

🛑 HARCÈLEMENT SEXUEL : IDENTIFIER, AGIR ET SE DÉFENDRE ! ⚖️

📄 DÉFINITION LÉGALE ET FORMES

Définition légale : Le harcèlement sexuel est caractérisé par des propos ou comportements à connotation sexuelle répétés qui portent atteinte à la dignité en raison de leur caractère dégradant ou humiliant, ou créent une situation intimidante, hostile ou offensante. Toute forme de pression grave (même non répétée) dans le but réel ou apparent d'obtenir un acte de nature sexuelle est également considérée comme du harcèlement sexuel.

Deux formes distinctes :

- 🔄 **Harcèlement environnemental** : Propos/comportements répétés à connotation sexuelle
- 💣 **Acte assimilé** : Pression grave, même non répétée, visant à obtenir un acte sexuel








⚖️ CADRE LÉgal ET SANCTIONS

- 📖 **Code du travail** : Articles L.1153-1 à L.1153-6
- ⚖️ **Code pénal** : Article 222-33
- 🏠 **Sanctions pénales** : 2 ans d'emprisonnement et 30 000€ d'amende (3 ans et 45 000€ si circonstances aggravantes)
- 📁 **Sanctions disciplinaires** : Jusqu'au licenciement pour faute grave
- 🛡️ **Protection** : Interdiction de sanctionner un salarié pour avoir témoigné ou dénoncé des faits







🚩 COMPORTEMENTS CONCERNÉS

Type	Exemples concrets
👤 Verbal	Remarques sur l'apparence, questions intimes, blagues sexistes, commentaires obscènes
👁️ Non-verbal	Regards insistants, gestes déplacés, exhibition d'images à caractère sexuel
📱 Numérique	Messages, emails ou publications à caractère sexuel, voyeurisme en réunion virtuelle
👐 Physique	Contacts non désirés, frôlements, rapprochements injustifiés, intrusion dans l'espace personnel
🔄 Environnemental	Affichage d'images dégradantes, ambiance sexualisée, discussions collectives inappropriées
🏢 Hiérarchique	Promesses d'avantages ou menaces en échange de faveurs sexuelles, abus de pouvoir








OBLIGATIONS DE L'EMPLOYEUR

-  **Prévention** : Mise en place de mesures préventives, formation, sensibilisation
-  **Information** : Affichage obligatoire, référent harcèlement sexuel (entreprises ≥ 250 salariés et CSE)
-  **Investigation** : Obligation d'enquêter sur les faits signalés
-  **Sanction** : Obligation de sanctionner l'auteur du harcèlement
-  **Protection** : Mesures pour protéger la victime et préserver sa santé

CONSEILS ET ASTUCES BONUS


-  **Documentation** : Notez précisément les faits, dates, heures, lieux et témoins potentiels
-  **Preuves numériques** : Conservez SMS, emails, messages (captures d'écran horodatées)
-  **Enregistrements** : Sachez que l'enregistrement à l'insu est recevable aux prud'hommes
-  **Témoins** : Identifiez des témoins directs ou indirects, personnes confidentes
-  **Soutien** : Ne restez pas isolé·e, parlez-en à des personnes de confiance
-  **Limites** : Exprimez clairement votre refus ("stop", "non", "ce comportement me met mal à l'aise")

QUE FAIRE FACE AU HARCÈLEMENT SEXUEL ?

Étape	Actions recommandées
 Réaction immédiate	Expression claire du refus, mise à distance, sortie de la situation dangereuse
 Collecte de preuves	Constitution d'un dossier détaillé (faits, dates, témoins, échanges)
 Alerte interne	Signalement aux supérieurs, RH, référent harcèlement, représentants du personnel
 Formalisation	Courrier RAR à l'employeur détaillant les faits avec preuves (conservez une copie)
 Protection santé	Consultation médecin traitant + médecin du travail pour constats médicaux
 Recours externes	Inspection du travail, défenseur des droits, associations spécialisées
 Actions juridiques	Médiation, conseil de prud'hommes (prescription 5 ans), plainte pénale (6 ans)

RESSOURCES ET CONTACTS UTILES

- **Urgence** : 17 (police) ou 112 (urgences européen)
- **Violences Femmes Info** : 3919 (gratuit et anonyme)
- **Plateforme de signalement** : arretonslesviolences.gouv.fr (24h/24, 7j/7)
- **Association européenne contre les violences faites aux femmes au travail** : www.avft.org
- **Défenseur des droits** : 09 69 39 00 00 ou www.defenseurdesdroits.fr
- **Plateforme juridique** : www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F1043

 **ATTENTION** : La charge de la preuve est aménagée. La victime présente des éléments de fait laissant supposer l'existence d'un harcèlement, puis il appartient à la partie défenderesse de prouver que ces agissements ne sont pas constitutifs d'un harcèlement.

 **À RETENIR** : Le harcèlement sexuel n'est jamais la faute de la victime et n'est jamais justifiable !

HELLO ! Solutions

 hellosolutions9@gmail.com