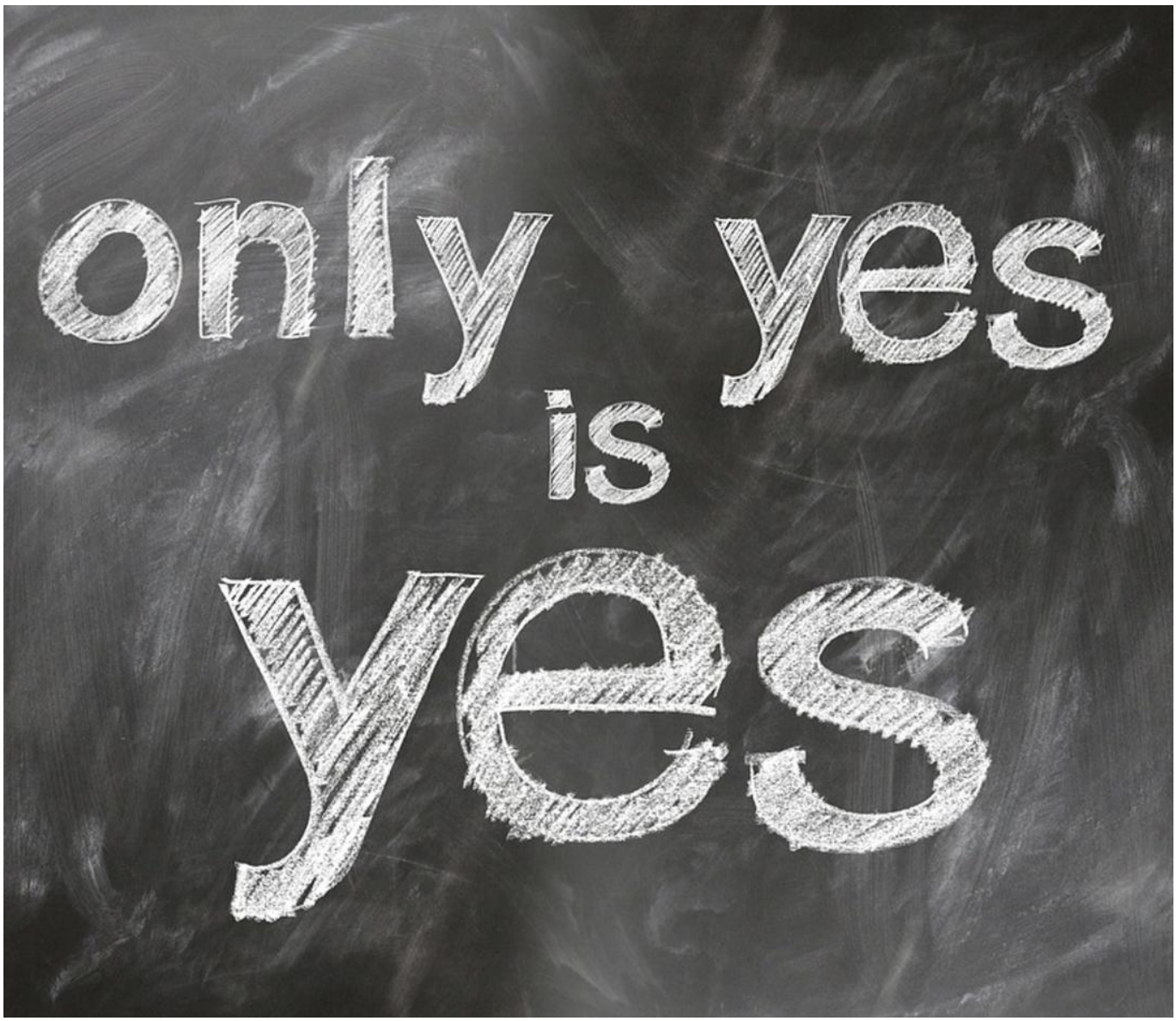
Harcèlement sexuel



Date de création : sans objet Date de mise à jour : juin 2022

Synthèse :

Le harcèlement sexuel est un délit pénal, sanctionné d'une peine de 2 ans d'emprisonnement et de 30 000 euros d'amende majorée en cas de circonstances aggravantes, par exemple, si les faits sont commis par une personne qui abuse de l'autorité que lui confèrent ses fonctions. S'il est commis par un salarié, celui-ci sera, en outre, passible d'une sanction disciplinaire prise par l'employeur. Dans le cadre des relations de travail, le harcèlement sexuel peut prendre des formes variées : chantage à l'embauche ou à la promotion, menaces de représailles en cas de refus de céder à des avances sexuelles, etc. L'auteur du harcèlement n'est pas nécessairement un supérieur hiérarchique ce peut également être un collègue de la victime voire même un consultant extérieur.

Harcèlement sexuel

Harcèlement sexuel - Espace Droit Prévention

Textes :

Art. 6bis de la loi n°83-634 du 13 juillet 1983

Code du travail, art. L. 1153-1 à L. 1153-6

Code général de la fonction publique (entré en vigueur le 1er mars 2022), art. L.133-1 et L. 135-1 à 6

Code pénal, art. 222-33

Décret n° 2020-256 du 13 mars 2020 relatif au dispositif de signalement des actes de violence, de discrimination, de harcèlement et d'agissements sexistes dans la fonction publique

La circulaire du 9 mars 2018 relative à la lutte contre les violences sexuelles et sexistes dans la fonction publique

SOMMAIRE

Définition

- **Texte**
- **Jurisprudence**

Protection des victimes de harcèlement sexuel

Protection fonctionnelle des agents publics

Sanctions encourues par les auteurs

- **La suspension**
- **Sanction disciplinaire**
- **Sanction pénale**

Prévention

- **Principes généraux**

- **Mise en œuvre de la prévention**
- **Absence d'obligation d'affichage.**
- **Organes de prévention**

Introduit dans le code pénal en 1992, le délit de harcèlement sexuel a été précisé par la loi n°98-468 du 17 juin 1998 relative à la prévention et à la répression des infractions sexuelles ainsi qu'à la protection des mineurs et par la loi n° 2002-73 du 17 janvier 2002 de modernisation sociale. Prévu à l'article 222-33 du code pénal, son ancienne définition punissait d'un an d'emprisonnement et de 15 000 euros d'amende « *le fait de harceler autrui dans le but d'obtenir des faveurs de nature sexuelle* ». Dans sa décision n° 2012-240 QPC du 4 mai 2012, le Conseil constitutionnel a jugé ces dispositions contraires au principe de légalité des délits et des peines en raison de l'imprécision des éléments constitutifs de l'infraction.

La loi n° 2012-954 du 6 août 2012 relative au harcèlement sexuel rétablit le délit de harcèlement sexuel sur la base d'une nouvelle définition identique dans le code pénal, le code du travail et le code général de la fonction publique (entré en vigueur le 1er mars 2022).

Cette nouvelle définition s'inspire en partie de la définition du harcèlement sexuel figurant dans les directives européennes en incriminant des comportements, imposés et répétés, qui présentent une connotation sexuelle et portent atteinte à la dignité de la personne en raison de leur caractère dégradant ou humiliant, ou créent un environnement hostile, intimidant ou offensant pour la victime. Est en outre incriminée une pression (réelle ou que la victime a toutes raisons de supposer), même non répétée, ayant pour but d'obtenir des faveurs sexuelles.

Définition

Texte

Selon l'article L. 133-1 du code général de la fonction publique :

> 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.

Les articles L.135-1 à 3 du code général de la fonction publique stipulent :

- **qu'aucune mesure** concernant notamment le recrutement, la titularisation, la rémunération, la formation, l'évaluation, la notation, la discipline, la promotion, l'affectation et la mutation ne peut être prise à l'égard d'un agent public pour avoir relaté ou témoigné, de bonne foi, de faits constitutifs d'un délit, d'un crime ou susceptibles d'être qualifiés de conflit d'intérêts dont il aurait eu connaissance dans l'exercice de ses fonctions.
- qu'un agent public ne peut être sanctionné ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire, directe ou indirecte, pour avoir signalé une alerte (dans le respect des dispositions de la loi n° 2016-1691 du 9 décembre 2016 relative à la transparence, à la lutte contre la corruption et à la modernisation de la vie économique).
- qu'un agent public qui souhaite signaler un conflit d'intérêts doit avoir préalablement alerté en vain l'une des autorités hiérarchiques dont il relève. (Il peut également témoigner de tels faits auprès du référent déontologue prévu à l'article L. 124-2).

Deux types de harcèlement sexuel doivent ainsi être distingués : celui qui repose sur la répétition d'actes de harcèlement et celui qui résulte de la commission d'un seul acte.

- La loi prévoit que le harcèlement sexuel est le fait d'imposer à une personne, de façon répétée, des propos ou comportements à connotation sexuelle 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.
- Par ailleurs, 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. A la différence de la situation de harcèlement moral, **un agissement isolé peut ici suffire** pour engager des poursuites en matière de harcèlement sexuel**.**

Le ministère de la Justice a précisé l'application de la loi sur le harcèlement sexuel (Circ. CRIM. 2012-15 / E8 du 7 août 2012, NOR : JUSD1231944C).

Jurisprudence

Les faits de harcèlement sexuel sanctionnés par le juge administratif ne sont pas très nombreux. Pour une illustration :

- *M. C... s'est rendu coupable à l'égard des membres féminins de son personnel de rang très modeste et souvent en situation précaire, de faits et gestes gravement déplacés et humiliants* (CAA Marseille, 14 février 2006, « *Commune de Marignane* », n°02MA02364) ;

- Le Conseil d'Etat a considéré comme justifiée la sanction disciplinaire de 15 jours d'arrêt infligée à un militaire auquel il était reproché d'avoir « noué des relations personnelles avec une jeune recrue placée directement sous ses ordres, dans des conditions telles qui ont conduit le sapeur dont il s'agit à porter plainte pour harcèlement sexuel et ont entraîné au sein du service des perturbations dues à la suspicion de favoritisme apparue auprès des autres recrues (Conseil d'Etat, 20 mai 2009, n°309961) :
- La révocation est justifiée pour des faits de harcèlement à connotation sexuelle commis par un agent des hospices civils de Lyon (CAA Lyon, 25 septembre 2012, n° 12LY00326).
- *Considérant [...] que [...] les messages de M. D. ont pris à partir de mai-juin 2010 un ton et un contenu de plus en plus grivois, l'intéressé finissant par demander à Mme G., de manière pressante et explicite, de consentir à des relations sexuelles avec lui [...], que les faits reprochés ont été exercés par un supérieur hiérarchique sur sa collaboratrice, alors que celle-ci, qui avait perdu son mari l'année précédente était fragilisée sur le plan personnel [...] qu'ainsi les actes de pression commis par M.D qui ont créé à l'encontre de la victime une situation intimidante, voire offensante, constituent, contrairement à ce qu'il soutient, des faits de harcèlement sexuel*». (CAA de Versailles, 13 mars 2014, n°12VE03012).
- *des propos, ou des comportements à connotation sexuelle, répétés ou même, lorsqu'ils atteignent un certain degré de gravité, non répétés, tenus dans le cadre ou à l'occasion du service, non désirés par celui ou celle qui en est le destinataire et ayant pour objet ou pour effet soit de porter atteinte à sa dignité, soit, notamment lorsqu'ils sont le fait d'un supérieur hiérarchique ou d'une personne qu'elle pense susceptible d'avoir une influence sur ses conditions de travail ou le déroulement de sa carrière, de créer à l'encontre de la victime, une situation intimidante, hostile ou offensante sont constitutifs de harcèlement sexuel et, comme tels, passibles d'une sanction disciplinaire.* (Conseil d'Etat, 15 janvier 2014, n° 362495),

Protection des victimes de harcèlement sexuel

Aucune mesure de rétorsion en lien avec le harcèlement concernant notamment le recrutement, la titularisation, la formation, la notation, la discipline, la promotion, l'affectation et la mutation ne peut être prise à l'égard d'un agent public qui a subi ou refusé de subir des faits de harcèlement sexuel, y compris si les propos ou comportements n'ont pas été répétés, qu'il ait engagé un recours auprès d'un supérieur hiérarchique ou une action en justice visant à faire cesser ces faits ou agissements, qu'il ait témoigné de tels faits ou agissements, ou qu'il les a relatés.

Par ailleurs, la loi du 6 août 2012 précitée introduit la notion d' « identité sexuelle » à l'article 6 du titre I du statut général, comme motif de non discrimination.

Protection fonctionnelle des agents publics

Les agissements de harcèlement sexuel sont de ceux qui peuvent permettre à l'agent public qui en est l'objet, d'obtenir la protection fonctionnelle prévue par les dispositions de l'article

L. 134-5 du code général de la fonction publique contre les menaces, violences, voies de fait, injures, diffamations ou outrages dont les fonctionnaires et les agents publics non titulaires pourraient être victimes à l'occasion de leurs fonctions (Conseil d'État, n° 308974, 12 mars 2010, Commune de Hoenheim)

Le ministre de la fonction publique a notamment précisé quels moyens l'administration doit alors mettre en œuvre pour faire cesser une situation de harcèlement (circulaire FP n°2158 du 5 mai 2008 relative à la protection fonctionnelle des agents publics – Rép. min. AN n°61894 du 27 octobre 2009).

La protection allouée aux agents victimes s'exerce selon trois axes :

· Une obligation d'assistance

L'administration assure une assistance juridique, elle prend en charge les frais de procédures judiciaires et assure ou fait assurer la défense de l'agent, notamment devant les juridictions pénales.

· Une obligation de faire cesser le trouble

Lorsque l'administration est informée précisément par l'agent de faits qui vont se produire ou qui n'ont pas pris fin, elle doit mettre en œuvre les moyens les plus appropriés pour éviter ou faire cesser les agissements auxquels l'agent public est exposé. Dans la pratique, pour les cas où l'administration est en mesure d'établir la responsabilité de l'auteur du harcèlement, cela peut se traduire par des mesures de changement d'affectation, d'éloignement ou de suspension des fonctions (Rép. min. n°13166, Sénat 28 juillet 2011).

L'administration doit apporter la preuve qu'elle a mis en œuvre des moyens pour faire cesser les agissements de harcèlement, c'est-à-dire répondre aux sollicitations légitimes de l'intéressé et tenter de rétablir une situation de travail normale (CAA Nancy, 15 novembre 2007, n° 06NC00990). La carence de l'administration constitue donc une faute de service (CAA Paris, 18 octobre 2012, n° 11PA03595).

L'administration peut également engager une procédure disciplinaire contre l'agresseur si celui-ci est un agent public (Conseil d'Etat, n° 21162, 21 novembre 1980).

· Une obligation de réparation

La mise en œuvre de la protection accordée à l'agent par son administration ouvre à ce dernier le droit d'obtenir directement auprès d'elle le paiement de sommes couvrant la réparation du préjudice subi du fait des attaques, avant même que l'agent n'ait engagé une action contentieuse contre l'auteur de l'attaque (Conseil d'Etat, n° 92410, 18 mars 1994, Rimasson). Ce principe a pour corollaire l'obligation faite à l'administration d'indemniser l'agent lorsque l'auteur du harcèlement ne règle pas le montant des dommages et intérêts auxquels il a été condamné, soit parce qu'il est insolvable, soit parce qu'il se soustrait à l'exécution de la décision de justice.

L'administration, saisie d'une demande en ce sens, doit en outre, sans se substituer à

l'auteur du préjudice, assurer à l'agent une juste réparation du préjudice subi du fait du harcèlement. Il lui appartient alors d'évaluer le préjudice. Cette évaluation s'opère sous le contrôle du juge administratif. L'administration n'est pas liée par le montant des dommages-intérêts alloués par le juge pénal (Conseil d'Etat, n° 265165, 17 décembre 2004). Divers préjudices sont susceptibles d'être indemnisés sur ce fondement et notamment les préjudices matériels, corporels et moraux (Conseil d'Etat, Sect., n°73250, 28 mars 1969 – Conseil d'Etat, n°140066, 21 décembre 1994 – Conseil d'Etat, n°265166, décembre 2004 - CAA Paris, n°10PA03867, 30 avril 2013).

Doivent ainsi être réparés le préjudice moral mais aussi les préjudices matériels et notamment de carrière (perte de traitement, d'avancement, « stagnation salariale »)

Dès lors que les conditions légales sont réunies, la protection fonctionnelle présente un caractère impératif et ne peut être refusée que pour des motifs d'intérêt général dûment justifiés (Conseil d'Etat, n° 87730, 14 février 1975) ou de faute personnelle de l'agent détachable du service. Par conséquent, le refus de protection ne reposant sur aucun motif d'intérêt général est illégal. Cette illégalité engage la responsabilité de l'administration qui est condamnée à indemniser l'agent (Conseil d'Etat, 17 mai 1995, n° 141635).

Sanctions encourues par les auteurs

La suspension

La suspension de fonctions consiste à éloigner provisoirement du service le fonctionnaire, en cas de faute grave, qu'il s'agisse d'un manquement à ses obligations professionnelles ou d'une infraction de droit commun. La présomption de faute grave est établie dès lors que les faits qui la constituent présentent un caractère de vraisemblance suffisant (Conseil d'Etat, n°142167, 11 juin 1997). Il s'agit d'une mesure conservatoire (Conseil d'Etat, Ass., n° 52641, 13 juillet 1966), par définition temporaire, qui ne préjuge pas de ce qui sera ultérieurement décidé sur le plan pénal ou disciplinaire. D'ailleurs, il est impossible de prononcer une mesure de suspension après l'intervention de la sanction disciplinaire (Conseil d'Etat, n° 93733, 23 décembre 1974). La mesure de suspension est une mesure préventive, dictée par l'urgence, destinée à mettre fin au trouble que pourrait créer, au sein du service, la présence du fonctionnaire en cause. Une telle mesure, à laquelle l'agent doit se conformer, n'a d'autre objet que de préserver l'intérêt du service.

Sanction disciplinaire

Toute personne ayant procédé à des agissements de harcèlement sexuel est passible d'une sanction disciplinaire, étant rappelé que les procédures disciplinaires et pénales sont indépendantes les unes des autres.

Il en est de même pour un agent public responsable de mêmes agissements, selon les procédures de sanction applicables au secteur public.

Sanction pénale

Les faits de harcèlement sexuel sont punis de deux ans d'emprisonnement et de 30 000 € d'amende. Ces peines sont portées à trois ans d'emprisonnement et 45 000 € d'amende lorsque les faits sont commis (Code pénal, art. 222-33) :

1° Par une personne qui abuse de l'autorité que lui confèrent ses fonctions,
2° Sur un mineur de 15 ans,
3° 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,
4° 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,
5° Par plusieurs personnes agissant en qualité d'auteur ou de complice,
6° Par l'utilisation d'un service de communication au public en ligne ou par le biais d'un support numérique ou électronique,
7° Alors qu'un mineur était présent et y a assisté,
8° Par un ascendant ou par toute autre personne ayant sur la victime une autorité de droit ou de fait.

Constitue en outre une discrimination toute distinction opérée entre les personnes parce qu'elles ont subi ou refusé de subir des faits de harcèlement sexuel tels que définis à l'article 222-33 du code pénal ou témoigné sur de tels faits, y compris lorsque les propos ou comportements à connotation sexuelle qui soit portent atteinte à la dignité de la personne en raison de leur caractère dégradant ou humiliant, soit créent à son encontre une situation intimidante, hostile ou offensante, n'ont pas été répétés (Code pénal, art. 225-1-1)

La discrimination ainsi définie, commise à l'égard d'une personne physique ou morale, est punie de trois ans d'emprisonnement et de 45 000 euros d'amende lorsqu'elle consiste notamment (Code pénal, art. 225-1-2):

- à refuser d'embaucher, à sanctionner ou à licencier une personne ;
- à subordonner la fourniture d'un bien ou d'un service à une condition fondée sur l'un des éléments prévus à l'article 225-1-1 ;
- à subordonner une offre d'emploi, une demande de stage ou une période de formation en entreprise à une condition fondée sur l'un des éléments visés à l'article 225-1 ou prévue à l'article 225-1-1.

Prévention

Principes généraux

La prévention du harcèlement doit être articulée avec la démarche globale de prévention de l'ensemble des risques auxquels sont exposés les agents.

Dans cette perspective, l'amélioration de la prévention des risques professionnels liés au harcèlement passe par la mise en œuvre systématique des principes généraux de

prévention, définis dans l'article L. 4121-2 du code du travail, qui impose à l'employeur de « *planifier la prévention en y intégrant, dans un ensemble cohérent, la technique, l'organisation du travail, les conditions de travail, les relations sociales, et l'influence des facteurs ambiants, notamment les risques liés au harcèlement moral et au harcèlement sexuel, tels qu'ils sont définis aux articles L.1152-1 et L.1153-1*».

Mise en œuvre de la prévention

En cas de manquement des responsables à leurs obligations ainsi rappelées, des responsabilités administratives et pénales sont susceptibles d'être engagées (voir notamment circulaire B9 n° 10-MTSF1013277C du 18 mai 2010 relative au rappel des obligations des administrations d'Etat en matière d'évaluation des risques professionnels - circulaire DGCL FP3 n°13-00B288-D du 28 mai 2013 relative au rappel des obligations des employeurs territoriaux en matière d'évaluation des risques professionnels - circulaire n° DGOS/RH3/2011/491 du 23 décembre 2011 relative au rappel des obligations en matière d'évaluation des risques professionnels dans la fonction publique hospitalière).

Il en est ainsi notamment lorsque l'administration n'a pris aucune mesure adéquate pour faire cesser des agissements qui lui ont été signalés et dont elle a pu vérifier la véracité.

Obligation d'information

Aux termes de l'article L. 1153-5 du code du travail, les dispositions de l'article 222-33 du code pénal concernant le harcèlement moral font l'objet d'une information "par tout moyen". Toutefois, conformément à l'article L. 1151-1 du code du travail, cette mesure ne concerne que les employeurs privés et les personnels des personnes publiques employés dans les conditions du droit privé, elles ne sont pas applicables aux administrations.

Bien entendu, l'employeur public, peut tout à fait, s'il le souhaite procéder à une telle information dans le cadre de sa démarche de prévention qui peut constituer une mesure appropriée visant à faciliter la prévention et le repérage des faits de harcèlement.

Organes de prévention

- FSSCT

Pris en application de l'article 4 de la loi du 6 août 2019, les décrets du 10 mai 2021 (FPT) et du 3 décembre 2021 (FPH) déterminent la composition, l'organisation et le fonctionnement des nouveaux **comités sociaux et des nouvelles formations spécialisées en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail** (FSSSCT), au sein des trois versants de la fonction publique.

La Formation spécialisées en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail contribue en outre à la prévention des risques professionnels et suscite toute initiative qu'elle estime utile. Elle peut proposer des actions de prévention du harcèlement moral, du harcèlement sexuel et des violences sexistes et sexuelles. Ceci respectivement au titre de l' articles 75 de ce même décret pour la FPT et au titre de l'article 57 de ce même décret pour la FPH.

- Médecine préventive

Par ailleurs, les médecins de prévention doivent nécessairement être associés aux démarches de prévention, au titre de leur fonction de conseil auprès des agents, de leurs représentants et des responsables en matière, notamment, d'amélioration des conditions de travail.

- Assistants et conseillers de prévention, agents chargés de fonctions d'inspection

Enfin, s'agissant de la fonction publique territoriale, les assistants de prévention ou les conseillers de prévention, chargés de conseiller et d'assister les responsables dans la mise en œuvre des règles d'hygiène et de sécurité, peuvent apporter leur expertise en matière de risques professionnels. En outre, les agents d'inspection (inspection du travail ou inspection santé et sécurité) peuvent être sollicités dans la mise en place d'actions de prévention.