribunal des prud'hommes.

II. LE CONTEXTE SOCIOLOGIQUE : LA PLACE DE LA FEMME DANS LA SOCIÉTÉ FRANÇAISE ET SON ÉVOLUTION

1. Il s'agit d'un réel problème de société

a) Le phénomène est connu

Les résultats d'un récent sondage, publié par l'Institut Louis Harris à la demande du secrétariat d'Etat aux droits des femmes et à la consommation, tend en effet à démontrer qu'il s'agit d'un réel problème de société. Il convient bien de s'en soucier, afin de contribuer à assainir le mauvais climat qui peut en découler dans certains espaces de travail.

En effet, un sondage réalisé à la demande du secrétariat d'Etat aux droits des femmes par l'Institut Louis Harris avance que 21 % des français (hommes et femmes), soit 19 % des femmes actives, ont été personnellement confrontés, soit comme victime, soit comme témoin, à des situations de harcèlement sexuel.

Le même sondage confirme que le harcèlement est surtout le fait de personnes en situation de pouvoir (le plus souvent le patron ou un supérieur hiérarchique, et fréquemment un client), et recouvre souvent un chantage à l'emploi, l'actuelle précarité du marché du travail rendant les femmes plus vulnérables et favorisant ce genre d'attitude.

Il ressort également de cette enquête que la victime est souvent plus sanctionnée que le harceleur, car elle préfère souvent quitter son poste. Les cas cités se soldent souvent au détriment de la victime, qui, dissuadée de porter plainte, subit une mutation, une démission forcée ou des problèmes de santé.

En effet, bien que le "harceleur" ne soit pas toujours tout à fait conscient de l'humiliation qu'il impose à sa victime, les personnes qui subissent ce type d'agissements se trouvent très

déstabilisées par ces comportements, qui constituent une véritable agression. Les enquêtes sociologiques montrent que la victime, presque toujours, a une dépression nerveuse, incompréhensible au regard de sa situation de famille ou de la vie qu'elle pouvait avoir auparavant. Ces difficultés psychologiques ont souvent pour conséquence de l'absentéisme, une démission, et la crainte, par la suite, dans les entretiens d'embauche, d'avoir de nouveau à faire face à ce type de situation.

Si les cas de harcèlement sexuel caractérisés ne sont pas si fréquents en nombre, ils s'avèrent toutefois graves pour la victime. "Les victimes, elles, ne rient, pas" comme le souligne un article paru, récemment sur ce sujet.

Ces dispositions s'inscrivent dans un ensemble de faits de société observables dans la France actuelle.

Le sondage cité plus haut donne un élément d'appréciation, bien qu'il doive être interprété avec prudence, puisque les comportements pouvant être qualifiés de "harcèlement sexuel" sont en fait très variés, et d'une gravité très inégale.

La lecture des cas de jurisprudence dans lesquels le recours pour licenciement abusif est fondé sur une absence de "cause réelle et sérieuse" liée à des comportements de harcèlement sexuel donne également des indications. Il apparaît alors que les femmes qui subissent ce type de situation sont effectivement atteintes dans leur santé (les cas de dépression nerveuse sont courants) et dans leur carrière. Si elles ne sont pas licenciées, il arrive fréquemment qu'elles démissionnent.

Pourtant, les personnes confrontées à ces problèmes, principalement des femmes, n'osent rien dire. Elles redoutent en effet l'incrédulité et même les réactions goguenardes de ceux auxquels elles se confieraient.

Dans un domaine aussi sensible, il semble donc que jusqu'ici, les victimes hésitent à déposer une plainte et que les

témoins redoutent que leur témoignage ne leur porte tort dans leur travail.

b) Il n'est pourtant pas vraiment pris au sérieux

● pour des raisons qui tiennent à l'histoire et aux traditions :

- d'une part, dans la société française, comme dans les autres, les femmes ont été généralement placées dans une position sociale et économique inférieure à celle des hommes. Par exemple, les ouvrières même très qualifiées, étaient, par principe, moins payées que les hommes ;

- et d'autre part, les relations entre personnes de sexe opposé se fondent originellement et de façon quasi héréditaire sur la séduction, tradition qui se traduit dans la littérature, et sur le plan des moeurs, dans la galanterie qui peut elle-même s'orienter soit vers la courtoisie, soit vers la grivoiserie. La tradition française n'est donc pas d'accorder trop d'importance à l'abus de pouvoir en matière sexuelle, et il reste, dans les mentalités, des traces de l'ancien "droit de cuissage".

● pour des raisons qui tiennent à l'évolution de la société française et des moeurs

L'évolution actuelle des moeurs, et plus encore la liberté du ton dans les médias, ou même l'image de la femme dans la publicité, par exemple, tendent à dévaloriser un tel type de plaintes. Les femmes conservent souvent en elles le sentiment des interdits hérités du passé et réagissent en se sentant culpabilisées lorsqu'elles subissent un harcèlement sexuel sur leur lieu de travail.

Paradoxalement, alors que les femmes sont restées longtemps sous le poids des interdits religieux liés à la sexualité, à l'heure actuelle, c'est parce que les moeurs sont beaucoup plus libres que leurs paroles ne sont prises en considération que lorsqu'elles font l'objet de ce type d'abus au travail.

Cela vient de la banalisation de tout ce qui touche à la sexualité non seulement dans la vie des Français, mais surtout dans l'image que la société se donne d'elle-même à travers le cinéma, la

télévision, la publicité. Ce décalage renforce le sentiment de culpabilité des femmes lorsqu'elles rencontrent un tel type de conduite abusive. A l'intimidation due à la position d'infériorité hiérarchique dans laquelle elles se trouvent, s'ajoute le doute sur la véracité de leurs dires et même le fait que l'accusation se retourne contre elles.

Les personnes auditionnées par votre rapporteur soulignent cette hésitation des femmes (et que dire des hommes !) à se plaindre, ne serait-ce qu'à parler de ce type d'abus. Elles rappellent également que les hommes et les femmes ont des opinions différentes sur ce qu'est la séduction, sur ce qui est admis par l'autre, ou sur ce qui lui est intolérable : un homme peut voir de la provocation là où une femme ne voit qu'une manière normale de s'habiller ; et une femme peut se sentir offensée par des gestes, des propos qui paraissent simple plaisanterie pour un homme.

Le présent projet devrait donc contribuer à protéger les femmes dans l'exercice de leur activité professionnelle dans le souci de lutter contre une discrimination dont sont sans doute le plus souvent victimes les femmes, malgré leur proportion croissante dans la population active.

2. Or la place prise par les femmes dans la population active et les droits qu'elles ont acquis justifient une protection particulière contre l'abus d'autorité que constitue le harcèlement sexuel.

En effet, si les femmes ont toujours eu une activité économique, la révolution industrielle, en transformant les modes de vie et les manières de travailler, a provoqué un développement du travail salarié des femmes.

A l'heure actuelle, elles composent 40 % de la population active, et ont acquis progressivement un certain nombre de droits qui répondent à leur désir d'autonomie : ainsi depuis 1919, les filles ont accès à l'université et, depuis 1938, les femmes mariées possèdent la capacité civile, et depuis 1965 leur mari n'a plus le droit de leur interdire d'exercer un métier ; en 1945, elles ont obtenu le droit de

vote, et depuis 1970, le père n'est plus le "chef de famille". La loi sur l'égalité des salaires date de 1983.

Toutefois, malgré cette proportion croissante de femmes salariées ou intégrées dans la population active, des inégalités subsistent entre les hommes et les femmes dans le travail, malgré les textes visant à y remédier comme en témoigne le rapport d'information présenté par Mme Yvette Roudy le 20 décembre 1989 sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, faisant le bilan de six années d'application de la loi du 13 juillet 1983.

En effet, si cette loi consacre le principe de non discrimination en raison du sexe ou de la situation familiale, l'idéal d'égalité des rémunérations est encore loin d'être atteint dans bien des domaines du travail : l'écart moyen de rémunération entre les hommes et les femmes est évalué à 35 % en Europe, et cet écart va croissant au fur et à mesure que l'on s'élève dans la hiérarchie. Une des raisons en est l'orientation des filles, encore massivement, vers les filières de métiers dits "féminins", dévalorisés financièrement.

En dépit de quelques réussites exemplaires, une majorité de femmes travaillent dans des secteurs plus traditionnels ou moins payés, tels que le textile, ou certaines professions sociales ou de santé, ou l'enseignement par exemple ; elles sont en revanche peu nombreuses dans la plupart des secteurs techniques de pointe.

Elles se trouvent donc pénalisées à la fois sur le plan des revenus, mais également en terme d'emploi, puisque les emplois les plus stables sont aussi généralement ceux où les qualifications sont les plus rares, les plus recherchées. Or la précarité de l'emploi joue un rôle important dans le chantage qui peut s'exercer sur une personne sous la forme de harcèlement sexuel. La jurisprudence montre que souvent les victimes sont particulièrement des femmes seules ayant des enfants à élever, et avec peu ou pas de qualification.

Les femmes sont donc, deux fois plus que les hommes, victimes du chômage, et occupent dans une proportion majoritaire des emplois précaires ou à temps partiel, malgré les efforts faits sur le plan de l'éducation, de l'orientation, pour améliorer cet état de choses.

Pourtant, l'aspiration à un travail est motivée par le désir d'accéder à une indépendance financière permettant d'acquérir plus d'autonomie et de dignité. C'est donc doublement dans ce souci de respecter la dignité non seulement des femmes au travail, mais de tous les salariés, qu'a été déposé le présent projet de loi.

La recherche de son autonomie financière ne doit donc pas se traduire, pour une femme, par une perte de sa dignité de personne, ce qui rend utile l'amélioration du cadre juridique actuel.

3. Le cadre juridique actuel

a) en France

Le cadre juridique actuel permet une certaine répression du harcèlement sexuel, notamment dans le travail, mais pas de manière spécifique, jusqu'à l'introduction dans le code pénal, le 21 juin 1991, de dispositions définissant et sanctionnant ces agissements comme une nouvelle forme d'incrimination.

En matière de droit du travail, c'est le licenciement abusif pour absence de cause réelle et sérieuse qui est puni.

En attendant la promulgation et l'entrée en vigueur du nouveau code pénal, les dispositions applicables en matière pénale, pour sanctionner des agissements tels que le harcèlement sexuel, sont les suivantes :

- dans certains cas, la contravention de violences légères prévue par l'article R. 40-1 du code pénal qui, selon la jurisprudence, est caractérisée dès lors que des gestes inconvenants ou des attitudes menaçantes ont été de nature à impressionner vivement la victime ;
- le crime de viol ou le délit d'attentat à la pudeur prévus par les articles 332 et 333 du code pénal peuvent également être retenus, qui sont caractérisés, lorsque les actes sexuels ont été

obtenus par la contrainte, l'abus d'autorité constituant une circonstance aggravante ;

- le délit de chantage prévu par l'article 400, alinéa 1er du code pénal, peut être également applicable ; il est caractérisé lorsqu'une signature, un engagement ou une renonciation ont été extorqués. Il pourrait donc en être ainsi, par exemple, toutes les fois où une lettre de démission a été obtenue par la contrainte.

Toutefois, il semble qu'en pratique, ces infractions sont rarement retenues, car la plupart des victimes hésitent à avouer publiquement les pressions dont elles ont été l'objet.

Les arrêts récents prouvent que la plainte peut provenir soit de salariées s'estimant victimes de harcèlement sexuel et licenciées, soit aussi de cadres s'estimant abusivement licenciés, le motif retenu contre eux par l'employeur ayant été celui de harcèlement sexuel.

b) La notion de "harcèlement sexuel" telle qu'elle est définie à l'étranger

Par ailleurs, le terme de "harcèlement sexuel" est la traduction du terme anglais (ou plutôt américain) de "sexual harassment". Bien que dans le présent projet de loi, l'agissement condamnable soit défini à partir de l'abus d'autorité dont la traduction est un "harcèlement sexuel", la définition de la notion doit être replacée dans le contexte où celle-ci est née, c'est-à-dire, essentiellement aux Etats-Unis et au Canada, ainsi que dans le cadre des Communautés européennes, qui ont développé cette notion dans les dix années qui précèdent.

Aux Etats-Unis et au Canada :

Aux Etats-Unis, au niveau fédéral, le harcèlement sexuel n'est pas incriminé en tant que tel. Mais il tombe sous le coup des dispositions de la loi fédérale contre la discrimination et c'est sur cette base, en considérant que le harcèlement sexuel constitue une forme de discrimination sexuelle, que se fondent les tribunaux.

La définition ainsi donnée tant par la commission fédérale pour l'égalité des chances dans le travail (Equal Employment Opportunity Commission : E.E.O.C.), que dans la jurisprudence, est devenue, peu à peu, très étendue, et en particulier depuis les années quatre-vingts.

Elle ne vise pas seulement les comportements tendant à contraindre, par une forme de chantage lié à l'autorité qu'a un employeur ou un supérieur hiérarchique, un ou une de ses subordonnés, à lui accorder contre son gré des "faveurs de nature sexuelle".

Elle s'applique également aux grossièretés verbales ou gestuelles de nature à offenser en particulier les femmes dans un milieu de travail et concerne aussi les comportements de chantage évoqués plus haut lorsqu'ils sont le fait de salariés de même niveau hiérarchique. Les partisans de cette définition avancent en effet que des hiérarchies de pouvoir subtiles peuvent s'exercer entre collègues, parfois en référence à la théorie féministe selon laquelle il existerait un "pouvoir mâle", une femme se trouvant toujours, dans les rapports de force sociaux, désavantagée par rapport à un homme.

Ils ajoutent que les grossièretés ou tout ce que traditionnellement on avait coutume d'appeler les "mauvaises manières" dégradent une ambiance de travail et sont donc également nuisibles au fonctionnement d'une entreprise.

Les inconvénients que présente néanmoins une définition aussi étendue, qui recouvre des comportements d'une gravité pourtant très variable, se font sentir à l'heure actuelle aux Etats-Unis.

Des articles de presse récents rapportent que dans ce pays "le simple fait de tenir la porte à une femme peut susciter une sévère remise en place", et que la plupart des hommes admettent être beaucoup plus précautionneux dans leurs rapports avec les femmes sur le lieu de travail. Ceci va parfois jusqu'à la caricature, et pourrait même se retourner contre les femmes en aboutissant à une certaine

ségrégation, néfaste à une mixité équilibrée et à des rapports de travail normaux.

Cette conclusion peut, en particulier, être tirée de la manière dont s'est déroulé le jugement de M. Clarence Thomas, candidat à la Cour Suprême, et accusé de harcèlement sexuel par une de ses anciennes collaboratrices Anita Hill. Cette affaire paraît aussi révélatrice des difficultés qu'il peut y avoir à apporter la preuve de tels agissements, et de la manière dont l'accusatrice est souvent transformée, malgré elle, en accusée.

Le cas du Canada est intéressant, plus que par la définition qui est donnée du harcèlement sexuel -la définition est proche de celle admise aux Etats-Unis- (1), par le fait que la victime peut déposer une plainte auprès de la commission des droits de la personne qui fait une enquête et essaie de régler le problème à l'amiable avant le recours auprès des tribunaux.

Dans le cadre des communautés européennes :

Le conseil des communautés européennes a adopté le 29 mai 1990, une résolution n° 90/C 157/02 concernant la protection de la dignité de la femme et de l'homme au travail, qui a été suivie d'une recommandation (n° 92/131/CEE) de la commission sur le même sujet, en date du 27 novembre 1991, accompagnée, en annexe, d'un "code pratique visant à combattre le harcèlement sexuel".

La définition donnée dans ce cadre désigne "tout comportement à connotation sexuelle ou tout autre comportement fondé sur le sexe, qui affecte la dignité de la femme et de l'homme au travail, qu'il soit le fait de supérieurs hiérarchiques ou de collègues".

Ce comportement est interprété comme "une violation de la dignité des travailleurs ou stagiaires". Il est considéré comme inacceptable dans les trois cas suivants :

(1) En particulier, il a été reconnu explicitement que "les cas de harcèlement où la victime a subi un préjudice économique réel parce qu'elle ne s'est pas soumise aux demandes sexuelles n'est qu'une manifestation particulièrement flagrante et répugnante du harcèlement sexuel".

- si ce comportement est "intempestif, abusif et blessant pour la personne qui en fait l'objet" ;

- si "le fait qu'une personne refuse ou accepte un tel comportement de la part d'un employeur ou travailleur (y compris un supérieur hiérarchique ou collègue) justifie explicitement ou implicitement une décision affectant les droits de cette personne en matière de formation professionnelle, d'emploi, de maintien de l'emploi, de promotion, de salaire ou tout autre décision relative à l'emploi" ;

- ou bien simplement si un tel comportement "crée un climat d'intimidation, d'hostilité ou d'humiliation à l'égard de la personne qui en fait l'objet".

Cette définition est donc plus large que celle qui a été retenue par le Parlement français dans la réforme du code pénal, ainsi que celle contenue dans le projet de loi qui est présenté à votre commission :

- le projet de loi est centré sur la notion d'abus d'autorité, alors que la recommandation vise aussi les relations hiérarchiques de même niveau ;

- si la recommandation vise à sanctionner, de même que le projet de loi, les comportements ayant eu des conséquences sur la carrière de la victime, elle étend les sanctions également à la création d'une atmosphère désagréable ou intimidante, notion éminemment subjective ;

Le "code pratique visant à combattre le harcèlement sexuel" précise que "la caractéristique essentielle du harcèlement sexuel réside dans le fait qu'il est ressenti comme indésirable par celui qui en fait l'objet", et "qu'il appartient à chaque individu de déterminer quel comportement il peut accepter et quelle conduite il juge offensante". Ceci souligne le caractère très subjectif d'une telle notion, si elle est entendue trop largement, alors que la notion centrée sur l'abus d'autorité semble plus clairement définie, autant que la relation hiérarchique elle-même.

En ceci, la recommandation européenne se rapproche de la conception de la lutte contre le harcèlement sexuel telle qu'elle est entendue aux Etats-Unis.

Par ailleurs, la recommandation incite les Etats membres à exercer des campagnes d'information et de sensibilisation des employeurs comme des travailleurs sur les effets néfastes du harcèlement sexuel ; en particulier, elle conseille d'inciter les employeurs à veiller à prévenir ce type de comportement dans les entreprises, en concertation avec les partenaires sociaux. C'est sans doute à ce souci que répond l'intervention du comité d'hygiène et de sécurité telle qu'elle est prévue dans l'article 5 du projet de loi.

III. L'AVIS DES PARTENAIRES SOCIAUX SUR CE TEXTE

Les différentes personnes auditionnées par votre rapporteur au nom de votre commission ont émis des avis que l'on peut regrouper en trois catégories :

A. Certains estiment que le projet de loi est trop restrictif, et ne couvre pas toutes les situations de harcèlement sexuel. Ils seraient favorables à une définition plus proche des recommandations de la Communauté Européenne, ainsi que des exemples canadien ou américain.

Dans leur opinion, les agissements nuisibles peuvent aussi bien prendre la forme de propos grossiers, de gestes obscènes, d'un climat général hostile aux femmes et les attaquent sous l'angle d'une vulgarité appuyée. Il s'agit dans ce cas, disent-ils, d'un comportement quotidien qui peut s'avérer discriminatoire à l'égard des femmes, car il a tendance à les pousser à éviter des métiers à dominante nettement masculine. Dans ce cas en effet, c'est-à-dire souvent dans des métiers nouveaux que leur qualification pourrait pourtant les pousser à aborder, les femmes, si elles sont très inférieures en nombre, se trouvent, de fait, écartées par leurs collègues.

Telle est la position, par exemple, de l'Association européenne contre les violences faites aux femmes dans le travail (AVFT) qui souhaiterait que la lutte contre le harcèlement sexuel soit comprise plutôt comme une amélioration générale des conditions de travail.

B. D'autres trouvent ce projet inutile, prématuré et dangereux.

C'est la position des organisations patronales, du CNPF, de la Chambre de Commerce et d'Industrie de Paris, de la Confédération générale des petites et moyennes entreprises, ainsi que de la Confédération générale des cadres.

Ces organisations reconnaissent l'existence du phénomène, mais estiment que le nouveau code pénal introduit dans notre droit positif des améliorations suffisantes pour lutter contre ces abus, et que ce texte est prématuré. La France est en effet le premier pays d'Europe à prendre de telles mesures sur le plan législatif, sur la base des recommandations de la commission des Communautés européennes, et il serait peut-être préférable, disent-ils, de voir d'abord ce que donne l'application des nouvelles dispositions du code pénal avant de modifier le code du travail sur ce point. Par ailleurs, ils craignent des effets pervers de ce texte, en particulier sur les procédures de licenciement. Ils redoutent qu'un salarié licencié pour un motif légitime et sérieux plaide le harcèlement sexuel. Or comme la preuve est difficile à faire, et qu'in fine, en matière de discrimination, le doute profite au salarié, le tribunal des prud'hommes pourrait donner raison au salarié et obliger l'entreprise à le réintégrer, malgré les bons motifs qu'il y avait à le licencier.

C. La troisième position est celle de certaines organisations syndicales, en particulier la CFDT et FO. Ces organisations estiment que c'est une bonne chose que le texte existe, et avancent :

- qu'il est bon de parler de ces problèmes dans la mesure où à l'heure actuelle un certain nombre de personnes abusent ainsi de leur autorité en croyant qu'elles peuvent compter sur l'impunité. En parler peut inciter les victimes à mieux se défendre individuellement, en voyant qu'elles ne sont pas seules dans leur cas.

- qu'un recours devant le tribunal des prud'hommes est moins coûteux et moins intimidant qu'un procès pénal.

Ces organisations souhaitent néanmoins que la rédaction du texte soit amendée et affinée.

Si l'ensemble des partenaires sociaux reconnaît donc l'existence du problème, ils ne sont pas d'accord sur les moyens d'y remédier à travers le vote de ce texte.

IV. LE DISPOSITIF DU PRESENT PROJET DOIT POUVOIR ETRE AMENDE

Les principales modifications que votre commission vous propose d'adopter sur le projet de loi qui vous est soumis sont les suivantes :

A l'article premier, votre commission vous propose de modifier la rédaction de l'article L. 122-46 sur les points suivants :

- sur la définition du harcèlement sexuel, afin d'en rapprocher les termes de la rédaction adoptée par le Sénat en octobre 1991 lors de la réforme du code pénal ; en particulier il vous est proposé de remplacer le terme de "pressions" par "ordres, menaces ou contraintes".

Il vous est également proposé de remplacer l'expression de "supérieur hiérarchique" par le terme de "représentant" de l'employeur qui désigne tout salarié auquel l'employeur ou délégué soumet son autorité ; c'est le terme courant dans le cadre du contrat de travail et, en particulier, en matière de responsabilité.

Votre commission vous propose aussi de préférer l'expression de "ou de toute personne abusant de l'autorité que lui confèrent ses fonctions", afin de viser, soit des salariés de l'entreprise sans lien hiérarchique avec la victime mais qui ont sur elle une autorité par leurs fonctions (un représentant syndical par exemple), soit des personnes extérieures à l'entreprise mais qui peuvent influencer fortement le salarié (comme peut l'être un client important).

Il vous est également proposé de protéger non seulement les témoins mais également les confidentes de la victime qui ont pu alerter l'employeur pour qu'il prenne des sanctions contre le harceleur, par exemple.

Enfin, afin de parer aux risques de dénonciations abusives (un salarié essayant de parer à un licenciement en se disant victime

de harcèlement sexuel) ou calomnieuses, votre commission vous propose de viser l'article 373 du code pénal.

La rédaction que vous propose votre commission pour l'article L. 122-47 remplace "toute personne" par "tout salarié" afin de mieux faire correspondre la rédaction de l'article avec ce que sont les pouvoirs disciplinaires du chef d'entreprise.

Votre commission vous propose d'adopter l'article premier ainsi modifié.

Les modifications que votre commission vous propose à l'article 2 du projet ont pour objet de viser également les intermédiaires à l'embauche, et pas seulement l'employeur et à harmoniser la rédaction proposée avec celle de l'amendement à l'article premier qui réécrit l'article L. 122-46.

Votre commission vous propose d'adopter l'article deux ainsi modifié.

L'article 3 du projet autorise les organisations syndicales à ester en justice pour les actions naissant des dispositions relatives au harcèlement sexuel, sous réserve qu'elles justifient d'un mandat de l'intéressé.

Or, pour les actions naissant de cet article, tel qu'il existe actuellement, les syndicats peuvent se substituer au salarié sous la condition d'un mandat tacite de sa part, en vertu de l'article L. 123-6 du code du travail.

Il semble donc suffisant et préférable de préciser que les organisations syndicales doivent justifier de l'accord écrit du salarié, ce qui est préférable en cette matière, qui a trait à la vie privée et aligne la condition sur celle posée à l'article 4 du projet.

Votre commission vous demande donc d'adopter cet article ainsi modifié.

A l'article 4, par coordination, et pour aligner les deux conditions, il a également imposé aux associations de justifier de l'accord écrit du salarié.

Votre commission vous demande d'adopter cet article ainsi modifié.

Votre commission vous propose d'adopter l'article 5 du projet sans modification.

In fine votre commission vous propose d'adopter deux articles additionnels :

Le premier a pour objet de rajouter dans la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires des dispositions équivalentes à celles des articles premier et deux du projet, en transposant les situations professionnelles visées par le présent projet au statut particulier des fonctionnaires.

Le second a pour objet de prévoir que les débats concernant les infractions à l'article L. 123-1 du code du travail auront lieu, devant les juridictions compétentes, en chambre du conseil. (C'est le terme employé pour désigner le huis clos devant les juridictions civiles), et à huis clos (devant les juridictions pénales).

En conclusion, votre commission vous propose d'adopter le présent projet ainsi amendé.

CONCLUSION

Les interrogations semblent porter essentiellement sur les points suivants :

- il est certainement nécessaire et juste de protéger la dignité des femmes, en particulier dans leur travail, mais le problème peut aussi concerner les hommes. On ne pourrait plus alors parler de discrimination, mais plutôt de droit au travail ou de respect de la personne humaine ;

- la sévérité des dispositions prévues ne doit pas entraver la bonne marche de l'entreprise, ni créer un climat de malaise ou de suspicion, qui, outre qu'il serait nuisible à l'exercice de l'activité économique, fournirait un prétexte à une marginalisation encore plus grande des femmes dans le monde du travail.

Si elle a donc été sensible aux arguments présentés pour la défense du présent projet, en raison de l'évolution de la société telle que nous la percevons, votre commission a donc souhaité néanmoins s'interroger également :

- sur le problème de la preuve : en matière civile, la preuve doit être rapportée par écrit. Il s'agit ici d'une infraction pénale. Or, en matière pénale, la preuve peut être rapportée par tout moyen. Les preuves écrites étant, dans l'ensemble, rares dans ce type d'agissements, l'opinion des juges se formera donc essentiellement à partir des témoignages. C'est là que réside, à notre sens, une fragilité du dispositif, tout autant que des risques de dérapages, de dénonciations calomnieuses ou de détournement de procédure en matière de licenciement individuel, particulièrement ;

- sur l'intervention du comité d'hygiène et de sécurité, qui se voit attribuer un rôle supplémentaire, qui pourtant s'éloigne des définitions originelles de ses fonctions.

En conséquence, ce texte nous paraît ne pas devoir être rejeté, mais il convient sans doute d'en améliorer les termes.

EXAMEN DES ARTICLES

Intitulé du projet de loi

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

L'intitulé du texte n'a pas repris le terme de "harcèlement sexuel", en raison de la difficulté qu'il y aurait à réunir dans une infraction unique la multitude de comportements qui relèvent du harcèlement sexuel tel que le langage courant le comprend, et surtout, afin de concentrer la répression sur ce qui est le plus intolérable, c'est-à-dire "l'abus d'autorité en matière sexuelle".

Article premier

Définition des actes de harcèlement sexuel réprimés par le projet de loi

Le présent projet de loi a pour objectif de prévenir les atteintes à l'égalité professionnelle résultant d'un abus d'autorité en matière sexuelle sur le lieu de travail, et de mieux protéger les victimes ; il introduit donc les nouvelles dispositions définissant les abus sanctionnés, à l'intérieur du titre II du code du travail, qui traite du contrat de travail.

L'article premier du projet de loi complète le chapitre II qui traite des règles propres au contrat de travail, dans sa section VI, consacrée au Règlement intérieur, à la protection des salariés et au droit disciplinaire.

Il vise à insérer deux articles dans le code du travail :

- l'article L. 122-46 : cet article interdit qu'un salarié fasse l'objet de sanctions ou d'un licenciement pour avoir refusé de céder ou pour avoir cédé à des pressions destinées à obtenir des faveurs de nature sexuelle, ou pour avoir apporté son témoignage sur l'existence de telles pressions.

Le même article précise que toute sanction disciplinaire ou tout licenciement motivé par le refus d'un salarié de céder à des pressions de ce type de la part de son employeur ou d'un supérieur hiérarchique, ou en considération du témoignage apporté dans une affaire de cette nature, sera nul de plein droit.

Il étend la protection prévue pour le salarié victime de harcèlement sexuel aux personnes qui témoigneraient de tels agissements.

- l'article L. 122-47 : cet article prévoit que le supérieur hiérarchique qui se livrera à de tels agissements sera passible de sanctions disciplinaires.

Ces deux articles font suite à l'article L. 122-45, qui interdit de manière générale les discriminations en raison de considérations raciales, familiales, politiques, syndicales, religieuses ou en raison de son sexe ou de ses moeurs.

Art. L. 122-46 du code du travail

Protection du salarié contre l'abus d'autorité en matière sexuelle

Cet article a la même structure que l'article L. 122-45 dont les termes sont :

"Aucun salarié ne peut être sanctionné ou licencié en raison de son origine, de son sexe, de sa situation de famille, de son appartenance à une ethnie, une nation ou une race, de ses opinions politiques, de ses activités syndicales ou mutualistes, de l'exercice normal du droit de grève ou de ses convictions religieuses.

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

Ces dispositions visent à protéger le salarié contre des sanctions ou un licenciement pour des motifs illicites, définis dans le texte qui vous est proposé pour l'article L. 122-46.

Conformément à la rédaction du code du travail, le terme de "salarié", au masculin, désigne tant les femmes que les hommes. Le harceleur (homme ou femme) est caractérisé par sa situation de pouvoir, et la victime peut être soit une femme (cas sociologiquement le plus fréquent), soit un homme.

Pour que l'agissement de harcèlement sexuel soit caractérisé, il faut qu'il ait eu une conséquence dans la vie de travail de la victime : une sanction ou un licenciement.

La rédaction de l'article L. 122-46 condamne les "agissements" de l'employeur ou du supérieur hiérarchique, c'est-à-dire, selon la définition du dictionnaire Littré, tout "comportement condamnable, procédé, manoeuvres blâmables en vue de satisfaire certains intérêts".

Les agissements sont condamnés, que les responsables se soient vu opposer un refus de la part du salarié, ou que ce dernier les ait subis contre son gré, sans pour autant les accepter. C'est en effet la nature indésirable du comportement qui distingue le harcèlement sexuel d'un comportement amical, bien accueilli et mutuel.

Ce qui caractérise le harcèlement sexuel tel qu'il est ici défini, c'est surtout l'abus d'autorité.

Les personnes qui seraient coupables de harcèlement sexuel sont donc ici l'employeur ou le supérieur hiérarchique du salarié victime de leurs agissements. Le projet ne vise donc pas des pressions destinées à obtenir des faveurs de nature sexuelle qui seraient exercées par un collègue du salarié. Ce choix a semblé restrictif à certaines des personnes auditionnées par votre rapporteur, en particulier au regard de la définition donnée dans le cadre des Communautés européennes. Toutefois, il semble justifié, dans la mesure où c'est le chantage exercé de cette manière sur un salarié qui est répréhensible, alors qu'entre salariés de même niveau hiérarchique, les moyens de défense individuels sont plus faciles à mettre en oeuvre.

Bien qu'il puisse s'établir des différences de pouvoir subtiles entre personnes de même niveau hiérarchique, elles ne vont pas jusqu'à une situation de dépendance si nette qu'elles aboutissent à une sanction ou à un licenciement. Par ailleurs, dans ce cas, le recours à l'autorité hiérarchique de rang supérieur est possible pour faire cesser une situation désagréable.

La rédaction du projet de loi paraît suffisante pour les membres d'une même entreprise, mais elle ne vise pas les personnes qui lui sont extérieures et qui auraient pourtant le pouvoir d'abuser de l'autorité que leur confèrent leurs fonctions vis-à-vis des salariés de cette entreprise. Il peut s'agir d'un client avec lequel un salarié de l'entreprise est chargé pour le compte de cette dernière de conclure un contrat important. Le cas n'est pas théorique, puisqu'il peut se rencontrer dans des entreprises de prestations de services, notamment dans des domaines tels que la communication ou la restauration. Ces cas ne sont pas inclus dans la définition de l'article

L. 122-46 telle que soumise à votre commission qui vous proposera une modification de nature à combler cette lacune.

Les critiques portant sur la définition du harcèlement sexuel donnée par le texte proposé pour l'article L. 122-46 concernent également le terme de "pressions", ainsi que l'expression "afin d'obtenir des faveurs de nature sexuelle".

Le terme de "pressions" signifie principalement que le consentement de la victime a été obtenu par menace, par chantage et sans une pleine acceptation, et que son refus éventuel a toutefois exigé d'elle qu'elle passe outre ce chantage, explicite ou implicite.

La pression peut être physique, morale, intellectuelle. C'est donc un terme très général qui peut recouvrir des comportements très divers allant de la brimade jusqu'à des actes beaucoup plus détournés tels que le fait de retirer à quelqu'un un dossier qui lui tient à coeur.

Ce terme est l'un de ceux qui avait été retenu lors des débats sur la réforme du code pénal. Il figure également dans l'article L. 257-2 du code pénal définissant la notion de chantage. Il est toutefois possible de chercher à préciser cette notion.

Le harcèlement sexuel caractérisé ici vise à l'obtention de "faveurs de nature sexuelle". Ce terme a été jugé réducteur aux yeux de certaines des personnes auditionnées, dans la mesure où il désigne principalement l'acte physique, en excluant des pratiques que l'on pourrait désigner de façon générale par l'expression de "mauvaises manières" : mots grossiers, injures sexistes, attouchements sans gravité mais humiliants pour la victime si elle ne les a pas souhaités, ou bien affiches pornographiques sur les lieux de travail, par exemple.

Ce choix a été motivé par la difficulté qu'il peut y avoir, en cette matière très subjective, de clairement départager ce qui relève de la volonté de rabaisser la victime, d'humilier une femme en tant que telle, de ce qui peut être ressenti comme simplement "mal élevé"

sans plus, ou de mauvais goût, ou même de ce qui relève de simples rapports amicaux ou de séduction.

Il a donc semblé à votre rapporteur que le fait de ne déclarer illicites que les comportements les plus graves, était faire preuve de sagesse. Il est certain que les excès auxquels conduit un souci exagérément protecteur contre le harcèlement sexuel en Amérique du Nord, incitent à préférer une définition plus restreinte, mais plus réaliste.

Il s'agit là en effet d'un domaine où l'appréciation est extrêmement variable selon les pays, les régions, les cultures, entre les peuples riverains de la Méditerranée et ceux au Nord de l'Europe, par exemple. Comme en est convenue Mme Yvette Roudy, à la suite des débats sur le code pénal : "C'est vrai que la grivoiserie est tuante en France, mais on ne pouvait pas aller plus loin".

Par parenthèse, le mot de "faveurs" se retrouve dans la jurisprudence avec une interprétation précise qui a paru justifier son emploi ici, le contexte de l'article montrant clairement que les "faveurs" sont accordées par la victime contre son gré, ou bien sont refusées.

Il paraît également utile de souligner que les agissements condamnés par cet article sont autres que le viol. Tout d'abord il peut y avoir harcèlement sexuel tel que défini par cet article même si les "faveurs" sont refusées ; et surtout, même si la victime a subi contre son gré les pressions et accordé ses faveurs ; elle a pu jouer la comédie de l'acceptation parce qu'elle cédait au chantage lié à l'abus d'autorité. D'ailleurs, l'abus d'autorité est une circonstance aggravante du crime de viol, alors qu'ici, l'abus d'autorité entre dans la définition du délit de harcèlement sexuel.

Il ne s'agit donc pas d'un cas de viol, et c'est en ceci que le présent projet de loi apporte une nouveauté au droit existant.

Le projet d'article L. 122-46 prévoit que le harcèlement sexuel tel qu'il le définit est caractérisé également si les pressions

exercées par l'employeur ou par le supérieur hiérarchique du salarié le sont au profit d'un tiers, d'un client important dont un contrat est attendu, par exemple.

Une nouveauté intéressante du projet soumis à votre commission est la protection des témoins. En effet, la principale difficulté à laquelle se heurtent les victimes d'agissements de harcèlement sexuel est celui d'apporter la preuve que leurs dires sont exacts.

Pour l'application du code du travail, les litiges sont portés devant les conseils de prud'hommes, dont la procédure suit les règles définies au livre premier du nouveau code de procédure civile.

Il appartient à la partie qui s'estime lésée de saisir le juge prud'homal, qui statue dans les conditions prévues par l'article L. 122-14-3 du code du travail.

Il forme sa conviction au vu des éléments fournis par les parties, au besoin après toutes les mesures d'instruction qu'il juge utiles. Ces mesures peuvent bien entendu comporter l'audition des témoins.

Cette procédure donne au juge la possibilité d'apprécier la réalité et le sérieux du motif du licenciement, et de faire obstacle aux manoeuvres dilatoires ou aux recours abusifs. Il convient toutefois de noter que, sans renverser la charge de la preuve, l'article L. 122-14-3 prévoit que si un doute subsiste "in fine" dans l'esprit du juge, celui-ci profite au salarié.

La preuve résulte généralement en cette matière où les témoins sont rares, de faisceaux d'indices concordants, de plaintes convergentes concernant la même entreprise ou la même personne, ou d'une rupture inexplicable dans la carrière d'un salarié bien noté et apprécié jusqu'à l'arrivée de tel supérieur hiérarchique, par exemple. Toutefois, outre le fait que les témoins sont rares, ils hésitent le plus souvent à témoigner, de peur de perdre leur emploi. On ne saurait d'ailleurs le leur reprocher quand on sait que la plupart

du temps les victimes elles-mêmes ne portent plainte qu'une fois qu'elles ont été licenciées de l'entreprise. Dans un monde ouvert, collectif comme est l'entreprise, les témoins potentiels sont nombreux mais ils ont peur des représailles contre eux-mêmes.

D'après les personnes auditionnées, il est toutefois conseillé aux victimes, d'une manière générale, de ne pas se lancer dans le dépôt d'une plainte sans avoir constitué un dossier à partir d'écrits et de témoignages (il peut y en avoir tant les agresseurs se sentent souvent en situation d'impunité).

Il semble donc à votre commission que c'est une bonne chose d'accorder la même protection aux témoins qu'aux victimes.

A cet égard, les risques de faux témoignage et de détournement de procédure peuvent être limités par les règles générales applicables et notamment par les sanctions applicables aux faux témoignages et aux dénonciations calomnieuses prévues par les articles L. 361 et suivants du code pénal.

Le texte qui vous est proposé va plus loin que ce que permettent les procédures actuelles qui se fondent sur le licenciement abusif, pour absence de causes réelles et sérieuses.

Si des arrêts récents ont bien permis de condamner des pratiques de harcèlement sexuel par ce biais, le projet de rédaction de l'article L. 122-46 apporte la nullité de toute sanction ou de tout licenciement qui aurait eu pour origine un abus d'autorité en matière sexuelle (l'abus de droit ouvre un droit à indemnité pécuniaire tandis que la nullité ouvre droit à réintégration ou réparation pécuniaire).

Les conséquences au niveau procédural sont donc les suivantes : le salarié pourra soit demander la nullité des décisions prises à son encontre devant les conseils de prud'hommes (le conseil pourra accorder des dommages-intérêts sur la base de ce texte, ou même la réintégration du salarié), soit poursuivre devant le tribunal correctionnel, une fois que la réforme du code pénal aura été adoptée

(le recours pénal sera seul accessible aux organisations syndicales et aux associations qui agiraient au lieu et place de la victime, en application des articles 3 et 4 du présent projet).

Si la victime intente les deux types d'actions, comme le pénal tient le civil en l'état, le conseil de prud'hommes devra donc attendre la décision pénale pour statuer.

Si la victime souhaite une indemnisation pour licenciement illicite, sans s'engager dans un procès pénal, c'est le Conseil des prud'hommes qui est compétent. La victime peut donc obtenir sa réintégration, ou des dommages-intérêts plus importants que si elle plaide le licenciement abusif.

C'est la raison pour laquelle des craintes se sont exprimées sur les détournements des procédures de licenciement que cette nouvelle protection du salarié risquerait d'entraîner.

Toutefois, la protection introduite n'est ni générale, ni absolue, pas plus que l'interdiction de licencier une femme enceinte, puisque le motif du licenciement, si le harcèlement sexuel est reconnu, est inhérent à la personne. Il n'y a donc pas à craindre que des salariés compris dans une procédure de licenciement économique détournent à leur profit les dispositions introduites par le projet, en invoquant, faussement, les faits de harcèlement dont ils auraient été les victimes.

En effet l'article L. 321-1 du code du travail définit le licenciement économique comme "le licenciement effectué par un employeur pour un ou plusieurs motifs non inhérents à la personne du salarié...".

Cette définition s'applique aussi bien aux licenciements individuels qu'à ceux de plusieurs salariés. Elle ne peut donc s'appliquer aux licenciements visés par le projet de loi, puisque celui-ci vise les licenciements qui seraient décidés en prenant en considération le fait que la personne intéressée a refusé ou subi un

harcèlement sexuel, ce qui est bien un motif inhérent à la personne du salarié.

De plus, il restera possible à un employeur de licencier un salarié victime de harcèlement, pour un autre motif, à condition que celui-ci soit réel et sérieux.

Enfin, il appartient au juge de statuer sur de tels litiges. Le fait pour le salarié compris dans un projet de licenciement de déclarer avoir été harcelé ne le fait pas bénéficier d'une protection immédiate. Il doit en effet saisir le conseil des prud'hommes, qui statue alors sur la réalité et le sérieux, ainsi que sur le caractère prépondérant du motif économique invoqué pour justifier le licenciement. Le juge apprécie les arguments des uns et des autres.

Par ailleurs, d'après les personnes auditionnées, il est peu probable que cette loi, si elle est votée, entraîne un accroissement du contentieux, pas plus que les lois concernant les discriminations, regroupées dans l'article L. 122-45 du code du travail. Dans une matière aussi délicate que le harcèlement sexuel, où les preuves sont difficiles à réunir, le rappel des événements, pénible, et les enquêtes lourdes à réaliser, il semble plutôt utile que les victimes sachent qu'elles ont des moyens légaux de se défendre ; toutefois il est peu probable que les recours en justice se multiplient, guère plus que dans le cas des viols, dans lequel une victime sur cinq seulement porte plainte.

Art. L. 122-47 du code du travail

Responsabilité disciplinaire de l'employeur

Cet article pose le principe de la responsabilité disciplinaire de l'employeur, en précisant que le harcèlement sexuel est passible d'une sanction disciplinaire.

La discipline dans l'entreprise est du ressort de l'employeur.

Il paraît donc maladroit que soit inscrit dans la rédaction de cet article que "toute personne" ayant procédé aux agissements définis à l'article L. 122-46 est passible d'une sanction disciplinaire. Cet article ne peut viser que les personnes en position de supériorité hiérarchique par rapport au salarié victime de tels agissements, à l'exception de l'employeur puisque ce dernier ne peut, bien évidemment, s'imposer de sanctions à lui-même.

Si une faute, telle que l'article L. 122-46 l'a définie, est avérée chez un de ses salariés à l'égard d'un de ses subordonnés, l'employeur, dans le cadre de son pouvoir disciplinaire, peut prendre des sanctions pour faire cesser les agissements de harcèlement sexuel. D'ailleurs, les personnes auditionnées soulignent que les situations de harcèlement sexuel dans le travail ne sont pas tolérables pour les employeurs, aussi bien pour des raisons morales que sur le plan de l'efficacité économique, car une entreprise où s'installe ce type de pratique n'est pas durablement productive. Il est donc de leur intérêt d'y mettre fin et ceci d'autant plus que pour beaucoup d'emplois, les entreprises ont besoin de faire appel à une main-d'oeuvre féminine.

*

* *

Votre commission vous propose donc d'adopter l'article premier tel qu'il vous est proposé, mais en en modifiant la rédaction sur plusieurs points :

- elle vous propose de réécrire l'article L. 122-46 du Code du travail afin d'harmoniser autant que possible sa rédaction avec celle qui découle des débats et du vote intervenu au Sénat lors de la réforme du code pénal, ce qui donnera la rédaction suivante :

"Aucun salarié ne peut être sanctionné ni licencié pour avoir refusé ou subi les agissements de harcèlement d'un employeur, de son représentant ou de toute personne qui, abusant de l'autorité que lui confèrent ses fonctions, use d'ordres, de menaces ou de contraintes sur ce salarié, dans le but d'obtenir des faveurs de nature sexuelle à son profit ou au profit d'un tiers.

"Aucun salarié ne peut être sanctionné ni licencié pour avoir témoigné des agissements définis à l'alinéa précédent ou pour les avoir relatés.

"Les dispositions de l'article 373 du code pénal s'appliquent au salarié visé aux premier et deuxième alinéas."

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

Votre commission vous propose d'insérer le terme de "harcèlement" dans cet article, pour bien caractériser le type d'abus qui est en cause.

Votre commission vous propose, ensuite, de substituer aux termes de "supérieur hiérarchique", le terme de "représentant" de l'employeur, qui désigne tout salarié de l'entreprise auquel l'employeur a délégué son autorité. Il désigne donc bien une personne se trouvant en situation de supériorité hiérarchique par rapport à la victime, et qui, dans le cas précis, a abusé de son autorité.

Dans les relations entre l'employeur et le salarié dans le cadre du contrat de travail, le terme de représentant est couramment employé. Ainsi, en matière d'accidents du travail, l'employeur est responsable pour lui-même et pour tout ce qui relève de son représentant. Il faut, enfin, signaler que l'employeur reste libre d'imposer des sanctions ou de ne pas le faire.

Les termes "ou de toute personne qui, abusant de l'autorité que lui confèrent ses fonctions", que votre commission vous propose d'adopter, ont pour objet de viser non seulement les abus d'autorité en matière sexuelle qui auraient lieu à l'intérieur de l'entreprise, mais également ceux de personnes extérieures à l'entreprise qui, en raison de leurs relations avec elle, sont en position, par leurs fonctions, d'exercer une autorité et un chantage à l'égard des salariés : par exemple, un client sur le point de conclure un contrat.

A l'intérieur de l'entreprise, ils peuvent également viser des personnes qui, tout en n'étant pas le supérieur hiérarchique de la victime, sont avec elle dans une relation d'autorité particulière : un délégué syndical ou le représentant du personnel, par exemple.

L'expression "ou les a relatés" que votre commission vous propose d'adopter, couvre non seulement le témoin, mais également une personne qui, tout en ne témoignant pas parce qu'elle-même n'a pas été témoin des faits, en a eu connaissance par la victime, et les a fait connaître, par exemple pour en avertir l'employeur afin qu'il prenne des sanctions contre le "harceleur".

Votre commission vous propose de préciser le terme "pressions" afin de mieux correspondre dans la forme à la définition votée par le Sénat pour le délit de harcèlement sexuel au cours des débats sur la réforme du code pénal.

La coïncidence la plus grande possible est, en effet, souhaitable, puisque sur le fond, la notion visée est la même et, puisque la victime aura également la possibilité, une fois la réforme du code pénal adoptée, de poursuivre au pénal une personne qui aurait commis envers elle un harcèlement sexuel.

Votre commission vous propose également de viser explicitement, dans cet article, les dispositions de l'article 373 du code pénal concernant la dénonciation calomnieuse, afin d'éviter qu'un salarié puisse détourner à son profit la procédure prévue à cet article et se défendre ainsi de façon illicite contre un licenciement régulier ou une sanction méritée.

- Votre commission vous propose, enfin, de modifier la rédaction proposée pour l'article L. 122-47 du code du travail en remplaçant les termes "toute personne" par ceux de "tout salarié" afin de rappeler que bien que cela aille de soi, l'employeur ne peut s'imposer de sanctions à lui-même.

La responsabilité de l'employeur en matière disciplinaire étant entendue très largement, c'est à lui qu'il appartient de prendre des mesures contre ces agissements.

Les auditions menées par votre rapporteur au nom de la commission ont conduit à la conclusion que bien que cet article puisse être considéré comme redondant par rapport aux pouvoirs disciplinaires propres à l'employeur dans la législation actuelle : il peut imposer toute sanction prévue par le règlement intérieur, du moment que le comportement d'un salarié est fautif, ce qui est bien le cas si des agissements de harcèlement sexuel sont constatés et prouvés, cette redondance n'a pas été jugée inutile en raison de son effet didactique. Il apparaît ainsi clairement, aux yeux de tous les salariés, quel que soit leur niveau hiérarchique, que de tels comportements sont inadmissibles, et qu'ils peuvent être sanctionnés.

Votre commission vous propose donc d'adopter l'article premier ainsi amendé.

Art. 2

Application des dispositions sanctionnant le harcèlement sexuel à la gestion du personnel dans l'entreprise

L'article 2 du projet qui vous est proposé a pour objet de compléter par un nouvel alinéa l'article L. 123-1 du code du travail qui, à l'intérieur du chapitre III intitulé "Egalité professionnelle entre les femmes et les hommes", vise à interdire toute discrimination, dans sa carrière, à l'encontre d'un salarié victime ou témoin d'un harcèlement sexuel.

La rédaction proposée dans le projet qui vous est soumis recouvre tous les conflits qui peuvent naître à l'occasion du contrat de travail, depuis l'embauche jusqu'à la résiliation ou le renouvellement du contrat de travail, en passant par les décisions en matière de formation, d'affectation, de qualification, de classification, de promotion professionnelle ou de mutation, c'est-à-dire tous les aléas d'une vie professionnelle.

La définition donnée du harcèlement sexuel est exactement la même qu'à l'article premier.

L'article interdit de "prendre en considération le fait que la personne intéressée ait refusé ou subi" ce type d'agissements.

Par rapport à l'article premier, il vise, en particulier, l'embauche, en rendant illicite le chantage sexuel à l'embauche ; ceci correspond à une jurisprudence récente, qui avait confirmé une décision de licenciement pour faute grave d'un salarié ayant usé de chantage sexuel à l'embauche sur des candidates à un emploi.

L'article 2 vise également le renouvellement du contrat de travail, ce qui n'est pas sans portée pratique puisqu'il apparaît que les contrats à durée déterminée et tous les types d'emplois précaires favorisent ce type de chantage.

La sanction de l'article L. 123-1 est apportée par l'article L. 152-1 du code du travail qui prévoit que "toute infraction aux dispositions de l'article L. 123-1 sera punie d'un emprisonnement de deux mois à un an et d'une amende de 2 000 F à 20 000 F ou de l'une de ces deux peines seulement".

Par ailleurs, l'article L. 152-1-1 du code du travail prévoit une possibilité d'ajournement du prononcé de la peine, sous réserve pour l'employeur, après consultation du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel, de définir, dans un délai déterminé, les mesures propres "à assurer dans l'entreprise en cause le rétablissement de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes" -et, éventuellement, d'exécuter dans le même délai les mesures définies-.

A cet article, outre un amendement de forme, votre commission vous propose un amendement alignant la rédaction du nouvel alinéa ajouté à l'article L. 123-1 sur celle

qui est proposée pour l'article L. 122-46 du code du travail. Il a semblé utile de reprendre également ici les termes précédemment adoptés par le Sénat à l'occasion du débat sur la réforme du code pénal.

Cette nouvelle rédaction permet notamment de viser les intermédiaires à l'embauche qui abuseraient de cette situation d'autorité liée à leurs fonctions. Elle permet de sanctionner celui qui a pris la décision d'embauche et qui n'est pas forcément l'employeur lui-même.

Art. 3

Droit de recours des organisations syndicales

L'article 3 du projet qui vous est proposé autorise les organisations syndicales à ester en justice pour les actions naissant des dispositions relatives au harcèlement sexuel, sous réserve qu'elles justifient d'un mandat de l'intéressé.

Cette disposition confirme le droit existant en la matière ; en vertu de la théorie du mandat, les organisations syndicales mandataires ne peuvent agir en justice sans que le salarié leur ait donné un pouvoir.

Les organisations syndicales pourront donc exercer devant toute juridiction les actions naissant de l'article L. 123-1 modifié par le projet de loi :

- en leur nom propre, si les "intérêts collectifs de la profession" sont en cause, en application de l'article L. 411-11 du code du travail ;

- en se substituant au salarié, sur la base des dispositions de l'article L. 123-6 du code du travail modifié par le projet de loi.

Ces dispositions prévoient en effet que les organisations syndicales représentatives dans l'entreprise peuvent exercer en

justice toutes actions qui naissent de l'article L. 121-1 en faveur d'un salarié de l'entreprise.

Toutefois, pour les autres discriminations que le harcèlement sexuel, l'article L. 123-6 prévoit que, pour agir, les organisations syndicales n'ont pas à justifier un mandat de l'intéressé, pourvu que celui-ci ait été averti par écrit et ne s'y soit pas opposé dans un délai de quinze jours.

En revanche, en matière de harcèlement sexuel, le mandat doit être explicite en raison du caractère de vie privée qu'ont les affaires en cause.

Toutefois, les dispositions qui vous sont soumises pour l'article 4 autorisent certaines associations à agir sur simple accord de l'intéressé.

Votre commission vous propose donc d'aligner les deux procédures, en prévoyant que les organisations syndicales, pour agir en matière de harcèlement sexuel, devront justifier de l'accord écrit de l'intéressé.

Cette rédaction permet d'aligner les deux procédures, tout en étant plus contraignante, puisque l'accord, dans les deux cas, doit être écrit. En ce qui concerne les syndicats, elle paraît préférable, puisqu'il s'agit de matières qui touchent à la vie privée des personnes. L'intention du salarié doit être explicite.

Art. 4

Droit de recours des associations

L'article 4 soumis à votre examen prévoit que certaines associations pourront se porter elles-mêmes partie civile devant les juridictions pénales et déclencher ainsi l'action publique sur la base des dispositions de l'article 2-6 du code de procédure pénale modifié par le projet de loi.

Ce droit particulier conféré aux associations ne l'est que de manière exceptionnelle : il en est ainsi par exemple en matière de discriminations raciales ou fondées sur l'origine, ou dans les cas de violences, menaces, d'attentats aux moeurs, ou bien, ce qui est le cas de l'article 2-6 du code de procédure pénale, pour les discriminations fondées sur le sexe ou les moeurs.

Toutefois, dans ce cas, les associations doivent justifier de certaines conditions et, en particulier, de leur objet statutaire, qui doit être de combattre les discriminations fondées sur le sexe ou sur les moeurs.

Une autre condition de recevabilité est que l'association qui exerce l'action en substitution doit justifier 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.

Il convient en effet d'un côté de laisser à la victime la liberté de ne pas agir en justice si elle ne souhaite pas le faire et, de l'autre côté, si elle le souhaite, de lui permettre d'être soutenue dans son action en justice par des associations dont c'est le rôle.

Toutefois, il a semblé préférable à votre commission d'imposer aux associations qu'elles justifient d'un accord écrit de la part des victimes, pour les raisons exposées lors de l'examen de l'article 3.

Votre commission vous propose d'adopter cet article ainsi modifié.

Art. 5

Pouvoirs du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail

L'article 5 du projet de loi donne au comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT) de l'entreprise, le pouvoir de proposer des actions d'information et de prévention en matière de harcèlement sexuel.

Le CHSCT dispose de pouvoirs d'enquête, d'un rôle consultatif et d'un pouvoir de proposition en matière essentiellement d'hygiène et de sécurité, mais également de conditions de travail. Les actions de prévention font partie des propositions que le comité peut formuler dans les matières dont il a la charge.

L'attribution de nouveaux pouvoirs en matière de harcèlement sexuel au CHSCT n'interdit pas pour autant la participation des autres instances représentatives du personnel à la prévention du harcèlement sexuel : ainsi, les délégués du personnel, dans le cadre général de leur mission telle qu'elle est définie par l'article L. 422-1 du code du travail "présentent aux employeurs toutes réclamations individuelles ou collectives ... relatives à l'application du code du travail". Ils peuvent donc déjà intervenir en matière de harcèlement sexuel, notamment auprès de l'employeur.

De même, le comité d'entreprise possède des attributions étendues, définies par les articles L. 432-1 et suivants du code du travail, qui peuvent couvrir le domaine du harcèlement sexuel.

Votre commission vous propose d'adopter cet article sans modification.

Article additionnel in fine

Extension du projet de loi à la fonction publique

Les dispositions du projet de loi proposé à votre commission concernent exclusivement le code du travail et donc les salariés. Pourtant, comme les auditions ont conduit à le penser, il peut également y avoir des abus d'autorité en matière sexuelle dans la fonction publique, bien que pour les agents publics, cela puisse avoir lieu plutôt dans des circonstances telles que la non titularisation de stagiaires (et non l'embauche), ou pour des promotions au choix, par exemple.

Votre commission vous propose donc d'adopter un article additionnel in fine pour insérer dans l'article 6 de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires des dispositions équivalentes à celles proposées pour les salariés.

La rédaction proposée pour l'article additionnel vise à harmoniser les dispositions dans le but de transposer celles choisies pour les articles L. 122-46 et L. 123-1 du code du travail. La définition reprise est celle du code du travail, mais adaptée aux conditions propres à la fonction publique : ainsi le "supérieur hiérarchique" se substitue à l'employeur et la notion de "représentant" de l'employeur est supprimée.

Pour le reste, la rédaction proposée couvre le même genre de situations et reprend la même définition de l'abus d'autorité en matière sexuelle que celle qui doit être insérée dans le code du travail.

Comme il a semblé à votre commission qu'il était tout aussi nécessaire d'éviter les dénonciations calomnieuses dans la fonction publique que dans le cadre de l'application du droit du travail, elle vous propose de viser également, à cet article, l'article 373 du code pénal.

Article additionnel in fine

Restrictions à la publicité des débats devant les juridictions civiles et pénales

Comme l'a précisé le ministre lors de son audition devant votre commission, et comme les auditions ont également conduit à le penser, il serait utile de prévoir dans le texte l'obligation de huis-clos en cas d'instance introduite, en matière de harcèlement sexuel, devant les tribunaux judiciaires ou le conseil de prud'hommes.

En effet, la discrétion ainsi possible autour de ces affaires serait de nature à rassurer l'ensemble des personnes concernées.

Devant la juridiction prud'homale, l'article R. 516-0 du code du travail dispose que la procédure est régie par les dispositions du livre I du code de procédure civile, et en particulier par les articles 433 et 435.

En matière civile, l'article 433 du code de procédure civile prévoit que les débats sont publics, sauf les cas où la loi exige qu'ils aient lieu en chambre du Conseil (qui est le terme employé pour désigner le huis-clos dans la procédure civile).

L'article 435 du code de procédure civile prévoit que le juge peut toujours décider que les débats auront lieu en chambre du Conseil s'il doit résulter de leur publicité une atteinte à l'intimité de leur vie privée, ou si toutes les parties le demandent, ou s'il survient des désordres de nature à troubler la sérénité de la justice.

En matière pénale, l'article 306 du code de procédure pénale prévoit qu'en matière criminelle les décrets sont publics. Cependant, en matière de viol et seulement en cette matière, le huis-clos est de droit si la victime partie civile le demande. L'arrêt sur le fond doit être prononcé en audience publique.

En matière correctionnelle (ce qui sera le cas du délit de harcèlement sexuel, dans le futur code pénal) l'article 400 du code de procédure pénale prévoit aussi que les audiences sont publiques. Néanmoins, le tribunal peut, en constatant dans un jugement que la publicité est dangereuse pour l'ordre ou les moeurs, ordonner, par jugement rendu en audience publique, que les décrets auront lieu à huis-clos. Le jugement sur le fond doit être prononcé en audience publique.

La commission vous propose donc d'adopter in fine un article additionnel prévoyant que les débats concernant les actions qui naissent de l'article L. 123-1 du code du travail et de l'article 6 de la loi du 13 juillet 1983 ont lieu, devant les juridictions compétentes, en chambre du Conseil ou à huis clos, à la demande de l'une des parties.

Cette rédaction permet de ne pas rendre cette publicité restreinte automatique mais seulement possible à la demande de l'une ou l'autre des parties.

En ce qui concerne le huis clos pour les recours déposés auprès des tribunaux administratifs : les articles R.195 et R.196 du code des tribunaux administratifs et des cours administratives d'appel prévoient que les audiences des tribunaux administratifs et des cours administratives d'appel sont publiques et le président de la formation de jugement d'un tribunal administratif peut, au cours de l'audience et à titre exceptionnel, demander des éclaircissements à toute personne présente dont l'une des parties souhaiterait l'audition.

La procédure devant les tribunaux administratifs étant écrite, il n'a pas semblé nécessaire à votre commission de transposer les dispositions prévues concernant les juridictions civiles et pénales.

TRAVAUX DE LA COMMISSION

Sous la présidence de M. Jacques Bimbenet, vice-président, la commission a entendu le rapport de M. Franck Sérusclat, sur le projet de loi n° 314 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.

Le rapporteur a tout d'abord indiqué que ce texte s'inscrivait dans un débat qui est en cours devant le Parlement dans le cadre de la réforme du code pénal.

Il a souligné qu'il avait cherché à modifier le projet de loi dans le sens de l'harmonisation la plus complète possible avec le texte qui avait été adopté par le Sénat dans le cadre de cette réforme.

Il a ensuite situé le projet de loi dans son contexte sociologique en décrivant la place de la femme dans la société française et l'évolution de sa situation.

Il en a conclu que la place prise par les femmes dans la population active justifiait une protection particulière contre l'abus d'autorité que constitue le harcèlement sexuel.

Il a décrit le cadre juridique actuel dans lequel s'insère la répression du harcèlement sexuel en France et à l'étranger (Etats-Unis, Canada, communautés européennes).

Le rapporteur a regroupé en trois catégories l'avis des partenaires sociaux sur ce texte :

- certains estiment que le projet de loi est trop restrictif et ne couvre pas toutes les situations de harcèlement ;

- d'autres trouvent ce projet inutile, prématuré et dangereux ;

- enfin, la troisième position est favorable au texte qui permet une approche didactique du problème ainsi que des possibilités de recours devant les tribunaux civils et pénaux.

En quatrième lieu, le rapporteur a présenté les modifications qu'il souhaitait voir apporter au projet de loi.

A l'article premier, il a proposé une nouvelle rédaction de l'article L. 122-46 du code du travail :

- introduisant le terme "harcèlement",

- remplaçant l'expression de "supérieur hiérarchique" par le terme de "représentant" qui désigne tout salarié auquel l'employeur délègue son autorité,

- prévoyant que "toute personne" usant de l'autorité que lui confèrent ses fonctions peut également être visée par le texte,

- remplaçant le terme de "pressions" par les termes "ordres, menaces ou contraintes" correspondant à la définition adoptée par le Sénat pour le code pénal,

- et protégeant non seulement les témoins mais aussi les confidents de la victime qui ont pu alerter l'employeur pour qu'il prenne des sanctions contre le harceleur.

A la demande de M. Jean Chérioux qui a évoqué le cas d'une action intentée abusivement par un salarié qui chercherait à éviter par ce moyen un licenciement justifié ou une sanction méritée, la commission a décidé d'introduire à l'article L. 122-46 du code du travail un visa à l'article 373 du code pénal concernant la dénonciation calomnieuse.

Un débat s'est alors instauré sur la définition de l'article L. 122-46 auquel ont participé MM. Paul Souffrin, Louis Souvet, Mme Marie-Claude Beaudeau, MM. Jacques Bimbenet, vice-président, Pierre Louvot et André Jourdain.

Le rapporteur a proposé au nouvel article L. 122-47 du code du travail de remplacer le terme de "personne" par celui de "salarié" afin de faire correspondre la rédaction de cet article avec la réalité du pouvoir disciplinaire du chef d'entreprise.

Il a harmonisé la rédaction de l'article 2 avec celle de l'article premier, de façon à reprendre la définition prévue dans le code pénal et à viser également les intermédiaires à l'embauche.

A la demande de Mme Hélène Missoffe, le rapporteur a décidé d'apporter à son amendement une modification réductionnelle.

M. Louis Souvet s'est interrogé sur la place des dispositions prévues par cet article 2 dans le code du travail.

Le rapporteur a proposé de modifier les articles 3 et 4 du projet de loi de façon à n'autoriser les organisations syndicales et les associations à ester en justice pour les actions naissant des dispositions relatives au harcèlement sexuel, qu'à la condition qu'elles justifient d'un accord écrit de l'intéressé.

Le rapporteur a enfin proposé d'adopter in fine deux articles additionnels :

- le premier ayant pour objet d'ajouter dans l'article 6 de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires, des dispositions permettant de transposer les situations professionnelles visées par le présent projet au statut particulier des fonctionnaires.

A la demande de M. Claude Prouvoyeur, la commission a décidé d'ajouter le terme de "notation" dans la rédaction proposée pour l'article 6 de la loi de 1983.

M. Jean Chérioux a approuvé le souci du rapporteur d'inclure ces dispositions dans le statut de la fonction publique ;

- le second ayant pour objet de prévoir que les débats concernant les infractions prévues à l'article L. 123-1 du code du travail et à l'article 6 de la loi du 13 juillet 1983, auront lieu devant les juridictions compétentes en chambre du conseil ou à huis clos.

La commission a émis un avis favorable sur l'ensemble du projet de loi ainsi modifié.

TABLEAU COMPARATIF

Texte en vigueur	Texte du projet de loi	Propositions de la commission
—	<p align="center">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</p>	<p align="center">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</p>
—	<p align="center">Article premier.</p>	<p align="center">Article premier.</p>
	<p align="center">La section VI du chapitre II du titre II du livre Ier du code du travail est complétée par les dispositions suivantes :</p>	<p align="center">La sectionlivre <i>premier</i> du codesuivantes :</p>
	<p align="center"><i>"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.</i></p>	<p align="center"><i>"Art. L. 122-46. - Aucun sanctionné ni licencié pouragissements de harcèlement d'un employeur, de son représentant ou de toute personne qui, abusant fonctions, use d'ordres, de menaces ou de contraintes sur ce salarié, dans le but d'obtenir des tiers.</i></p>
<p align="center">CODE PÉNAL</p>	<p align="center"><i>"Aucun salarié ne peut être sanctionné ou licencié pour avoir témoigné d'agissements tels que définis à l'alinéa précédent.</i></p>	<p align="center"><i>"Aucun... ...sanctionné ni licencié témoigné des agissements définis à l'alinéa précédent ou pour les avoir relatés.</i></p>
<p>Sous-section 2. - Atteintes à la vie privée, dénonciation calomnieuse, révélation de secrets</p>	<p align="center"><i>"Toute disposition ou tout acte contraire est nul de plein droit."</i></p>	<p align="center"><i>"Les dispositions de l'article 373 du code pénal s'appliquent au salarié visé aux premier et deuxième alinéas.</i></p>
<p>Art. 373. - Quiconque aura, par quelque moyen que soit, fait une dénonciation calomnieuse contre un ou plusieurs individus aux officiers de justice ou de police administrative ou judiciaire, ou à</p>		<p align="center">Alinéa sans modification</p>

Texte en vigueur

toute autorité ayant le pouvoir d'y donner suite ou de saisir l'autorité compétente, ou encore aux supérieurs hiérarchiques ou aux employeurs du dénoncé, sera puni d'un emprisonnement de six mois à cinq ans et d'une amende de 500 F à 20000 F.

Le tribunal pourra en outre ordonner l'insertion du jugement, intégralement ou par extrait, dans un ou plusieurs journaux, et aux frais du condamné.

Si le fait dénoncé est susceptible de sanction pénale ou disciplinaire, les poursuites pourront être engagées en vertu du présent article soit après jugement ou arrêt d'acquiescement ou de relaxe, soit après ordonnance ou arrêt de non-lieu, soit après classement de la dénonciation par le magistrat, fonctionnaire, autorité supérieure ou employeur compétent pour lui donner la suite qu'elle était susceptible de comporter.

La juridiction saisie en vertu du présent article sera tenue de surseoir à statuer si des poursuites concernant le fait dénoncé sont pendantes.

CODE DU TRAVAIL.

Livre 1 : Conventions relatives au travail

Titre 2 : Contrat de travail.

Chapitre 3 : Egalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Art. L. 123-1. - Sous réserve des dispositions particulières du présent code et sauf si l'appartenance à l'un ou l'autre sexe est la condition déterminante de l'exercice d'un emploi ou d'une activité professionnelle, nul ne peut :

Texte du projet de loi

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

Propositions de la commission

"Art. L. 122-47. - Est... disciplinaire tout salarié ayant... L. 122-46 "

Texte en vigueur

a) Mentionner ou faire mentionner dans une offre d'emploi, quels que soient les caractères du contrat de travail envisagé, ou dans toute autre forme de publicité relative à une embauche, le sexe ou la situation de famille du candidat recherché ;

b) Refuser d'embaucher une personne, prononcer une mutation, résilier ou refuser de renouveler le contrat de travail d'un salarié en considération du sexe ou de la situation de famille ou sur la base de critères de choix différents selon le sexe ou la situation de famille ;

c) Prendre en considération du sexe toute mesure, notamment en matière de rémunération, de formation, d'affectation, de qualification, de classification, de promotion professionnelle ou de mutation.

Un décret en Conseil d'Etat détermine, après avis des organisations d'employeurs et de salariés les plus représentatives au niveau national, la liste des emplois et des activités professionnelles pour l'exercice desquels l'appartenance à l'un ou l'autre sexe constitue la condition déterminante. Cette liste est révisée périodiquement dans les mêmes formes.

Texte du projet de loi

Art. 2.

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

Propositions de la commission

Art. 2.

Alinéa sans modification

Texte en vigueur

Texte du projet de loi

Propositions de la commission

"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."

"Nul ne peut prendre en considération ...

... subi les agissements définis à l'article L. 122-46 ou bien, a témoigné de tels agissements ou les a relatés, 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 de contrat de travail.

Art. L. 123-6. - Les organisations syndicales représentatives dans l'entreprise peuvent exercer en justice toutes actions qui naissent des articles L. 123-1, L. 140-2 à L. 140-4 en faveur d'un salarié de l'entreprise sans avoir à justifier d'un mandat de l'intéressé, pourvu que celui-ci ait été averti par écrit et ne s'y soit pas opposé dans un délai de quinze jours à compter de la date à laquelle l'organisation syndicale lui a notifié son intention

L'intéressé peut toujours intervenir à l'instance engagée par le syndicat.

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. 3.

Alinéa sans modification

"Pour les...

... justifier d'un accord écrit de l'intéressé."

**CODE DE PROCEDURE
PENALE**

Titre préliminaire . De l'action publique et de l'action civile.

Texte en vigueur

Art. 2-6 - Toute association régulièrement déclarée depuis au moins cinq ans à la date des faits, se proposant par ses statuts de combattre les discriminations fondées sur le sexe ou sur les moeurs, peut exercer les droits reconnus à la partie civile en ce qui concerne les infractions prévues par les articles 187-1, 187-2, les 1^o et 2^o de l'article 416 et l'article 416-1 du Code pénal et celles relatives au refus d'embauche, au licenciement ou à l'offre d'emploi définis par le 3^o de l'article 416 du Code pénal et l'article L. 123-1 du Code du travail.

CODE DU TRAVAIL

Livre 2 : Réglementation du travail.

Titre 3 : Hygiène, sécurité et conditions de travail.

Chapitre 6 : Comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail.

Art. L. 236-2. Le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail a pour mission de contribuer à la protection de la santé et de la sécurité des salariés de l'établissement et de ceux mis à sa disposition par une entreprise extérieure, y compris les travailleurs temporaires, ainsi qu'à l'amélioration des conditions de travail, notamment en vue de faciliter l'accès des femmes à tous les emplois et de répondre aux problèmes liés à la maternité. Il a également pour mission de veiller à l'observation des prescriptions législatives et réglementaires prises en ces matières.

Texte du projet de loi

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."

Propositions de la commission

Art. 4.

Alinéa sans modification

"Toutefois, ...

... reçu l'accord écrit de la ...

... légal."

Texte en vigueur

Le comité procède à l'analyse des risques professionnels auxquels peuvent être exposés les salariés de l'établissement ainsi qu'à l'analyse des conditions de travail. Il procède également à l'analyse des risques professionnels auxquels peuvent être exposés des femmes enceintes.

Le comité procède, à intervalles réguliers, à des inspections dans l'exercice de sa mission, la fréquence de ces inspections étant au moins égale à celle des réunions ordinaires du comité. Il effectue des enquêtes en matière d'accidents du travail ou de maladies professionnelles ou à caractère professionnel.

Le comité contribue à la promotion de la prévention des risques professionnels dans l'établissement et suscite toute initiative qu'il estime utile dans cette perspective. Il peut proposer, à cet effet, des actions de prévention. Si l'employeur s'y refuse, il doit motiver sa décision.

Le comité donne son avis sur les documents se rattachant à sa mission, notamment sur le règlement intérieur

Le comité est consulté avant toute décision d'aménagement important modifiant les conditions d'hygiène et de sécurité ou les conditions de travail et, notamment, avant toute transformation importante des postes de travail découlant de la modification de l'outillage, d'un changement de produit ou de l'organisation du travail, avant toute modification des cadences et des normes de productivité liées ou non à la rémunération du travail.

Texte du projet de loi

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."

Propositions de la commission

Art. 5.

Sans modification

Texte en vigueur

Loi 83-634 du 13 juillet 1983
portant droits et obligations des
fonctionnaires

Article 6. La liberté
d'opinion est garantie aux
fonctionnaires.

Aucune distinction ne peut
être faite entre les fonctionnaires
en raison de leurs opinions
politiques, syndicales, philoso-
phiques ou religieuses, de leur
sexe, de leur état de santé, de leur
handicap ou de leur appartenance
ethnique.

Toutefois, des recrutements
distincts pour les hommes ou les
femmes peuvent, exception-
nellement, être prévus lorsque
l'appartenance à l'un ou l'autre
sexe constitue une condition
déterminante de l'exercice des
fonctions.

De même, des distinctions
peuvent être faites afin de tenir
compte d'éventuelles inaptitudes
physiques à exercer certaines
fonctions.

(Art 373. - cf ci-dessus art premier)

Texte du projet de loi

Propositions de la commission

Article additionnel

*Il est ajouté à l'article 6 de la
loi n° 83-634 du 13 juillet 1983
portant droits et obligations des
fonctionnaires, deux derniers
alinéas ainsi rédigés :*

*"Aucune mesure concernant
notamment la titularisation, la
formation, la notation, la
promotion, l'affectation et la
mutation, ne peut être prise à
l'égard d'un fonctionnaire en
prenant en considération :*

*- le fait qu'il a refusé ou subi
les agissements de harcèlement
d'un supérieur hiérarchique ou de
toute personne qui, abusant de
l'autorité que lui confèrent ses
fonctions, use d'ordres, de menaces
ou de contraintes sur ce
fonctionnaire, dans le but d'obtenir
des faveurs de nature sexuelle à son
profit ou au profit d'un tiers,*

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

*"Les dispositions de l'article
373 du code pénal s'appliquent au
fonctionnaire visé à l'alinéa
précédent."*

Texte en vigueur

Texte du projet de loi

Propositions de la commission

—

—

—

(Art. L. 123-1. - cf art. 2)

*(Art. 6 de la loi 83-634. - cf
Art. additionnel précédent)*

Article additionnel

Les débats concernant les actions qui naissent de l'article L. 123-1 du code du travail et de l'article 6 de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires, ont lieu, devant les juridictions compétentes, en Chambre du conseil ou à huis clos, à la demande de l'une des parties.

ANNEXE

AUDITIONS DE M. Franck SERUSCLAT

Mercredi 13 mai 1992

- Association européenne contre les violences faites aux femmes dans le travail - Mme Mireille Beneytout, Mme Sylvie Cromer, chargé de recherche auprès du ministère du travail

- Mme Catherine Gros, membre du bureau, Planning familial

- Mme Catherine Boiteux-Pelletier, délégué général d'Entreprises et Médias

- M. Tissié, directeur des affaires sociales, CGPME : M. Laurent, chargé des relations avec le Parlement

- Mme Odile Dhavernas

- M. Claude Triomphe, directeur-adjoint (inspecteur du travail, président de l'Association Villermé)

- M. Dominique Tellier, chef de la réglementation du travail, CNPF ; Mlle Anne Mounolou, chargée d'études à la direction des études législatives

- M. François Barbé, responsable du service juridique, CFTC

- Mme Gonord, bureau fédéral et Mme Jacek, secteur droit et liberté, CGT

- Mme Cumunel, secteur travail, CGC

Judi 14 mai 1992

- Cabinet de Mme Noiertz, secrétaire d'Etat aux droits des femmes

- Mme Franco Perez, assistante confédérale, FO

- Mme Béatrice Ouin, déléguée CFDT, membre du conseil supérieur de l'égalité professionnelle