

Le harcèlement sexuel au travail à travers la jurisprudence algérienne

Mme Louisa HANIFI
Maître de conférences
à l'Université d'Alger

La reconnaissance juridique du harcèlement sexuel est tout à fait récente même si ce phénomène existe depuis longtemps; preuve que la réalité sociologique dépasse bien souvent la tradition juridique.

La prévalence et l'intensité de ce phénomène devenu aujourd'hui une préoccupation universelle majeure, expliquent le souci des législateurs de réprimer efficacement les agissements relevant, selon la définition de chacun, du harcèlement sexuel. On notera d'emblée que les règles adoptées dans ce sens, subissent des réajustements permanents en raison de la complexité des situations nouvelles concernant cette forme de violence sur la personne humaine. Considéré comme un acte de violence, le harcèlement sexuel garde toutefois sa spécificité par rapport au phénomène des violences en général.

Notre présente étude tend à examiner cette question délicate dans un contexte maghrébin et plus précisément algérien où l'aspect privé de la vie des personnes comporte un tabou social. A l'évidence, le harcèlement sexuel aura une résonance singulière en raison de son rapport à l'honneur, à la réputation, plus généralement aux valeurs morales si importantes en milieu musulman.

Des valeurs que le juge se borne à rappeler dans son argumentaire lorsqu'il est appelé à se prononcer sur des comportements sexuels.

La jurisprudence retenue ici comme base essentielle de notre recherche se justifie tant il nous paraît que le texte de loi sanctionnant le harcèlement sexuel¹ ne pèse que par l'application et l'interprétation qu'en font les juges.

Première partie : définition du harcèlement sexuel

1- Eléments d'une définition par le juge

Définir le harcèlement sexuel revient à s'interroger sur la manière d'appréhender les comportements d'une personne à l'égard de l'autre. Une tâche délicate qui peut mettre en difficulté le juge, précisément lorsque la disposition de loi prévue en cette matière se révèle lacunaire. Le texte algérien est en effet libellé comme suit : « Est réputé avoir commis l'infraction du harcèlement sexuel puni d'un emprisonnement de 2 mois à 1 an et d'une amende de 50.000 dinars, toute personne qui abuse de l'autorité que lui confère sa profession en donnant des ordres à autrui, en proférant des menaces, en imposant des contraintes dans le but d'obtenir des faveurs de nature sexuelle. En cas de récidive, la peine est portée au double »². Cette formulation choisie visant exclusivement le harcèlement sexuel (le harcèlement moral étant visiblement écarté) oblige le juge à fixer lui-même les éléments d'une définition du harcèlement sexuel, tout en s'abstenant à ne pas le confondre avec d'autres situations juridiques.

1- L'article 341 bis de la loi n° 06/23 du 20/12/2006 modifiant le code pénal.

2- Article 341 bis du code pénal.

1- Existence d'agissements répétés

L'examen des décisions émanant des juridictions algériennes révèle que les faits de harcèlement sexuel doivent être répétés. Ce caractère répétitif écarte de facto l'hypothèse de l'incident unique voire de la simple maladresse. C'est ce qui ressort d'une décision du tribunal d'Oran du 26/05/2008³ relevant que « la plaignante exerçant en qualité d'enseignante au sein d'un collège, était convoquée régulièrement au bureau du directeur de l'établissement qui la contraignait à lui accorder quelques faveurs de nature sexuelle, et lui proposait avec une insistance insidieuse de la rencontrer hors de l'établissement pour des relations intimes. La plaignante a refusé de céder à ses avances et lui a adressé de multiples avertissements pour qu'il cesse ces agissements, mais sans résultat ».

Le juge souligne que le prévenu réfute l'accusation de harcèlement sexuel et nie les faits qui lui sont imputés. Il prétend « n'avoir pas eu de contact physique avec la victime. Que cette dernière était connue pour ses mœurs légères, portait des tenues vestimentaires provocantes, et se prêtait elle-même au jeu de la séduction ». En réponse à cet argument, le juge affirme que « le délit de harcèlement sexuel ne se manifeste pas nécessairement par un contact physique entre la victime et le harceleur ; il peut prendre la forme d'une intimidation comme c'est le cas en l'espèce ». Il précise également que « le prévenu est un fonctionnaire public qui a abusé de l'autorité que lui confère sa fonction de directeur d'établissement pour faire pression sur la victime afin qu'elle accepte ses avances ». Il ajoute enfin que « la preuve administrée par la victime, à savoir l'enregistrement d'une conversation révélant des propos à connotation sexuelle tenus par le prévenu, n'a pu être contestée par ce dernier ». Cette preuve ayant abouti à une reconnaissance partielle des faits par leur auteur.

3-Dossier n° 08/ 12413, jugement confirmé par la cour d'appel d'Oran le 15/11/2008, n° 08/07994, sur le principe et modifié sur la durée de la peine).

L'appréciation de ces faits et leur qualification juridique étant soumises au pouvoir souverain du juge du fond, on pouvait craindre qu'il ne déboute la plaignante et prononce la relaxe du présumé harceleur. Ce risque pesait fortement, d'autant qu'il s'agit d'un phénomène juridiquement nouveau pour le juge algérien. Or, ce dernier estime qu'en l'espèce, les faits reprochés à l'employeur étaient avérés, et constituaient juridiquement un harcèlement sexuel. Cette qualification est retenue même si l'accusé n'est pas arrivé à ses fins ; la victime lui ayant résisté. On notera que les allégations concernant une prétendue attitude séductrice de la victime à l'égard de l'accusé n'ont pas influé sur la décision du juge. L'accent est mis essentiellement sur le comportement malveillant de ce dernier; son invitation compromettante adressée à la victime pour des relations intimes.

En définitive, la nature des agissements relatés ici et leur degré de gravité ont retenu l'attention du juge d'autant qu'ils ont été commis par un fonctionnaire tenu légalement d'agir avec « dignité », « respect » et « correction ». Ces normes de conduite exigées expressément par les textes régissant les relations de travail⁴ ont été également mises à mal dans une affaire similaire jugée en date du 13/01/2008⁵ où la victime, exerçant également en qualité d'enseignante, se plaignait du comportement du directeur de l'établissement. Elle relatait certains faits, entre autres le fait « qu'il la recevait avec beaucoup d'égards chaque fois qu'elle se rendait à son bureau, lui faisait des compliments », et a tenté de la séduire par des gestes déplacés qu'elle a repoussé énergiquement. Elle a immédiatement informé les collègues qui l'ont encouragée à porter plainte devant l'autorité compétente. L'accusé conteste la véracité des faits, en prétextant une vengeance de la victime qui n'aurait pas obtenu gain de

4-Loi n° 90/11/ du 21/04/1990 relative aux relations de travail ; Ordonnance n° 06/07 du 15/06/2006 portant statut général de la fonction publique.

5- Tribunal de Tébessa du 13/01/2008, n° 08//07967, confirmé par la cour d'appel de Tébessa du 02/06/2008, n° 08/01468).

cause auprès de lui lorsqu'elle a exigé l'exclusion d'un élève en raison d'un conflit qui l'aurait opposé aux parents de ce dernier.

Cet argument n'a pas convaincu le juge. Ce dernier affirme que « le délit de harcèlement sexuel est établi dès l'instant où le directeur de l'établissement a tenté en usant de contrainte d'obtenir de la victime des faveurs de nature sexuelle. Qu'un tel agissement est contraire aux bonnes mœurs, et porte atteinte à la dignité de la victime, à son honneur et à sa santé ».

Ce paradigme de référence aux bonnes mœurs est assez significatif. Il confirme la dimension morale des agissements du harceleur. Ce rattachement aux bonnes mœurs exprimé ici de manière explicite par le juge résulte en réalité de la volonté du législateur lui-même ; le harcèlement sexuel est intégré au chapitre 2 relatif aux crimes et délits contre la famille et les bonnes mœurs, section 6 : les attentats aux mœurs : l'avortement, l'outrage public à la pudeur, le viol, l'inceste, l'homosexualité, l'adultère, le harcèlement sexuel. Ces actes prohibés par la loi pénale⁶, sont jugés incompatibles avec les règles de conduite exigées traditionnellement dans les rapports sociaux ; les limites à ne point franchir dans son comportement à l'égard de l'autre y sont bien posées.

Cette tendance à apprécier les agissements du harceleur sur le plan de la moralité se maintient. En témoigne une autre affaire jugée en date du 28/01/2008 faisant référence aux notions d'«honneur», de «réputation» de la victime⁷. En l'espèce, la plaignante dénonçait certains faits notamment que son employeur « la tenait par la main chaque fois qu'elle se rendait à son bureau, et « lui demandait d'avoir des relations de nature sexuelle avec lui ». Le juge constate que de nombreuses plaintes ont été déposées dans le dossier

6-Articles 333 à 341 bis du code pénal.

7- Tribunal de Mostaganem du 28/01/2008, n° 08/00352, confirmé par la cour d'appel de Mostaganem du 27/04/2008, n° 08/01035.

confirmant le comportement outrageant du prévenu. Il affirme « qu'il n'est pas acceptable que l'on salisse la réputation et l'honneur d'une femme » et ajoute que « la victime n'aurait pas comparu devant la justice si elle n'avait pas véritablement fait l'objet de harcèlement ». Malgré les contestations du prévenu alléguant qu'il s'agit d'un « complot contre lui », le juge qualifie les faits dont il s'agit de harcèlement sexuel et prononce sa condamnation conformément à l'article 341 bis du code pénal.

A noter ici, qu'en mettant l'accent sur l'honneur, la réputation de la victime, le juge entend défendre ces valeurs, en raison notamment du sentiment qui prévaut en société musulmane, que la réputation des femmes est essentielle pour préserver l'image de la famille en société. Cela explique en partie la gêne des victimes et la crainte de faire honte à la famille en étalant publiquement des faits se rapportant au harcèlement. D'où l'effet dissuasif d'une plainte contre l'auteur de l'acte. Une telle situation aboutit en définitive à privilégier, dans bien des cas, la loi du silence, donc l'impunité du harceleur, sur la volonté d'obtenir justice pour les actes commis.

B- Abus d'autorité

Parmi les éléments de la définition du harcèlement sexuel, le juge algérien retient celui de l'abus d'autorité conformément au texte de loi. Cet élément paraît déterminant. Le juge estime que du fait de sa position hiérarchique, l'auteur des faits exerce une domination sur la victime de nature à anéantir toute volonté de résistance de celle-ci. De plus, il rappelle que ce lien de subordination n'existe que dans le cadre d'une relation employeur/ employé (ce qui exclut les faits commis par des travailleurs eux-mêmes). L'idée « d'employeur » devant être entendue dans le sens où il peut s'agir du responsable hiérarchique. Dans les espèces rapportées, le harceleur est le responsable hiérarchique, non l'employeur. Il est le directeur de l'établissement, un fonctionnaire qui exerce

un emploi public en contrepartie d'une rémunération et d'une protection de l'Etat. Ce dernier est tenu, en effet, « de protéger le fonctionnaire contre les menaces, injures, diffamation ou attaques de quelque nature que ce soit dont il peut être l'objet dans ou à l'occasion de l'exercice de ses fonctions et de réparer le préjudice qui en résulterait. De même que le fonctionnaire doit bénéficier des conditions de travail de nature à préserver sa dignité, sa santé et son intégrité physique et morale » 8 .

Parallèlement à cette protection dont bénéficie le fonctionnaire, ce dernier est tenu de la même manière par certaines obligations⁹, notamment celle « d'agir avec correction et déférence dans ses relations avec ses supérieurs hiérarchiques, ses collègues et ses subordonnés », et « d'avoir en toutes circonstances une conduite digne et respectable ». Ces qualités exigées du fonctionnaire dans la conduite à tenir s'expliquent par l'importance de son rôle en tant que représentant de l'Etat, chargé d'accomplir un travail d'intérêt général. Il est également tenu d'agir de manière à ne pas compromettre la sécurité et la santé physique et mentale des travailleurs, à défendre leurs intérêts, à prendre les mesures nécessaires visant à assurer leur protection.

Il en résulte que les agissements imputés aux accusés dans les affaires évoquées sont incompatibles avec les obligations mises à leur charge en tant que fonctionnaires. Les actes commis par eux dans l'exercice du travail portent atteinte à la santé des victimes, altèrent sérieusement la relation de travail, et créent un climat d'hostilité qui met en péril leurs intérêts.

8- Ordonnance n° 06/07 du 15/06/2006 portant statut général de la fonction publique, articles 26 à 39.

9-Article 5 du code du travail, articles 40 à 54 de l'ordonnance portant statut de la fonction publique.

2- La preuve du harcèlement

Les faits constitutifs de harcèlement sexuel ne sont retenus légalement que lorsqu'ils sont établis par la victime. A l'évidence, la question de la preuve revêt un caractère crucial en matière de harcèlement. En effet, même si la victime bénéficie du principe de la liberté de la preuve, le juge demeure libre d'apprécier dans le cadre de son intime conviction la valeur qu'il convient d'accorder à la preuve administrée; c'est souvent la parole de l'un contre la parole de l'autre. D'où l'hésitation à saisir le juge en raison de la crainte d'une issue négative à une éventuelle action contre le harceleur. Cette crainte est d'autant plus justifiée eu égard aux considérations sociologiques, culturelles d'une société musulmane réservant en règle générale un traitement défavorable à la femme. On notera d'ailleurs que le harceleur a tenté (dans une des affaires précitées) de renverser les torts sur la victime qu'il accuse d'avoir une attitude séductrice (par ses tenues vestimentaire) espérant ainsi obtenir la relaxe. Mais cet élément n'a pas pesé sur la décision du juge.

Dans son appréciation des faits, le juge s'est prononcé en faveur des victimes lesquelles ont démontré le bien fondé de leurs allégations. Les preuves rapportées par chacune des plaignantes ont emporté la conviction du juge. Il est évident qu'un aveu de l'auteur des faits apparaît comme la solution de facilité pour les enquêteurs et les juges. Mais, force est de constater qu'il est extrêmement rare qu'une personne avoue avoir commis le harcèlement.

Dans la première affaire, le prévenu n'a reconnu (partiellement) les faits qui lui sont reprochés qu'après lui avoir fait écouter un enregistrement de sa conversation avec la victime révélant des propos à connotation sexuelle. L'intention d'obtenir de la victime des faveurs sexuelles est établie de manière claire et suffisante. On notera que cet élément intentionnel exigé par la loi pénale vient s'ajouter à l'élément matériel évoqué précédemment et caractérisé par les différents actes commis par leur auteur.

Dans la 2ème affaire, l'enseignante portait les mêmes accusations contre l'attitude du directeur de l'établissement qui a perpétré ses avances. La preuve par témoignage est apparue en l'espèce nécessaire et déterminante. De nombreux témoins ont confirmé, sous serment, les dépassements du directeur connu pour ses antécédents. L'un d'eux a d'ailleurs affirmé avoir surpris le directeur en situation d'atteinte à la pudeur sur la secrétaire. Ces témoignages circonstanciés et concordants des collègues ayant relaté des faits confortant la thèse de la plaignante expliquent en grande partie la réussite du procès. Cette preuve n'a pu être renversée malgré les contestations du harceleur présumé. Il en est de même de la 3ème affaire, où la déposition des témoins a joué un rôle essentiel car elle a permis de recueillir une multitude d'éléments emportant la conviction du juge sur la personnalité du prévenu, son comportement immoral.

Deuxième partie :Sanctions du harcèlement sexuel

Une fois le harcèlement établi, diverses sanctions peuvent être envisagées.

1- Des sanctions juridiques

*** Au plan pénal**

L'article 341 bis du code pénal dispose que la personne ayant commis le harcèlement sexuel encourt une peine d'emprisonnement de deux mois à un an et une amende fixée à 50.000 dinars.

Dans la 1ère affaire¹⁰, le procureur avait requis une peine de trois années de prison ferme et une amende de 200.000 DA. Le juge retient une peine d'une année de prison avec sursis et une amende de 200.000 DA. Cette peine a été réduite par la Cour d'appel d'Oran à trois mois seulement de prison avec

10-Tribunal d'Oran du 26/05/2008.

sursis, et 50.000 DA d'amende. S'agissant de la 2ème affaire¹¹, le procureur réclame une peine d'emprisonnement de deux années ferme et une amende d'un montant de 100.000 DA. Le juge prononce une peine de six mois d'emprisonnement avec sursis et 50.000 DA d'amende (peine confirmée par la Cour d'appel). Concernant la 3ème affaire¹², le procureur avait requis une peine d'une année de prison ferme et 100.000 DA d'amende. Le juge retient la durée de la peine d'une année de prison avec sursis et une amende s'élevant à 50.000 DA (la durée de la peine est confirmée par la Cour d'appel).

On pouvait s'attendre dans les espèces rapportées à une aggravation de la peine d'autant que les faits étaient commis par des fonctionnaires ayant usé de leur autorité envers les victimes dans le but d'obtenir des relations de nature sexuelle. En réalité, le droit algérien prévoit seulement d'une manière générale que la peine sera double en cas de récidive.

*** Au plan civil**

La victime du harcèlement peut prétendre à une réparation pécuniaire pour l'ensemble des préjudices subis (matériel et moral). Cette réparation trouve son fondement dans la responsabilité civile. Il s'agit d'une responsabilité personnelle, de nature délictuelle. Elle est évoquée par les juges dans les espèces rapportées par leur référence à l'article 124 du Code civil aux termes duquel : « Tout fait quelconque de l'homme qui cause à autrui un dommage oblige celui par la faute duquel il est arrivé à le réparer ». Cette faute est dépourvue de tout lien avec le service; ce qui ne saurait engager la responsabilité de l'Etat. Il s'agit d'une faute personnelle à caractère intentionnel ; les actes dont il s'agit ont été perpétrés sciemment par leurs auteurs. Cette faute est

11-Tribunal de Tébessa du 13/01/2008.

12- Tribunal de Mostaganem du 28/01/2008, confirmée par la cour d'appel.

définie par la doctrine contemporaine comme « un écart de conduite », et il ne fait pas de doute aux yeux du juge que cet écart de conduite des harceleurs est démontré à travers leurs attitudes déplacées envers les victimes. Cet élément est établi d'autant qu'il s'agit de fonctionnaires tenus légalement d'agir selon les normes de conduite évoquées précédemment. De la sorte, les agissements des auteurs, dénoncés, dans les affaires rapportées, sont constitutifs de « faute ». Cette faute constitue une condition essentielle à la mise en jeu de la responsabilité personnelle de chacun des accusés et les oblige à verser une réparation aux victimes.

2- Les sanctions disciplinaires

La loi portant Code du travail prévoit des indemnités ainsi que des sanctions disciplinaires pouvant aller jusqu'à la révocation. Ces sanctions seront proportionnelles au degré de gravité de la faute commise.

S'agissant d'un fonctionnaire, le texte portant statut général de la fonction publique qualifie de « faute de 4ème degré » (la faute la plus lourde) le fait pour le fonctionnaire « de commettre des actes de violence sur toute personne à l'intérieur du lieu de travail ». De tels faits sont sanctionnés par la rétrogradation dans le grade immédiatement inférieur ou le licenciement. Ces sanctions sont prononcées par décision de l'autorité investie du pouvoir de nomination, après avis conforme de la commission administrative compétente, siégeant au conseil de discipline qui doit se prononcer dans un délai n'excédant pas les 45 jours à compter de la date de la saisine. Passé ce délai, la faute reprochée au fonctionnaire est prescrite.

Dans l'hypothèse où les faits commis par les harceleurs dans les affaires rapportées seront qualifiés de faute de 4ème degré par l'autorité habilitée à se prononcer Le fonctionnaire s'expose à une rétrogradation ou un licenciement et ne peut de fait prétendre à un nouveau recrutement dans la fonction

publique. Rappelons que des sanctions disciplinaires moins lourdes peuvent être prononcées si les faits sont qualifiés de moindre gravité : il s'agit de la mutation du fonctionnaire, d'une affectation, ou d'une mise à pied.

Il convient de préciser que lorsque des poursuites pénales pour divers chefs d'inculpation sont engagées contre le fonctionnaire, ce dernier ne peut être maintenu dans ses fonctions ; il est immédiatement suspendu. Il peut bénéficier pendant une période ne pouvant excéder 6 mois à compter de la date de la suspension du maintien d'une quotité de traitement qui ne saurait être supérieure à la moitié de son salaire ainsi que de l'intégralité des indemnités à caractère familial.

CONCLUSION

La question du harcèlement sexuel examinée brièvement à travers les décisions rapportées permet de formuler quelques observations.

D'une part, elles ont le mérite de nous éclairer sur la tendance véritable des juges tant attendus sur ce sujet complexe et délicat. Pour l'heure, la définition qu'ils nous offrent du harcèlement sexuel semble à première vue restrictive. La double exigence retenue par les juges : que les agissements de harcèlement doivent être continus et commis par une personne ayant abusé de l'autorité que lui confère sa profession, doit évoluer vers une définition plus large qui assurerait une meilleure protection aux victimes.

D'autre part, le recours du juge au référent normatif de bonnes mœurs aboutit à circonscrire le phénomène du harcèlement essentiellement au domaine de la moralité. Cela aboutit à lui dénier sa spécificité par rapport aux situations visées par la loi au titre d'atteintes aux bonnes mœurs. De même qu'elle conduit à voir dans la disposition de loi relative au harcèlement sexuel

uniquement un moyen de préserver cette moralité lorsqu'elle est gravement compromise. Enfin, une telle approche restreint l'étendue de la gravité du harcèlement perçu aujourd'hui à l'échelle internationale comme un phénomène attentatoire à la vie de la personne, et discriminatoire à l'égard de la femme (principale victime du harcèlement) en empêchant son épanouissement dans le monde du travail.

