

---

EMETTEUR : Direction des Ressources Humaines

DESTINATAIRES : Tous les salariés

Date : 10/01/2023

---

## Objet : Référents en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes

---



### Le harcèlement sexuel est pénalement répréhensible.

En application de l'article 222-33 du code pénal, les auteurs de harcèlement sexuel encourent une peine de 2 ans d'emprisonnement et de 30 000 € d'amende qui peut être portée 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 moins de quinze ans ;
- sur une personne vulnérable notamment en raison de son âge, d'une maladie, de son état de grossesse ou de sa situation économique ou sociale ;
- par plusieurs personnes agissant en qualité d'auteur ou de complice ;
- par toute autre personne ayant sur la victime une autorité de droit ou de fait.

En outre, la loi du 3 août 2018 renforçant la lutte contre les violences sexuelles et sexistes, a étendu la définition pénale du harcèlement sexuel sur deux points :

- sont désormais visés, outre les propos ou comportements à connotation sexuelle, ceux à connotation sexiste ;
- l'exigence de répétition des actes a été précisée afin qu'elle puisse également s'appliquer dans les cas où plusieurs personnes agissent soit de manière concertée

### Identification des types de harcèlement sexuel

1er type : la pression grave dans le but d'obtenir un acte de nature sexuelle (dit « harcèlement sexuel assimilé »)  
=> c'est un abus d'autorité, concrétisé par des menaces sur les conditions de travail, des actes de chantage à la promotion ou au licenciement, pour obtenir des actes sexuels.

2e type : les propos ou comportements à connotation sexuelle non désirés et répétés  
=> cette seconde catégorie de harcèlement sexuel regroupe un ensemble de propos ou comportements qui, du fait de leur caractère répété, insistant et non désiré, créent un climat intimidant, outrageant, ceci même sans l'expression de menaces évidentes.

### Identification des agissements sexistes

Article L. 1142-2-1 du code du travail) : « 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. »

Pour prévenir, agir et lutter contre les agissements sexistes et les faits de harcèlement sexuel au travail, la Loi pour la Liberté de choisir son avenir professionnel oblige à désigner un à deux référents par entreprise et prévoit un référent, élu du personnel, qui sera désigné dans les Comités sociaux et économiques (CSE) de toutes les entreprises.

- **Référents au CSE**

Depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2019, un référent en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes est désigné par le comité social et économique parmi ses membres (titulaires ou suppléants).

Le référent en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexiste bénéficie d'une formation nécessaire à l'exercice de ses missions.

Coordonnées des deux référents CSE :

**Thibault POTTARD**  
**ESAT Avenir (menuiserie) : 04.75.94.35.60**  
**thibault.potard@adapei07.fr**

**Isabelle CHARIGNON**  
**FVIE Groupe opaline : 04.75.69.01.21**  
**isabelle.charignon@adapei07.fr**

- **Référent entreprise**

Les entreprises d'au moins 250 salariés doivent désigner un référent chargé d'orienter, d'informer et d'accompagner les salariés en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes.

Ses missions peuvent notamment porter sur :

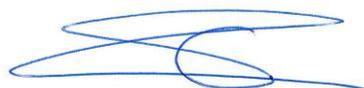
- la réalisation d'actions de sensibilisation et de formation auprès des salariés et du personnel encadrant
- l'orientation des salariés vers les autorités compétentes que sont l'inspection du travail, la médecine du travail et le Défenseur des droits
- la mise en œuvre de procédures internes visant à favoriser le signalement et le traitement des situations de harcèlement sexuel ou d'agissement sexiste (modalités de signalement, d'enquête...);
- la réalisation d'une enquête interne suite au signalement de faits de harcèlement sexuel dans l'entreprise

La mission des référents CSE s'articulera avec celle-ci.

Coordonnées du référent entreprise :

**Charlène PINEAU**  
**Directrice des Ressources Humaines**  
**07 88 67 76 64**  
**charlene.pineau@adapei07.fr**

Charlène PINEAU  
Directrice des Ressources Humaines



Affichage permanent

