



Harcèlement sexuel



FICHES PRATIQUES // Risques psycho-sociaux (RPS)



Dernière mise à jour : septembre 2018

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.

Textes : - Loi n°83-634 du 13 juillet 1983, art. 6 ter - Code pénal, art. 222-33 - Code du travail, art. L. 1153-1 à L. 1153-6

[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](#)
- [Procédure d'alerte et droit de retrait en cas de harcèlement sexuel](#)

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 la [loi n° 83-634 du 13 juillet 1983](#) portant droits et obligations des fonctionnaires.

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 6 ter de la loi du 13 juillet 1983](#) :

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.

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 fonctionnaire :

1° Parce qu'il a subi ou refusé de subir les faits de harcèlement sexuel mentionnés aux trois premiers alinéas, y compris, dans le cas mentionné au a, si les propos ou comportements n'ont pas été répétés ;

2° Parce qu'il a formulé un recours auprès d'un supérieur hiérarchique ou engagé une action en justice visant à faire cesser ces faits ;

3° Ou bien parce qu'il a témoigné de tels faits ou qu'il les a relatés.

Est passible d'une sanction disciplinaire tout agent ayant procédé ou enjoint de procéder aux faits de harcèlement sexuel mentionnés aux trois premiers alinéas.

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 11 de la loi du 13 juillet 1983](#) 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](#)) :

- 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.

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

- CHSCT

Les CHSCT sont des instances auxquels les chefs de service sont tenus de présenter un certain nombre de projets touchant aux conditions d'hygiène, de sécurité et aux conditions de travail des agents. Ces instances doivent être au cœur des démarches d'identification, d'évaluation et de prévention des risques. En particulier, [l'article 39 du décret n°85-603 du 10 juin 1985](#) relatif à l'hygiène et à la sécurité du travail ainsi qu'à la médecine professionnelle et préventive dans la fonction publique territoriale prévoit que :

Le comité contribue en outre à la promotion de la prévention des risques professionnels et suscite toute initiative qu'il estime utile dans cette perspective conformément à [l'article L. 4612-3](#) du code du travail. Il peut proposer notamment des actions de prévention du harcèlement moral et du harcèlement sexuel.

- 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.

Procédure d'alerte et droit de retrait en cas de harcèlement sexuel

La procédure d'alerte et le droit de retrait font l'objet des fiches pratiques « [devoir d'alerte et droit de retrait dans la fonction publique territoriale](#) » et « [devoir d'alerte et droit de retrait dans la fonction publique hospitalière](#) ».

- La procédure d'alerte

Le fonctionnaire ou l'agent public est tenu de signaler immédiatement à l'autorité administrative (chef de service), ou à son représentant, toute situation de travail dont il a un motif raisonnable de penser qu'elle présente un danger grave et imminent pour sa vie ou sa santé. Il apparaît tout à fait opportun que le CHSCT compétent soit informé de la situation en cause. De même, un membre du CHSCT qui constate un danger grave et imminent, notamment par l'intermédiaire d'un fonctionnaire ou d'un agent qui a fait usage du droit de retrait, en avise immédiatement l'autorité administrative (chef de service), ou son représentant. Dans les deux hypothèses, le signalement doit être recueilli de façon formalisée par le biais du registre spécial tenu sous la responsabilité du chef de service tandis que des mesures doivent être immédiatement prises pour prévenir le danger en cause

- L'exercice du droit de retrait

Les agents publics bénéficient d'un droit de retrait en cas de danger grave et imminent pour leur vie ou leur santé, qui s'accompagne de la procédure d'alerte de l'employeur. Ce droit de retrait peut être utilisé pour une situation de harcèlement ([CAA Nancy, n° 05NC00043, 27 janvier 2007](#)). Le juge administratif interprète toutefois strictement la notion de danger grave et imminent et apprécie si ce motif paraît raisonnable dans les circonstances de l'espèce. La difficulté, en matière de harcèlement moral porte sur la notion de caractère imminent alors que la définition même du harcèlement moral implique des agissements répétés et une certaine continuité ([Conseil d'Etat, n°320840, 16 décembre 2009](#)).

