



Guide

Sur la prévention des situations de violences et d'agissements sexistes au travail

Dans le chapitre de l'accord groupe sur la QVT : Prévention et la lutte contre les situations de violences au travail et d'agissements sexistes, il est prévu l'établissement d'une plaquette explicative sur le harcèlement au travail destinés à l'ensemble des salariés. La CGT vous propose ce projet :

Qu'est-ce que le sexisme ?

« Le sexisme ordinaire au travail se définit comme l'ensemble des attitudes, propos et comportements fondés sur des **stéréotypes de sexe**, qui sont directement ou indirectement dirigés contre une personne ou un groupe de personnes à raison de leur sexe et qui, bien qu'en apparence anodins, ont pour objet ou pour effet, de façon consciente ou inconsciente, de les **délegitimer et de les inférioriser**, de façon insidieuse voire bienveillante, et d'entraîner une altération de leur santé physique ou mentale. Le sexisme ordinaire au travail se manifeste au **quotidien**, par exemple, à travers des blagues et commentaires sexistes, des remarques sur la maternité, des stéréotypes négatifs, des incivilités ou des marques d'irrespect, des compliments ou critiques sur l'apparence physique non sollicités, des pratiques d'exclusion ». – *Conseil supérieur de l'égalité professionnelle, mars 2015*

Depuis 2015, un article de la Loi définit l'agissement sexiste :

« **Nul ne doit subir d'agissement sexiste**, défini comme tout 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, dégradant, humiliant ou offensant » [Article L. 1142-2-1 du Code du Travail](#)

Qu'est-ce que le harcèlement sexuel ?

Le harcèlement sexuel est le fait d'imposer, de façon répétée (au moins deux fois) à une personne des propos ou comportements à connotation sexuelle, qui portent atteinte à sa dignité en raison de leur caractère dégradant ou humiliant, créent à son encontre une situation intimidante, hostile ou offensante. Le **harcèlement sexuel** est également le fait

d'user (de façon non répétée) 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 autre, [Articles L. 1153-1 à 6 du Code du Travail](#).

Le harcèlement est la répétition de propos et de comportements ayant pour but ou effet une dégradation des conditions de vie. Cela se traduit par des conséquences sur la santé physique ou mentale de la personne harcelée.

La loi punit le harcèlement dans toutes les situations.

Ces actes peuvent être :

- des insultes ou vexations,
- des menaces,
- des propos obscènes,
- des appels téléphoniques, SMS ou courriers électroniques malveillants,
- des visites au domicile ou passages sur le lieu de travail...



Il y a harcèlement quels que soient les rapports entre l'auteur et la victime : collègues de travail, voisins, élèves d'un même établissement, couple marié ou non...

Je suis victime de harcèlement, de violences

Il existe différentes formes de violences (harcèlement, agression, comportement sexiste, viol, contrainte, etc.) qui sont sanctionnées pénalement. L'employeur, qui a l'obligation d'assurer la sécurité et la santé physique et mentale des travailleurs, notamment en matière de harcèlement sexuel, peut donc voir sa responsabilité engagée, si les faits sont avérés.

[Article 222-33 du Code pénal](#), [Articles L. 1153-1 à 6 du Code du Travail](#), [articles L. 4121-1 à 5 du Code du Travail](#)
[Article L. 1142-2-1 du Code du Travail](#), [Accord national interprofessionnel du 26 mars 2010 sur le harcèlement et la violence au travail](#)

Qu'est-ce qu'une agression sexuelle ?

Une agression sexuelle est une atteinte sexuelle commise avec violence, contrainte, menace ou surprise. Il peut s'agir, par exemple, d'attouchements, de caresses de nature sexuelle. Par exemple, « une main aux fesses » est une agression sexuelle, [Articles 222 et suivants du Code pénal](#)

Qu'est-ce qu'un viol ?

Le viol est une agression sexuelle, qualifiée de crime. Cela suppose qu'il y ait eu un acte de pénétration sexuelle (vaginale, anale ou buccale). Il y a circonstance aggravante si le viol est

commis par une personne ayant autorité, comme son supérieur hiérarchique, [Articles 222 et suivants du Code pénal](#), [Article 222-23 du code pénal](#).

Quels sont mes recours ?



Première précaution à prendre : ne restez pas seule ! Vous pouvez contacter vos représentant.es syndicaux (contact DMS Elancourt Pascal PELTIER 06 07 72 55 77)

En complément vous pouvez vous adresser à l'AVFT (Association européenne contre les violences faites aux femmes dans le travail) : avft.org.

Enfin un numéro spécial « violence femmes info » anonyme et gratuit : le 3919

Quels sont mes droits face à

l'employeur ?

Rappelons que l'employeur est responsable de la santé et de la sécurité des salarié.e.s. Il doit donc prendre des mesures préventives pour assurer cette sécurité y compris dans le domaine des violences.

- L'employeur a une obligation d'enquête en cas de violence.
- Il doit également mettre un terme à cette situation et le cas échéant engager une procédure disciplinaire pour sanctionner les responsables des violences. Selon la gravité de la situation l'agresseur présumé devra être mis à pied à titre conservatoire ou déplacé, la mutation constituant une sanction d'office.
- En tant que victime de violences, votre employeur ne doit pas vous sanctionner ou vous licencier pour ce motif. Trop souvent ce sont les victimes elles-mêmes qui sont déplacées ou écartées du collectif de travail ce qui est inadmissible.
- Si la situation rend la poursuite de votre travail impossible, vous pouvez « prendre acte de la rupture de votre contrat de travail ». Il s'agit d'une rupture de votre contrat de travail qui n'est pas une démission. Si la prise d'acte est reconnue comme justifiée par un juge (Conseil de prud'hommes), elle sera considérée comme un licenciement aux torts de l'employeur.

Attention : la démarche auprès du juge est obligatoire et dans l'attente de sa décision (qui peut être négative) et dure souvent plusieurs années, vous n'êtes pas indemnisée par l'assurance chômage. A réserver donc à une situation très grave.

- Enfin, vous avez le droit d'être accompagnée dans vos démarches par vos représentant.es syndicaux et du personnel de votre l'entreprise.

Porter plainte

- En plus des démarches sur votre lieu de travail, vous pouvez porter plainte au commissariat ou à la gendarmerie. Vous pouvez vous faire accompagner par une personne de votre choix mais privilégiez un.e membre d'une association spécialisée.

Sanctions : Le harcèlement sexuel est un délit pouvant être puni jusqu'à :

- 2 ans de prison et 30 000 € d'amende.

En cas d'abus d'autorité (de la part d'un supérieur hiérarchique par exemple), les peines peuvent être portées jusqu'à :

- 3 ans de prison et 45 000 € d'amende.

L'auteur de harcèlement sexuel peut également devoir verser des [dommages-intérêts](#) à sa victime.

De plus, tout salarié ayant commis des agissements de harcèlement sexuel est passible de [sanctions disciplinaires](#).

Sanctions : L'auteur d'une agression sexuelle risque :

- 5 ans de prison,
- et 75 000 € d'amende.

L'auteur risque une peine de 7 ans de prison et 100 000 € d'amende en cas de circonstances aggravantes, c'est-à-dire si :

- l'acte a été commis par un [ascendant](#), par une personne ayant autorité sur la victime (employeur...) ou par une personne qui abuse de l'autorité que lui donne ses fonctions (policier...),
- l'acte a été commis par l'époux, le concubin ou le partenaire de Pacs,
- la victime a été mise en contact avec l'auteur des faits par internet,
- la victime était particulièrement vulnérable (personne infirme, malade, enceinte),
- l'acte a entraîné une blessure ou une lésion,
- l'acte a été commis à raison de l'orientation ou l'identité sexuelle, réelle ou supposée, de la victime,
- l'acte a été commis sous l'emprise de l'alcool ou de produits stupéfiants ou avec l'usage ou la menace d'une arme ou encore par plusieurs personnes (auteur ou complice).

Le tribunal peut également condamner l'auteur à :

- une injonction de soins dans le cadre d'un suivi socio-judiciaire,
- et/ou une interdiction de séjour dans certains lieux (par exemple, le domicile de la victime) pour 10 ans maximum,
- et/ou à une interdiction de travailler avec des mineurs soit à titre définitif soit pour 10 ans maximum.

Dans tous les cas, la personne condamnée sera inscrite au fichier des auteurs d'infractions sexuelles.

[Articles 222-22 et 222-22-2 du Code pénal](#) Définition de l'agression sexuelle

[Articles 222-27 à 222-31 du Code pénal](#) Peines encourues pour agression sexuelle

=====

