

NUMÉROS UTILES

Association Femmes solidaires
femmes.solidaires@wanadoo.fr
01 40 01 90 90 sur rdv

Violences Femmes Infos
N°vert national **3919**
www.solidaritefemmes.asso.fr

**Association européenne contre
les violences faites aux femmes au travail**
01 45 84 24 24
www.avftfrance.org

**Centre d'information
sur les droits des femmes**
01 42 17 12 00
cnidff@cnidff.fr

Viols femmes informations
0800 05 95 95
(appel gratuit)

**Centre psychothérapie des
victimes - Institut victimologie**
01 43 80 44 40

Notes :

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

FICHE PRATIQUE



Vous êtes victime de

HARCÈLEMENT SEXUEL AU TRAVAIL

Femmes solidaires vous écoute et vous informe sur vos droits

(coordonnées de l'association nationale)

Femmes solidaires
Maison des ensembles
3 / 5 rue d'Aligre - 75012 Paris
01 40 01 90 90
femmes.solidaires@wanadoo.fr
www.femmes-solidaires.org

Coordonnées de l'association locale :

**Femmes solidaires Dordogne
Local :**
**17 rue Antoine Gadaud
24000 PERIGUEUX
07 78 26 13 61
femmessolidaires24@gmail.com**

DÉFINITION

« Provoquer, exciter quelqu'un pour l'excéder, soumettre à de petites attaques répétées. »

QUE DIT LA LOI ?

Code du travail :

Art. L1153-1 (modifié par Loi n°2012-954 du 6 août 2012 art.7) :

« *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. »*

Art. L1153-2 (modifié par Loi du 6 août 2012) :

« *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 L1153-5 :

« *L'employeur prend toutes dispositions nécessaires en vue de prévenir les faits de harcèlement sexuel. Le texte de l'article 222-33 du code pénal est affiché dans les lieux de travail ainsi que dans les locaux ou à la porte des locaux où se fait l'embauche. »*

Le harcèlement sexuel peut s'accompagner d'autres agressions sexuelles (attouchements, exhibitions) ou d'agissements sexistes (injures, pornographie) Des relations sexuelles obtenues par abus d'autorité peuvent être pénalement qualifiées de viol.

L'abus d'autorité en matière sexuelle peut être le fait de l'employeur, d'un cadre, une personne responsable de recrutement, d'un consultant extérieur, d'un client de la société, d'un collègue de même niveau hiérarchique voire de niveau inférieur.

QUE FAIRE ?

Faites savoir au harceleur que son comportement est inacceptable, qu'il vous met mal à l'aise. Réagissez le plus vite possible.

- En cas d'agressions ou si votre état de santé se détériore, consultez un médecin. Faites-vous délivrer un certificat médical.
- Consultez le médecin du travail de l'entreprise.
- Avertissez, prenez conseils et demandez l'appui de votre syndicat, du délégué du personnel, d'une association spécialisée dans les violences faites aux femmes, d'un.e avocat.e.

1. Vous pouvez saisir l'Inspection du Travail qui est habilitée à mener, à votre demande, et en toute confidentialité une enquête dans l'entreprise. Elle est en mesure et a le droit d'intervenir auprès de la direction, de dresser un procès-verbal et/ou de faire un signalement au Procureur de la République. Les éléments recueillis par l'Inspection du Travail seront déterminants. Après avoir effectué ces démarches, vous pouvez, éventuellement, saisir votre employeur pour l'informer des faits dont vous êtes victime et lui rappeler sa responsabilité.

2. Vous pouvez engager une procédure pénale

- contre le harceleur
- contre l'employeur, s'il vous sanctionne ou ne réagit pas après avoir été informé.

3. Pour porter plainte, adressez-vous :

- au commissariat le plus proche de votre domicile
- ou au Procureur de la République, par écrit (Tribunal de Grande Instance) vous pouvez, si vous souhaitez vous voir accorder des dommages et intérêts en réparation du préjudice subi, vous devez vous constituer partie civile, votre avocat pourra alors être informé de l'ensemble des éléments du dossier et du déroulement de la procédure.
- en cas de ressources insuffisantes, vous pouvez demander l'aide juridictionnelle totale ou partielle auprès du Tribunal de Grande Instance.

Si vous avez porté plainte, une démission ne vous prive pas des droits éventuels à l'assurance chômage. Cette plainte met en route une action judiciaire et peut aboutir à la condamnation pénale du harceleur.

Vous pouvez engager une procédure prud'homale ou administrative contre l'entreprise ou l'administration.

En cas de sanction, refus de promotion, licenciement abusif, démission, vous pouvez obtenir :

- la levée de la sanction,
- la nullité du licenciement, c'est-à-dire la réintégration dans votre poste ou des dommages et intérêts,
- une requalification de la démission en « rupture de contrat de travail du fait de l'employeur. »