



Les docs de
JurisAnimation
Par David Leseigneur

LE HARCELEMENT ET LES ACM



LE HARCELEMENT ET LES ACM

Le harcèlement était au cœur de l'actualité juridique de l'été. Suite à une décision du Conseil Constitutionnel en date du 4 mai 2012, l'article 222-33 du code pénal instaurant le délit d'harcèlement sexuel a été supprimé. Trois mois et quelques péripéties plus tard, une nouvelle loi relative au harcèlement est adoptée.

Si la manière dont se sont déroulées les choses n'est pas le sujet de l'article, nous allons en revanche nous intéresser au nouveau régime juridique du harcèlement sexuel. Nous reviendrons également sur le cadre juridique du harcèlement moral, souvent mis en avant mais pourtant peu connu.

L'enjeu de cet article, au-delà du cadre juridique général, est avant tout de faire le lien entre ces différentes formes de harcèlement et les accueils collectifs de mineurs, qui n'échappent en rien au droit commun. Il peut donc être intéressant de mettre en perspective le harcèlement dans le cadre du travail en ACM.

I/ Le harcèlement sexuel

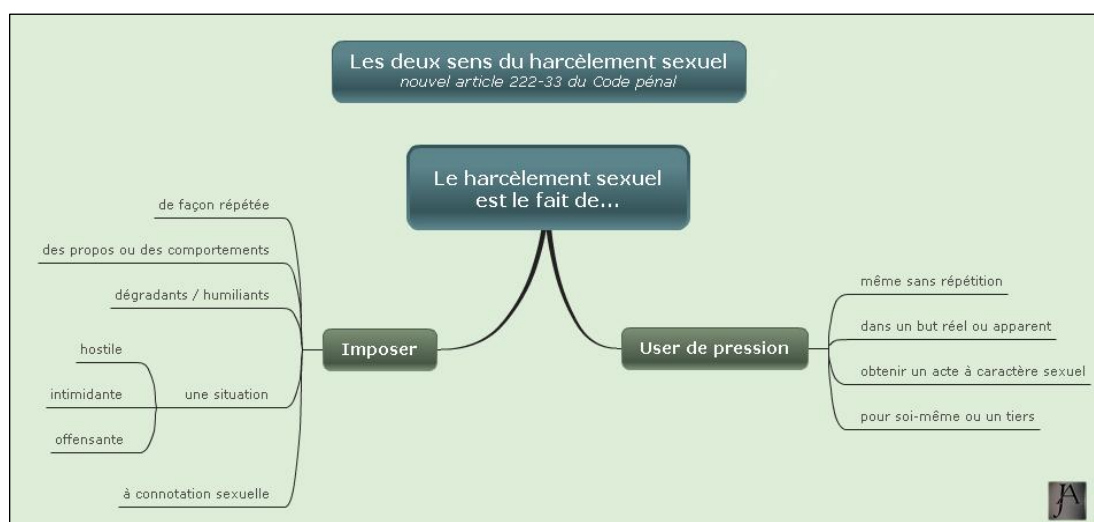
Les contours juridiques du harcèlement sexuel

La définition :

Le nouvel *article 222-33 du Code pénal* définit le harcèlement sexuel comme « le fait d'imposer à une personne, de façon répétée, des propos ou comportements à connotation sexuelle qui soit portent atteinte à sa dignité en raison de leur caractère dégradant ou humiliant, soit créent à son encontre une situation intimidante, hostile ou offensante ».

En outre, « est assimilé au harcèlement sexuel le fait, même non répété, d'user de toute forme de pression grave dans le but réel ou apparent d'obtenir un acte de nature sexuelle, que celui-ci soit recherché au profit de l'auteur des faits ou au profit d'un tiers ».

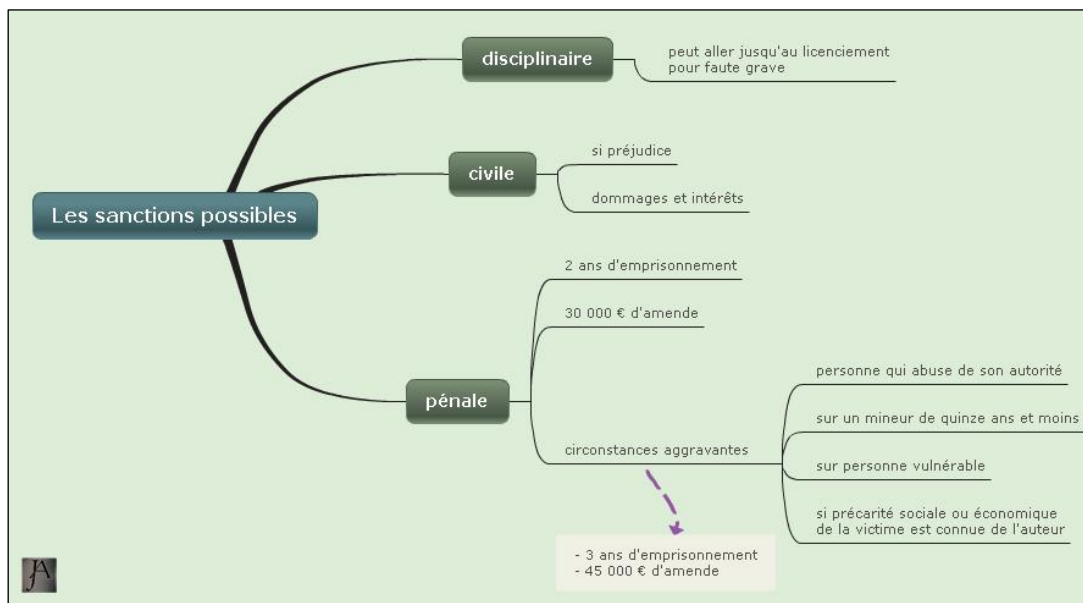
Dans les deux cas, il n'est pas nécessaire qu'il y ait une relation hiérarchique entre l'auteur des faits et la victime pour que les actes soient constitutifs de l'infraction. Le délit de harcèlement sexuel n'est d'ailleurs pas réservé à la seule sphère professionnelle



Ex : Le parent d'un des mineurs accueillis pourrait se voir accuser d'harcèlement sexuel s'il commet ces faits à l'encontre d'un animateur, que ce soit dans le cadre de l'ACM ou à l'extérieur.

Les sanctions :

Trois types de sanction peuvent être prises en cas de harcèlement sexuel : une sanction disciplinaire (dans le cadre d'un harcèlement au travail), une sanction civile et une sanction pénale.



- Les sanctions disciplinaires

Tout salarié du secteur privé ayant commis des agissements de harcèlement sexuel est passible de sanctions disciplinaires pouvant aller jusqu'au licenciement pour faute grave.

Il en va de même pour tout agent public responsable de mêmes agissements, selon les procédures de sanction applicables au secteur public (exclusion définitive du service pour les fonctionnaires et licenciement sans préavis ni indemnité pour les agents publics non titulaires).

- Les sanctions civiles

Si les actes de l'auteur de harcèlement sexuel entraînent un préjudice pour la victime, il peut être condamné à verser à sa victime des dommages-intérêts afin de réparer ce préjudice.

- Les sanctions pénales

Le harcèlement sexuel est un délit pouvant être puni de **2 ans d'emprisonnement et de 30.000 € d'amende**.

En cas de circonstances aggravantes, les peines sont portées à 3 ans d'emprisonnement et 45.000 € d'amende. Il y a circonstance aggravante lorsque les faits sont commis :

- Par une personne qui abuse de l'autorité que lui confèrent ses fonctions ;
- Sur un mineur de quinze ans et moins ;



- Sur une personne dont la particulière vulnérabilité, due à son âge, à une maladie, à une infirmité, à une déficience physique ou psychique ou à un état de grossesse, est apparente ou connue de leur auteur ;
- Sur une personne dont la particulière vulnérabilité ou dépendance résultant de la précarité de sa situation économique ou sociale est apparente ou connue de leur auteur.

Les obligations de l'employeur :

L'employeur doit prendre toutes les dispositions nécessaires en vue de prévenir les agissements constitutifs de harcèlement sexuel. Il se doit entre autre de sanctionner les salariés qui ont commis de tels agissements, et peut par exemple les transférer de poste.

De plus, le code du travail impose que le texte du code pénal réprimant le harcèlement sexuel soit affiché sur les lieux de travail (*article L1153-5 du code du travail*).

Par ailleurs, il est important de savoir que les personnes dénonçant, relatant ou refusant de subir un harcèlement ne peuvent ni être sanctionnées ni être discriminées (*article L1153-2 et L1153-3 du code du travail*).

Le recours des victimes :

- Le recours devant le conseil des prud'hommes

Si la victime relève du secteur privé (associations, entreprises...), le conseil des Prud'hommes peut être saisi pour faire cesser les agissements et obtenir réparation du préjudice subi.

La victime doit présenter des faits permettant de présumer l'existence d'un harcèlement sexuel. Au vu de ces éléments, la personne accusée doit prouver que ces agissements ne sont pas constitutifs d'un tel harcèlement et que ses agissements sont justifiés par des éléments objectifs, étrangers à tout harcèlement.

A noter : Dans une entreprise, toute organisation syndicale représentative peut, avec l'accord écrit de la personne harcelée, engager à sa place l'action en justice (*article L1154-2 du code du travail*).

Le juge forme alors sa conviction après avoir ordonné, en cas de besoin, toutes les mesures d'instruction qu'il estime utiles (*article L1154-1 du code du travail*).

- L'engagement d'un procès pénal

La victime peut aussi porter plainte dans un délai de 3 ans, puis se constituer partie civile afin de figurer comme partie au procès. Cela permet, entre autre, de demander réparation du préjudice subi (dommages et intérêts).



Le harcèlement sexuel dans le cadre des ACM

Le cadre juridique du harcèlement sexuel défini ci-dessus s'applique à toute personne se trouvant sur le territoire français. **Il n'existe donc pas d'infraction spécifique aux ACM.**

Afin de comprendre comment se constitue le délit d'harcèlement sexuel en ACM, il convient donc essentiellement de préciser le cadre général.

Pour se faire, reprenons la définition proposée par *l'article 222-33 du code pénal* : « Constitue un harcèlement sexuel le fait d'imposer à une personne, de façon répétée, des propos ou comportements à connotation sexuelle » qui :

- **Portent atteinte à sa dignité en raison de leur caractère dégradant ou humiliant :**

Il peut s'agir ici des propos ou comportements ouvertement sexistes, grivois, obscènes, tels que des paroles ou écrits répétés constituant des provocations, injures ou diffamations (même non publiques), commises en raison du sexe, de l'orientation ou de l'identité sexuelle de la victime.

Ex : La présidente de l'association gérant l'ACM ne cesse de faire des blagues, de commentaires et des allusions à caractère sexuel au directeur de l'accueil.

Ex : A plusieurs reprises, un animateur décrédibilise sa directrice auprès de l'équipe en évoquant son orientation sexuelle comme motif d'incompétence.

- **Créent à son encontre une situation intimidante, hostile ou offensante :**

Même si le comportement ne porte pas en lui-même atteinte à la dignité, il a pour conséquence de rendre insupportable les conditions de vie, de travail ou d'hébergement, de la victime.

Ex : Un animateur importune quotidiennement son ou sa collègue, en lui adressant sans cesse des sifflements, des messages ou des objets à connotation sexuelle, alors que ce dernier ou cette dernière lui a demandé de cesser ce comportement.

Les objets sexuels peuvent, notamment, être des dessins, des calendriers, des photos, des écrans de veille sur les PC ou tout autre matériel utilisé à des fins explicitement ou implicitement sexuelles.

En outre, constitue aussi un harcèlement sexuel le fait, même non répété (une seule fois suffit), d'user de toute forme de **pression grave dans le but réel ou apparent d'obtenir un acte de nature sexuelle**, que celui-ci soit recherché au profit de l'auteur des faits ou au profit d'un tiers. Cela peut s'apparenter à une forme de « chantage sexuel ».

A noter : La loi n'exige nullement que la victime ait fait connaître de façon expresse et explicite à l'auteur des faits qu'elle n'était pas consentante.

De plus, la condition de « répétition » exige simplement que les faits aient été commis au moins à deux reprises. Elle n'impose pas qu'un délai minimum sépare les actes commis, ces actes pouvant être répétés dans un très court laps de temps.



Dans le cadre des ACM, **pourrait être assimilée à une pression grave** le fait de consentir des avantages comme l'obtention d'un emploi, d'un stage, d'une augmentation, d'une promotion... Mais aussi l'assurance de voir son stage validé, de se retrouver avec un groupe d'âge souhaité, d'éviter les tâches non désirées...

En la matière, il est intéressant de noter que le délit de harcèlement sexuel peut être constitué pour ces faits dès l'entretien d'embauche.

Concernant l'acte de nature sexuelle, il n'est pas nécessaire qu'il s'agisse d'une relation. Les simples contacts physiques destinés à assouvir un fantasme d'ordre sexuel, voire à accentuer ou provoquer le désir sexuel, constituent un acte de nature sexuelle.

Il pourrait donc tout à fait s'agir de massages, de caresses, de câlins, de pincements, de frottements, d'effleurements... Si tant est qu'il y ait la volonté d'assouvir un fantasme sexuel.

Par ailleurs, une circulaire du ministère de la justice en date du 7 août 2012, précise que **« lorsque le harcèlement sexuel sera commis dans le cadre du travail contre un mineur de 15 à 18 ans, il s'agira le plus souvent d'un apprenti, d'une personne en alternance ou en formation, la circonstance aggravante d'abus d'autorité pourra fréquemment être retenue.**

En transposant cela aux ACM, on comprend alors que si la victime de harcèlement sexuel est un stagiaire BAFA mineur, la circonstance aggravante d'abus d'autorité pourrait facilement être retenue.

En effet, les autres salariés de l'entreprise ont, du fait de la situation de la victime qui se trouve en état de subordination hiérarchique, des fonctions d'autorité à son égard. »

Enfin, concernant les cas de harcèlement sexuel commis à l'encontre des mineurs accueillis, il faut savoir que la circonstance aggravante de minorité (mineur de -15 ans) ou celle d'abus d'autorité (15/18 ans) sera retenue.

En la matière, les propos ou comportements à connotation sexuelle susceptibles de constituer un harcèlement sexuel sont tout à fait similaires à ceux vus ci-dessus pour les adultes. L'auteur de tels faits encoure alors jusqu'à 3 ans de prison et 45 000 € d'amende.

II/ Le harcèlement moral

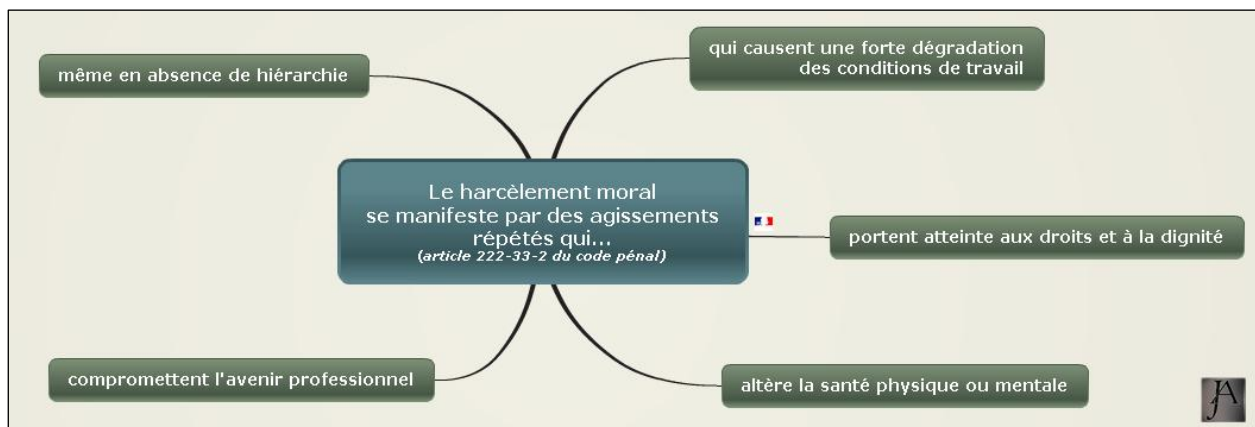
Les contours juridiques du harcèlement moral

La définition :

En vertu de l'article 222-33-2 du code pénal, le harcèlement moral se manifeste par des agissements répétés, qui ont pour effet une forte dégradation des conditions de travail du stagiaire, du salarié ou de l'agent public, qui :

- portent atteinte à ses droits et à sa dignité,
- ou altèrent sa santé physique ou mentale,
- ou compromettent son avenir professionnel.

Ces agissements sont interdits, même en l'absence de lien hiérarchique entre celui qui commet et celui qui subit.



Les sanctions :

Les sanctions existantes en matière de harcèlement moral sont les mêmes que pour le harcèlement sexuel (sanctions disciplinaires, civiles et pénales).

La seule différence est **qu'il n'existe pas de circonstance aggravante** susceptible d'alourdir la peine pénale en matière de harcèlement moral.

Les obligations de l'employeur :

Comme en matière de harcèlement sexuel, l'employeur doit prendre toutes les dispositions nécessaires en vue de prévenir les agissements constitutifs de harcèlement moral.

Il doit aussi afficher l'article 222-33-2 du code pénal (réprimant le harcèlement moral) sur les lieux de travail.

Le recours des victimes :

Les recours juridiques offerts aux victimes de harcèlement moral sont les mêmes que pour le harcèlement sexuel (recours devant le conseil des prud'hommes, procès pénal).

Par ailleurs, une autre procédure peut également être utilisée : **la médiation** (*article L1152-6 du code du travail*). La victime ou la personne accusée de harcèlement moral peut engager une procédure de médiation, le choix du médiateur faisant l'objet d'un accord entre les parties.

Le médiateur tente de les concilier et leur soumet des propositions écrites en vue de mettre fin au harcèlement.

En cas d'échec de la conciliation, il informe les parties des sanctions encourues et des garanties procédurales prévues en faveur de la victime.

A noter : Contrairement aux idées reçues, le harcèlement moral ne constitue un délit que dans le cadre professionnel. Il ne peut donc pas être étendu aux relations qui n'impliquent aucun lien avec le travail (sauf cas particulier de l'article 222-33-2-1 du code pénal).

En revanche, d'autres textes sont utilisés pour réprimer des comportements extra-professionnelles qui peuvent s'apparenter à du harcèlement. Ainsi, sont réprimés les injures, la diffamation, l'atteinte à la vie privée, les appels téléphoniques malveillants...

Le harcèlement moral dans le cadre des ACM

Comme pour le délit de harcèlement sexuel, **il n'existe pas d'infraction spécifique aux ACM** en matière de harcèlement moral.

Avant tout chose, il convient de rappeler l'information donnée dans l'encadré ci-dessus : le harcèlement moral ne constitue un délit que dans le cadre professionnel. Autrement dit, cette infraction ne peut pas être commise envers les mineurs accueillis.

Si des faits similaires au harcèlement moral sont commis envers un mineur accueilli, il sera nécessaire d'utiliser d'autres textes d'incrimination (voir ci-dessus).

Il n'est en revanche pas nécessaire qu'il existe un lien hiérarchique entre l'auteur du délit et la victime.

Par conséquent, on peut tout à fait imaginer qu'un animateur harcèle moralement un autre animateur, ou encore qu'un animateur harcèle moralement un directeur.

Il existe de nombreux comportements qui ont pour effet de porter atteinte aux droits et à la dignité de la victime, d'altérer sa santé physique ou mentale ou de compromettre son avenir professionnel.

A noter : En matière de harcèlement moral, la condition de « répétition » exige simplement que les faits aient été commis au moins à deux reprises. Elle n'impose pas qu'un délai minimum sépare les actes commis, ces actes pouvant être répétés dans un très court laps de temps.

S'il est impossible de tous les citer, les analyses jurisprudentielles effectuées par plusieurs auteurs nous proposent néanmoins un panel des principaux agissements susceptibles de



caractériser le harcèlement moral (à la condition qu'ils aient pour effet « une forte dégradation des conditions de travail du stagiaire, du salarié ou de l'agent public »).

Essayons donc de répertorier quelques-uns de ces agissements, souvent identifiables en Accueil Collectif de Mineurs :

❖ **Les agissements visant à empêcher la victime de s'exprimer :**

- Un directeur refuse de laisser parler un animateur en réunion ;
- Un animateur ignore son collègue en s'adressant exclusivement à des tiers...

❖ **Les agissements visant à isoler la victime :**

- Un directeur fait en sorte de ne plus adresser la parole à son animateur ;
- Un animateur nie la présence physique de son collègue et demande aux autres d'en faire autant ;
- Un directeur attribue un poste de travail qui éloigne et isole un animateur de ses collègues ;
- Un directeur interdit aux membres de son équipe d'adresser la parole à un animateur...

❖ **Les agissements visant à déconsidérer la victime auprès de ses collègues :**

- Un animateur lance des rumeurs au sujet d'un de ses collègues ;
- Un animateur ridiculise et humilie son directeur ;
- Un directeur contraint un animateur à un travail humiliant ;
- Un directeur évalue de manière inéquitable l'un de ses stagiaires et dans des termes insultants à son encontre ;
- Un directeur fait des reproches répétés à un animateur devant ses collègues, alors qu'il survalorise ces derniers ;
- Un directeur manifeste à l'égard d'un animateur un comportement empreint d'une certaine agressivité traduisant sa volonté de restreindre de plus en plus ses fonctions au sein de l'ACM, sans explication ni sanction professionnelle (blâme, avertissement écrit...).

❖ **Les agissements visant à discréditer la victime dans son travail :**

- Un directeur refuse de confier la moindre tâche à un animateur ;
- Un directeur contraint son animateur à des tâches totalement inutiles ou absurdes ;
- Un directeur confie à son animateur des tâches très supérieures à ses compétences, de manière à le discréditer...

❖ **Les agissements visant à compromettre la santé de la victime :**

- Un animateur menace de violences physiques son collègue ;
- Un animateur agresse physiquement mais sans gravité son collègue à titre d'avertissement ;
- Un directeur contraint son animateur à encadrer une activité nuisible et dangereuse pour sa santé...



Après avoir défini le cadre juridique de la notion de harcèlement, puis l'avoir mise en perspective dans le cadre des ACM, il semble opportun de conclure cet article en soulignant un aspect régulièrement oublié.

A la lumière des faits relevés par de nombreux tribunaux, il semble que le harcèlement débute bien souvent dans le cadre d'un jeu entre collègues ou entre amis. Il est donc essentiel de ne jamais oublier que ces jeux peuvent se transformer en des agissements susceptibles de caractériser un harcèlement dès lors qu'un seul des joueurs n'est plus dans cette démarche ludique.

En effet, comme nous avons l'habitude de le dire aux jeunes animateurs qui débutent : « un jeu n'est un jeu que dans la mesure où tous les joueurs ont fait le libre choix d'y participer ».

A bon entendeur, salut !