

**ASSEMBLÉE NATIONALE**

11 mai 2018

## LUTTE CONTRE LES VIOLENCES SEXUELLES ET SEXISTES - (N° 938)

Commission	
Gouvernement	

Rejeté

**AMENDEMENT**

N° 98

présenté par

Mme Autain, M. Bernalicis, M. Coquerel, M. Corbière, Mme Fiat, M. Lachaud, M. Larive,  
M. Mélenchon, Mme Obono, Mme Panot, M. Prud'homme, M. Quatennens, M. Ratenon,  
Mme Ressiguiier, Mme Rubin, M. Ruffin et Mme Taurine

-----

**ARTICLE ADDITIONNEL****APRÈS L'ARTICLE 4 BIS, insérer l'article suivant:**

I. – Au premier alinéa de l'article 434-3 du code pénal, après le mot : « personne », sont insérés les mots : « soit ayant subi ces violences dans le cadre professionnel, soit ».

II. – Le titre V du livre I<sup>er</sup> de la première partie du code du travail est ainsi modifié :

1° L'article L. 1153-6 est complété par un alinéa ainsi rédigé :

« Si l'employeur constate que la victime de harcèlement ne peut ou ne souhaite réintégrer son environnement habituel de travail, il applique les dispositions prévues à l'article L. 1332-3 du présent code à l'encontre de la ou des personnes ayant commis les actes de harcèlement sexuel. »

2° L'article L. 1155-2 est complété par un alinéa ainsi rédigé :

« Le second alinéa de l'article 223-6 du code pénal est applicable aux employeurs qui n'ont pas pris les mesures adaptées pour faire cesser le harcèlement ou pour permettre à une personne victime de ce harcèlement de pouvoir exercer ses fonctions dans des conditions sereines. »

**EXPOSÉ SOMMAIRE**

Dans plus de 90 % des cas de dénonciations de situations de harcèlement sexuel au travail - qui touchent majoritairement des femmes, ce sont les victimes qui quittent leur emploi. Soit du fait d'un licenciement, soit du fait d'une démission.

Cette situation permet de laisser perdurer l'impunité parmi des harceleur·se·s, pour lequel·le·s il n'y a finalement aucune conséquence à leurs actes ou propos sexistes.

Par cet amendement, nous souhaitons permettre aux employeur·se·s de pouvoir prendre des mesures vigoureuses à l'encontre de ces salarié·e·s, comme le permet déjà la jurisprudence de la Cour de cassation, dans un arrêt de la chambre sociale du 6 janvier 2011 : « Attendu que la nécessaire protection de la victime du harcèlement de l'un de ses collègues ne permettait pas à l'employeur d'autoriser M. X... à effectuer son préavis et légitimait la mesure de mise à pied conservatoire prononcée à son encontre »...

Étant donné que cette faculté est déjà ouverte mais reste très peu appliquée, nous souhaitons rappeler que les personnes en situation de harcèlement sont en situation de péril, physique et psychologique, et que l'article 223-6 du code pénal - qui concerne la non assistance à personne en danger - leur est applicable.

De même les employeur·se·s se doivent de dénoncer les actes de harcèlement ou d'agression sexuelles dont ils et elles connaissent l'existence.