



Flash juridique



L'outrage sexiste plus sévèrement sanctionné



Bonjour Chris ! Toi qui es référent Harcèlement sexuel et agissements sexistes dans ton entreprise, tu vas savoir me dire ce qu'il y a de nouveau. J'ai entendu que les outrages sexistes seront plus sévèrement punis

Bonjour Tom. L'outrage sexiste ou sexuel était déjà puni par la loi mais depuis le 1er avril 2023, l'outrage sexiste ou sexuel aggravé ne donne plus simplement lieu à une contravention car il est désormais qualifié de délit. Je précise aussi qu'il n'y a pas besoin d'agression physique ou de répétition : une fois c'est déjà trop !



Et cela fait vraiment une différence importante ?

Les contraventions, les délits et les crimes sont les trois types d'infraction retenus par la loi. L'infraction est punie par une simple amende. C'est donc la moins grave des sanctions tandis que les délits sont des actes interdits aboutissant à une amende et/ou une peine d'emprisonnement. Classifier l'outrage aggravé parmi les délits signifie donc que l'outrage sexuel n'est pas une infraction mineure. On aurait pu espérer que l'outrage « simple » le soit aussi mais c'est quand même un pas. Une autre différence concerne les juridictions compétentes et les délais de prescription.



Tu parles d'amende et/ou d'emprisonnement. Concrètement ?

L'ancien article 621-1 du Code pénal prévoyait seulement une amende de 4ème classe d'un montant maximal de 750 euros et de 5ème classe en cas de récidive soit au plus 1500 euros.

La loi du 24 janvier 2023 sanctionne plus sévèrement l'outrage sexiste ou sexuel en raison d'une persistance de ces faits dans l'espace public notamment mais c'est évidemment applicable en entreprise. Depuis le 1er avril 2023, l'outrage rejoint donc les contraventions de 5ème classe.

Le nouvel article 222-33-1-1 concerne uniquement l'outrage sexiste aggravé qui est constitutif d'un délit puni d'une amende d'au moins 3 750 euros d'amende.

L'auteur de cette infraction s'exposera aussi à une peine d'emprisonnement. La qualification de délit expose au moins à deux mois de prison. Bien sûr les agressions sont plus sévèrement punies, je ne te parle ici « que » des outrages.





Outrage aggravé, cela veut dire qu'il y a récidive ?

Non Tom, ce n'est pas cela. La notion d'outrage aggravé tient à la situation et aux protagonistes. Ainsi, cela va concerner une personne qui abuse de l'autorité que lui confère sa position dans l'entreprise ou encore un salarié qui viserait une personne plus fragile comme un mineur ou un salarié vulnérable que ce soit en raison d'une déficience physique ou psychique ou encore d'une précarité économique par exemple. L'outrage réalisé par un groupe de personnes est aussi visé tout comme l'outrage qui intervient dans les transports en commun qui sont un lieu où des comportements inappropriés sont régulièrement constatés.



Chris, il a des remarques ou des regards gênants voire offensants mais comment sait-on si la qualification d'outrage est justifiée ?

Légalement, l'outrage sexiste ou sexuel se définit comme imposer à une personne un propos ou un comportement à connotation sexiste ou sexuelle qui porte atteinte à sa dignité ou qui l'expose à une situation intimidante, hostile ou offensante. Une proposition déplacée ou un commentaire désobligeant entrent dans la catégorie des outrages.



Dis-moi, Chris, le règlement intérieur de l'entreprise doit-il à nouveau être mis à jour ?

Le délit d'outrage sexiste et sexuel a été inséré à l'article 222-33-1-1 du Code pénal. Pour le moment, aucun article du Code du travail n'impose de compléter le règlement de l'entreprise, ni même qu'il y ait un affichage mais tu penses bien qu'en tant que référent harcèlement dans mon entreprise, j'ai pris les devants ! Ce que doit en revanche contenir chaque règlement intérieur depuis quelques temps déjà ce sont la prohibition et sanction du harcèlement moral et sexuel et des agissements sexistes (article L 1321-2 du code du travail).



Toujours au top Chris ! je vais peut-être proposer au CSE de me désigner référente. Sais-tu s'il y a une formation à suivre ?

Tu en as le droit bien sûr si tu es membre du CSE et qu'il te désigne. La formation se déroule sur le temps de travail et le coût du stage est à la charge de l'entreprise. Renseigne-toi auprès de ton syndicat qui propose sans doute un stage : tu peux choisir ton organisme !

