

FICHE PRATIQUE

JE SUIS VICTIME DE

HARCÈLEMENT SEXUEL

Qu'est ce que le harcèlement sexuel ?

L'article 222-33-1. du code pénal précise que 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. De même 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.

Dans les deux cas, il n'est pas nécessaire qu'il y ait une relation hiérarchique entre l'auteur des faits et la victime pour que les actes soient constitutifs de l'infraction. Devant des comportements susceptibles d'être qualifiés de harcèlement sexuel, il importe de vérifier s'ils ne sont pas constitutifs d'une pure agression sexuelle.

Comment réagir ?

D'abord, **ne restez pas seul(e)**. La victime de harcèlement sexuel peut décider de porter plainte : qu'elle le fasse le plus tôt possible est plus efficace pour rassembler les éléments de preuve. Néanmoins, le délai légal est de trois ans pour des faits de harcèlement sexuel.

À NOTER : dans une entreprise, toute organisation syndicale représentative peut, avec l'accord écrit de la personne harcelée, engager à sa place l'action en justice.

Que vous soyez victime ou témoin, vous pouvez solliciter :

- les délégués syndicaux et autres institutions représentatives du personnel
- une Maison de Justice et du Droit (MJD) ou une antenne de justice. Des informations et des consultations juridiques y sont

données par des professionnels du droit et par les associations.

- le médecin du travail et/ou l'inspecteur du travail.
- les associations d'aide aux victimes qui écoutent, informent et orientent les victimes ayant subi un préjudice corporel, matériel ou moral.

Les recours possibles

La loi vous protège les victimes et les témoins : aucun salarié ne peut être licencié ou sanctionné pour avoir subi un harcèlement, ou pour avoir témoigné sur des faits de harcèlement. Si vous êtes licencié abusivement alors que vous êtes victime ou témoin de harcèlement, vous pouvez engager un recours en vue d'obtenir l'annulation de ce licenciement. Plus les faits de harcèlement durent longtemps sans être dénoncés, plus le préjudice est difficile à établir. L'objectif est donc de pouvoir établir la preuve d'une situation de harcèlement le plus rapidement possible :

● **devant le Tribunal correctionnel (pénal)**, la preuve est libre et s'établit par un faisceau d'indices concordants ;

● **devant les juridictions civiles, notamment le Conseil de prud'hommes**, la preuve est aménagée : la victime établit des « faits qui laissent présumer l'existence du harcèlement sexuel », à charge pour la partie adverse (une personne ou une entreprise) de prouver que ces faits ne sont pas constitutifs d'un harcèlement ou qu'ils sont justifiés par des motifs étrangers à tout harcèlement. A défaut, la personne/l'entreprise sera condamnée.

Comment le prouver ?

Que ce soit pour une procédure pénale ou une procédure civile, la victime doit **conserver et produire les faits qui laissent présumer le harcèlement sexuel** (liste non exhaustive) :

- Les échanges de mails, sms, mots manuscrits
- Les échanges de lettres avec l'employeur
- Les certificats médicaux (y compris médecine du travail) et arrêts de travail
- La trace de refus de promotion, primes, formations etc...

- La copie des mains-courantes
- Magazines pornographiques, par exemple, déposés sur le bureau
- Attestations, le cas échéant, de témoins
- Attestations de toutes personnes ayant reçu des confidences circonstanciées : inspection du travail, collègues, parents et amis, syndicalistes...
- Les noms d'anciens salariés dont elle a pu entendre dire qu'ils avaient quitté l'entreprise à cause de harcèlement sexuel

Les sanctions encourues

SANCTION DISCIPLINAIRE : Tout salarié du secteur privé ayant commis des agissements de harcèlement sexuel est passible de sanctions disciplinaires. Il en va de même pour tout agent public responsable de mêmes agissements, selon les procédures de sanction applicables au secteur public.

SANCTION CIVILE : L'auteur de harcèlement sexuel peut devoir verser à sa victime des dommages-intérêts.

SANCTION PÉNALE : Le harcèlement sexuel est un délit pouvant être puni de 2 ans d'emprisonnement et de 30.000 € d'amende. En cas de circonstances aggravantes (notamment en cas d'abus d'autorité ou de faiblesse), les peines peuvent être portées à 3 ans d'emprisonnement et 45.000 € d'amende.

RÉFÉRENCES

- Code pénal : articles 222-32 à 222-33 : Article 222-32
- Code du travail : articles L1153-1 à L1153-6
- Code du travail : articles L1154-1 et L1154-2
- Loi n°83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires : Article 6 ter
- Circulaire du 12 novembre 2012 relative au harcèlement et à la discrimination au travail

CATHERINE LEROY

chef de division au Secrétariat général de l'Assemblée et de la Présidence, et collaboratrice de la Déontologue est la référente de l'Assemblée nationale pour les cas de harcèlement