



Le harcèlement sexuel

Les violences au sein du milieu professionnel se sont massifiées et constituent l'une des causes de la souffrance au travail.

Elles recouvrent différentes formes : morales, psychologiques, verbales, physiques, économiques, et sexuelles.

Le harcèlement sexuel constitue un comportement inacceptable et des conséquences graves sur la santé physique et mentale de la personne.

Au travail, les inégalités professionnelles sont renforcées par de tels agissements.

Le SNJ-CGT lutte contre toutes les formes de violences subies au travail et contre toutes les discriminations.

1 – Définitions

2 – Les obligations de l'employeur

3 – Protection pour le.la salarié.e victime de harcèlement sexuel

4 – Les différent.e.s interlocuteur.ice.s

5 – Sanctions

1 - Définitions

→ Définition du Code du travail

Les textes donnent une double définition du harcèlement sexuel au travail (*L. 1153-1 du Code du travail*) :

- le harcèlement sexuel qui repose sur la répétition d'actes (1) ;
- les faits assimilés au harcèlement sexuel qui résultent d'une pression grave sur la victime dans le but d'obtenir un acte de nature sexuelle (2)

1) Des faits de harcèlement sexuel :

Le harcèlement sexuel est 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.

- Le harcèlement sexuel peut être commis par l'employeur, un.e supérieur.e hiérarchique, ou un.e autre collègue. L'auteur des faits et la victime doivent avoir une relation de travail.
- Il peut s'agir de tout propos, exprimé de vive voix, par écrit ou tout acte (gestes, courriers, SMS, attitudes, etc) imposés à la victime.

- La loi n'exige pas que la victime ait fait connaître de façon expresse et explicite à l'auteur des faits qu'elle n'était pas consentante. L'absence de consentement peut résulter du contexte dans lequel les faits se produisent.
- Les propos ou comportements ont une « *connotation sexuelle* » : il ne s'agit pas nécessairement d'agissements effectués en vue d'obtenir un acte de nature sexuelle à son profit ou au profit d'un tiers. Les métaphores et allusions sont condamnées.
- Le harcèlement sexuel suppose la répétition : celle-ci commence à partir de deux faits, la période les séparant importe peu.
- Les propos ou comportements, soit portent atteinte aux droits de la personne (atteinte à l'honneur, à l'image, au corps ou à la vie privée), soit créent une situation intimidante, hostile ou offensante.

2) Des faits assimilés au harcèlement sexuel :

Cela consiste 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* ».

- La forme de la pression importe peu : elle peut être physique, morale et économique.
- La personne tente ici d'imposer un acte de nature sexuelle à la victime.
- Cette pression peut être constituée par un acte unique.
- « *dans le but réel ou apparent* » : sont sanctionnées toutes pressions qui, de façon objective, ne pouvaient que donner l'impression à la victime comme aux tiers qui ont pu en être les témoins, qu'un acte de nature sexuel était recherché.

A titre d'exemple, il a été jugé qu'un fait unique peut suffire à caractériser le harcèlement sexuel lorsqu'un président d'association pour laquelle la victime travaillait avait « *conseillé* » à la salariée qui se plaignait de coups de soleil de « *dormir avec lui dans sa chambre* », « *ce qui lui permettrait de lui faire du bien* ». Ce fait unique permet de présumer l'existence d'un harcèlement sexuel (Cass. Soc. 17 mai 2017, n°15-19300).

La **loi n°2021-1018 du 2 août 2021** a modifié l'article L. 1153-1 du Code du travail pour harmoniser la définition du Code du travail avec celle du Code pénal. Cette loi entre en vigueur le 31 mars 2022.

Il sera désormais précisé que les propos ou comportements à connotation sexuelle peuvent également caractériser des faits de harcèlement sexuel.

Il sera également ajouté que le harcèlement sexuel peut aussi être constitué :

- lorsqu'un même salarié subit de tels propos ou comportements venant de plusieurs personnes, de manière concertée ou à l'instigation de l'une d'elles, alors même que chacune de ces personnes n'a pas agi de façon répétée ;

- lorsqu'un même salarié subit de tels propos ou comportements, successivement, venant de plusieurs personnes qui, même en l'absence de concertation, savent que ces propos ou comportements caractérisent une répétition.

Aucun élément intentionnel n'est nécessaire pour constituer le harcèlement en droit du travail. En effet, les propos ou comportements n'auront plus à être « *imposés* » à la personne, celle-ci devant seulement les avoir « *subis* ».

Par conséquent, si le juge pénal ne retient pas l'infraction de harcèlement sexuel en l'absence d'élément intentionnel caractérisé, le juge prud'homal pourra retenir qu'un.e salarié.e a été victime d'un tel harcèlement.

→ Définition du Code pénal

Le harcèlement sexuel constitue également un délit, quel que soit le lien entre l'auteur.ice et la victime.

En matière pénale, le harcèlement sexuel est le fait d'imposer à une personne, de façon répétée, des propos ou comportements à connotation sexuelle ou sexiste 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.

L'infraction est également constituée lorsque ces propos ou comportements sont imposés à une même victime :

- par plusieurs personnes, de manière concertée ou à l'instigation de l'une d'elles, alors même que chacune de ces personnes n'a pas agi de façon répétée ;
- successivement, par plusieurs personnes qui, même en l'absence de concertation, savent que ces propos ou comportements caractérisent une répétition.

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.ice des faits ou au profit d'un tiers (222-33 du Code pénal).

Concrètement, comment peut se matérialiser le harcèlement sexuel ?

Les formes les plus fréquentes de harcèlement sexuel sont verbales : critiques, remarques insistantes sur le physique, le comportement, la tenue vestimentaire, plaisanterie obscènes, questions intrusives sur la vie sexuelle de la personne, dénigrement, volonté de créer une intimité inadaptée, incongrue.

Ces faits peuvent également se produire par écrit - lettre, SMS, courriels, mais aussi par supports visuels – images ou vidéos à caractère pornographique, érotique, ou suggestif directement envoyées à la personne harcelée, volontairement laissées à sa vue, sur les réseaux sociaux etc.

Le harcèlement sexuel peut se traduire par des signes non verbaux ou des attitudes à connotation sexuelle : dévisager une personne avec insistance, siffler, mimer un acte sexuel, rechercher une promiscuité physique...

Les agissements peuvent être connotés sexuellement mais ne pas être directement sexuels : proposition de partir en week-end ou faire des cadeaux trop « intimes » dans certains contextes.

De plus, le harcèlement sexuel d'ambiance a été reconnu :

- Par le Défenseur des droits, qui, saisi d'une réclamation relative à des faits de harcèlement au sein d'une rédaction d'un journal, a constaté l'existence d'un harcèlement sexuel basé sur des agissements sexistes ;
- Par la Cour d'appel d'Orléans, qui a retenu la notion de harcèlement d'ambiance fondé sur le sexe comme suit : « *Le harcèlement sexuel peut consister en un harcèlement environnemental ou d'ambiance, où, sans être directement visée, la victime subit les provocations et blagues obscènes ou vulgaires qui lui deviennent insupportables* » (Cour d'appel, Orléans, 7 février 2017, n°15/02566).

Le harcèlement sexuel au travail est-il reconnu lorsque les faits se produisent en dehors de l'entreprise et du temps de travail ?

Oui, le harcèlement sexuel au travail a été reconnu lorsque les faits se produisent en dehors du temps et du lieu de travail.

La Cour de cassation a ainsi jugé que le fait pour un salarié d'abuser de son pouvoir hiérarchique dans le but d'obtenir des faveurs sexuelles constitue un harcèlement sexuel même si les agissements ont lieu en dehors du temps et du lieu de travail (Cass. soc., 11 janv. 2012, n°10-12-930).

De même, il a été précisé que les agissements de harcèlement commis par un salarié à l'égard de ses collègues en dehors du lieu et du temps de travail se rattachent à la vie professionnelle dans la mesure où le salarié est en contact avec ses victimes en raison de son travail (Cass. soc., 19 oct. 2011, n°09-72.672 ; Cass. soc., 16 avr. 2015, n°13-27.271).

Avec quelles autres infractions ne faut-il pas confondre le harcèlement sexuel ?

- L'injure : il s'agit d'une parole, un écrit, un geste, ou un procédé adressé à une personne dans l'intention de la blesser ou de l'offenser. Celle-ci peut notamment avoir un caractère sexiste (R. 621-2 du Code pénal).

- L'outrage sexiste : Le fait d'imposer à une personne tout propos ou comportement à connotation sexuelle ou sexiste qui soit porte atteinte à sa dignité en raison de son caractère dégradant ou humiliant, soit crée à son encontre une situation intimidante, hostile ou offensante (621-1 du Code pénal).

- Agissement sexiste : agissement lié au sexe d'une personne ayant pour objet ou pour effet de porter atteinte à sa dignité ou de créer un environnement intimidant, hostile, offensant ou humiliant (L. 1142-2-1 du Code du travail).

- Aggression sexuelle : toute atteinte sexuelle sans pénétration commise sur une victime avec violence, contrainte ou menace. Par exemple, des attouchements sur les seins/fesses d'un.e collègue (222-22 du Code pénal).

2 – Les obligations de l'employeur

L'employeur doit prendre toutes dispositions nécessaires en vue de prévenir les faits de harcèlement sexuel, d'y mettre un terme et de les sanctionner (L. 1153-5, L.4121-2 du Code du travail).

En amont, il est nécessaire de préserver la santé et la sécurité des salarié.e.s par des actions d'informations et de formations.

Lorsque l'employeur a connaissance de faits, il doit agir immédiatement pour les faire cesser : il doit protéger la victime et sanctionner l'auteur.ice des faits. L'employeur doit réaliser une enquête après la dénonciation de faits de harcèlement, sous peine de manquer à son obligation de prévention, même si les faits ne sont pas établis (Cass. Soc., 27 novembre 2019, n°18-10.551).

Il faut noter que la Cour de cassation a jugé que l'employeur ne pouvait pas être condamné au titre de l'obligation de prévention des agissements de harcèlement sexuel si les faits allégués, même s'ils concernent deux collègues, ont été commis en dehors de l'entreprise et du temps de travail, et que celui qui s'en plaint n'en a pas informé l'employeur (Cass. soc., 14 oct. 2020 n°19-13.168).

Il est aussi impératif que les dispositions législatives relatives au harcèlement sexuel apparaissent au sein du règlement intérieur (L.1321-2 du Code du travail).

Dans les entreprises employant au moins 250 salarié.e.s, un.e référent.e chargé.e d'orienter, d'informer et d'accompagner les salarié.e.s en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes doit être désigné.e (L. 1153-5-1 du Code du travail).

Par ailleurs, un.e référent.e en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes est désigné.e par le comité social et économique parmi ses membres pour une durée qui prend fin avec celle du mandat des membres élus du comité (L.2314-1 du Code du travail).

3 – Protection pour le.la salarié.e victime de harcèlement sexuel

Aucun.e salarié.e, aucune personne en formation ou en stage, aucun.e candidat.e à un recrutement, à un stage ou à une formation en entreprise ne peut être sanctionné.e, licencié.e ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire, directe ou indirecte, pour avoir subi ou refusé de subir des faits de harcèlement sexuel (L. 1153-2 du Code du travail)

Aucun.e salarié.e, aucune personne en formation ou en stage ne peut être sanctionné.e, licencié.e ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire pour avoir témoigné de faits de harcèlement sexuel ou pour les avoir relatés (L. 1153-3 du Code du travail).

Il en résulte que toute rupture du contrat de travail intervenue en méconnaissance de ces dispositions, toute disposition ou tout acte contraire est nul (L. 1153-4 du Code du travail).

4 – Les différent.e.s interlocuteur.ice.s

Vers qui se tourner lorsqu'on est victime de harcèlement sexuel ?

Le SNJ-CGT peut vous accompagner dans vos éventuelles démarches.

Il est également possible de prévenir :

- ***Les représentants du personnel dans l'entreprise*** (membre du CSE, délégué syndical, représentant de section syndicale),
- ***L'inspection du travail,***
- ***La médecine du travail, médecin traitant, un.e psychologue du travail,***
- ***Selon les circonstances, prévenir l'employeur*** : procéder à un signalement de la situation pour que les mesures nécessaires puissent être prises, le cas échéant, la réalisation d'une enquête dans le cadre de ses obligations en matière de sécurité et de santé au travail.
- ***Des structures spécialisées d'aide aux victimes,***
- ***Un organisme d'aide à l'accès au droit :***
 - Maison de la justice et du droit : <http://www.annuaires.justice.gouv.fr/annuaires-12162/annuaire-des-maisons-de-justice-et-du-droit-21773.html>
 - Points d'accès au droit : <http://www.annuaires.justice.gouv.fr/lieux-daces-aux-droits-10111/>
 - Centres départementaux d'accès au droit (CDAD),
 - Centres d'information pour le droit des femmes et des familles <http://www.annuaires.justice.gouv.fr/lieux-daces-aux-droits-10111/> (CIDFF) <https://fncidff.info/>
- ***Un.e avocat.e par le biais des consultations gratuites organisées par les barreaux*** : l'accès à ces consultations gratuites est parfois réservé aux personnes pouvant bénéficier de l'aide juridictionnelle <https://www.cnb.avocat.fr/fr/annuaire-barreaux>
- ***Saisir le Défenseur des droits***

- En ligne : https://formulaire.defenseurdesdroits.fr/code/afficher.php?ETAPE=accueil_2016

- Sur place : il est possible de prendre rendez-vous avec un délégué du Défenseur des droits. <https://www.defenseurdesdroits.fr/fr/saisir/delegues>

- Par courrier : gratuit, sans affranchissement

Défenseur des droits

Libre réponse 71120

75342 Paris cedex 07

→ Attention : joindre à votre courrier les photocopies des pièces relatives à votre saisine.

- Par téléphone (information générale) : 09 69 39 00 00, du lundi au vendredi de 8h à 20h.

La saisine du Défenseur des droits peut aboutir à 3 situations :

- une médiation,
- une transaction,

- une action en justice.

Les membres de la délégation du personnel au CSE peuvent exercer leur droit d'alerte en cas de harcèlement sexuel ou moral : l'employeur doit procéder sans délai à une enquête et prend les dispositions nécessaires pour remédier à cette situation (L. 2312-59 du Code du travail).

5 - Sanctions

- Sanction disciplinaire, pouvant aller jusqu'au licenciement (L. 1153-6 du Code du travail).
- Sanctions civiles :
 - Dommages et intérêts pour réparer le préjudice subi,
 - Nullité du licenciement le cas échéant.
- Sanctions pénales :
 - Jusqu'à 2 ans d'emprisonnement et 30.000 euros d'amende.
 - Ces peines sont portées à 3 ans d'emprisonnement et 45.000 euros d'amende en cas de circonstances aggravantes (2).

(2) Lorsque les faits sont commis par ou sur certaines personnes (sur un mineur de 15 ans ; sur une personne dont la particulière vulnérabilité, due à son âge, à une maladie, à une infirmité (...) est apparente ou connue de leur auteur ; par plusieurs personnes agissant en qualité d'auteur ou de complice... (222-33 du Code pénal).

Pour aller plus loin :

Quelles sont les règles relatives à la preuve du harcèlement sexuel ?

Le régime probatoire a été aménagé en matière de harcèlement (sexuel ou moral) :

- **La victime doit présenter des éléments de fait laissant supposer l'existence d'un harcèlement.**
- **Il incombe à la partie défenderesse de prouver que ces agissements ne sont pas constitutifs d'un tel harcèlement et que sa décision est justifiée par des éléments objectifs étrangers à tout harcèlement.**

Le juge forme ensuite sa conviction après avoir ordonné, en cas de besoin, toutes les mesures d'instruction qu'il estime utiles.

La victime peut également être un.e candidat.e à un emploi, à un stage ou à une période de formation en entreprise (L. 1154-1 du Code du travail).

Attention : cet aménagement de la charge de la preuve ne vaut que pour le harcèlement sexuel dans les relations de travail, et non en matière pénale.

En matière civile et pénale, le.la salarié.e peut rapporter tous types de preuve, notamment :

- Courriers,
- Mails,

- SMS,
- Témoignages de collègues ou d'ancien.ne.s salarié.e.s de l'entreprise,
- Documents relatifs à l'activité du.de la salarié.e (1),
- Certificat médical,
- Messages téléphoniques vocaux.

(1) Un.e salarié.e peut produire des documents auxquels il.elle avait eu accès à l'occasion de ses fonctions, lorsque cette production est strictement nécessaire à la défense de ses droits dans le litige qui l'oppose à l'employeur (Cass. Soc., 31 mars 2015, n° 13-24.410).

Attention : les preuves doivent avoir été obtenues loyalement devant le juge civil. Cela signifie qu'il n'est pas possible d'avoir recours à des manœuvres frauduleuses pour apporter une preuve devant les juridictions civiles.

A titre d'illustration, les enregistrements réalisés à l'insu de la personne ne sont pas admis au civil, à la différence du pénal.

Il est également possible de sommer l'employeur de communiquer certains documents qu'il refuse de transmettre (145 Code de procédure civile).

Quels sont les recours possibles ?

Aide juridictionnelle - Si la victime a de faibles ressources, elle peut demander l'aide juridictionnelle avant ou après que l'affaire soit engagée. L'aide juridictionnelle permet de bénéficier d'une prise en charge totale ou partielle par l'État des honoraires et frais de justice (avocat, huissier, etc.). La demande se fait par formulaire et est soumise à des conditions de ressources (<https://www.servicepublic.fr/particuliers/vosdroits/F18074>)

- Civil

Le tribunal compétent pour connaître de tels faits est le conseil de prud'hommes.

Le délai pour agir est de **5 ans** à compter du dernier acte de harcèlement.

Si la victime est fonctionnaire ou agent public, elle invoque la loi du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires (*art. 6 ter de la loi du 13/07/1983*) et le tribunal administratif est compétent.

- Pénal

La plainte contre l'auteur.ice des faits et l'employeur doit être déposée au commissariat de police, auprès d'une brigade de gendarmerie ou directement auprès du procureur de la République.

Une pré-plainte en ligne est également possible.

Depuis septembre 2019, les victimes de violences sexuelles ou sexistes peuvent également signaler les faits sur un portail internet de signalement gratuit, anonyme et disponible 24h/24. L'accueil est assuré en ligne par un.e policier.ère ou gendarme. Il s'agit d'accompagner les victimes vers le dépôt d'une plainte ou de les orienter vers des structures pour faciliter leur prise en charge sociale et/ou psychologique : <https://www.service-public.fr/cmi>.

Le délai est de **6 ans** à partir de l'acte le plus récent de harcèlement pour agir devant le tribunal correctionnel.

La relaxe par le juge pénal pour défaut de preuve de l'élément intentionnel du harcèlement sexuel n'empêche pas le juge civil de reconnaître le harcèlement sexuel et de réparer le préjudice subi.

En effet, la reconnaissance du harcèlement sexuel au pénal nécessite de prouver l'intention de harceler, ce qui n'est pas nécessaire en droit du travail (*Cass. Soc., 25 mars. 2020, n° 1823682*).

Les textes à connaître

Article L1153-1 du Code du travail

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 L1153-1 du Code du travail Version en vigueur à partir du 31 mars 2022

Aucun salarié ne doit subir des faits :

1° Soit de harcèlement sexuel, constitué par des propos ou comportements à connotation sexuelle ou sexiste 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 ;

Le harcèlement sexuel est également constitué :

a) Lorsqu'un même salarié subit de tels propos ou comportements venant de plusieurs personnes, de manière concertée ou à l'instigation de l'une d'elles, alors même que chacune de ces personnes n'a pas agi de façon répétée ;

b) Lorsqu'un même salarié subit de tels propos ou comportements, successivement, venant de plusieurs personnes qui, même en l'absence de concertation, savent que ces propos ou comportements caractérisent une répétition ;

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 L1153-2 du Code du travail

Aucun salarié, aucune personne en formation ou en stage, aucun candidat à un recrutement, à un stage ou à une formation en entreprise 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 L. 1153-1, y compris, dans le cas mentionné au 1° du même article, si les propos ou comportements n'ont pas été répétés.

Article L1153-3 du Code du travail

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 L1153-4 du Code du travail

Toute disposition ou tout acte contraire aux dispositions des articles L. 1153-1 à L. 1153-3 est nul.

Article L1153-5 du Code du travail

L'employeur prend toutes dispositions nécessaires en vue de prévenir les faits de harcèlement sexuel, d'y mettre un terme et de les sanctionner.

Dans les lieux de travail ainsi que dans les locaux ou à la porte des locaux où se fait l'embauche, les personnes mentionnées à l'article L. 1153-2 sont informées par tout moyen du texte de l'article 222-33 du code pénal ainsi que des actions contentieuses civiles et pénales ouvertes en matière de harcèlement sexuel et des coordonnées des autorités et services compétents. La liste de ces services est définie par décret.

Conformément à l'article 105 IV de la loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018, les présentes dispositions entrent en vigueur au plus tard le 1er janvier 2019.

Article L1153-5-1 du Code du travail

Dans toute entreprise employant au moins deux cent cinquante salariés est désigné un référent chargé d'orienter, d'informer et d'accompagner les salariés en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes.

Article L1153-6 du Code du travail

Tout salarié ayant procédé à des faits de harcèlement sexuel est passible d'une sanction disciplinaire.

Article 222-33 du Code pénal

I. - Le harcèlement sexuel est le fait d'imposer à une personne, de façon répétée, des propos ou comportements à connotation sexuelle ou sexiste 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.

L'infraction est également constituée :

1° Lorsque ces propos ou comportements sont imposés à une même victime par plusieurs personnes, de manière concertée ou à l'instigation de l'une d'elles, alors même que chacune de ces personnes n'a pas agi de façon répétée ;

2° Lorsque ces propos ou comportements sont imposés à une même victime, successivement, par plusieurs personnes qui, même en l'absence de concertation, savent que ces propos ou comportements caractérisent une répétition.

II. - 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.

III. - Les faits mentionnés aux I et II sont punis de deux ans d'emprisonnement et de 30 000 € d'amende.

Ces peines sont portées à trois ans d'emprisonnement et 45 000 € d'amende lorsque les faits sont commis :

1° Par une personne qui abuse de l'autorité que lui confèrent ses fonctions ;

2° Sur un mineur de quinze ans ;

3° 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 ;

4° 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 ;

5° Par plusieurs personnes agissant en qualité d'auteur ou de complice ;

6° Par l'utilisation d'un service de communication au public en ligne ou par le biais d'un support numérique ou électronique ;

7° Alors qu'un mineur était présent et y a assisté ;

8° Par un ascendant ou par toute autre personne ayant sur la victime une autorité de droit ou de fait.