

# VIOLENCES SEXISTES ET SEXUELLES AU TRAVAIL : DE QUOI PARLONS-NOUS

Intervenante : Marilyn Baldeck, déléguée  
générale

Association européenne contre les Violences  
faites aux Femmes au Travail (AVFT)

[contact@avft.org](mailto:contact@avft.org)

01 45 84 24 24

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



## Pénal

## Civil ou Administratif

---

Code pénal

Loi 13 juillet 1983 + Code de justice administrative

---

Dépôt de plainte  
(Commissariat, Gendarmerie ou Lettre au procureur)

Saisine du Tribunal administratif

---

La personne mise en cause :  
**le harceleur**

La personne mise en cause :  
**l'employeur (donc l'administration)**

---

Des peines :  
Amendes et/ou  
emprisonnement

Des condamnations :  
Se prononcent sur l'existence des violences + injonctions à l'employeur + versement de dommages et intérêts

---

Tribunal Correctionnel  
> délit (HAS)  
Assises > crime (viol)

Au Conseil de prud'hommes  
Tribunal administratif

# Le harcèlement sexuel : de 1992 à 2012

« Le fait de harceler autrui **dans le but d'obtenir une faveur de nature sexuelle** est puni d'un an d'emprisonnement et de 15 000 euros d'amende »

**Article 222-33 du Code pénal, abrogé le 4 mai 2012**

## Le harcèlement sexuel depuis loi du 6 août 2012 dans le **Code pénal**

1° Le harcèlement sexuel, est le fait d'imposer à une personne, de façon répétée, des propos ou comportements à connotation sexuelle ou sexiste, 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° Est assimilé au harcèlement sexuel, le fait même non répété, d'user de toute forme de pression grave, 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.

## Depuis la loi du 3 août 2018

I. ...

L'infraction est également constituée :

1° Lorsque ces propos ou comportements sont imposés à une même victime par plusieurs personnes, de manière concertée ou à l'instigation de l'une d'elles, alors même que chacune de ces personnes n'a pas agi de façon répétée ;

2° Lorsque ces propos ou comportements sont imposés à une même victime, successivement, par plusieurs personnes qui, même en l'absence de concertation, savent que ces propos ou comportements caractérisent une répétition.

« III. – Les faits mentionnés aux I et II sont punis de **2 ans d'emprisonnement et de 30 000 € d'amende**.

« Ces peines sont portées à **3 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 ;
- Par l'utilisation d'un service de communication au public en ligne ou par le biais d'un support numérique ou électronique. ».

## **Pour la fonction publique : article 6 ter de la loi du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires**

### **Aucun fonctionnaire ne doit subir les faits :**

a) 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 ;

b) 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.

**Mettre une main aux fesses par surprise à une collègue de travail, c'est du harcèlement sexuel ?**



**FAUX**  
**C'est une agression sexuelle.**

« Constitue une agression sexuelle toute **atteinte sexuelle commise avec violence, contrainte, menace ou surprise** ».

Article 222-22 du Code pénal

Peine : Les agressions sexuelles sont punies de 5 ans d'emprisonnement et de 75 000 euros d'amende.

**Siffler une collègue de travail en lui disant « t'as un beau petit cul », c'est du harcèlement sexuel ?**

**Non**

## **REPETITION**

*« La condition de répétition des actes, inhérente à la notion même de harcèlement exige simplement que les **faits** aient été **commis au moins à deux reprises**. Elle n'impose **pas** qu'un **délai minimum sépare les actes commis**, ces actes pouvant être commis dans un très court laps de temps ».*

Circulaire pénale du 7 août 2012

**Mais dans certain cas :**

## **AGISSEMENT SEXISTE**

*« 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.** »*

**Continuer à envoyer des mails ou des SMS à caractère sexuel à un.e collègue qui ne répond pas ou répond à côté, c'est du harcèlement sexuel ?**

## VRAI

### Le silence ne vaut pas consentement

« Le **non-consentement** de la victime est un des éléments constitutifs du délit, qui suppose des **actes imposés par leur auteur, et donc subis et non désirés par la victime.**

*La loi n'exige toutefois pas que la victime ait fait connaître de façon expresse et explicite à l'auteur des faits qu'elle n'était pas consentante (le juge pouvant par exemple retenir un silence permanent face aux agissements ou une demande d'intervention adressée à des collègues ou un supérieur hiérarchique ».*

Circulaire pénale du 7 août 2012

*« Le fait que cette dernière n'ait dans un 1er temps rien osé dire ou se soit contentée de dire « arrête, tu es lourd! » en faisant peut-être mine de rire avec ses collègues est sans incidence sur la caractérisation de l'infraction, dès lors qu'il n'est pas contesté qu'elle en a effectivement souffert.*

*Il apparaît d'ailleurs typique du harcèlement (qu'il soit ou non sexuel) de vouloir « mettre les rieurs de son côté », ce qui a parfois pour effet de donner à la victime le sentiment que si elle s'offusque trop ouvertement de ces moqueries celles-ci risquent de redoubler, tandis qu'en feignant de rire elle aussi, elle espère « sauver la face » devant les personnes présentes ».*

**30 novembre 2015, Tribunal correctionnel d'Aix-en-Provence, condamnation de M. C pour harcèlement sexuel sur Mme E. (AVFT)**

# **LE CONSENTEMENT**

EXPLIQUÉ AVEC UNE TASSE DE THÉ

[Lien vers la vidéo](#)



**Faire du pied sous la table à une subordonnée à chaque déjeuner c'est du harcèlement sexuel ?**

**VRAI**

**Les agissements pris en compte dans la définition du harcèlement sexuel ne sont pas obligatoirement directement sexuels, il suffit qu'ils soient "connotés sexuellement"**

**Circulaire pénale du 7 août 2012**

**Des conversations « grivoises », graveleuses entre agent.e.s/salarié.e.s qui peuvent être entendues des autres agent.e.s, c'est du harcèlement sexuel ?**

**VRAI**

**Cela peut être du harcèlement sexuel environnemental**

Le 7 février 2017, la Cour d'appel d'Orléans a validé juridiquement l'existence du **« harcèlement sexuel environnemental »** :

*« Ce que certains individus trouvent humoristique et ne portant pas atteinte à la dignité peut être blessant et humiliant pour d'autres et notamment en ce qui concerne les plaisanteries à connotation sexuelle dirigées à l'encontre des collègues de sexe féminin.*

*Le harcèlement sexuel peut consister en un harcèlement environnemental ou d'ambiance, où, **sans être directement visée, la victime subit les provocations et blagues obscènes ou vulgaires qui lui deviennent insupportables** ».*

**De toute façon, c'est parole contre parole...**

**FAUX**

**Preuve pénale : Faisceau d'indices graves et concordants**

**Preuve administrative : Aménagement de la charge de la preuve**

**L'employeur ne peut rien faire : cela relève de l'intimité,  
la victime doit aller porter plainte**