

A St Just le 6 septembre 2022.

Le harcèlement et le sexisme : Que dit la loi ?

Une nouvelle fois, une salariée de l'entreprise a été victime de propos dégradant à son encontre dans les toilettes situées entre les petits intégrés et l'onduleuse 1. Ces propos sont considérés à connotation sexuelle et c'est répréhensible par la loi. Si l'étau se resserre autour du ou des auteurs de ces faits, la **CGT DS Smith St Just condamne avec la plus grande fermeté** ces propos et y note aussi **un manque total de courage du ou des auteurs**. La preuve, ces auteurs tentent vainement de se cacher et n'assument pas leurs écrits vis-à-vis de la victime ! **Pourquoi ne pas aller lui dire en face ?**



La **CGT DS Smith St Just** rappelle que cette personne **risque dans un premier temps un licenciement pour ces faits**, mais au-delà du licenciement, **des poursuites pénales peuvent être envisagées**. La loi est très claire sur le sujet et voici les risques encourus par le présumé harceleur :

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 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.

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.**

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.**

La **CGT DS Smith S^t Just exige aussi de la direction qu'elle agisse**, en effet, le code du travail rappelle dans l'article **L1142-2-1** que 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. Autre article, le **L1152-1** qui stipule qu'aucun salarié ne doit subir les **agissements répétés de harcèlement moral qui ont pour objet ou pour effet une dégradation de ses 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.

De plus, l'employeur pourrait également se retrouver condamné, car au sens de l'article **L4121-1** du code du travail il prend les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et **protéger la santé physique et mentale des travailleurs.**

Le ou les auteurs de ces faits a donc tout intérêt à stopper immédiatement ces agissements sous peine d'avoir de très gros ennuie, car en plus du risque d'aller au pénal, la direction ne se généra pas non plus pour faire un exemple, les sanctions pourraient donc être extrêmement lourdes.

A bon entendeur !

La CGT DS Smith S^t Just.

