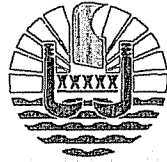


Document mis  
en distribution  
Le 15 NOV. 2012



N° 105-2012

# ASSEMBLÉE DE LA POLYNÉSIE FRANÇAISE

---

Enregistré au secrétariat général de l'assemblée le 15 novembre 2012.

## RAPPORT

**SUR LE PROJET DE LOI DU PAYS RELATIF À LA DISCRIMINATION ET AU HARCÈLEMENT**

*présenté par M<sup>mes</sup> Minarii GALENON et Sandra MANUTAHI LÉVY-AGAMI,  
Représentantes à l'assemblée de la Polynésie française,  
Rapporteurs du projet de loi du pays.*

---

Monsieur le Président,  
Mesdames, Messieurs les représentants,

Par lettre n° 5375/PR du 4 octobre 2012, le Président de la Polynésie française a transmis, aux fins d'examen par l'assemblée de la Polynésie française, un projet de loi du pays relatif à la discrimination et au harcèlement.

Les dispositions relatives à la discrimination et aux harcèlements moral et sexuel font partie d'un vaste projet de loi du pays relatif à la santé au travail, comportant plus de 200 articles. La nouvelle réglementation sur la discrimination et ces deux formes de harcèlement a été soumise pour avis au haut conseil de la Polynésie française et au Conseil économique, social et culturel, qui ont rendu leur avis respectivement les 5 et 6 février 2009.

Compte tenu de l'ampleur de la réforme en matière de santé au travail, il a été décidé de proposer l'adoption du texte initial sous la forme de trois lois du pays.

À ce jour, deux lois du pays ont été validées par notre institution :

- la loi du pays n° 2010-5 du 3 mai 2010 relative à l'inspection du travail en Polynésie française, qui a institué, auprès du ministre en charge du travail, un conseil de l'inspection du travail, et renforcé le rôle du médecin inspecteur du travail et les pouvoirs de l'inspection du travail ;
- la loi du pays n° 2010-10 du 19 juillet 2010 relative à la santé au travail, qui tend à l'amélioration des conditions de travail, en imposant à l'employeur une évaluation des risques professionnels, particulièrement les risques liés au harcèlement moral (*article Lp. 4121-2, 7°, du code du travail*). Ce texte vient également encadrer juridiquement la coordination de chantier dans le bâtiment et réorganiser les services de santé au travail.

Le dernier volet de la réforme « santé au travail », afférent notamment à la discrimination et aux harcèlements sexuel et moral, est aujourd'hui soumis à notre examen (*cf. Tableau comparatif annexé au présent rapport*).

Il a semblé opportun au gouvernement de poursuivre le projet de loi du pays initial en ce qu'il prévoit une définition des notions visées (*discrimination, harcèlements sexuel et moral*) et des dispositions de prévention et de protection des faits incriminés et de discrimination positive en cas de handicap.

Le texte d'origine s'est appuyé sur les articles du code pénal en vigueur en 2009. Ces articles ont été récemment modifiés par la loi n° 2012-954 du 6 août 2012 relative au harcèlement sexuel, applicable en Polynésie française en ce qui concerne ses articles 1 à 6.

Il convient donc de réactualiser les dispositions du projet de loi du pays initial avec les nouveaux articles du code pénal, qui donnent une définition du délit de harcèlement sexuel de manière plus précise.

Ce projet insère les articles relatifs à la discrimination et au harcèlement dans l'architecture du code du travail de la Polynésie française.

**L'article LP 1** vient compléter l'article Lp. 1121-1 du code du travail par des motifs liés à la discrimination qui ne peuvent être pris en considération pour l'offre d'emploi, et cela en s'appuyant sur la définition de la discrimination posée à l'article 225-1 du code pénal tel que modifié par la loi du 6 août 2012 relative au harcèlement sexuel.

**L'article LP 2** insère six articles qui font référence aux discriminations, directes et indirectes, définies par l'article 1<sup>er</sup> 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.

L'interdiction de discriminations est posée, sauf si elles sont « *objectivement et raisonnablement justifiées par un objectif légitime* ».

Le principe de non-discrimination vise le recrutement, l'accès au stage ou à la formation, la sanction, le licenciement, la rémunération et, plus généralement, l'exécution du contrat de travail.

L'article LP 3 concerne une modification de forme.

L'article LP 4 insère, dans le titre existant du code du travail relatif au harcèlement, un chapitre unique comportant quatre sections :

\* Section 1 relative au harcèlement moral (articles Lp. 1141-1 à Lp. 1141-4) :

Il est prévu qu'un salarié, ou une personne en formation ou en stage, ne puisse subir des agissements répétés de harcèlement moral tel que défini à l'article 222-33-2 du code pénal.

Ainsi, le salarié, ou la personne en formation ou en stage, ayant subi ou refusé de subir des agissements répétés de harcèlement moral, ou ayant témoigné ou relaté de tels agissements, ne pourrait être licencié, sanctionné ou faire l'objet d'une mesure de discrimination, étant précisé que toute rupture de contrat de travail, toute disposition ou tout acte contraire à ces dispositions seraient nuls, et que, par ailleurs, tout salarié ayant procédé à des agissements de harcèlement moral serait passible d'une sanction disciplinaire.

\* Section 2 relative au harcèlement sexuel (articles Lp. 1141-5 à Lp. 1141-9) :

Les mêmes principes sont posés en cas de harcèlement sexuel (*aucune sanction possible et tout acte contraire est nul*).

Il convient néanmoins d'indiquer que, lors des travaux en commission législative, il a été décidé d'amender les dispositions applicables aux faits de discrimination commis à la suite d'un harcèlement sexuel, pour intégrer le principe selon lequel 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, pour avoir subi ou refusé de subir des faits de harcèlement et surtout de chantage sexuel.

\* Section 3 relative aux dispositions communes aux harcèlements moral et sexuel (article Lp. 1141-10) :

La prévention du harcèlement doit être organisée par l'employeur, en lien avec le médecin du travail et le Comité d'hygiène, de sécurité et de santé au travail (CHSCT) ou, à défaut, les délégués du personnel.

Une procédure de signalement doit notamment être établie par l'employeur dans le cadre du règlement intérieur.

\* Section 4 relative aux sanctions administrative et pénale (article Lp 1141-11 et Lp. 1141-12) :

Une sanction administrative est prévue à l'encontre de l'employeur qui n'organise pas la prévention.

Des sanctions pénales sont en outre prévues contre les auteurs de harcèlement, les peines de prison devant être validées par une loi d'homologation.

Les articles LP 5 à LP 7, enfin, modifient 3 articles du code du travail (articles Lp. 1311-6, Lp. 4121-2 et Lp. 4613-1) pour tenir compte de la nouvelle réglementation prévue sur le harcèlement.

\* \* \* \* \*

Compte tenu de ces éléments, les rapporteurs proposent à leurs collègues de l'assemblée de la Polynésie française, au nom de la commission de l'emploi et de la fonction publique, d'adopter le projet de loi du pays ci-joint.

LES RAPPORTEURS

  
Minarii GALENON

  
Sandra MANUTAHI/LÉVY-AGAMI

## TABLEAU COMPARATIF

**Projet de loi du pays relatif à la discrimination et au harcèlement**  
(Lettre n° 5375/PR du 4-10-2012)

CODE DU TRAVAIL DE LA POLYNÉSIE FRANÇAISE	
DISPOSITIONS EN VIGUEUR	MODIFICATIONS PROPOSÉES
<p><u>Partie I</u> : RELATIONS INDIVIDUELLES DU TRAVAIL <u>Livre I</u> : DISPOSITIONS PRELIMINAIRES <u>Titre II</u> : DISCRIMINATION</p>	<p><u>Partie I</u> : RELATIONS INDIVIDUELLES DU TRAVAIL <u>Livre I</u> : DISPOSITIONS PRELIMINAIRES <u>Titre II</u> : DISCRIMINATION</p>
<p><u>Article Lp. 1121-1</u></p> <p>Pour l'offre d'emploi, <del>le recrutement et la relation de travail</del>, ne peuvent être pris en considération l'origine, le sexe, <del>l'état de grossesse</del>, la situation de famille, l'appartenance ou la non-appartenance à une ethnie, <del>l'opinion politique</del>, <del>l'activité syndicale</del> ou les convictions religieuses.</p> <p>Toute disposition ou tout acte contraire est nul de plein droit.</p>	<p><u>Article Lp. 1121-1</u></p> <p>Pour l'offre d'emploi, ne peuvent être pris en considération l'origine, le sexe, <del>les mœurs</del>, <del>l'orientation ou l'identité sexuelle</del>, l'âge, la situation de famille <del>ou la grossesse</del>, <del>les caractéristiques génétiques</del>, l'appartenance ou la non-appartenance, <del>vraie ou supposée</del>, à une ethnie, <del>une nation ou une race</del>, <del>les opinions politiques</del>, <del>les activités syndicales ou mutualistes</del>, les convictions religieuses, <del>l'apparence physique</del>, <del>le nom de famille</del>, <del>l'état de santé</del> ou le handicap.</p> <p>Toute disposition ou tout acte contraire est nul de plein droit.</p>
	<p><u>Article Lp. 1121-2</u></p> <p><i>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 1<sup>er</sup> 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.</i></p>
	<p><u>Article Lp. 1121-3</u></p> <p><i>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.</i></p>

	<p><b>Article Lp. 1121-4</b></p> <p>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.</p>
	<p><b>Article Lp. 1121-5</b></p> <p>Les mesures prises en faveur des personnes handicapées et visant à favoriser l'égalité de traitement, ne constituent pas une discrimination.</p>
	<p><b>Article Lp. 1121-6</b></p> <p>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.</p>
	<p><b>Article Lp. 1121-7</b></p> <p>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.</p>
<p><b>Article Lp. 1121-2</b></p> <p>Sous réserve des dispositions prises pour l'application des articles Lp. 1131-1 et Lp. 1131-2, sont punis d'un emprisonnement de deux mois à un an et d'une amende de 36 360 F CFP à 363 600 F CFP (304,7 euros à 3047 euros) ou de l'une de ces deux peines seulement le fait de :</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. 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 un recrutement, le sexe ou la situation de famille du candidat recherché ;</li> <li>2. refuser de recruter 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.</li> </ol>	<p><b>Article Lp. 1121-8</b></p> <p>Sous réserve des dispositions prises pour l'application des articles Lp. 1131-1 et Lp. 1131-2, sont punis d'un emprisonnement de deux mois à un an et d'une amende de 36 360 F CFP à 363 600 F CFP (304,7 euros à 3047 euros) ou de l'une de ces deux peines seulement le fait de :</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. 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 un recrutement, le sexe ou la situation de famille du candidat recherché ;</li> <li>2. refuser de recruter 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.</li> </ol>
<p><b>Partie I : RELATIONS INDIVIDUELLES DU TRAVAIL</b></p> <p><b>Livre I : DISPOSITIONS PRÉLIMINAIRES</b></p> <p><b>Titre IV : HARCÈLEMENT</b></p>	<p><b>Partie I : RELATIONS INDIVIDUELLES DU TRAVAIL</b></p> <p><b>Livre I : DISPOSITIONS PRÉLIMINAIRES</b></p> <p><b>Titre IV : HARCÈLEMENT</b></p> <p><b>Chapitre unique : HARCÈLEMENT MORAL ET HARCÈLEMENT SEXUEL</b></p>
	<p><b>Section 1 : Harcèlement moral</b></p>
	<p><b>Article Lp. 1141-1</b></p> <p>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.</p>

	<p><u>Article Lp. 1141-2</u></p> <p>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.</p>
	<p><u>Article Lp. 1141-3</u></p> <p>Toute rupture du contrat de travail, toute disposition ou tout acte contraire aux dispositions de l'article Lp. 1141-1 et Lp. 1141-2 sont nuls.</p>
	<p><u>Article Lp. 1141-4</u></p> <p>Tout salarié ayant procédé à des agissements de harcèlement moral est passible d'une sanction disciplinaire.</p>
	<p><b><u>Section 2 : Harcèlement sexuel</u></b></p>
	<p><u>Article Lp. 1141-5</u></p> <p>Aucun salarié ne doit subir des faits :</p> <p>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 ;</p> <p>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.</p>
	<p><u>Article Lp. 1141-6</u></p> <p>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.</p>

	<p><b><u>Article Lp. 1141-7</u></b></p> <p>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.</p>
	<p><b><u>Article Lp. 1141-8</u></b></p> <p>Toute rupture de contrat de travail, toute disposition ou tout acte contraire aux dispositions des articles Lp. 1141-5 à Lp. 1141-7 sont nuls.</p>
	<p><b><u>Article Lp. 1141-9</u></b></p> <p>Tout salarié ayant procédé à des faits de harcèlement sexuel est passible d'une sanction disciplinaire.</p>
	<p><b><u>Section 3 : Dispositions communes aux harcèlements moral et sexuel</u></b></p>
	<p><b><u>Article Lp. 1141-10</u></b></p> <p>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.</p> <p>Il définit notamment, dans le cadre du règlement intérieur, une procédure à suivre en cas de signalement d'une situation de harcèlement.</p> <p>Cette procédure doit permettre d'agir, dans un délai raisonnable, avec discrétion pour protéger la dignité et l'intimité de la victime.</p> <p>L'employeur sensibilise et forme le personnel d'encadrement, y compris intermédiaire, à la prise en compte des situations de harcèlement.</p> <p>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.</p>
	<p><b><u>Section 4 : Sanctions</u></b></p>
	<p><b><u>Article Lp. 1141-11</u></b></p> <p>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.</p>

	<p><b>Article Lp. 1141-12</b></p> <p><i>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).</i></p> <p><i>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.</i></p>
<p><b>Partie I : RELATIONS INDIVIDUELLES DU TRAVAIL</b></p> <p><b>Livre III : RÈGLEMENT INTÉRIEUR ET DROIT DISCIPLINAIRE</b></p> <p><b>Titre I : RÈGLEMENT INTÉRIEUR</b></p> <p><b>Chapitre I : ÉLABORATION DU RÈGLEMENT INTÉRIEUR</b></p> <p><b>Section 1 : OBLIGATION ET MISE EN OEUVRE</b></p>	<p><b>Partie I : RELATIONS INDIVIDUELLES DU TRAVAIL</b></p> <p><b>Livre III : RÈGLEMENT INTÉRIEUR ET DROIT DISCIPLINAIRE</b></p> <p><b>Titre I : RÈGLEMENT INTÉRIEUR</b></p> <p><b>Chapitre I : ÉLABORATION DU RÈGLEMENT INTÉRIEUR</b></p> <p><b>Section 1 : OBLIGATION ET MISE EN OEUVRE</b></p>
<p><b>Article Lp. 1311-6</b></p> <p>Le contenu du règlement intérieur est limité exclusivement aux règles, nécessaires à la bonne marche de l'entreprise, relatives :</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. à l'organisation technique du travail ;</li> <li>2. à la discipline ;</li> <li>3. aux prescriptions concernant la santé et la sécurité au travail.</li> </ol> <p>Toutes autres clauses, notamment celles relatives à la rémunération, sont considérées comme nulles de plein droit.</p>	<p><b>Article Lp. 1311-6</b></p> <p>Le contenu du règlement intérieur est limité exclusivement aux règles, nécessaires à la bonne marche de l'entreprise, relatives :</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. à l'organisation technique du travail ;</li> <li>2. à la discipline ;</li> <li>3. aux prescriptions concernant la santé et la sécurité au travail.</li> </ol> <p><i>Le règlement rappelle les dispositions relatives au harcèlement et met en place les mesures prévues à l'article Lp. 1141-10.</i></p> <p>Toutes autres clauses, notamment celles relatives à la rémunération, sont considérées comme nulles de plein droit.</p>
<p><b>Partie IV : SANTÉ ET SÉCURITÉ AU TRAVAIL</b></p> <p><b>Livre I : DISPOSITIONS GÉNÉRALES</b></p> <p><b>Titre II : PRINCIPES GÉNÉRAUX DE PRÉVENTION</b></p> <p><b>Chapitre I : OBLIGATIONS DE L'EMPLOYEUR</b></p>	<p><b>Partie IV : SANTÉ ET SÉCURITÉ AU TRAVAIL</b></p> <p><b>Livre I : DISPOSITIONS GÉNÉRALES</b></p> <p><b>Titre II : PRINCIPES GÉNÉRAUX DE PRÉVENTION</b></p> <p><b>Chapitre I : OBLIGATIONS DE L'EMPLOYEUR</b></p>
<p><b>Article Lp. 4121-2</b></p> <p>L'employeur met en oeuvre les mesures prévues à l'article Lp. 4121-1 en suivant, dans l'ordre indiqué, les principes généraux de prévention ci-après :</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. éviter les risques ;</li> <li>2. évaluer les risques qui ne peuvent pas être évités ;</li> <li>3. combattre les risques à la source ;</li> <li>4. adapter le travail à l'homme, en particulier en ce qui concerne la conception des postes de travail ainsi que le choix des équipements de travail et des méthodes de travail et de production, en vue notamment de limiter le travail monotone et le travail cadencé et de réduire les effets de ceux-ci sur la santé ;</li> </ol>	<p><b>Article Lp. 4121-2</b></p> <p>L'employeur met en oeuvre les mesures prévues à l'article Lp. 4121-1 en suivant, dans l'ordre indiqué, les principes généraux de prévention ci-après :</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. éviter les risques ;</li> <li>2. évaluer les risques qui ne peuvent pas être évités ;</li> <li>3. combattre les risques à la source ;</li> <li>4. adapter le travail à l'homme, en particulier en ce qui concerne la conception des postes de travail ainsi que le choix des équipements de travail et des méthodes de travail et de production, en vue notamment de limiter le travail monotone et le travail cadencé et de réduire les effets de ceux-ci sur la santé ;</li> </ol>

<p>5. tenir compte de l'état d'évolution de la technique ;</p> <p>6. remplacer ce qui est dangereux par ce qui n'est pas dangereux ou par ce qui est moins dangereux ;</p> <p>7. planifier la prévention en y intégrant, dans un ensemble cohérent, la technique, l'organisation du travail, les conditions de travail, les relations sociales et l'influence des facteurs ambiants, notamment en ce qui concerne les risques liés au harcèlement moral ;</p> <p>8. prendre des mesures de protection collective en leur donnant la priorité sur les mesures de protection individuelle ;</p> <p>9. donner les instructions appropriées aux travailleurs.</p>	<p>5. tenir compte de l'état d'évolution de la technique ;</p> <p>6. remplacer ce qui est dangereux par ce qui n'est pas dangereux ou par ce qui est moins dangereux ;</p> <p>7. planifier la prévention en y intégrant, dans un ensemble cohérent, la technique, l'organisation du travail, les conditions de travail, les relations sociales et l'influence des facteurs ambiants, notamment en ce qui concerne les risques liés au harcèlement moral <b>et au harcèlement sexuel, tels qu'ils sont définis aux articles Lp. 1141-1 et Lp. 1141-5 ;</b></p> <p>8. prendre des mesures de protection collective en leur donnant la priorité sur les mesures de protection individuelle ;</p> <p>9. donner les instructions appropriées aux travailleurs.</p>
<p><b>Partie IV : SANTÉ ET SÉCURITÉ AU TRAVAIL</b></p> <p><b>Livre VI : INSTITUTIONS ET ORGANISMES DE PRÉVENTION</b></p> <p><b>Titre I : COMITÉ D'HYGIÈNE, DE SÉCURITÉ ET DES CONDITIONS DE TRAVAIL (CHSCT)</b></p> <p><b>Chapitre III : MISSIONS</b></p>	<p><b>Partie IV : SANTÉ ET SÉCURITÉ AU TRAVAIL</b></p> <p><b>Livre VI : INSTITUTIONS ET ORGANISMES DE PRÉVENTION</b></p> <p><b>Titre I : COMITÉ D'HYGIÈNE, DE SÉCURITÉ ET DES CONDITIONS DE TRAVAIL (CHSCT)</b></p> <p><b>Chapitre III : MISSIONS</b></p>
<p><b>Article Lp. 4613-1</b></p> <p>Le C.H.S.C.T. a pour mission de contribuer et de veiller :</p> <p>1. à la protection de la santé et de la sécurité des salariés de l'entreprise ;</p> <p>2. à l'amélioration de leurs conditions de travail ;</p> <p>3. à l'observation des prescriptions législatives et réglementaires prises en ces matières.</p>	<p><b>Article Lp. 4613-1</b></p> <p>Le C.H.S.C.T. a pour mission de contribuer et de veiller :</p> <p>1. à la protection de la santé <b>physique ou mentale</b> et de la sécurité des salariés de l'entreprise ;</p> <p>2. à l'amélioration de leurs conditions de travail ;</p> <p>3. à l'observation des prescriptions législatives et réglementaires prises en ces matières.</p>



---

# ASSEMBLÉE DE LA POLYNÉSIE FRANÇAISE

LOI ORGANIQUE N° 2004-192 DU 27 FÉVRIER 2004

SESSION BUDGÉTAIRE

---

## LOI DU PAYS

(NOR : TRA1201997LP)

relatif à la discrimination et au harcèlement

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

---

*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 M<sup>mes</sup> Minarii GALENON et Sandra MANUTAHU LÉVY-AGAMI, rapporteurs du projet de loi du pays ;
  - Adoption en date du 29 novembre 2012 ;
-

**Article LP 1.-** 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. ».*

**Article 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 :

*« Article 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 1<sup>er</sup> 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.*

*Article 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.*

*Article 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.*

*Article Lp. 1121-5 : Les mesures prises en faveur des personnes handicapées et visant à favoriser l'égalité de traitement, ne constituent pas une discrimination.*

*Article 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.*

*Article 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. ».*

**Article LP 3.-** L'ancien article Lp. 1121-2 du code du travail devient l'article Lp. 1121-8.

**Article LP 4.-** Au titre IV du livre I 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*

*Article 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.*

*Article 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.*

*Article 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.*

*Article Lp. 1141-4 : Tout salarié ayant procédé à des agissements de harcèlement moral est passible d'une sanction disciplinaire.*

*Section 2 : Harcèlement sexuel*

*Article 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.*

*Article 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.*

*Article 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.*

*Article 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.*

*Article 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

Article 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

Article 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.

Article 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. ».

**Article LP 5.-** Au 3. de l'article Lp. 1311-6 du code du travail, il est inséré *in fine* la phrase suivante :

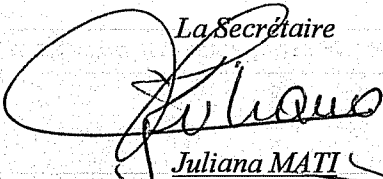
« Le règlement rappelle les dispositions relatives au harcèlement et met en place les mesures prévues à l'article Lp. 1141-10. ».


**Article 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 ».

**Article 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

La Secrétaire  
  
Juliana MATI

Le Président  
  
Jacqui DROLLET