



Harcèlement et agression sexuels

LE SAVIEZ-VOUS ?

Une femme sur cinq a été confrontée à une situation de harcèlement sexuel au cours de sa vie professionnelle.

30 % des victimes de harcèlement n'en parlent à personne.

Définition du harcèlement sexuel

Le harcèlement sexuel est défini dans le **Code du Travail – Article L1153-1**.

« Aucun salarié ne doit subir des faits :

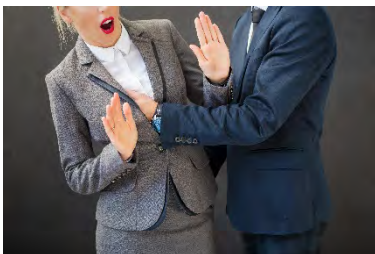
- soit de harcèlement sexuel, constitué par des propos ou comportements à connotation sexuelle **répétés** qui soit portent atteinte à sa dignité en raison de leur caractère dégradant ou humiliant soit créent à son encontre une situation intimidante, hostile ou offensante.
- soit assimilé au harcèlement 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 d'auteurs des faits ou au profit de tiers. »



La notion de répétition intervient dans le 1^{er} volet de la définition. **Toutefois, des actes même non répétés peuvent être assimilés à du harcèlement sexuel.**

Exemple : imposer des propos ou des comportements à connotation sexuelle.

Définition de l'agression sexuelle



L'article 222-22 du **Code pénal** définit l'**agression sexuelle** comme :
« Toute atteinte sexuelle commise avec violence (physique ou morale), menace ou surprise. »

Exemples : mains sur les fesses en arrivant par derrière (effet de surprise), menaces explicites sur l'emploi, une promotion (effet de menace)

CFE UNSA ÉNERGIES
100 % LIBRES... 100 % VOUS !

Pour faire valoir vos droits,
n'hésitez pas à vous rapprocher
de votre représentant
CFE UNSA Énergies

Les conséquences pour la victime



Le harcèlement sexuel n'est pas sans conséquences sur la santé mentale, voire physique de la victime. On peut observer chez la victime :

- des souffrances liées à l'expérience humiliante (atteinte de l'amour propre, perte de l'estime de soi, de la confiance en autrui),
- des symptômes similaires à ceux du stress excessif.

Généralement, la victime a des réflexes de peur, s'isole et se mure dans le silence.

L'entourage de la victime, quant à lui, trouve très souvent des prétextes pour ne pas intervenir : peur, rationalisation du comportement (« *si la victime ne demande pas d'aide, c'est qu'elle n'en a pas besoin* »). L'entourage peut également être l'objet de manipulation de la part du harceleur.

Porter secours à la victime est un acte de survie.

Il faut savoir que la loi protège **les victimes** et **les témoins** (articles L1153-2 à 4 du Code du travail)

Les bons réflexes de la victime et des témoins

Vous êtes **témoin** :

Soyez attentif au changement de comportement de votre entourage. Interposez-vous si cela est possible. Soyez un relais si la victime n'ose pas briser le silence.

Vous êtes **victime** :

Exprimez votre refus ; faites savoir au harceleur que son comportement est inacceptable. Evitez l'isolement, accumulez des preuves, informez l'employeur, sollicitez les représentants du personnel.

Les recours

- Dans un premier temps, il faut **saisir l'employeur** en l'informant par lettre recommandée avec accusé de réception pour lui permettre d'intervenir. En effet, il est du devoir de l'employeur de prendre les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des salariés. Il doit en amont mettre en place des actions de prévention contre le harcèlement sexuel (sensibilisation, information, établissement d'une procédure d'alerte,...)

En cas de dénonciation de faits de harcèlement, l'employeur doit **agir immédiatement** en :

- menant une enquête,
- faisant cesser les faits
- sanctionnant l'auteur des faits

Sa responsabilité peut être engagée en cas d'absence d'action.

CFE UNSA ÉNERGIES
100 % LIBRES... 100 % VOUS !

Pour faire valoir vos droits,
n'hésitez pas à vous rapprocher
de votre représentant
CFE UNSA Énergies



À vos droits, prêts, **PARTEZ !**

Santé au Travail
XII-04
04/2018

Ces obligations s'appliquent également aux situations de harcèlement moral et d'agissements sexistes.

- Vous pouvez également saisir les **délégués du personnel** : ceux-ci disposent d'un droit d'alerte selon l'article L2313-2 du Code du Travail. Ils peuvent saisir immédiatement l'employeur dès qu'ils constatent, eux-mêmes ou par l'intermédiaire d'un salarié qu'il existe une atteinte aux droits des personnes, à leur santé physique ou mentale. Ils peuvent également saisir l'Inspecteur du Travail.
- Vous pouvez informer le **médecin du travail**. Celui-ci, s'il n'est pas habilité à qualifier les faits, peut faire le lien entre un état de santé et une situation de travail.
- Vous pouvez également saisir directement l'**Inspection du Travail**. Celle-ci est habilitée à mener une enquête dans l'entreprise et est compétente pour relever les infractions au droit du travail.
- Le **Défenseur des Droits** peut être également saisi. Sa mission est de défendre les personnes dont les droits ne sont pas respectés.
- **Vous pouvez également intenter une action en justice :**
 - Le salarié s'estimant victime de harcèlement sexuel peut agir devant le **Conseil de Prud'hommes** pour obtenir des dommages et intérêts, l'annulation d'un licenciement ou d'une sanction disciplinaire.
 - Il peut également mener **une action au Pénal** soit en déposant une plainte auprès du commissariat, ou se constituer partie civile, ou assigner le harceleur auprès du Tribunal correctionnel.

Les sanctions vis-à-vis du harceleur

Au niveau entreprise, l'auteur des faits risque une **sanction disciplinaire** (Code du travail Art. L1153-6).

Par ailleurs, le harcèlement sexuel constitue un **délit**. Selon l'Article 222-33 du Code pénal, l'auteur de harcèlement sexuel risque également des **sanctions pénales** : **deux ans d'emprisonnement et 30.000 euros d'amende**.

La peine peut être plus lourde si la vulnérabilité de la personne harcelée est avérée, par exemple lorsque les faits sont commis par une personne abusant de l'autorité que lui confèrent ses fonctions.

Votre premier réflexe

N'hésitez pas à solliciter votre représentant CFE UNSA Énergies ! Il pourra vous donner plus d'informations et **vous conseillera sur la conduite à tenir en pareille situation**.

CFE UNSA ÉNERGIES
100 % LIBRES... 100 % VOUS !

Pour faire valoir vos droits,
n'hésitez pas à vous rapprocher
de votre représentant
CFE UNSA Énergies