



## Fiche n° 25 - Le harcèlement sexuel en 7 questions

22 décembre 2012



La loi n° 2012-954 du 6 août 2012 relative au harcèlement sexuel modifie le Code pénal et définit notamment (art. 222-33) le harcèlement sexuel comme « 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 ». Par ailleurs, « 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 ».

## Où m'adresser ?

Par des actions concrètes, parfois dans l'urgence, pour protéger la salariée ou la collègue, les organisations syndicales peuvent intervenir.

Et de nombreuses associations travaillent sur ces sujets et celui des violences faites aux femmes et peuvent accompagner les victimes dans leur démarche.

Parmi elles, on trouve :

➔ **AVFT (Association contre les violences faites aux femmes au travail) :**

01 45 84 24 24  
www.avft.org

➔ **SOS Femmes accueil :**

www.sosfemmes.com  
3619

Appel gratuit et permanence téléphonique assurée du lundi au samedi de 8h à 22 heures, les jours fériés de 10h à 20 heures.

Voir également le site

www.stop-violences-femmes.gouv.fr

➔ **Collectif féministe contre le viol :**

0800 05 95 95  
www.cfcv.asso.fr



La loi n° 2012-954 du 6 août 2012 relative au harcèlement sexuel modifie le Code pénal et définit notamment (art. 222-33) le harcèlement sexuel comme « 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 ». Par ailleurs, « est assimilé au harcèlement sexuel le fait, même non répété, d'utiliser 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 ».

\*\*\*\*

## Solidaires, un outil au service des salarié-es... quel que soit leur statut !

Les syndicats membres de Solidaires appartiennent à des secteurs professionnels très divers, du secteur public ou du secteur privé : banques et finances, chimie, commerce, culture, énergie, métallurgie, nettoyage, santé, services, transports, éducation...

Solidaires entend promouvoir un syndicalisme de contre-pouvoir qui lie défense quotidienne des salariés et transformation de la société :

➔ Un syndicalisme de lutte pour la construction de réels rapports de forces pour contrer les politiques libérales.

➔ Un syndicalisme de lutte pour la mise en œuvre de projets alternatifs favorables aux salarié-e-s, chômeur-euse-s, précaires...

En résumé, Solidaires c'est d'abord le constat que le syndicalisme qui se satisfait des miettes lancées par les directions des entreprises ne permet jamais de négocier d'égal à égal avec des patrons toujours plus arrogants. Seul un syndicalisme fort peut avoir ce rôle important et nécessaire de contre-pouvoir au patronat et aux pouvoirs publics. Pour cela, nous avons besoin de tous et toutes !

Union syndicale Solidaires  
114 boulevard de Voltaire 75 919 Paris  
Tél. 01 58 35 30 29 - Fax. 01 43 67 62 14  
contact@solidaires.org - www.solidaires.org

Union syndicale  
**Solidaires**

## Le harcèlement sexuel en 7 questions

Fiche 25 Janvier 2013

UNE NOUVELLE LOI CONTRE LE HARCELEMENT



Connaître ses droits  
pour les faire appliquer

Union syndicale  
**Solidaires**

## Quelle protection des victimes et des témoins de harcèlement sexuel ?

Sont interdits toute sanction ou tout licenciement prononcés à l'encontre du/de la salarié-e victime ou témoin.

Est également interdite toute mesure discriminatoire, directe ou indirecte, concernant le reclassement, l'embauche, la rémunération, la formation, l'affectation, la qualification, la classification, la promotion professionnelle, la mutation.

Bénéficient de cette protection les candidat-e-s à un emploi, à un stage ou à une période de formation en entreprise et les salarié-es. Ils et elles sont protégé-e-s à l'occasion de l'embauche et tout au long de l'exécution du contrat de travail ainsi que lors de sa rupture. La protection s'étend au salarié qui a subi ou refusé de subir un harcèlement sexuel, ainsi qu'à celui ou celle qui a témoigné de ces faits ou les a relatés.

Constitue une discrimination toute distinction opérée entre les personnes parce qu'elles ont subi ou refusé de subir des faits de harcèlement sexuel ou témoigné de tels faits, y compris si les propos ou comportements n'ont pas été répétés.

## Quelle obligation de prévention ?

☐ L'obligation générale de prévention de la santé et de la sécurité au travail des employeurs est étendue au risque de harcèlement (article 7 de la loi). L'affichage des définitions du harcèlement est obligatoire sur

les lieux de travail, dans les locaux ou à la porte des locaux où se déroule l'embauche.

□ Les services de santé au travail peuvent intervenir, notamment sur les dispositions et mesures nécessaires pour prévenir le harcèlement.

□ Les délégué-es du personnel peuvent exercer leur droit d'alerte en présence de faits de harcèlement sexuel.

□ L'inspection du travail est également compétente pour intervenir.

## **Victime ou témoin de harcèlement sexuel, quel recours ?**

En cas de litige porté devant le juge, le/la salarié-e doit établir des faits qui permettent de présumer l'existence d'un harcèlement. Au vu de ces éléments, 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 sa conviction après avoir ordonné, en cas de besoin, toutes les mesures d'instruction qu'il estime utiles.

## **Et le rôle des organisations syndicales, des associations ?**

Soutien, accompagnement dans la constitution du dossier, orientation vers les associations compétentes... L'important est de casser l'isolement et la culpabilité, deux éléments fondamentaux qui permettent au harceleur de détruire la victime : aussi, il ne faut pas hésiter à prendre contact avec les militantes et militants syndicaux.

Une organisation syndicale représentative dans l'entreprise, avec l'accord écrit du/ de la salarié-e, peut engager à sa place une action devant le conseil de prud'hommes et se porter partie civile devant le juge pénal.

Une association, avec l'accord écrit du/ de la salarié-e, peut agir devant la juridiction pénale.

---

*Peu d'enquêtes sont disponibles sur le sujet, mais on estime généralement qu'au travail, le harcèlement sexuel, avances ou agressions sexuelles, frappent 1,9% des salariées. Une fois sur 5, il s'agit d'un supérieur hiérarchique.*

*Une enquête publiée en février 2008 par l'Insee intitulée "Cadre de vie et sécurité" montre que 4,7% des viols et 25% des agressions sexuelles dont sont victimes les femmes se produisent au travail*

---

## **Quelles sanctions à l'encontre de l'auteur de harcèlement sexuel ?**

Toute personne qui commet des actes de harcèlement sexuel encourt le risque d'être poursuivie devant la juridiction pénale à l'initiative du Parquet. La plainte peut être déposée auprès du procureur de la République, du commissariat de police, de la gendarmerie ou du doyen des juges d'instruction du tribunal de grande instance.

Les faits de harcèlement sexuel 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 : « par une personne qui abuse de l'autorité que lui confèrent ses fonctions ; sur un mineur de quinze ans ; 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 ; 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 ; par plusieurs personnes agissant en qualité d'auteur ou de complice ».

Le salarié qui commet des actes de harcèlement sexuel est passible d'une sanction disciplinaire prononcée par l'employeur.

## **Un viol, c'est quoi ?**

La loi du 23 décembre 1980 (Art. 222-23 du Code Pénal) a défini le viol comme « tout acte de pénétration sexuelle, de quelque nature qu'il soit, commis sur la personne d'autrui par violence, contrainte, menace et surprise ».

En 1990, la cour de Cassation a fait rajouter à cet article : « n'a d'autre fin que de protéger la liberté de chacun et n'exclut pas de ses prévisions les actes de pénétration sexuelle entre personnes unies par les liens du mariage, lorsqu'ils sont imposés dans les circonstances prévues par ce texte ». Les peines encourues vont de 20 à 30 ans de réclusion criminelle.

## **Où m'adresser ?**

Par des actions concrètes, parfois dans l'urgence, pour protéger la salariée ou la collègue, les organisations syndicales peuvent intervenir.

Et de nombreuses associations travaillent sur ces sujets et celui des violences faites aux femmes et peuvent accompagner les victimes dans leur démarche.

Parmi elles, on trouve :

☐ AVFT (Association contre les violences faites aux femmes au travail) :

01 45 84 24 24

[www.avft.org](http://www.avft.org)

☐ SOS Femmes accueil :

[www.sosfemmes.com](http://www.sosfemmes.com)

3619

Appel gratuit et permanence téléphonique assurée du lundi au samedi de 8h à 22 heures, les jours fériés de 10h à 20 heures.

Voir également le site

[www.stop-violences-femmes.gouv.fr](http://www.stop-violences-femmes.gouv.fr)

☐Collectif féministe contre le viol :

0800 05 95 95

[www.cfcv.asso.fr](http://www.cfcv.asso.fr)

- Emplacement : [inFORMER LES SALARIÉ-ES](#) > [Connaître vos droits](#) > [Les fiches Connaître ses droits](#) >
- Adresse de cet article :  
<https://solidaires.org/Fiche-no-25-Le-harcelement-sexuel-en-7-questions>