

## ACTES PUBLIES A TITRE D'INFORMATION

### ACTES DES AUTORITES TERRITORIALES

#### TEXTES DES LOIS DU PAYS ADOPTES PAR L'ASSEMBLEE

#### TEXTE ADOPTE n° 2012-25 LP/APF du 29 novembre 2012 de la loi du pays relative à la discrimination et au harcèlement.

NOR : TRA1201997LP

L'assemblée de la Polynésie française a adopté le projet de loi du pays dont la teneur suit :

Article LP. 1er. — Le premier alinéa de l'article LP. 1121-1 du code du travail est ainsi rédigé :

“Pour l'offre d'emploi, ne peuvent être pris en considération l'origine, le sexe, les mœurs, l'orientation ou l'identité sexuelle, l'âge, la situation de famille ou la grossesse, les caractéristiques génétiques, l'appartenance ou la non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie, une nation ou une race, les opinions politiques, les activités syndicales ou mutualistes, les convictions religieuses, l'apparence physique, le nom de famille, l'état de santé ou le handicap.”.

Art. LP. 2. — Après l'article LP. 1121-1 du code du travail, il est inséré les articles LP. 1121-2 à LP. 1121-7 ainsi rédigés :

“Art. LP. 1121-2. — Aucune personne ne peut être écartée d'une procédure de recrutement ou de l'accès à un stage ou à une période de formation en entreprise, aucun salarié, aucune personne en formation ou en stage ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire, directe ou indirecte, telle que définie à l'article 1er de la loi n° 2008-496 du 27 mai 2008 portant diverses dispositions d'adaptation au droit communautaire dans le domaine de la lutte contre les discriminations, applicable en Polynésie française, notamment en matière de rémunération, de mesures d'intéressement ou de distribution d'actions, de formation, de reclassement, d'affectation, de qualification, de classification, de promotion professionnelle, de mutation ou de renouvellement de contrat en raison de l'un des motifs discriminatoires énumérés à l'article LP. 1121-1.

“Art. LP. 1121-3. — Les différences de traitement fondées sur l'âge ne constituent pas une discrimination lorsqu'elles sont objectivement et raisonnablement justifiées par un objectif légitime, notamment par le souci de préserver la santé ou la sécurité des travailleurs, de favoriser leur insertion professionnelle, d'assurer leur emploi, leur reclassement ou leur indemnisation en cas de perte d'emploi, et lorsque les moyens de réaliser cet objectif sont nécessaires et appropriés.

“Art. LP. 1121-4. — Les différences de traitement fondées sur l'inaptitude constatée par le médecin du travail en raison de l'état de santé ou du handicap ne constituent pas une discrimination lorsqu'elles sont objectives, nécessaires et appropriées.

“Art. LP. 1121-5. — Les mesures prises en faveur des personnes handicapées et visant à favoriser l'égalité de traitement, ne constituent pas une discrimination.

“Art. LP. 1121-6. — Les mesures prises en vertu de l'article 18 de la loi organique n° 2004-192 du 27 février 2004 modifiée ne constituent pas une discrimination.

“Art. LP. 1121-7. — Les dispositions de l'article LP. 1121-2 ne font pas obstacle aux différences de traitement lorsqu'elles répondent à une exigence professionnelle essentielle et déterminante et pour autant que l'objectif soit légitime et l'exigence proportionnée.”.

Art. LP. 3. — L'ancien article LP. 1121-2 du code du travail devient l'article LP. 1121-8.

Art. LP. 4. — Au titre IV du livre Ier de la partie I du code du travail relatif au harcèlement, est inséré un chapitre unique intitulé “Harcèlement moral et harcèlement sexuel” comportant quatre sections ainsi rédigées :

#### “Section 1 : Harcèlement moral

“Art. LP. 1141-1. — Aucun salarié ne doit subir les agissements répétés de harcèlement moral qui ont pour objet ou pour effet une dégradation des conditions de travail susceptible de porter atteinte à ses droits et à sa dignité, d'altérer sa santé physique ou mentale ou de compromettre son avenir professionnel.

“Art. LP. 1141-2. — Aucun salarié, aucune personne en formation ou en stage ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire, directe ou indirecte, notamment en matière de rémunération, de formation, de reclassement, d'affectation, de qualification, de classification, de promotion professionnelle, de mutation ou de renouvellement de contrat pour avoir subi ou refusé de subir des agissements répétés de harcèlement moral ou pour avoir témoigné de tels agissements ou les avoir relatés.

“Art. LP. 1141-3. — Toute rupture du contrat de travail, toute disposition ou tout acte contraire aux dispositions des articles LP. 1141-1 et LP. 1141-2 sont nuls.

“Art. LP. 1141-4.— Tout salarié ayant procédé à des agissements de harcèlement moral est passible d’une sanction disciplinaire.

“Section 2 : Harcèlement sexuel

“Art. LP. 1141-5.— Aucun salarié ne doit subir des faits :

- 1° Soit de harcèlement sexuel, constitué par des propos ou comportements à connotation sexuelle répétés 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 ;
- 2° Soit assimilés au harcèlement sexuel, consistant en toute forme de pression grave, même non répétée, exercée 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.

“Art. LP. 1141-6.— Aucune personne ne peut être écartée d’une procédure de recrutement ou de l’accès à un stage ou à une période de formation en entreprise, aucun salarié, aucune personne en formation ou en stage ne peut être sanctionné, licencié ou faire l’objet d’une mesure discriminatoire, directe ou indirecte, notamment en matière de rémunération, de formation, de reclassement, d’affectation, de qualification, de classification, de promotion professionnelle, de mutation ou de renouvellement de contrat pour avoir subi ou refusé de subir des faits de harcèlement sexuel tels que définis à l’article LP. 1141-5, y compris, dans le cas mentionné au 1° du même article, si les propos ou comportements n’ont pas été répétés.

“Art. LP. 1141-7.— Aucun salarié, aucune personne en formation ou en stage ne peut être sanctionné, licencié ou faire l’objet d’une mesure discriminatoire pour avoir témoigné de faits de harcèlement sexuel ou pour les avoir relatés.

“Art. LP. 1141-8.— Toute rupture du contrat de travail, toute disposition ou tout acte contraire aux dispositions des articles LP. 1141-5 à LP. 1141-7 sont nuls.

“Art. LP. 1141-9.— Tout salarié ayant procédé à des faits de harcèlement sexuel est passible d’une sanction disciplinaire.

“Section 3 : Dispositions communes aux harcèlements moral et sexuel

“Art. LP. 1141-10.— L’employeur, en relation avec le médecin du travail et le comité d’hygiène, de sécurité et des conditions de travail ou, à défaut, les délégués du personnel, prend toutes dispositions nécessaires en vue de prévenir les agissements de harcèlement moral ou sexuel.

Il définit notamment, dans le cadre du règlement intérieur, une procédure à suivre en cas de signalement d’une situation de harcèlement.

Cette procédure doit permettre d’agir, dans un délai raisonnable, avec discrétion pour protéger la dignité et l’intimité de la victime.

L’employeur sensibilise et forme le personnel d’encadrement, y compris intermédiaire, à la prise en compte des situations de harcèlement.

Le médecin du travail, le comité d’hygiène, de sécurité et des conditions de travail et les délégués du personnel alertent l’employeur des situations pouvant caractériser l’existence d’un harcèlement

“Section 4 : Sanctions

“Art. LP. 1141-11.— Lorsque l’employeur ne prend pas toutes les dispositions nécessaires en vue de prévenir les agissements de harcèlement moral ou sexuel, en application de l’article LP. 1141-10, il est passible d’une amende administrative dont le montant ne peut dépasser celui prévu pour les contraventions de la cinquième classe.

“Art. LP. 1141-12.— Les faits de discrimination commis à la suite d’un harcèlement moral ou sexuel, définis aux articles LP. 1141-2, LP. 1141-6 et LP. 1141-7, sont punis d’un emprisonnement d’un an et d’une amende de 447 487 F CFP (3 750 euros).

La juridiction peut également ordonner, à titre de peine complémentaire, l’affichage du jugement aux frais de la personne condamnée dans les conditions prévues à l’article 131-35 du code pénal, tel qu’applicable en Polynésie française, et son insertion, intégrale ou par extraits, dans les journaux qu’elle désigne. Ces frais ne peuvent excéder le montant maximum de l’amende encourue.”

Art. LP. 5.— Au 3° de l’article LP. 1311-6 du code du travail, il est inséré *in fine* la phrase suivante :

“Le règlement rappelle les dispositions relatives au harcèlement et met en place les mesures prévues à l’article LP. 1141-10.”

Art. LP. 6.— Le 7° de l’article LP. 4121-2 du code du travail est complété *in fine* par le membre de phrase ainsi rédigé :

“et au harcèlement sexuel, tels qu’ils sont définis aux articles LP. 1141-1 et LP. 1141-5”.

Art. LP. 7.— Au 1° de l’article LP. 4613-1 du code du travail, après les mots : “à la protection de la santé” sont ajoutés les mots : “physique ou mentale”.

Délibéré en séance publique, à Papeete, le 29 novembre 2012.

Travaux préparatoires :

- Avis n° 5-2009 HCPF du 5 février 2009 du haut conseil de la Polynésie française ;
- Avis n° 53-2009 CESC du 6 février 2009 du Conseil économique, social et culturel de la Polynésie française ;
- Arrêté n° 1512 CM du 4 octobre 2012 soumettant un projet de loi du pays à l’assemblée de la Polynésie française ;
- Examen par la commission de l’emploi et de la fonction publique le 14 novembre 2012 ;
- Rapport n° 105-2012 du 15 novembre 2012 de Mmes Minarii Galenon et Sandra Manutahi Lévy-Agami, rapporteurs du projet de loi du pays ;
- Adoption en date du 29 novembre 2012.