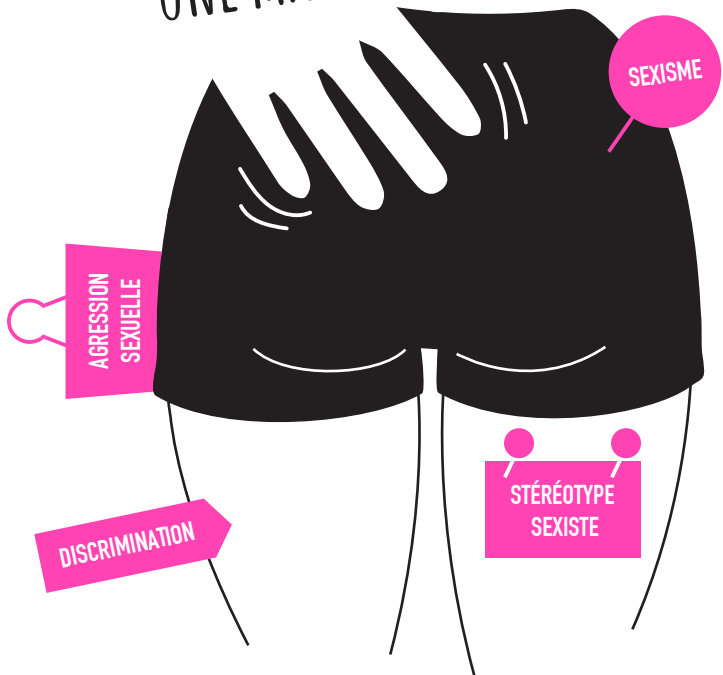


# HARCÈLEMENT: QUE PRÉVOIT LA LOI ?

HARCÈLEMENT

« ATTENDS, C'EST JUSTE  
UNE MAIN AU CUL »



# QUE FAIRE ?

## 1 Vous êtes harcelé·e ou cible de sexisme

### Signaler

Signaler immédiatement par mail au/à la harceleur·se, agresseur·se que ses comportements sexistes et/ou harcelants sont déplacés, et légalement répréhensibles.

### En parler

Parler à ses collègues pour ne pas être seul·e.

### Informar

Informar son/sa référent·e entreprise ou son/sa supérieur·e hiérarchique des agissements sexistes ou harcelants.

### Consulter

Prendre rendez-vous avec un médecin du travail et/ou un psychiatre pour parler de la situation de harcèlement et de son état psychologique.

### Conserver

Conserver des traces écrites (mails, sms, post it ou petits mots), photos d'écrans, voire des enregistrements des comportements sexistes ou harcelants. Ils constitueront des débuts de preuves en cas d'action en justice.

### Contactar

Prendre contact avec des associations spécialisées pour se faire aider, voir page 6.

## 2 Vous êtes témoin

### Écouter

Être à l'écoute de la personne harcelée ou agressée, et la soutenir.

### Convaincre

Conseiller d'envoyer un email à son/sa harceleur·se, agresseur·se pour **commencer à constituer des preuves écrites** et également **conseiller de parler** à son/sa référent·e entreprise, à son/sa supérieur·e hiérarchique, à des professionnel·le·s de santé et/ou à des associations.

### Prendre conseil

**Prendre conseil auprès des associations spécialisées**, à la place de la personne harcelée et sans citer son nom.

### Parler

**Parler au sein de l'entreprise** de la situation de la personne harcelée si celle-ci n'y parvient pas. Parler à l'agresseur·se pour **lui signifier son comportement déplacé**.

## 3 Vous êtes chef·fe d'équipe ou employeur·se

### Soutenir

**Soutenir** la personne harcelée.

### Recadrer

**Recadrer individuellement le/la harceleur·se, agresseur·se** en lui disant que son comportement est légalement répréhensible.

### Introduire

**Introduire une clause dans les contrats de travail qui rappelle les risques** encourus par les harceleur·se·s ou auteur·e·s d'agissements sexistes.

### Afficher

**Afficher le règlement intérieur** sur les agissements sexistes, le harcèlement moral et le harcèlement sexuel.

### Organiser

**Organiser des réunions d'équipe** avec des juristes et des psychologues pour faire prendre conscience à tout·e·s des comportements sexistes, harcelants moraux et sexuels, rappeler que ceux-ci ne peuvent être tolérés et sont légalement répréhensibles.

# POUR VOUS AIDER

## Agir sur votre lieu de travail

[stop-violences-femmes.gouv.fr](http://stop-violences-femmes.gouv.fr)  
des outils, conseils, contacts etc..  
pour lutter contre le harcèlement  
sexuel au travail.

## Médecine du travail

Pensez à **prendre contact avec le/la  
médecin du travail** de votre secteur.

## Avocat·e·s spécialisé·e·s

**Prenez contact avec les associations,**  
elles sauront vous orienter vers les  
avocat.e.s adapté.e.s à votre situation.

## Associations

### AVFT

Association européenne  
contre les Violences faites  
aux Femmes au Travail.

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

### HMS

Association Harcèlement  
Moral Stop  
[hmstop.com](http://hmstop.com)

## Numéros

### 08 Victimes

**01 41 83 42 08**

Pour toutes les victimes d'infractions,  
quelle que soit la forme de l'agression  
ou le préjudice subi.  
7/7j de 9h à 21h.

### Violences femmes info

**39 19**

un numéro dédié aux femmes victimes  
de violences.  
Du lundi au samedi de 8h à 22h.

# LE HARCÈLEMENT MORAL

## 1 Définition légale

### Article 222-33-2-2 du code pénal

Le fait de harceler une personne par des **propos ou comportements répétés ayant pour objet ou pour effet une dégradation des conditions de vie** se traduisant par une altération de sa santé physique ou mentale est **puni d'un an d'emprisonnement et de 15 000 € d'amende** lorsque ces faits ont causé une incapacité totale de travail inférieure ou égale à huit jours ou n'ont entraîné aucune incapacité de travail.

Les faits mentionnés au premier alinéa sont punis de **deux ans d'emprisonnement et de 30 000 € d'amende avec circonstance aggravante** (ITT de plus de 8 jours, mineurs de quinze ans, personne vulnérable, par l'utilisation d'un service de communication au public en ligne) et de **trois ans d'emprisonnement et de 45 000 € d'amende** lorsqu'ils sont commis avec deux des circonstances aggravantes.

### Article 222-33-2 du code pénal

Le fait de harceler autrui par des **propos ou comportements répétés ayant pour objet ou pour effet une dégradation des conditions de travail** susceptible de porter atteinte à ses droits et à sa dignité, d'altérer sa santé physique ou mentale ou de compromettre son avenir professionnel, est puni de **deux ans d'emprisonnement et de 30 000 € d'amende**.

**LE FAIT DE HARCELER AUTRUI (...) EST PUNI DE DEUX ANS D'EMPRISONNEMENT ET DE 30 000 € D'AMENDE.**

## 2 Que précise le code du travail ?

### Article L.1152-1 du Code du travail

**Aucun·e salarié·e ne doit subir des agissements répétés de harcèlement moral** qui ont pour objet ou pour effet une dégradation des conditions de travail susceptible de porter atteinte à ses droits et à sa dignité, d'altérer sa santé physique ou mentale ou de compromettre son avenir professionnel.

### Article L1152-2 du Code du travail

**Aucun·e salarié·e, aucune personne en formation ou en stage ne peut être sanctionné·e, licencié·e 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 agissements répétés de harcèlement moral ou pour avoir témoigné de tels agissements ou les avoir relatés**.

### Article L1152-3 du Code du travail

Toute rupture du contrat de travail intervenue en méconnaissance des dispositions des articles L. 1152-1 et L. 1152-2, toute disposition ou tout acte contraire est nul.

### Article L1152-4 du Code du travail

L'employeur prend toutes dispositions nécessaires en vue de prévenir les agissements de harcèlement moral.

### Article L1152-5 du Code du travail

Tout·e salarié·e ayant procédé à des agissements de harcèlement moral est passible d'une sanction disciplinaire.

**AUCUN·E SALARIÉ·E NE DOIT SUBIR DES AGISSEMENTS RÉPÉTÉS DE HARCÈLEMENT MORAL QUI ONT POUR OBJET OU POUR EFFET UNE DÉGRADATION DES CONDITIONS DE TRAVAIL**

### Article L1152-6 du Code du travail

**Une procédure de médiation peut être mise en œuvre par toute personne de l'entreprise s'estimant victime de harcèlement moral ou par la personne mise en cause.**

Le choix du médiateur fait l'objet d'un accord entre les parties. Le médiateur s'informe de l'état des relations entre les parties. Il tente de les concilier et leur soumet des propositions qu'il consigne par écrit en vue de mettre fin au harcèlement.

# LE HARCÈLEMENT SEXUEL

# LES AGISSEMENTS SEXISTES

## 1 Définition légale

### Article 222-33 du code pénal

I. 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.

II. 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.

III. Les faits mentionnés aux I et II 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 avec des circonstances aggravantes (abus d'autorité, mineur de quinze ans, précarité, harcèlement en groupe ou avec complice).

## 2 Que précise le code du travail ?

### Article L1153-1 du Code du travail

Aucun·e salarié·e ne doit subir des faits:

I. 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.

II. 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.

**LE HARCÈLEMENT SEXUEL EST (...) PUNI DE DEUX ANS D'EMPRISONNEMENT ET DE 30 000 € D'AMENDE.**

## 1 Définition légale

### Article L1142-2-1 du code pénal

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.

### PRÉCISIONS

- L'auteur peut être un·e supérieur·e hiérarchique, un·e collègue, un·e autre employé·e de l'entreprise. Celui ou celle qui adopte ce type d'agissement peut faire l'objet d'une sanction disciplinaire de la part de son employeur pouvant aller du simple avertissement et blâme, jusqu'au licenciement.
- Attention le code pénal décrit également d'autres types de comportements punis par la loi:
  - La provocation à la haine et à la violence, l'injure, la diffamation à raison du sexe de la personne
  - L'agression sexuelle
  - Le viol
  - La discrimination fondée sur le sexe, le genre, la race, l'origine, la situation de famille, l'apparence physique etc.

## 2 Ce que risque l'employeur de la victime

### Une condamnation à réparer le préjudice subi

Le/la salarié·e, victime d'agissements sexistes de la part d'un·e collègue, d'un·e supérieur·e hiérarchique, d'un·e client·e ou d'un fournisseur peut saisir le juge des prud'hommes contre son employeur pour obtenir la réparation du préjudice subi : au titre de la violation de l'interdiction de tout agissement sexiste lorsque les agissements sont commis par un·e salarié·e de l'entreprise ; au titre du non-respect, par son employeur, de son obligation de santé et de sécurité et ce, quelle que soit la personne ayant commis ces agissements (collègue, fournisseur, client). Aux termes de la jurisprudence la plus récente, il s'agit d'une obligation de moyen renforcée, la responsabilité de l'employeur pouvant être écartée si ce dernier justifie avoir pris toutes les mesures de prévention pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des salarié·e.s et qui, informé de l'existence de faits susceptibles de porter atteinte à la santé et à la sécurité d'un·e salarié·e, a pris les mesures immédiates propres à les faire cesser.

## Pour adhérer :

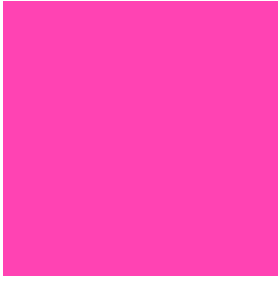
- 🌐 [lesfemmessaniment.fr](http://lesfemmessaniment.fr)
- 📘 [facebook.com/lesfemmesssaniment/](https://facebook.com/lesfemmesssaniment/)
- ✉ [lesfemmessaniment@gmail.com](mailto:lesfemmessaniment@gmail.com)

L'association **LES FEMMES S'ANIMENT** a pour objet de promouvoir la place des femmes dans la création, la production et l'exploitation des contenus animés, d'encourager l'accès des femmes aux responsabilités artistiques, techniques et économiques des métiers de l'animation, d'éveiller les consciences vis-à-vis des stéréotypes de genre dans les contenus animés et ainsi, de contribuer à la réduction des inégalités dans nos métiers.

### **Notre objectif est de faire en sorte que les mentalités changent, que la parité s'installe :**

- En faisant prendre conscience, aux hommes et aux femmes de la profession, de la sous-représentation des femmes et des écarts de rémunérations qui subsistent,
- En facilitant l'accès des femmes aux métiers de l'animation,
- En soutenant leur carrière par la création d'évènements les mettant en avant.

Le programme annuel de mentorat et les rencontres internationales des Femmes dans l'animation pendant le festival d'Annecy sont parmi nos actions les plus notables.



Pantone 806 C



C : 0 %

M : 0 %

J : 0 %

N : 100 %