DOCUMENT DE TRAVAIL

Fiches pratiques sur la conduite à tenir dans les situations de harcèlement sexuel au sein de la fonction publique

Novembre 2017

DOCUMENT DE TRAVAIL

DOCUMENT DE TRAVAIL

Table des matières

Fiche 1 : cadre juridique **10**

Fiches réflexes **22**

Fiche réflexe n°1 à destination d'une personne victime de harcèlement sexuel *24*

Fiche réflexe n°2 à destination de l'autorité administrative ou de l'employeur *28*

Fiche réflexe n°3 à destination de la direction ou du service des ressources humaines *34*

Fiche réflexe n°4 à destination des managers *40*

Fiche réflexe n°5 à destination de collègues de travail, témoins d'une situation de harcèlement sexuel dans le cadre professionnel *44*

Fiche réflexe n°6 à destination des membres du CHSCT *48*

Fiche réflexe n°7 à destination des représentant.es du personnel *52*

Fiche outil : la constitution du dossier *56*

Fiches outils **58**

Fiche outil n°1 : Modèle de lettre de saisine du Procureur de la République (art. 222-33 du code pénal) *60*

Fiche outil n°2 : Compte-rendu d'échanges – Situation de risques psychosociaux *61*

Fiche outil n°3 : Rapport circonstancié de signalement d'une situation ressentie de harcèlement *62*

Fiche outil n°4 : Attestation de signalement d'une situation ressentie de harcèlement (art. 202 du code de procédure civile) *63*

Fiche outil n°5 : Ecouter pour que les agentes et agents parlent et parler pour une prise en charge efficiente *64*

Annexes **66**

Annexe 1 : Une pluralité d'acteurs et actrices de prévention pour intervenir en cas de harcèlement sexuel *67*

Annexe 2 : Sources / textes *71*

DOCUMENT DE TRAVAIL

Quatre femmes travaillent au service de la communication de la Mairie de V. et elles ont toutes été harcelées et agressées sexuellement par le Directeur de la communication M. A.
Les manifestations sont de trois ordres :
- des manifestations non verbales caractérisées par le regard libidineux décrit par chacune des victimes ;
- des manifestations physiques caractérisées par des contacts physiques : l'obligation de danser pour Mme X. ou la prendre dans ses bras pour Mme Y ;
- des manifestations verbales telles que :
* des remarques sur le physique connotées sexuellement : « vous êtes sexy », « vous m'excitez avec votre robe en dentelle », « vous avez une jolie silhouette », « vous devenez bonne ».
* des questions intrusives et/ou dénigrements sur la vie sexuelle de Mme X. : « êtes-vous épanouie sexuellement ? », « tu es raide, tu dois être un mauvais coup »
* des confidences sexuelles imposées : « je suis un bon amant »
* des demandes de baisers, de fellation ou de fessée
* des propositions sexuelles explicites : « couchez avec moi, comme ça je pourrai penser à autre chose », « nous pourrions coucher ensemble ».

M. A. est renvoyé devant le Tribunal correctionnel seulement un mois et demi après le dépôt de plainte des victimes, et « prié » de quitter la Mairie par le Maire.
Le Tribunal condamne M. A. à 18 mois d'emprisonnement dont 6 mois ferme.

(Source : rapport d'activité de l'AVFT, 2015)

Rédaction :

Jean-Philippe VINQUANT, Directeur Général de la Cohésion Sociale, Délégué interministériel aux droits des femmes et à l'égalité entre les femmes et les hommes

Stéphanie SEYDOUX, Cheffe du service des droits des femmes et de l'égalité entre les femmes et les hommes, en collaboration

Marine DARNAULT, Cheffe du bureau de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

Stéphanie RIQUARD, Adjointe à la Cheffe du bureau de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

Clémence ARMAND, Chargée de mission Lutte contre les discriminations

Contributions :

Philippe BARBEZIEUX (IGAS)
Cécile BATOU-TO VAN (Ministère de la fonction publique – DGAFP)
Clotilde BELFORT-WOOD (Ministère sociaux - Conseillère nationale de prévention)
Soraya BERICHI (Ministère sociaux - Psychologue du travail)
Romain BLANCHARD (Défenseur des droits)
Isabelle BOSSON (Ministère de l'intérieur – DGCL)
Florence CAYLA ((Ministère de la fonction publique – DGAFP)
Julien COMBOT (Ministère de la fonction publique – DGAFP)
Eléonore DUBOIS (Ministère sociaux – DGOS)
Pierre-Benjamin GRACIA (Ministère sociaux – DGOS)
Véronique GUENEAU (Ministère sociaux - Conseillère technique nationale)
Sophie GUILBOT-CHRISTAKI (Ministère de la fonction publique – DGAFP)
Dr Williams JOSSE (Ministère sociaux - Médecin de prévention/ médecin du travail coordonnateur national des Ministères sociaux, Médecin expert statutaire et agréé)
Caroline KRYKWINSKI (Ministère de la fonction publique – DGAFP)
Christophe LABEDAYS (Ministère de la fonction publique – DGAFP)
Myriam LEHEILLEIX-ZINK (Ministère sociaux – DRH)
Catherine MARTIN (Ministère de la fonction publique – DGAFP)
Peggy PERRIEUX (Ministère de l'intérieur – DGCL)
Valérie PLOMB (Ministère de la fonction publique – DGAFP)
Emmanuel SAVARIN (Ministère de la fonction publique – DGAFP)
Sandrine STAFFOLANI (Ministère de la fonction publique – DGAFP)
Nina VENTURA (Défenseur des droits)

DOCUMENT DE TRAVAIL

Nos remerciements vont aux employeurs publics des trois versants de la fonction publique qui ont participé à l'élaboration de ces fiches réflexes. La rédaction de ce document a été initiée dans le cadre de la mobilisation contre le sexisme lancée par Laurence Rossignol le 8 septembre 2016 et du Plan interministériel pour l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes (2016-2020).
Ces fiches complètent le guide de prévention et traitement des situations de violences et de harcèlement dans la fonction publique réalisé par la DGAFP (paru le 25 novembre 2016) et l'action du Défenseur des droits sur le harcèlement sexuel.

Introduction

Les agissements de harcèlement portent gravement atteinte à la dignité humaine. Le respect des droits et libertés fondamentaux de la personne impose aux employeurs des trois fonctions publiques un devoir absolu de sanctionner et de prévenir de tels agissements.

Dans ce cadre, les droits interne et communautaire[1] définissent l'obligation pour les employeurs de protéger les travailleurs contre le harcèlement sur le lieu de travail qui peut revêtir différentes formes, notamment psychologique et/ou sexuelle.

La Cour de cassation a, dans sa décision du 3 février 2010 (Cass. soc., 3 février 2010, n° 08-40.144 FP-PBR), précisé les obligations de l'employeur en disposant que : « l'employeur, tenu d'une obligation de sécurité de résultat en matière de protection de la santé et de la sécurité des travailleurs, manque à cette obligation lorsqu'un salarié est victime sur le lieu de travail de violences physiques ou morales, exercées par l'un ou l'autre de ses salariés, quand bien même il aurait pris des mesures en vue de faire cesser ces agissements ». Ainsi, à partir du moment où le résultat n'est pas atteint, l'employeur engage automatiquement sa responsabilité. Cette obligation de sécurité de résultat s'applique naturellement tout autant aux administrations publiques. L'État employeur se doit de garantir la protection de la santé et de la sécurité morale ou physique des agents publics.

La jurisprudence a défini un nouveau cadre en matière de prévention par un arrêt de la chambre sociale de la Cour de cassation du 1er juin 2016 : « Ne méconnaît pas l'obligation légale lui imposant de prendre les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et psychique et mentale des travailleurs, notamment en matière de harcèlement moral, l'employeur qui justifie avoir pris *toutes les mesures de prévention* prévues par les articles L4121-1 et L4121-2 du Code du travail et qui, informé de l'existence de faits susceptibles de constituer un harcèlement moral, a pris les mesures immédiates propres à le faire cesser »[2].

- **Des situations de harcèlement sous-déclarées**

Les situations de harcèlement sexuel sont certainement en large part sous-déclarées et donc sous traitées.

Une étude réalisée par l'IFOP en janvier 2014 pour le compte du Défenseur des droits3 montre que le harcèlement sexuel au travail n'est pas un phénomène marginal : 20% des femmes actives, soit 1 femme sur 5, disent avoir été confrontées à une situation de harcèlement sexuel au cours de leur vie professionnelle et 20 % des femmes et des hommes déclarent connaître au moins une personne ayant été victime de harcèlement sexuel dans le cadre de son travail. Le harcèlement touche les femmes dans la même proportion dans le secteur public (19% des femmes de 18 à 64 ans interrogées) que dans le privé (21%). Le sondage Elabe de 2016 confirme cette tendance avec 28% des femmes et 7% des hommes déclarant avoir déjà été victimes de harcèlement sexuel[4].

DOCUMENT DE TRAVAIL

[1] Le droit communautaire comprend notamment les directives suivantes:- directive 2002/73/CE du 23 septembre 2002 modifiant la directive 76/207/CEE du Conseil relative à la mise en œuvre du principe de l'égalité de traitement entre hommes et femmes en ce qui concerne l'accès à l'emploi, à la formation et à la promotion professionnelles, et les conditions de travail ; directive 89/391/CEE concernant la mise en œuvre de mesures visant à promouvoir l'amélioration de la sécurité et de la santé des travailleurs au travail ; directive 2006/54/ CE du 5 juillet 2006 relative à la mise en œuvre du principe de l'égalité des chances et de l'égalité de traitement entre hommes et femmes en matière d'emploi et de travail.

[2] Arrêt n° 1068 du 1er juin 2016 (14-19.702) - Cour de cassation - Chambre sociale - ECLI:FR:CCASS:2016:SO01068.

[3] http://www.defenseurdesdroits.fr/sites/default/files/atoms/files/ddd_etu_20140301_harcelement_sexuel_synthese.pdf

[4] http://elabe.fr/les-francais-et-le-harcelement-sexuel-sondage-elabe-pour-bfmtv/

Les recours devant la justice sont très peu fréquents. En effet près de 30% des femmes actives qui ont été victimes de harcèlement n'en parlent à personne. Moins d'un quart en font part à la direction ou à l'employeur, et seulement 5% des cas sont portés devant la justice. Lors de son audition du 2 juin 2016 par les rapporteurs de la Commission des lois de l'Assemblée nationale sur l'évaluation de la loi n° 2012-954 du 6 août 2012 relative au harcèlement sexuel, Jacques TOUBON, Défenseur des droits indiquait que, depuis l'adoption de cette loi, il n'a été saisi que de 18 dossiers en emploi privé et de 12 dossiers en emploi public, ce qui reste très peu au regard de l'ampleur du phénomène.

Sécuriser le collectif de travail

Afin de sécuriser le collectif de travail, il est nécessaire d'objectiver les risques de harcèlement sexuel qui peuvent êtres subies par les agentes et les agents dans le cadre professionnel de la fonction publique, et de formuler des recommandations pratiques aux employeurs.

Le harcèlement est la répétition de propos et de comportements ayant pour but ou effet une dégradation des conditions de vie de la victime. Cela se traduit par des conséquences sur la santé physique ou mentale de la personne harcelée.

Le présent guide porte sur le harcèlement sexuel, même si harcèlement sexuel et harcèlement moral sont liés[5].

L'autorité administrative en charge de la protection des agent.es est chargée de veiller à la sécurité et à la protection de la santé des agents placés sous son autorité. A ce titre, elle se doit, comme l'y incite la circulaire n° SE1 2014-1 du 4 mars 2014 relative à la lutte contre le harcèlement dans la fonction publique, de « prendre toutes mesures appropriées visant à faciliter la prévention et le repérage des faits de harcèlement », à l'instar de ce que prévoit l'article L. 1153-5 du code du travail[6] pour les employeurs privés et les employeurs publics dont le personnel est employé dans les conditions de droit privé.

Dans une société d'économie mixte, une DRH témoigne :
« Une de nos collaboratrices est venue nous voir car un de ses collègues lui faisait très régulièrement des plaisanteries sur son physique et ses relations sexuelles supposées, qu'elle trouvait très déplacées. Elle n'osait pas lui en parler, mais cela lui pesait énormément. Elle ne souhaitait pas porter plainte contre lui. Elle ne voulait pas qu'il soit condamné ou sanctionné, mais simplement que cette situation cesse.
L'auteur des faits a été reçu par la DRH qui a rappelé la loi. Il n'était pas conscient que ces blagues constituaient un délit et que sa collègue souffrait de la situation. Les agissements ont immédiatement cessé et la collaboratrice a indiqué être très soulagée. Depuis, la SEM a mis en place une politique de prévention du harcèlement sexuel. »
(Source : réseau des entreprises et des administrations pour l'égalité, 06/10/2016)

Ainsi, dans le cadre du **Plan interministériel pour l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes (PIEP)**, une mesure destinée à « renforcer les dispositifs de lutte contre le harcèlement sexuel et sexiste » vise, notamment à créer des fiches réflexes à destination du collectif de travail[7].

[5] Marie-France HIRIGOYEN, psychiatre et spécialiste française du harcèlement moral, explique dans son livre éponyme, que le harcèlement sexuel est la conséquence quasi inéluctable d'un intense harcèlement moral, *Le harcèlement moral*, Marie-France HIRIGOYEN, Poche ,2011.

[6] L'article 1153-5 du Code du travail dispose que« l'employeur prend toutes les dispositions nécessaires en vue de prévenir les faits de harcèlement sexuel, d'y mettre un terme et de les sanctionner. »

[7] Objectif 3 du PIEP : GARANTIR LES DROITS DES FEMMES ET PROMOUVOIR LEUR ACCES AUX RESPONSABILITES PROFESSIONNELLES

Ces fiches complètent le guide de prévention et de traitement des situations de violences et de harcèlement dans la fonction publique réalisé par la DGAFP (janvier 2017) et l'action du Défenseur des droits sur le harcèlement sexuel. Elles ont été élaborées en concertation avec un comité d'experts constitué en équipe pluridisciplinaire : la Direction générale de la cohésion sociale (DGCS), l'Inspection générale des affaires sociales (IGAS), la Direction générale de l'administration et de la fonction publique (DGAFP), la Direction générale des collectivités locales (DGCL), la Direction générale de l'Offre de soins (DGOS), le Défenseur des droits, le médecin de prévention coordonnateur national, la psychologue du travail, la conseillère nationale de prévention et la conseillère technique nationale des Ministères sociaux, le réseau déconcentré des droits des femmes.

La création de fiches réflexes répond aux besoins des divers acteurs du collectif de travail et permet de mettre en place une véritable démarche d'appropriation, en lien avec la Direction générale de l'administration et de la fonction publique.

La démarche d'appropriation des fiches réflexes

La **circulaire de la Ministre de la fonction publique du 22 décembre 2016 relative à la politique d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique** s'appuie sur ces fiches réflexes, lesquelles seront diffusées largement auprès des services pour sensibiliser l'ensemble des encadrantes et encadrants, responsables RH et représentantes et représentants du personnel à la lutte contre le harcèlement sexuel en milieu professionnel.

Il est nécessaire que les responsables RH, les membres du CHSCT et les acteurs et actrices opérationnels de la santé et sécurité au travail (médecine de prévention/ du travail, psychologue du travail, services sociaux, préventeur et préventrice) soient formés, notamment sur le cadre juridique du harcèlement et sur l'accompagnement des victimes.

Ces fiches peuvent, par ailleurs, être intégrées au règlement intérieur de l'organisme public, au projet de service, au livret d'accueil et au document unique d'évaluation des risques professionnels.

Ces fiches réflexes font partie intégrante du premier Plan interministériel pour l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes (2016-2020).

DOCUMENT DE TRAVAIL

Fiche 1 : cadre juridique[8]

« *Les agissements de harcèlement portent gravement atteinte à la dignité humaine. Le respect des droits et libertés fondamentaux de la personne impose aux employeurs des trois fonctions publiques un devoir absolu de sanctionner et de prévenir de tels agissements* »[9].

Est considérée comme agent ou agente victime, l'agent ou l'agente public, le ou la fonctionnaire stagiaire, toute personne en formation, en stage ou des candidates et candidats à un recrutement, à un stage.

I] RECONNAITRE

La définition légale

Le harcèlement sexuel est défini de manière identique dans le code pénal, le code du travail et dans la loi du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires. Ces textes en donnent une double définition : le harcèlement sexuel qui repose sur la répétition d'actes (1) et celui qui résulte d'une pression grave sur la victime dans le but d'obtenir un acte de nature sexuelle (2). Par ailleurs, une troisième définition du harcèlement sexuel découle du droit de la non-discrimination (3). En effet, en droit français le harcèlement sexuel est assimilé à une discrimination liée au sexe.

1. *Le harcèlement sexuel constitué par des actes répétés*

« 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. »**

Code pénal, article 222-33-I-II ; code du travail, article L.1153-1 ; Loi du 13 juillet 1983, article 6 ter

➢ **Les agissements peuvent être de différents types.**

Les formes les plus fréquentes de harcèlement sexuel sont verbales : plaisanteries obscènes, compliments appuyés ou critiques insistantes sur le physique, le comportement, la tenue vestimentaire ; questions intrusives adressées à la personne harcelée sur sa vie sexuelle et confidences impudiques de la personne harceleuse sur sa propre vie sexuelle ou amoureuse ; dénigrement de la conjointe ou du conjoint de la personne harcelée ; volonté de la personne harceleuse de créer une intimité inadaptée, incongrue, précipitée.

Ces faits peuvent également s'exprimer par écrit (lettres, SMS, courriels) ou à travers des supports visuels. Dans ces derniers cas, il peut s'agir d'images ou vidéos à caractère pornographique, érotique ou suggestif directement envoyées à la personne harcelée, volontairement laissées à sa vue ou montrées depuis son ordinateur, sa tablette numérique, son téléphone, etc.…

IL N'EST PAS NECESSAIRE QU'IL Y AIT UNE RELATION HIERARCHIQUE ENTRE L'AUTEUR DES FAITS ET LA VICTIME. L'auteur peut être un collègue, un formateur, un fournisseur, un client ou un usager du service.

[8] Fiche élaborée par le défenseur des droits
[9] Extrait de la circulaire n° SE1 2014-1 du 4 mars 2014 relative à la lutte contre le harcèlement dans la fonction publique.

Des signes non verbaux ou des attitudes peuvent également être explicites : dévisager ou détailler avec insistance le physique de la personne, siffler, adopter une gestuelle à connotation sexuelle, imposer continuellement sa présence en dehors des nécessités professionnelles ou rechercher une promiscuité physique (volonté d'embrasser systématiquement à titre de salut ou poignée de main insistante, se positionner de sorte que la personne harcelée n'ait pas d'issue physique, sollicitation pour réajuster des vêtements ou une coiffure, recherche d'une proximité dans les ascenseurs, les files d'attente, les véhicules, près de l'espace de travail).

PAS DE CONFUSION ENTRE LE HARCELEMENT SEXUEL ET LA SEDUCTION ! Tenter de faire croire aux victimes et aux autres qu'il s'agit de séduction est précisément une stratégie mise en œuvre par les personnes harceleuses pour décrédibiliser la parole des personnes harcelées et garantir ainsi leur impunité. Or, la séduction suppose un accord manifeste. En l'absence de consentement, il s'agit de harcèlement sexuel !

Des contacts physiques non constitutifs d'agressions sexuelles[10] peuvent caractériser – sous couvert de gestes anodins, désintéressés, bienveillants ou accidentels – un harcèlement sexuel : poser la main sur l'épaule ou sur le genou, toucher les cheveux ou un vêtement, jambes qui se heurtent ou se frôlent sous la table, chatouillis, pincements, chahuts, etc.

➢ **Les agissements peuvent ne pas être directement sexuels** mais « connotés » sexuellement. Ainsi, des agissements non explicitement sexuels (propositions d'aller au restaurant, au cinéma, de partir en week-end) peuvent être considérés comme du harcèlement sexuel dans certains contextes.

➢ **La condition de répétition des actes exige simplement que les faits aient été commis à au moins deux reprises**. Elle n'impose pas qu'un délai minimum sépare les actes commis. Les actes peuvent être répétés dans un très court laps de temps.

➢ **La loi n'exige pas que la victime ait fait connaître de façon expresse et explicite à l'auteur des faits qu'elle n'était pas consentante**.

BIEN SOUVENT LA VICTIME N'EST PAS EN CAPACITE D'EXPRIMER EXPRESSEMENT UNE CONTESTATION. Le lien contractuel tend à empêcher les salariées et salariés et agentes et agents d'exprimer leur absence de consentement aussi explicitement qu'elles/ils le souhaiteraient, car elles/ils craignent, souvent à juste titre, des représailles professionnelles.

Le terme « imposer » écrit dans les textes signifie que les agissements sont subis et non souhaités par la victime. Un silence permanent face aux agissements, une gêne manifeste, des conduites d'évitement (comme éviter les déplacements professionnels en présence de la personne harceleuse ou éviter les déjeuners collectifs auxquels elle participe) sont assimilables à une absence de consentement.

➢ **Le harcèlement sexuel peut être commis hors du temps et lieu de travail**. Une personne harcelée est donc légitime à se plaindre d'agissements qui interviendraient soit dans son environnement professionnel, soit dans sa vie privée, soit concomitamment dans les deux cadres. La responsabilité de l'employeur est tout de même engagée.

Exemple : les messages électroniques et les propos à caractère sexuel adressés par un ou une manager à ses subordonnées ou subordonnés à l'heure du déjeuner et lors de soirées organisées après le travail peuvent caractériser des agissements de harcèlement sexuel. La Cour de cassation considère, en effet, que des propos à caractère sexuel et les attitudes déplacées qui sont commis par

[10] Cf. passage sur les infractions apparentées qui ne relèvent pas du harcèlement sexuel en page 13.

DOCUMENT DE TRAVAIL

un salarié ou une salariée à l'égard de personnes avec lesquelles il ou elle est en contact en raison de son travail ne relèvent pas de sa vie personnelle.
Cass. soc. 19 octobre 2011, n°09-72.672

➢ **Pour être punissables, il faut également que ces propos ou gestes produisent un effet négatif sur la personne harcelée** :

- une atteinte à sa dignité en raison de leur caractère dégradant ou humiliant,
- **et/ou** l'instauration d'une situation intimidante, hostile ou offensante.

Chacun de ces effets est constitutif d'un harcèlement sexuel.

L'atteinte à la dignité en raison de leur caractère dégradant ou humiliant peut être constituée par des propos ou comportements ouvertement sexistes, grivois, obscènes.

Exemple : Pascale, agente commerciale, partage son bureau avec deux autres collègues du service commercial et son supérieur hiérarchique. De manière répétée, ce dernier lance des propos tels que « *ici ça manque de fornication* », « *jeudi c'est sodomie* » qu'il qualifie de « *cri de guerre* » proféré presque tous les jeudis « *pour détendre l'atmosphère* ». Outre ces expressions à connotation sexuelle lancées à la cantonade, Pascale fait également l'objet de déclarations la visant personnellement telles que « *quand tu contractes tes mâchoires, tes seins remontent* ».

En l'espèce, le juge a considéré que « *la répétition de ces diverses 'taquineries', tantôt à connotation sexuelle, tantôt moqueuses voire quasiment insultantes, visant expressément et personnellement la plaignante et faisant toujours de près ou de loin référence à son physique […] était intrinsèquement de nature à humilier ou offenser la personne qui en était la cible* » et a reconnu le harcèlement sexuel.
Tribunal correctionnel d'Aix en Provence, 30 novembre 2015, n°15/3466

La situation intimidante, hostile ou offensante peut être constituée par un comportement qui a pour conséquence de rendre insupportables les conditions de travail de la victime.

Exemple : Sofia est journaliste dans un quotidien régional. Elle est quotidiennement témoin de propos connotés sexuellement tenus par des collègues masculins. Plusieurs fois par jour, ils se lancent des insultes sexistes et/ou miment bruyamment des rapports sexuels. Sofia doit aussi supporter les photos à caractère sexuel affichées sur les murs de la rédaction ainsi que celles qui font office d'économiseurs d'écran sur les ordinateurs de ses collègues.

En l'espèce, **même si la salariée n'a pas été personnellement visée par le harcèlement sexuel, cette dernière a été exposée à des propos et comportements non souhaités à caractère sexuel ayant pour conséquence de rendre insupportables les conditions de travail de la victime**.
Conseil de prud'hommes de Tours, 1er juillet 2015, n°13/00966

2. Harcèlement sexuel résultant de la commission d'un seul acte

« 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. »
code pénal, article 222-33-I-II ; code du travail, article L.1153-1 ; Loi du 13 juillet 1983, article 6 ter

➢ **La notion de pression grave recouvre des situations très variées**, dans lesquelles une personne tente d'imposer un acte de nature sexuelle à la victime en contrepartie :

- Soit d'un avantage comme l'obtention d'un emploi, d'une augmentation ou d'un contrat à durée indéterminée ;

DOCUMENT DE TRAVAIL

- Soit de l'assurance qu'elle évitera une situation particulièrement dommageable telle qu'un licenciement ou une mutation dans un emploi non désiré.

La pression peut être constituée par un acte unique !

Exemple : « proposer » une relation sexuelle à un candidat ou une candidate à l'occasion d'un entretien d'embauche est assimilé au harcèlement sexuel. En l'espèce, la pression est caractérisée par le fait que le recruteur tente d'imposer un acte de nature sexuelle à la victime en contrepartie de l'obtention d'un emploi.

➢ **La finalité peut être réelle ou apparente.** Autrement dit, il n'est pas nécessaire que l'auteur ou l'auteure recherche véritablement un acte de nature sexuelle à partir du moment où il ou elle l'a laissé entendre.

➢ **Il n'est pas non plus nécessaire que l'acte soit recherché directement au profit de l'auteur ou auteure du harcèlement**. Il peut l'être au profit d'un tiers.

3. *La définition du harcèlement sexuel selon la loi du 27 mai 2008*

À côté de ces deux définitions énoncées dans le code pénal, le code du travail et dans la loi du 13 juillet 1983, une troisième définition est énoncée à l'article 1er de la loi n°2008-496 du 27 mai 2008[11] :

CETTE DEFINITION PLUS LARGE DU HARCELEMENT SEXUEL N'EST PAS INVOCABLE DEVANT LE JUGE PENAL. Elle ne peut être invoquée que devant le juge administratif ou civil.

« (…) tout agissement à connotation sexuelle, subi par une personne et ayant pour objet ou pour effet de porter atteinte à sa dignité ou de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant. »
Loi n°2008-496 du 27 mai 2008, article 1

Exemple : Aya a été embauchée en qualité de garde d'enfants à domicile par Caroline, mère de deux enfants. Alors que Caroline travaille à l'extérieur et reste absente de son domicile dans la journée, son mari Hervé rentre régulièrement et rencontre ainsi plus souvent Aya. Un jour, après le déjeuner, Hervé demande à Aya de venir au lit avec lui pour faire la sieste, ce qu'elle refuse promptement.

En l'espèce, la Cour a considéré que l'invitation à venir partager une sieste constitue bien, au sens de la loi, un agissement à connotation sexuelle ayant pour effet de créer un « *environnement hostile et offensant à son égard* ».
Cour d'appel d'Orléans, 17 février 2011, n° 10/01151

Ainsi, trois définitions du harcèlement sexuel coexistent en droit français. Celle visée à l'article 1er de la loi n°2008-496 du 27 mai 2008 est plus large que celles du code pénal, du code du travail et de la loi du 13 juillet 1983 en ce que d'une part, elle n'implique pas que les agissements soient répétés et d'autre part, elle ne requiert aucune pression grave sur la victime. Elle permet donc d'inclure des cas d'actes uniques de harcèlement sexuel, sans qu'il y ait nécessité de pression « grave ».

[11] Cf. *Avis du Défenseur des droits n°16-16 du 3 juin 2016 sur l'évaluation de la loi n°2012-954 du 6 août 2012 relative au harcèlement sexuel*

Les infractions apparentées qui ne relèvent pas du harcèlement sexuel

L'expression « harcèlement sexuel » est parfois indûment employée en lieu et place d'une pluralité de violences qui vont des injures sexistes au viol.

Outre le harcèlement sexuel, les principales violences à caractère sexuel sont :

- L'injure (Article R. 621-2 du code pénal)
- La pornographie/messages contraires à la décence (Article R. 624-2 du code pénal)
- L'exhibition sexuelle ou sa tentative (Article 222-32 du code pénal)
- L'agression sexuelle ou sa tentative (Article 222-22 du code pénal)
- Le viol ou sa tentative (Article 222-23 du code pénal)

Plusieurs formes de violences peuvent se cumuler.

Exemple : des injures sexistes et une exhibition sexuelle peuvent caractériser un harcèlement sexuel.

Néanmoins, il importe de veiller à retenir la qualification la plus haute dès lors que les éléments constitutifs de cette violence seront réunis.

Exemple : si l'auteur ou auteure des faits a effectivement obtenu, sous la contrainte ou la menace, un contact physique à connotation sexuelle avec la victime, il ne s'agit pas de harcèlement sexuel mais d'agression sexuelle ou de tentative d'agression sexuelle. Plus concrètement, un attouchement sur une partie intime du corps réalisé par surprise, violence, menace ou contrainte est une agression sexuelle même si les deux infractions ne sont pas exclusives l'une de l'autre.

- Agressions sexuelles

Les agressions sexuelles sont définies par les articles 222-27 à 222-30 du code pénal comme « un acte à caractère sexuel sans pénétration commis sur la personne d'autrui, par violence, contrainte, menace ou surprise ».

> Ex : caresses ou attouchements de nature sexuelle imposés (attouchements sur les seins/fesses d'un ou une collègue, masturbation imposée, prise de photos ou visionnage d'images à caractère pornographique sous contrainte…)

Depuis 2013, constitue également une agression sexuelle « le fait de contraindre une personne par la violence, la menace ou la surprise à se livrer à des activités sexuelles avec un tiers » (Article 222-22-2 du code pénal).

Les agressions sexuelles autres que le viol constituent des délits passibles de 5 ans d'emprisonnement et de 75 000 € d'amende. La peine est augmentée jusqu'à 7 ou 10 ans lorsque l'agression est commise avec une ou plusieurs circonstances aggravantes (acte commis par le conjoint ; victime particulièrement vulnérable : personne infirme, malade, enceinte ; utilisation d'une arme…)

La juridiction compétente est le tribunal correctionnel. La victime majeure doit déposer plainte dans un délai de 3 ans après l'agression sexuelle. Au-delà, les faits sont prescrits. Ce délai est porté à 20 ans après la majorité de la victime si l'agression sexuelle a été commise sur une personne mineure de moins de 15 ans ou sur un mineur par un ascendant, une personne ayant autorité, ou par plusieurs personnes.

- Viols et tentatives de viols

DOCUMENT DE TRAVAIL

Le viol est défini par l'article 222.23 du code pénal comme « Tout acte de pénétration sexuelle, de quelque nature qu'il soit, commis sur la personne d'autrui, par violence, contrainte, menace ou surprise »

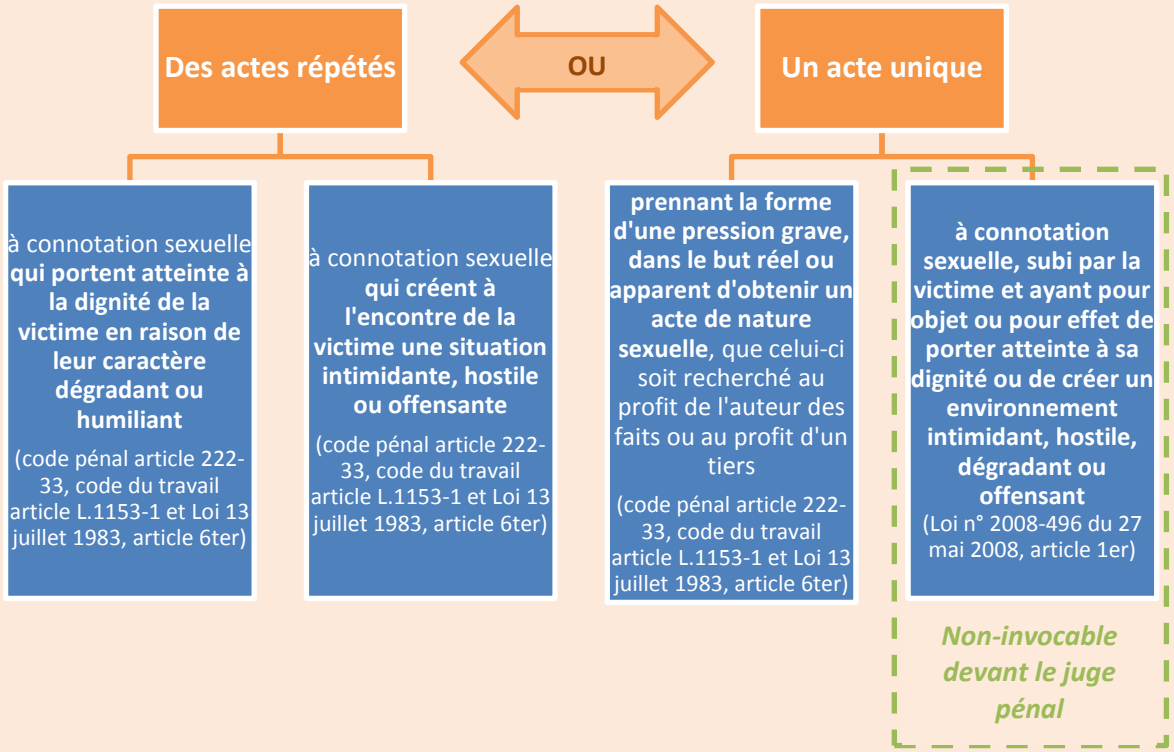
Le viol concerne tout acte sexuel avec pénétration « de quelque nature qu'il soit » : ceci désigne toute pénétration sexuelle, qu'elle soit vaginale, anale (sodomie) ou orale (fellation), ou pénétration sexuelle par la main ou des objets.

Le viol est un crime passible de 15 ans d'emprisonnement. La peine peut être de 20 ans d'emprisonnement si le viol est commis avec une ou plusieurs circonstances aggravantes susmentionnées.

La juridiction compétente est la cour d'assises. La victime peut demander le huis clos. La victime majeure doit déposer plainte dans un délai de 10 ans après le viol. Ce délai est porté à 20 ans après la majorité de la victime si le viol a été commis sur une personne mineure. Au-delà de ce délai, les faits sont prescrits.

En bref

Pour être reconnu, le harcèlement sexuel exige :



Le harcèlement sexuel peut être reconnu même en l'absence :

- d'agissements explicitement sexuels
- d'une relation hiérarchique entre l'auteur des faits et la victime
- d'une contestation expresse de la victime
- d'agissement commis sur le lieu de travail
- d'un acte recherché au profit de l'auteur du harcèlement
- de conscience de l'auteur des conséquences de ses actes

II] PREVENIR

Outre les sanctions des comportements de harcèlement et les mesures de protection des victimes de tels agissements, **tout employeur public est tenu de prendre, les mesures préventives appropriées pour garantir la santé et la sécurité de ses agentes et agents** , conformément aux dispositions de l'article 23 de la loi n°83-634 du 13 juillet 1983[12].

Si la responsabilité de la protection de la santé des agentes et agents incombe juridiquement à l'administration employeuse, **les démarches de prévention doivent également associer les autres acteurs et/ou instances spécialisées sur ces sujets** tels que les comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT), les médecins de prévention, les assistants et conseillers de prévention, les agentes et agents chargés de fonctions d'inspection.

A ce titre, les employeurs publics doivent se conformer aux obligations définies par les articles L.4121-1, L.4121-2 et L.4121-3 du code du travail. Ainsi, aux termes de l'article L.4121-1 du code du travail*, « l'employeur prend les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs ».* Ces mesures nécessaires comprennent des actions de prévention des risques professionnels, des actions d'information et de formation, la mise en place d'une organisation et de moyens adaptés.

Les actions de prévention des risques professionnels

Les risques professionnels sont liés à l'activité professionnelle et aux conditions de travail. Ils peuvent prendre différentes formes (stress, violences internes ou externes à l'organisation) et se traduisent par une dégradation des conditions de travail et des relations sociales au travail, une dégradation de l'état de santé et peuvent dans certains cas provoquer une maladie ou un accident.

Le code du travail impose notamment à l'employeur d'éviter, d'évaluer et de combattre les risques à la source, de donner des instructions appropriées aux agentes et agents, dans une logique de prévention, afin d'assurer leur sécurité et de protéger leur santé physique et mentale. De plus, l'accord-cadre relatif à la prévention des risques psychosociaux (RPS) dans la fonction publique, signé le 22 octobre 2013, oblige chaque employeur à élaborer un plan d'évaluation et de prévention des RPS.

Les actions d'information et de formation

1. *L'information*

L'article L.1153-5 du code du travail indique que *« l'employeur prend toutes dispositions nécessaires en vue de prévenir les faits de harcèlement sexuel. Le texte de l'article 222-33 du code pénal est affiché dans les lieux de travail ainsi que dans les locaux ou à la porte des locaux où se fait l'embauche* ».

Si cette mesure relative à l'affichage dans les lieux de travail ne constitue pas une obligation pour l'employeur public (à l'exception des employeurs publics dont le personnel est employé dans les conditions de droit privé), celui-ci peut tout à fait la mettre en œuvre dans le cadre de sa démarche de prévention. En effet, comme énoncé dans la circulaire n° SE1 2014-1 du 4 mars 2014 relative à la lutte contre le harcèlement dans la fonction publique « ***les employeurs publics sont incités à prendre***

[12] Voir décret n°82-453 du 28 mai 1982 pour la fonction publique d'Etat, du décret n°85-603 du 10 juin 1985 pour la fonction publique territoriale et l'instruction n°DGOS/RH3/DGCS/4B/2014/321 du 20 novembre 2014 pour la fonction publique hospitalière.

DOCUMENT DE TRAVAIL

toutes mesures appropriées visant à faciliter la prévention et le repérage des faits de harcèlement ».

Outre l'affichage du texte de l'article 222-33 du code pénal qui énonce la définition du harcèlement sexuel et les sanctions encourues, l'administration peut également informer les agentes et agents sur les coordonnées des acteurs de prévention, les voies de recours, la protection fonctionnelle etc. Cela peut se faire par voie d'affichage mais également par la mise à disposition de documentation dans un livret d'accueil, sur l'intranet, lors d'une réunion d'information etc.

2. La formation

La formation initiale comme la formation continue des agentes et agents publics revêtent une importance stratégique en matière de prévention du harcèlement sexuel ou moral. A cet effet, le protocole d'accord du 8 mars 2013 relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique prévoit que **les employeurs publics doivent mettre en place des formations spécifiques pour mieux connaître, prévenir et traiter le harcèlement sexuel**.

La direction générale de l'administration et de la fonction publique (DGAFP) a publié des référentiels de formation sur l'égalité professionnelle afin d'aider les employeurs publics à mettre en place les actions de sensibilisation prévues par le protocole du 8 mars 2013.

Les publics prioritairement concernés

En matière de formation initiale, toute nouvelle recrue dans la fonction publique pourrait recevoir une formation dédiée à ce sujet, qui s'inscrirait au sein de la thématique plus générale de la santé et de la sécurité au travail.

En matière de formation continue, il convient de proposer des formations sur ce thème aux agentes et agents des services de ressources humaines et à l'encadrement supérieur et de proximité. En effet, les obligations légales qui résultent de la loi du 6 août 2012 relative au harcèlement sexuel doivent être intégrées dans tous les actes de gestion des ressources humaines et de management. Ces formations doivent notamment traiter de la protection de l'agente et agent public, de l'obligation de signalement, de la prise en charge de la victime et des sanctions encourues.

Les objectifs de formation

- Maîtriser le cadre juridique du harcèlement sexuel ou moral (définition juridique, sanctions disciplinaires et, le cas échéant, pénales, charge de la preuve, protection fonctionnelle)
- Prévenir les situations de harcèlement sexuel ou moral (outils de prévention à développer, etc.).
- Réagir à une situation de harcèlement sexuel ou moral (en tant que témoin – collègue, en tant que représentant du CHSCT, responsable hiérarchique – ou comme victime).

La mise en place d'une organisation et de moyens adaptés

Selon l'article L.4121-2-7° du code du travail, l'employeur doit : « *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, ainsi que ceux liés aux agissements sexistes définis à l'article L. 1142-2-1* ».

DOCUMENT DE TRAVAIL

Exemple : Le fait de recruter des femmes dans des secteurs d'activité à prédominance masculine contribue à la mixité des emplois et par conséquent à une plus grande égalité entre les femmes et les hommes. Néanmoins, de nombreuses études montrent que le sexisme est la première difficulté à laquelle les femmes sont confrontées lorsqu'elles exercent un « *métier d'homme* » où les stéréotypes et les rapports sociaux semblent plus particulièrement figés. C'est la raison pour laquelle, le recrutement d'une ou plusieurs femmes dans un environnement de travail masculin constitue un facteur de risques de harcèlement que l'employeur ne peut ignorer. Au contraire, l'employeur doit prendre les mesures de prévention qui s'imposent
Décision du Défenseur des droits MLD-2015-249 du 4 décembre 2015 relative à des faits de harcèlement sexuel d'une fonctionnaire de l'Etat

*
* *

Lorsque l'administration n'a pris aucune mesure adéquate pour prévenir les atteintes à la santé et à la sécurité de ses agentes et agents d'une part, ou pour faire cesser des agissements qui lui ont été signalés et dont elle a pu vérifier la véracité d'autre part, sa responsabilité pour faute peut être engagée devant le juge administratif.

Lorsqu'elle est saisie de faits de harcèlement sexuel, l'administration doit donc pour s'assurer de la réalité des faits, diligenter une enquête administrative et procéder à l'audition de toutes personnes susceptibles de lui apporter un éclairage sur les faits dénoncés. Durant cette enquête, elle pourra prendre des mesures conservatoires et décider d'éloigner provisoirement l'auteur présumé des faits de harcèlement sexuel. Elle pourra également accorder la protection fonctionnelle à l'agent.e, même si celui.le-ci n'a pas engagé d'action contentieuse contre l'auteur des faits de harcèlement sexuel. Ces mesures ne préjugent pas des conclusions de l'enquête administrative.

Ainsi, dès lors que sa responsabilité est engagée, l'administration devra apporter la preuve qu'elle a mis en œuvre tous les moyens nécessaires pour prévenir ou faire cesser, le cas échéant, les agissements de harcèlement et tenter de rétablir une situation de travail normale (CE, Sect. 24 novembre 2006, n° 256313, Publié au recueil Lebon ; CAA Nancy, 15 novembre 2007, n° 06NC00990). La carence de l'administration constitue donc une faute de service et l'administration peut être condamnée pour sa négligence et son inertie (CAA Paris, 18 octobre 2012, n° 11PA03595).

III] SANCTIONNER

Sanction pénale

Depuis l'entrée en vigueur de la loi n° 2017-242 du 27 février 2017 portant réforme de la prescription en matière pénale, il est possible de porter plainte tant que le dernier « fait » date de moins de 6 ans (délai de prescription).

1. *Répression du délit de harcèlement sexuel*

Les faits de harcèlement sexuel sont punis de **deux ans d'emprisonnement** et de **30 000 € d'amende** maximum[13].

[13] III de l'article 222-33 du code pénal.

DOCUMENT DE TRAVAIL

Ces peines peuvent être portées à trois ans d'emprisonnement et à 45 000 € d'amende en cas de circonstances aggravantes. Ces aggravations sont prévues lorsque les faits sont commis :

- par une personne qui abuse de l'autorité que lui confèrent ses fonctions ;
- sur un mineur ou une mineure de moins 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.

Il est important de souligner que **la personne mise en cause peut être condamnée même si elle n'avait pas conscience des conséquences de ses agissements, tant qu'elle a agi volontairement[14].**

Exemple : Dès ses premiers jours de travail au sein d'un magasin d'alimentation, Lydie doit faire face au comportement insistant d'un de ses collègues chef de rayon, Sébastien. Après lui avoir fait savoir qu'elle était mignonne, qu'elle avait de beaux yeux, il lui a proposé, à plusieurs reprises, d'aller prendre un verre après le travail malgré les refus réitérés de Lydie. Il lui a également fait des propositions explicites de nature sexuelle et a tenté des rapprochements physiques.

Suite à une plainte déposée par Lydie et une autre employée, Sébastien a été condamné pour harcèlement sexuel par le tribunal correctionnel puis par la cour d'appel. Sébastien a alors saisi la Cour de cassation en invoquant l'article 121-3 du code pénal. Selon lui, il n'avait pas eu conscience d'avoir imposé son comportement aux deux victimes.

A cet égard, la Cour relève que même s'il a mésestimé la portée de ses agissements, Sébastien a, en connaissance de cause, imposé aux victimes, de façon répétée, des propos ou comportements à connotation sexuelle les ayant placées dans une situation intimidante, hostile ou offensante objectivement constatée. Le pourvoi de Sébastien a donc été rejeté par la Cour de cassation.
Cass. crim. 18 novembre 2015, n° 14-85591

2. Répression des discriminations faisant suite à du harcèlement sexuel

La loi prohibe également les discriminations faisant suite à du harcèlement sexuel.

Exemple : La discrimination sera constituée si une personne, qui a fait l'objet de la part de son chef de service d'un harcèlement sexuel, est licenciée ou mutée sur un poste de moindre qualification pour avoir protesté contre le comportement de son supérieur.

L'article 225-1-1 du code pénal dispose que « *Constitue une discrimination toute distinction opérée entre les personnes parce qu'elles ont subi ou refusé de subir des faits de harcèlement sexuel (…) ou témoigné 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.

Les faits de discriminations faisant suite à du harcèlement sexuel sont punis de **trois ans d'emprisonnement** et de **45 000 euros d'amende**.

[14] En effet, l'article 121-3 du code pénal dispose, en son premier alinéa, qu' « *Il n'y a point de crime ou de délit sans intention de le commettre* »

DOCUMENT DE TRAVAIL

Sanction disciplinaire

L'article 6 ter de la loi du 13 juillet 1983 dispose que tout agent ou agente ayant procédé ou enjoint de procéder à des faits de **harcèlement sexuel est passible d'une sanction disciplinaire**.

Ainsi, outre les sanctions pénales, des sanctions résultant de poursuites disciplinaires peuvent être prononcées contre un agent ou une agente ayant commis des actes de harcèlement sexuel. A cet égard, il convient de rappeler que les procédures disciplinaires administratives et les procédures pénales sont indépendantes les unes des autres. **L'administration peut donc se prononcer sur l'action disciplinaire sans attendre l'issue d'une procédure pénale éventuellement en cours**. Si le juge pénal a statué et relaxé une personne mise en cause pour du harcèlement sexuel, l'employeur public peut tout de même la sanctionner. En effet, la relaxe ne signifie pas nécessairement qu'il n'existe aucune preuve, mais que celles-ci se révèlent insuffisantes au regard du droit pénal. Or la preuve de certains faits peut être suffisante pour constituer une faute justifiant une sanction disciplinaire dès lors que les comportements en cause peuvent notamment relever d'un manquement au titre de l'article 25 de la loi n°83-634 du 13 juillet 1983.

Exemple : Un ambassadeur, représentant permanent de la France auprès du Conseil de l'Europe a été mis à la retraite d'office par mesure disciplinaire et radié du corps des ministres plénipotentiaires en raison de son comportement avec le personnel féminin. Il avait, en effet, « *dans ses relations professionnelles avec le personnel féminin de la représentation permanente, l'habitude d'émettre de manière fréquente, y compris en public, des remarques et allusions à connotation sexuelle* ». De même, il adressait « *régulièrement à ce personnel des consignes pour l'exercice des fonctions, empreintes de la même connotation, qui, par leur caractère déplacé ou blessant, relevaient de l'abus d'autorité* ». Il a également « *fait preuve d'acharnement à l'encontre d'une subordonnée recrutée par contrat en tenant, de façon répétée, des propos humiliants à son sujet, en sa présence et devant des tiers, ainsi qu'en dégradant ses conditions de travail, agissements qui ont porté atteinte à la dignité de l'intéressée et altéré sa santé* ».

Exerçant un contrôle normal sur la sanction infligée à cet ambassadeur, le Conseil d'État a considéré que les faits reprochés constituaient des fautes de nature à justifier une sanction disciplinaire et que la sanction prononcée l'autorité investie du pouvoir disciplinaire n'était pas disproportionnée.
CE, Ass., 13 nov. 2013, M. B., n° 347704[15]

Par ailleurs, dans le même sens que l'article 225-1-1 du code pénal, l'article 6 ter de la loi n°83-634 du 13 juillet 1983 protège l'ensemble des personnes qui ont été confrontées à une situation de harcèlement sexuel. Pour ce faire, l'article dispose qu' « *Aucune mesure 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 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 ».*

Les dispositions de cet article sont également applicables aux agentes et agents non titulaires de droit public, en vertu de l'article 32 de la loi n°83-634 du 13 juillet 1983.

[15] Voir également CE, 15 janvier 2014, La poste SA c/MB, n°362495 dans lequel le Conseil d'Etat a estimé que les faits de harcèlement justifiaient l'exclusion temporaire de fonctions de deux ans choisie en l'espèce par l'employeur.

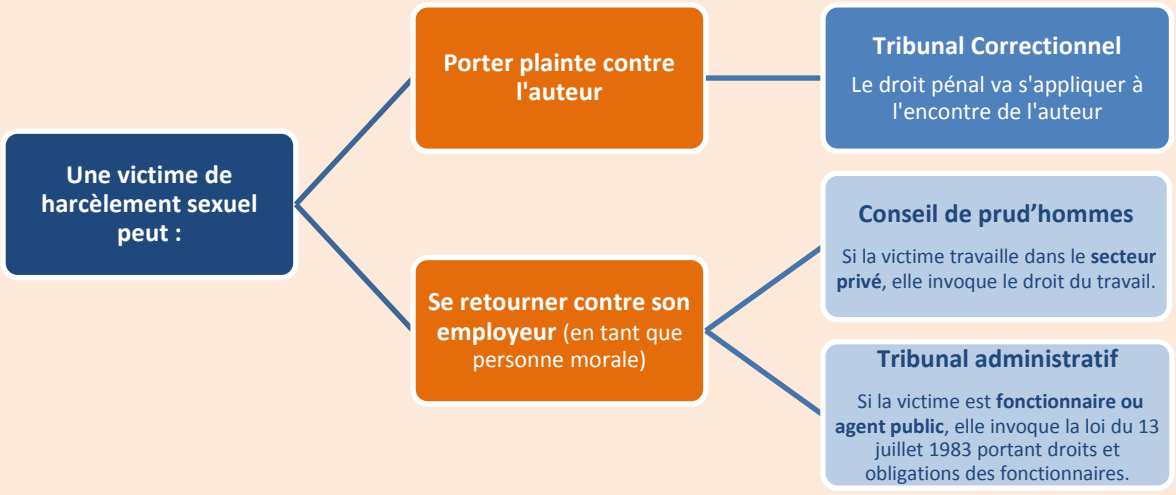
DOCUMENT DE TRAVAIL

En bref

Il convient de bien distinguer droit pénal, droit du travail et les dispositions régissant les fonctionnaires car ils n'ont pas le même objectif de réparation, ne visent pas les mêmes « personnes » (les agresseurs d'un côté, les employeurs de l'autre), n'ont pas les mêmes les mêmes délais de procédure, ni les mêmes exigences en termes de preuves.

Les dispositions relatives au harcèlement sexuel dans le code pénal d'une part et dans le code du travail et la loi du 13 juillet 1983 d'autre part, correspondent à deux procédures et donc deux systèmes de preuve indépendants. En effet, si le droit pénal permet un plus large éventail de preuves en raison du principe de liberté de la preuve[16], toutes les preuves ne sont pas admissibles devant les prud'hommes ou le juge administratif. Par exemple, un enregistrement audio « clandestin » réalisé à l'insu de la personne enregistrée est un moyen de preuve recevable devant les juridictions pénales[17] mais pas devant les juridictions civiles et administratives.

Néanmoins, devant les juridictions civiles et administratives, la victime bénéficie de l'aménagement de la charge de la preuve[18]. Cela veut dire que la victime n'a pas à prouver le harcèlement sexuel dont elle a fait l'objet. Elle doit uniquement présenter au juge des faits qui permettent d'en présumer l'existence.



[16] Article 427 du code de procédure pénale.
[17] La CEDH admet qu'une preuve illégale peut être produite et utilisée en justice dès lors qu'elle a pu être discutée dans le cadre d'un procès équitable. Ce qui signifie concrètement qu'un enregistrement "clandestin" pourra servir de preuve dans un procès s'il a été transmis à la partie adverse dans des délais suffisants pour qu'elle puisse s'en défendre.
[18] Article 4 de la loi du 27 mai 2008 portant diverses dispositions d'adaptation au droit communautaire dans le domaine de la lutte contre les discriminations ; devant le juge administratif, CE, 11 juillet 2011, N° 321225 Publié au recueil Lebon.

Fiches réflexes

DOCUMENT DE TRAVAIL

DOCUMENT DE TRAVAIL

Fiche réflexe n°1 à destination d'une personne victime de harcèlement sexuel

Toute personne peut être victime de harcèlement sexuel. La loi protège les victimes. Le harcèlement sexuel est interdit ainsi que toute mesure de représailles en cas de dénonciation du harcèlement. Des associations d'aides aux victimes, le Défenseur des droits, peuvent vous informer et vous soutenir dans vos démarches.

Quels sont les professionnelles ou professionnels susceptibles d'intervenir ou de vous aider ?

- Votre médecin traitant : en cas d'agression ou si votre état de santé se détériore, consultez un médecin. Faites-vous délivrer un certificat médical;
- Consultez impérativement le ou la médecin de prévention/ médecin du travail de votre administration (le RDV peut être pris directement par l'agent ou agente ou par le service RH);
- Le ou la psychologue du travail ou du personnel
- L'assistant ou assistante de service social, en lien avec la médecine de prévention, peut également vous aider et vous guider dans les démarches ;
- Les directions chargées du personnel ;
- Le Défenseur des droits ;
- Les représentant.es du personnel, notamment les membres du CHSCT ;
- Les associations de défense des victimes ;
- La Procureure ou le Procureure de la République ou les services de police.

Tout agent ou agente en état de souffrance morale au travail, ou qui s'estime victime de harcèlement, qu'il ou elle soit en activité ou en arrêt de travail, est invité à rencontrer le ou la médecine de prévention/ du travail.

Quelle est la procédure à mettre en œuvre ?

☐ **Alerter votre hiérarchie ou le ou la responsable RH :** L'administration qui vous emploie doit vous accorder sa protection. Si les faits de harcèlement sexuel sont établis, **l'employeur doit prendre toutes les mesures nécessaires pour vous protéger (changement d'affectation de l'auteur ou auteure, mesure conservatoire à l'égard de l'auteur ou auteure…)**.

☐ **Recueillir des éléments de preuve :**

- un compte rendu chronologique et détaillé des faits. Il est important d'être le plus précis possible et de préciser : le contexte (lieu, dates), les paroles et les gestes exacts du harceleur, ses promesses, ses menaces et contraintes, vos réactions et manifestations de refus, ou l'absence de manifestation explicite de votre consentement. Le récit doit décrire très précisément les violences (par exemple, ne pas écrire : « remarque déplacée » mais retranscrire les paroles exactes). Notez également ce que vous ressentez et la répercussion du harcèlement sexuel sur vous, votre environnement privé et professionnel.
- des certificats médicaux, avis de la médecine de prévention/ du travail ;
- des témoignages écrits ;
- des écrits échangés avec la personne responsable des faits et/ou avec votre employeur (mails notamment), etc.

DOCUMENT DE TRAVAIL

☐ **Vous protéger :**

- Vous pouvez saisir votre hiérarchie ou le ou la responsable des ressources humaines pour l'informer des faits dont vous êtes victime en décrivant précisément les agissements subis. Dans l'hypothèse où l'une ou l'autre est l'auteur ou auteure présumé, vous pouvez néanmoins écrire une lettre recommandée avec accusé de réception dénonçant ses agissements à votre employeur.

- Vous pouvez demander la « **protection fonctionnelle »** par lettre recommandée avec accusé de réception auprès de votre administration (article 11 de la loi n°83-634) afin que l'administration mette en place toute mesure nécessaire pour faire cesser les agissements et assure votre protection.

☐ **En cas de dégradation de votre état de santé consécutive à des agissements de harcèlement, déclarer un accident de service / travail ou une maladie en lien avec les fonctions auprès du service RH, sur la base du certificat médical du médecin traitant :Si l'imputabilité au service est reconnue, vous avez droit au remboursement des honoraires et des frais médicaux directement entraînés par la maladie ou l'accident, même après la mise à la retraite.**

☐ **Alerter oralement (voire de préférence par écrit) votre employeur qui a l'obligation d'engager une enquête :**

La procédure d'alerte en cas de danger grave et imminent :

Le ou la fonctionnaire ou l'agent ou agente signale immédiatement à l'autorité administrative (chef ou cheffe de service ou responsable hiérarchique, autorité territoriale, cadre de proximité, autre supérieur hiérarchique ou fonctionnel), ou à son ou sa représentant du personnel au CHSCT, toute situation de travail dont il ou elle a un motif raisonnable de penser qu'elle présente un danger grave et imminent pour sa vie ou sa santé, ainsi que toute défectuosité dans les systèmes de protection.
Le signalement doit être recueilli de façon formalisée en le consignant dans le registre spécial tenu sous la responsabilité du ou de la cheffe de service.

L'exercice du droit de retrait :

Les agentes et agents publics bénéficient en outre d'un droit de retrait en cas de danger grave et imminent pour leur vie ou leur santé, qui accompagne l'exercice du droit d'alerte.
Ce droit de retrait peut être utilisé si cette condition est remplie en cas de harcèlement sexuel, sous le contrôle du juge administratif. Ce dernier interprète toutefois strictement la notion de danger grave et imminent et apprécie si l'agent avait un motif raisonnable dans les circonstances de l'espèce de penser qu'il était dans cette situation.

Quels sont les recours possibles ?

⇨ **Vous avez la possibilité de faire reconnaître les conséquences du harcèlement sur votre état de santé comme étant d'origine professionnelle.** Toute situation de harcèlement au travail peut donner lieu à une déclaration en accident de service / du travail.

⇨ **Vous pouvez engager une procédure pénale contre l'auteur présumé** pour demander sa condamnation pénale et des dommages et intérêts.
Pour porter plainte, vous pouvez :
• Vous rendre au commissariat ou à la gendarmerie le plus proche de votre domicile (ou du lieu de commission de l'infraction) ;

DOCUMENT DE TRAVAIL

• Ecrire au Procureur de la République[19], ou vous rendre sur place (Tribunal de Grande Instance) ;
• Déposer une plainte avec constitution de partie civile (pour obtenir, outre la condamnation du coupable, le versement de dommages et intérêts et pour avoir accès au dossier) soit sur place au commissariat ou à la gendarmerie, soit par courrier adressé au procureur.
Cette plainte enclenche une action judiciaire et peut aboutir à la condamnation pénale de l'auteur ou auteure des violences.

Toute personne qui porte plainte est considérée par la justice comme un témoin pouvant l'aider à poursuivre l'auteur ou auteure d'un crime ou d'un délit.
• **Si vous vous constituez partie civile**, ce qui est recommandé, votre avocat ou avocate pourra alors être informé de l'ensemble des éléments du dossier et du déroulement de la procédure. Une association ou un syndicat peut se constituer partie civile à vos côtés, avec votre accord écrit.
• **Si vos ressources sont insuffisantes**, vous pouvez demander :
- l'assistance juridique dans le cadre de la protection fonctionnelle auprès de votre administration (si vous avez changé d'employeur, l'administration qui vous employait à la date des faits de harcèlement),
- l'aide juridictionnelle totale ou partielle auprès du Tribunal de Grande Instance.
- Vous pouvez également vous renseigner auprès de votre assurance pour obtenir la protection juridique ;
- par ailleurs, vous pouvez demander la protection fonctionnelle auprès de votre employeur public.

⇨ **Vous pouvez engager une procédure contentieuse devant le juge administratif.**
Vous pouvez également engager une action auprès du tribunal administratif contre votre administration, notamment si vous lui avez signalé les faits et que celle-ci n'a pas donné suite au signalement. Ce recours est possible lorsque l'employeur sanctionne, licencie la victime ou ne réagit pas après avoir été informé des faits. Le TA peut notamment annuler la sanction, le refus de protection de la victime, prononcer la nullité du licenciement, réparer les préjudices subis par la victime.
Vous pouvez vous renseigner auprès du Tribunal administratif.

⇨**Vous pouvez vous adresser au Défenseur des droits**
Le Défenseur des droits peut être saisi de situations de harcèlement sexuel car il s'agit d'une discrimination. L'agent ou agente victime peut le saisir directement. Il est indépendant. Il défend les droits de manière confidentielle et gratuite (enquête auprès de l'employeur, visite sur place, auditions des personnes impliquées- témoins, auteur présumé, responsables hiérarchiques…)

Quelles suites ?

Le suivi constitue l'appui indispensable d'une lutte efficace contre les violences au travail.

L'agent ou agente victime doit systématiquement :
- informer son administration / établissement de toutes les suites procédurales dont il aura connaissance (convocation, factures, etc..) ;
- transmettre ses informations à son administration / établissement ou à l'avocat mandaté.

L'agent ou agente peut solliciter, même plusieurs semaines suivant l'événement :
- une aide, un soutien, un accompagnement psychologique et social,
- proposer sa participation à des groupes de parole animés par des professionnelles ou professionnels (psychologue en général),
- une indemnisation de ses préjudices auprès de l'administration / établissement.

[19] Voir fiche outil n°1 : Modèle de lettre de saisine du procureur de la République

DOCUMENT DE TRAVAIL

DOCUMENT DE TRAVAIL

Fiche réflexe n°2 à destination de l'autorité administrative ou de l'employeur

Tout employeur public est tenu de prendre les dispositions appropriées pour garantir la santé et la sécurité de ses agents, conformément aux dispositions de l'article 23 de la loi n°83-634 du 13 juillet 1983 et des articles 2-120 du décret n°82-453 du 28 mai 1982 (FPE) et du 2-1 du décret n°85-603 du 10 juin 1985 (FPT), l'article L. 4121-1 du code du travail pour la FPH (la FPH étant régie directement par la quatrième partie du code du travail concernant la santé et la sécurité au travail).

A ce titre, les employeurs publics doivent se conformer aux obligations définies par les articles L.4121-1, L.4121-2 et L.4121-3 du code du travail.

RAPPEL des obligations de prévention et de protection de l'employeur[21]

Aux termes de l'article L.4121-1 du code du travail, « l'employeur prend les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs ».
Plus précisément, selon l'article L.4121-2-7 du code du travail, l'employeur doit : « 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, ainsi que ceux liés aux agissements sexistes définis à l'article L. 1142-2-1 ».
Il doit également selon L.4121-2-8 du code du travail: « Prendre des mesures de protection collective en leur donnant la priorité sur les mesures de protection individuelle ».

- Sur l'obligation de prévention :

Aux termes de l'article L4121-1 du code du travail, les mesures de prévention portent notamment sur :

- l'information (affichage des textes sur définitions et sanctions encourues, coordonnées des acteurs de prévention, les voies de droit, la protection fonctionnelle …) : l'information pourrait figurer sur l'intraweb et être rappelée à tout.e nouvel.le arrivant.e dans l'administration. Un mot du.de la ministre ou du. de la responsable de la structure en soulignant l'intérêt qui est portée à cette question et le fait que tout comportement de harcèlement serait sanctionné « tolérance Zéro » pourrait constituer une bonne pratique,

- La formation (les bénéficiaires : agentes et agents, responsables, cheffes ou chefs de service, la gouvernance). Le contenu de la formation, en plus du cadre juridique, devrait porter sur des mises en situations,

- l'organisation du travail pour maîtriser les risques de harcèlement (certains contextes professionnels peuvent être à risque -cf article L4121-2-7 précité- et voir l'exemple du DOSSIER « CRS »- décision DDD en annexe) : le rôle du CHSCT est essentiel sur cette question.

Dans le cadre de la mise en œuvre de sa politique de prévention, l'employeur prend conseil et/ou consulte le médecin de prévention/ du travail, les assistants de prévention, le CHSCT…

[20] Selon l'article 2-1 du décret n°82-453 *« Les chefs de service sont chargés, dans la limite de leurs attributions et dans le cadre des délégations qui leur sont consenties, de veiller à la sécurité et à la protection de la santé des agents placés sous leur autorité ».*
[21] Pour plus de détails, voir la fiche 1 cadre juridique

DOCUMENT DE TRAVAIL

- Sur l'obligation de protection :

Dans les trois versants de la fonction publique, l'employeur a pour charge d'assurer que les agent.es publics disposent de conditions d'hygiène et de sécurité de nature à préserver leur santé et leur intégrité physique dans l'exercice de leur travail (article 23 de la loi n°83-634 du 13 juillet 1983 modifiée et articles 2-1[22] du décret n°82- 453 du 28 mai 1982(FPE) et du 2-1 du décret n°85-603 du 10 juin 1985 (FPT).

A ce titre, les employeurs publics doivent se conformer aux obligations définies par les articles L.4121-1, L.4121-2 et L.4121-3 du code du travail.

Les autorités en charge de la protection des agent.es ont l'obligation d'agir lorsqu'elles constatent qu'une situation de harcèlement ou de violence est susceptible de survenir au sein de leur administration. Cette obligation résulte des dispositions de l'article L. 4121-1 du Code du travail[23].

Il est rappelé que l'employeur est tenu envers ses salarié.es à une obligation de sécurité de résultat en matière de protection de la santé et de la sécurité des travailleurs ou travailleuses dans l'entreprise, notamment en matière de harcèlement moral (Cass. Soc. 21 juin 2006, 05-43914).

Dès lors, l'employeur qui est informé de l'existence de faits susceptibles de constituer un harcèlement, doit justifier qu'il a pris les mesures pour faire cesser les faits de harcèlement pour être exonéré de sa responsabilité (Cass. Soc, 1er juin 2016, n°14-19702).

Par ailleurs, l'article **11 de la loi du 13 juillet 1983** prévoit la «**protection fonctionnelle**» des agent.es de la fonction publique, titulaires ou non. **La loi protège, en outre, les personnes qui ont témoigné en faveur de la victime** (art. 6 ter de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983).

Enfin, l'obligation de dénonciation faite aux agents publics (art. 40 du code de procédure pénale)
« Toute autorité constituée, tout officier public ou fonctionnaire qui, dans l'exercice de ses fonctions, acquiert la connaissance d'un crime ou d'un délit est tenu d'en donner avis sans délai au procureur de la République et de transmettre à ce magistrat tous les renseignements, procès-verbaux et actes qui y sont relatifs ».

Quels sont les professionnelles et professionnels avec lesquels travailler ?

Les autorités en charge de la protection des personnels sont assistées dans cette démarche par:

- Le ou la médecine de prévention/ du travail, membre de droit du CHSCT ;
- L'assistant social ou assistante sociale du personnel ;
- La conseillère ou le conseiller et l'assistante ou l'assistant de prévention ;
- Les personnes qualifiées ou expertes (Défenseur des droits, AVFT…) ;
- La médiatrice ou le médiateur de l'administration,
- Les directions chargées du personnel ;
- Les représentants du personnel, notamment les membres du CHSCT ;

[22] Selon l'article 2-1 du décret n°82-453 *« Les chefs de service sont chargés, dans la limite de leurs attributions et dans le cadre des délégations qui leur sont consenties, de veiller à la sécurité et à la protection de la santé des agents placés sous leur autorité ».*

[23] Conformément aux dispositions de l'article 3 du décret n°82-453 du 28 mai 1982 relatif à l'hygiène et à la sécurité du travail ainsi qu'à la prévention médicale dans la fonction publique, modifié, les dispositions figurant aux livres I à V de la 4ème partie législative du code du travail sont applicables aux administrations de l'Etat et établissements publics concernés.

DOCUMENT DE TRAVAIL

- La cellule d'écoute,
- En outre, les agentes et agents d'inspection (inspection santé et sécurité ou inspection du travail) peuvent être sollicités dans la mise en place d'actions de prévention.

Quelle prise en charge pour la victime ?

Lorsqu'un agent ou une agente est victime dans son exercice professionnel, sa prise en charge peut se faire à plusieurs niveaux :

- **Clinique**

La prise en charge doit être rapide. Elle est physique, mentale et sociale, voire médicalisée, en vue de l'orientation de la victime selon son état de santé et son choix d'établissement. Un examen médico-légal est alors demandé, les renseignements utiles recueillis, les éléments de preuve conservés, les traces et les indices préservés.

- **Psychologique**

Une prise en charge psychologique va permettre à la victime d'être accueillie dans la neutralité bienveillante, dans l'empathie afin de libérer la parole. La victime sera soutenue et accompagnée.

- **Sociale**

La prise en charge est immédiate et systématique, selon la procédure formalisée par l'administration ou l'établissement, en lien avec la médecine de prévention.

- **Administrative**

La prise en charge s'effectue en plusieurs étapes et doit être tracée :

- rédiger un rapport circonstancié dans le cadre de l'enquête administrative ;
- constituer, le cas échéant, un dossier d'accident de service / du travail ou de maladie professionnelle en lien avec les fonctions ;
- informer la victime sur ses droits (notamment protection fonctionnelle, droit de retrait, possibilité de prendre contact avec le Défenseur des droits, de déposer une plainte auprès des services compétents).

- **Juridique**

La prise en charge porte sur l'assistance de l'administration pour le dépôt de plainte, voire sur l'assistance et la protection juridiques avec mise à disposition d'un avocat ou une avocate et sa prise en charge financière par l'administration / l'établissement. La protection fonctionnelle peut être demandée auprès de son employeur public.

Quelle est la procédure à mettre en œuvre ?

L'autorité administrative doit prévenir les agissements de harcèlement sexuel en **:**

☐ **Affichant** les dispositions légales relatives au harcèlement sexuel (article 222-33 du Code pénal relatif au harcèlement sexuel) dans les lieux de travail (panneaux d'affichage, secrétariat…)

☐ **Sensibilisant** les différents acteurs et actrices de la structure par des actions d'information et de formation sur le harcèlement sexuel

☐ **Organisant** des travaux de réflexion au sein du CHSCT (actions de prévention, procédure d'alerte, fiche risque dédiée dans le document unique d'évaluation des risques professionnels).

☐ **Intégrant** la procédure à suivre en cas de harcèlement sexuel (les présentes fiches reflexes par exemple) dans ses **documents internes** (règlement intérieur, projet de service, document unique d'évaluation des risques professionnels, livret d'accueil et toute charte d'engagement…)

Lorsqu'elle est alertée sur une situation de harcèlement sexuel, elle doit :

☐ **Faire cesser les faits** en prenant toute mesure conservatoire y compris l'éloignement de l'auteur ou auteure supposé des faits ou de la victime;

☐ **Orienter** la plaignante ou le plaignant vers les acteurs adéquats ;

DOCUMENT DE TRAVAIL

☐ **Procéder à une enquête interne** : audition des protagonistes et collègues de travail ;
☐ **Travailler en lien avec la médecine de prévention ;**
☐ **Informer les membres du CHSCT ;**

Il est rappelé que la protection fonctionnelle peut être accordée aux agentes et agents publics.

- **La procédure d'alerte :**
  L'agent ou agente victime ou un ou une représentante du personnel peut utiliser la procédure d'alerte[24] et signaler toute situation de travail dont elle.il a un motif raisonnable de penser qu'elle présente un danger grave et imminent pour sa vie ou sa santé, ainsi que toute défectuosité dans les systèmes de protection. Le signalement doit être recueilli de façon formalisée par le biais du registre spécial tenu sous la responsabilité de l'employeur.

- **L'exercice du droit de retrait**
  Les agent.es publics bénéficient d'un droit de retrait en cas de danger grave et imminent pour leur vie ou leur santé, qui s'accompagne d'une procédure d'alerte de l'employeur.
  Ce droit de retrait peut être utilisé dans ces conditions pour une situation de harcèlement sexuel, sous le contrôle du juge administratif. Ce dernier interprète toutefois strictement la notion de danger grave et imminent et apprécie si ce motif paraît raisonnable dans les circonstances de l'espèce.

Quelles suites ?

Si les faits de harcèlement sont établis, l'autorité administrative doit :

- **Prendre** toutes les mesures nécessaires pour protéger la victime (changement d'affectation de l'auteur présumé, mesure conservatoire à l'égard de l'auteur ou auteure, telle que la suspension…).
- **Engager une procédure disciplinaire** à l'égard de l'auteur ou auteure des faits.
  Il est rappelé que :
  - La sanction disciplinaire peut se cumuler à la sanction pénale,
  - La sanction disciplinaire peut être prise en contrariété avec une décision de justice (par exemple, en cas de relaxe par le juge pénal, l'employeur public peut tout de même prononcer une sanction disciplinaire),
  - Une sanction disciplinaire peut être prononcée alors même que la victime n'a pas porté plainte, ce qui procède de son choix le plus strict,
  - Une sanction disciplinaire doit obligatoirement être prononcée en cas de sanction pénale.

En sus de la prévention, le suivi constitue l'appui indispensable d'une lutte efficace contre les violences au travail. Il passe par :

- la nécessité de garder le lien avec la victime lors du signalement et/ou de l'instruction de la plainte;
- l'information à la victime des suites données à la procédure ;
- l'analyse de l'événement et l'apport de mesures correctives immédiates et/ou différées au niveau de la cellule de gestion des risques, de la politique de l'établissement, du règlement intérieur de l'établissement ;
- la formation et l'information sur la communication en cas de fait de harcèlement ;

[24] Art. 5-5 et 5-7 du décret 82-453 (FPE) ; art. 5-1 et 5-2 du décret 85-603 (FPT) ; art. L4131-1 du code du travail

DOCUMENT DE TRAVAIL

- la mise en place du programme annuel d'évaluation des risques professionnels, formation des supérieurs hiérarchiques ;
- la mise en place de groupes de parole.

Le harceleur peut être changé de poste ou se voir retirer sa fonction d'encadrement.

L'employeur met tout en œuvre pour faciliter la réintégration de la victime à son poste de travail.
Dans certains cas et avec l'accord de la victime, la réintégration de l'unité de travail n'est pas envisageable pour l'agent ou agente victime, fortement affecté par l'expérience vécue. Dans ce cas, avec le soutien du médecin de prévention/ médecin du travail, et avec l'engagement de l'employeur, un changement de poste de travail dans un autre service peut être envisagé.

DOCUMENT DE TRAVAIL

DOCUMENT DE TRAVAIL

Fiche réflexe n°3 à destination de la direction ou du service des ressources humaines

La Direction des Ressources humaines est une des interlocutrices privilégiées, amenée à entendre la victime, les témoins, l'auteur ou auteure présumé. Elle engage toutes les démarches nécessaires à la protection de la victime et, le cas échéant, à la sanction administrative de l'auteur ou auteure du harcèlement.

Tout employeur public est tenu de prendre les dispositions appropriées pour garantir la santé et la sécurité de ses agent.es, conformément aux dispositions de l'article 23 de la loi n°83-634 du 13 juillet 1983 et des articles 2-125 du décret n°82-453 du 28 mai 1982 (FPE) et du 2-1 du décret n°85-603 du 10 juin 1985 (FPT), l'article L. 4121-1 du code du travail pour la FPH (la FPH étant régie directement par la quatrième partie du code du travail concernant la santé et la sécurité au travail).

A ce titre, les employeurs publics doivent se conformer aux obligations définies par les articles L.4121-1, L.4121-2 et L.4121-3 du code du travail. Ainsi, aux termes de l'article L.4121-1 du code du travail, « l'employeur prend les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs ».

Dans les trois versants de la fonction publique, la cheffe ou le chef de service, l'autorité territoriale ou l'employeur est chargé de s'assurer que ses personnels disposent de conditions d'hygiène et de sécurité de nature à préserver leur santé et leur intégrité physique dans l'exercice de leur travail. Les autorités en charge de leur protection ont l'obligation d'agir lorsqu'elles constatent qu'une situation de harcèlement ou de violence est susceptible de survenir au sein de leur administration.

RAPPEL des obligations de prévention et de protection de l'employeur[26]

Par délégation, vous êtes responsable au quotidien de la santé et sécurité des agentes et agents.
Au nom de l'employeur, la ou le DRH / RRH doit :

- **Prévenir** les agissements de harcèlement sexuel pour en empêcher la survenance ;
- **Sensibiliser** les différents acteurs et actrices de la structure par des actions d'information et de formation ainsi qu'afficher les dispositions légales relatives au harcèlement sexuel ;
- **Organiser** des travaux de réflexion au sein du CHSCT (actions de prévention, procédure d'alerte, fiche risque dédiée dans le document unique d'évaluation des risques professionnels).

L'employeur public doit :

- **Prévenir le harcèlement sexuel et sanctionner les auteures ou auteurs**

  L'autorité administrative en charge de la protection des agent.es est liée dans son action par certaines dispositions du Code du travail. Aux termes de l'article L.4121-1 du code du travail,

[25] Selon l'article 2-1 du décret n°82-453 *« Les chefs de service sont chargés, dans la limite de leurs attributions et dans le cadre des délégations qui leur sont consenties, de veiller à la sécurité et à la protection de la santé des agents placés sous leur autorité ».*
[26] Pour plus de détails, voir la fiche 1 cadre juridique

DOCUMENT DE TRAVAIL

« l'employeur prend les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger *la santé physique et mentale des travailleurs ».*

L'article 6 ter de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 relative aux droits et obligations des fonctionnaires :
- interdit le harcèlement sexuel ;
- interdit également toute forme de sanction à l'encontre d'une personne ayant subi, refusé de subir, relaté ou témoigné d'agissements de harcèlement sexuel, ou ayant formulé un recours auprès d'un supérieur hiérarchique ou engagé une action en justice visant à faire cesser ces agissements.

- **Protéger ses agentes et agents**

L'article **11 de la loi du 13 juillet 1983** prévoit la «**protection fonctionnelle**» des agentes et agents de la fonction publique, titulaires ou non.
La loi protège les personnes qui ont témoigné en faveur de la victime (art. 6 ter de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983).

- **L'obligation de dénonciation faite aux agents publics (art. 40 du Code de procédure pénale)**

« Toute autorité constituée, tout officier public ou fonctionnaire qui, dans l'exercice de ses fonctions, acquiert la connaissance d'un crime ou d'un délit est tenu d'en donner avis sans délai au procureur de la République et de transmettre à ce magistrat tous les renseignements, procès-verbaux et actes qui y sont relatifs ».

Quels sont les professionnelles et professionnels susceptibles d'intervenir ?

⚠ Tout agent et agente, qui se déclare en état de souffrance morale au travail, ou qui s'estime victime de harcèlement, qu'il ou elle soit en activité ou en arrêt de travail, peut demander à rencontrer le ou la médecin de prévention/ médecin du travail. Vous devez, de votre côté, demander au médecin de prévention/ médecin du travail de programmer une visite à la demande de l'employeur.

Vous pouvez prendre contact avec :
- La médecine de prévention/ du travail de votre administration ;
- Le ou la psychologue du travail, psychologue des personnels ;
- L'assistant ou assistante de service social, en lien avec la médecine de prévention ;
- La conseillère ou le conseiller et l'assistante ou l'assistant de prévention ;
- La médiatrice ou le médiateur de l'administration ;
- Le Défenseur des droits ;
- Les directions chargées du personnel ;
- Les représentantes et représentants du personnel, notamment les membres du CHSCT ;
- Les associations de défense des victimes ;
- La Procureure ou le Procureure de la République ou les services de police.

En outre, les agentes et agents d'inspection (inspection du travail ou inspection santé et sécurité) peuvent être sollicité.es dans la mise en place d'actions de prévention.

DOCUMENT DE TRAVAIL

Quelle prise en charge pour la victime ?

Lorsqu'un agent ou une agente est victime dans son exercice professionnel, sa prise en charge se fait à plusieurs niveaux :

- **Clinique**

La prise en charge doit être rapide. Elle est physique, mentale et sociale, voire médicalisée, en vue de l'orientation de la victime selon son état de santé et son choix d'établissement. Un examen médico-légal est alors demandé, les renseignements utiles recueillis, les éléments de preuve conservés, les traces et les indices préservés.

- **Psychologique**

Une prise en charge psychologique va permettre à la victime d'être accueillie dans la neutralité bienveillante, dans l'empathie afin de libérer la parole. La victime sera soutenue et accompagnée.

- **Sociale**

La prise en charge est immédiate et systématique, selon la procédure formalisée par l'administration / l'établissement, en lien avec la médecine de prévention.

- **Administrative**

La prise en charge s'effectue en plusieurs étapes et doit être tracée :

- rédiger un rapport circonstancié dans le cadre de l'enquête administrative ;
- constituer un dossier d'accident de service / du travail ou de maladie professionnelle en lien avec les fonctions ;
- informer la victime sur ses droits (notamment protection fonctionnelle, droit de retrait, possibilité de prendre contact avec le Défenseur des droits, de déposer une plainte auprès des services compétents).

- **Juridique**

La prise en charge porte sur l'assistance de l'administration pour le dépôt de plainte, voire sur l'assistance et la protection juridiques avec mise à disposition d'un avocat ou une avocate et sa prise en charge financière par l'administration / l'établissement. La protection fonctionnelle peut également être demandée auprès de l'employeur public.

Par ailleurs, savoir réagir face à un signalement de harcèlement nécessite :

- une **écoute** attentive des agent.es, qui passe par un travail de terrain ;

> Réponses clés pour déculpabiliser et rassurer la victime
> / **Vous n'y êtes pour rien ;**
> / **La loi interdit et punit les violences ;**
> / **Vous n'êtes plus seule. Les professionnelles et professionnels spécialisés sont organisé.es pour prendre le relais.**

- l'établissement d'un **relais** entre l'agent ou agente harcelé et tout autre organe capable de lui assurer un soutien (médecin de prévention/ médecin du travail, psychologue, avocat, structures associatives spécialisées…) ;
- l'accomplissement de **démarches au bénéfice de l'agent ou agente** (conseils, constitution du dossier, établissement de preuves, recherche de solutions et analyse des causes à l'origine du problème…) ;
- une communication à la direction pour favoriser des actions que le DRH aura étudiées et proposées (mise en place du programme annuel d'évaluation des risques professionnels, formation des supérieurs hiérarchiques…) ;

Par ailleurs, les témoins et éventuellement l'auteur présumé peuvent souffrir de la situation. Il peut être nécessaire de les accompagner le cas échéant.

DOCUMENT DE TRAVAIL

Quelle est la procédure à mettre en œuvre ?

Le ou la DRH / RRH doit :

- ☐ **Recevoir la victime et l'informer de ses droits, recours éventuels… ;** Si la victime souhaite conserver une plus grande confidentialité au sein de la communauté de travail, il convient de l'aider à porter les faits à la connaissance d'un ou une professionnelle de santé qui pourra à son tour relayer dans le cadre du secret médical son témoignage (sous réserve de l'accord de l'agent ou l'agente) ;
- ☐ **Informer la médecine de prévention / les services de santé au travail et travailler en lien avec le médecin de prévention/ du travail ;**
- ☐ **Programmer une visite médicale auprès de la médecine de prévention/ du travail, à la demande de l'employeur ou à la demande de la victime directement ;**
- ☐ **Faire cesser les faits** en prenant toute mesure conservatoire, y compris en rappelant à l'auteur ou auteure présumé que les faits doivent cesser immédiatement ;
- ☐ **Procéder** à une enquête interne : audition des protagonistes et collègues de travail.
  Le ou la DRH reçoit, accompagné d'un ou une collègue RH, la victime, recueille des éléments nécessaires pour établir un rapport écrit circonstancié sur le processus ou les incidents successifs établis par dates, heures, lieux ; nature des incidents ; auteur ou auteure(s) de l'incident ; victime(s) ; description des dommages subis (physiques, moraux, matériels, atteintes aux droits) ; suites immédiates données ; plainte de la victime ; témoignages des personnes présentes lors de l'incident[27].
- ☐ **Informer les membres du CHSCT ;**
- ☐ **Si un représentant du personnel membre du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT) a enclenché la procédure d'alerte[28] en raison de faits qu'il a constatés, ou par l'intermédiaire d'un agent,** la cheffe ou le chef de service procède immédiatement à une enquête avec un membre du CHSCT qui lui a signalé le danger et prend les dispositions nécessaires pour y remédier. Le **CERFA n°61-2258** sera utilisé pour l'enquête. Il informe le CHSCT des décisions prises.

En accord avec la cheffe ou le chef de service, vous organisez la protection fonctionnelle dont bénéficient les agentes et agents publics.

- **Si les faits de harcèlement sont établis :**

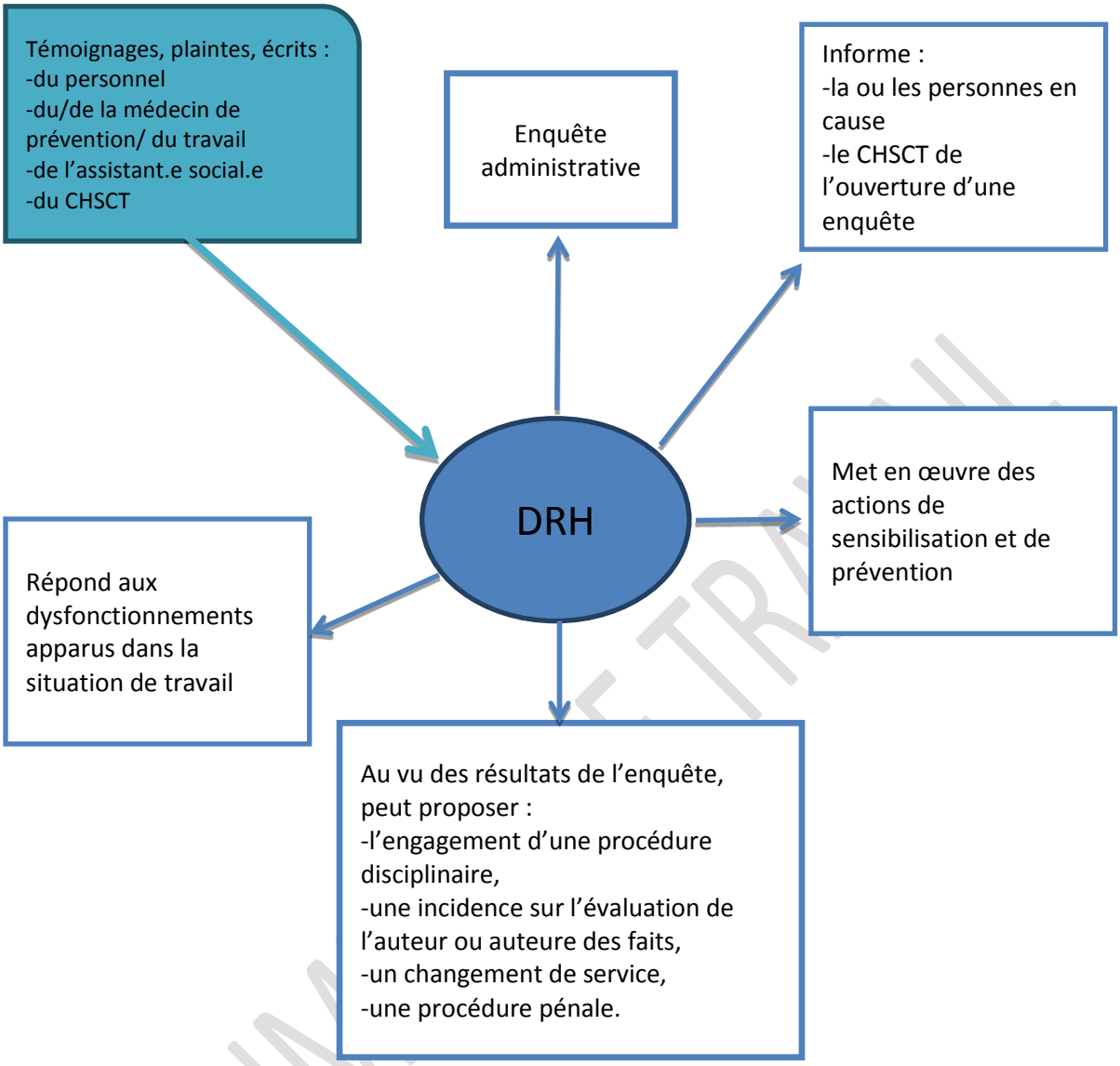
Vous devez :

- **Prendre** toutes les mesures nécessaires pour protéger la victime (changement d'affectation de l'auteur présumé, mesure conservatoire à l'égard de l'auteur ou auteure telle que la suspension…) ;
- **Engager une procédure disciplinaire** à l'égard de l'auteur ou auteure des faits, en accord avec la cheffe ou le chef de service.

DOCUMENT DE TRAVAIL

[27] Voir Fiches outils n°1, 2 et 3

[28] Art. 5-5 et 5-7 du décret 82-453 (FPE) ; art. 5-1 et 5-2 du décret 85-603 (FPT)



- **Si la procédure d'alerte en raison d'un danger grave et imminent est enclenchée par un représentant du personnel membre du CHSCT qui a constaté un tel danger, ou par l'intermédiaire d'un agent , vous devez recueillir le signalement de façon formalisée par le biais du registre spécial tenu sous la responsabilité de la cheffe ou du chef de service.**

- **L'exercice du droit de retrait**

  Les agentes et agents publics bénéficient d'un droit de retrait en cas de danger grave et imminent pour leur vie ou leur santé, qui accompagne la procédure d'alerte auprès du.de la DRH qui la traite.

  Ce droit de retrait peut être utilisé dans ces conditions pour une situation de harcèlement sexuel, sous le contrôle de la juridiction administrative. Cette dernière interprète toutefois strictement la notion de danger grave et imminent et apprécie si ce motif paraît raisonnable dans les circonstances de l'espèce.

Quelles suites ?

Le suivi passe par :

- la nécessité de garder le lien avec la victime lors de l'instruction de la plainte ;
- l'information de l'établissement par la victime, si elle le souhaite, des suites données à la procédure ;
- l'analyse de l'événement et l'apport de mesures correctives immédiates et/ou différées au niveau de la cellule de gestion des risques, de la politique de l'établissement, du règlement intérieur de l'établissement ;
- la formation et l'information sur la communication en cas de fait de harcèlement ;
- la mise en place du programme annuel d'évaluation des risques professionnels, la formation des supérieurs hiérarchiques ;
- la mise en place de groupes de parole.

Le harceleur peut être changé de poste ou se voir retirer sa fonction d'encadrement.

L'employeur met tout en œuvre pour faciliter la réintégration de la victime à son poste de travail.
Dans certains cas et avec l'accord de la victime, la réintégration de l'unité de travail n'est pas envisageable pour la victime, fortement affectée par l'expérience vécue. Dans ce cas, avec le soutien de la médecine de prévention/ du travail, et avec l'engagement de l'employeur, un changement de poste de travail dans un autre service peut être envisagé.

DOCUMENT DE TRAVAIL

Fiche réflexe n°4 à destination des managers

La ou le manager est tout à la fois un point d'entrée pour les victimes et un relais qui permettra à la personne d'être prise en charge par des professionnelles ou professionnels. Pour cela, elle ou il doit avoir créé au sein de son équipe un climat propice à cette saisine avec une attention au dialogue avec les agentes et agents, de l'écoute, le relais d'informations sur leurs droits…

Pour lui-même et compte tenu de sa position hiérarchique, la ou le manager doit maintenir une attitude neutre et distanciée par rapport à ses collaborateurs et collaboratrices ainsi qu'une réserve dans ses relations managériales (afin d'éviter les comportements familiers qui pourraient prêter à confusion).

Elle ou il a l'obligation de faire remonter à la RH et à l'employeur tout signalement portant sur les faits de harcèlement. Elle ou il n'a pas à qualifier les faits et juger de l'opportunité de prendre des sanctions.

Toute personne peut être victime de harcèlement sexuel quel que soit son sexe ou son orientation sexuelle.

RAPPEL des obligations de prévention et de protection de l'employeur[29]

L'employeur public doit :

- **Prévenir le harcèlement sexuel et sanctionner les auteures ou auteurs**

L'article 6 ter de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 relative aux droits et obligations des fonctionnaires :
- interdit le harcèlement sexuel ;
- interdit également toute forme de sanction à l'encontre d'une personne ayant subi, refusé de subir, relaté ou témoigné d'agissements de harcèlement sexuel, ou ayant formulé un recours auprès d'un supérieur hiérarchique ou engagé une action en justice visant à faire cesser ces agissements.

- **Protéger ses agentes et agents**

L'article **11 de la loi du 13 juillet 1983** prévoit la «**protection fonctionnelle**» des agent.es de la fonction publique, titulaires ou non.
La loi protège les personnes qui ont témoigné en faveur de la victime (art. 6 ter de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983).

- **L'obligation de dénonciation faite aux agents publics (art. 40 du code de procédure pénale)**

« Toute autorité constituée, tout officier public ou fonctionnaire qui, dans l'exercice de ses fonctions, acquiert la connaissance d'un crime ou d'un délit est tenu d'en donner avis sans délai au procureur de la République et de transmettre à ce magistrat tous les renseignements, procès-verbaux et actes qui y sont relatifs ».

[29] Pour plus de détails, voir la fiche 1 cadre juridique

DOCUMENT DE TRAVAIL

Quels sont les professionnelles ou professionnels avec lesquels travailler ?

- Le ou la médecin de prévention/ médecin du travail de votre administration ;
- Le ou la responsable des ressources humaines ;
- L'assistant ou assistante de service social, en lien avec la médecine de prévention et les services de santé au travail, peut également vous aider et vous guider dans les démarches ;
- Le Défenseur des droits ;
- Les associations de défense des victimes ;
- Les médiateurs, coachs ;
- Les directions chargées du personnel ;
- Les représentant.es du personnel, notamment les membres du CHSCT ;
- La Procureure ou le Procureure de la République ou les services de police.

Tout agent ou agente en état de souffrance morale au travail, ou qui s'estime victime de harcèlement, qu'il ou elle soit en activité ou en arrêt de travail, est invité à rencontrer le médecine de prévention/ du travail.

Quelle prise en charge pour la victime ?

Savoir réagir face à une dénonciation de harcèlement nécessite :

<u>Au préalable</u>

- une écoute attentive des agentes et agents, qui passe par un travail de terrain : l'habitude d'un contact régulier et facile au sein de l'équipe ;
- Il est important également d'informer les agentes et agents de leurs droits (ainsi, elles ou ils peuvent être accompagnés : représentantes ou représentants du personnel, collègues de travail etc…)

<u>Au moment du signalement par l'agent ou agente</u>

- **Accueillir, rassurer et initier le dialogue** avec la personne (voir encadré) et rappeler les droits de l'agent ou agente: Ce premier entretien vise à rassurer l'agent ou agente et à recueillir les premiers éléments qui caractérisent la situation. Ceux-ci devront être consignés afin de conserver une trace écrite, évitant ainsi des interprétations ultérieures. Cet écrit ne doit pas figurer dans son dossier administratif. Il doit être transmis aux RH ou au responsable de la cellule de traitement de ces situations.

Réponses clés pour déculpabiliser et rassurer la victime
/ **Vous n'y êtes pour rien ;**
/ **La loi interdit et punit les violences ;**
/ **Vous n'êtes plus seule. Les professionnelles et professionnels spécialisés sont organisé.es pour prendre le relais.**

- **Orienter** la victime vers tout autre organe capable de lui assurer un soutien (direction du personnel, médecin de prévention/ du travail, psychologue, avocat ou avocate, des structures associatives spécialisées,…).

DOCUMENT DE TRAVAIL

Quelle est la procédure à mettre en œuvre ?

En tant que manager (membre de l'équipe de direction, cadre de proximité, cadre supérieur), la procédure est la suivante, en lien avec les RH :

- ☐ Recueillir la parole sans questionnement, laisser la victime verbaliser ;
- ☐ Alerter l'employeur, les RH, afin que la prise en charge soit facilitée, en lien avec les intervenant.es concerné.es ;
- ☐ Faire constater médicalement les faits ;
- ☐ Assurer les mesures de protection de la victime, en lien avec l'employeur et les RH ;
- ☐ Indiquer à la victime quelle seront les suites ;
- ☐ Informer l'employeur (ou sa ou son représentant : DRH…) ; une déclaration d'accident de service / de travail est le cas échéant recueillie ;
- ☐ Rédiger un rapport circonstancié de signalement d'une situation ressentie de harcèlement (en recueillant autant que nécessaire l'accord de la victime)[30] ;
- ☐ Si la victime souhaite conserver une plus grande confidentialité au sein de la communauté de travail, il convient de l'aider à porter les faits à la connaissance d'un professionnel ou une professionnelle de santé qui pourra à son tour relayer dans le cadre du secret médical son témoignage ;
- ☐ S'assurer sans délai que les actions sont engagées tant sur le plan médical, psychologique et éventuellement juridique, et prendre les décisions qui s'imposent eu égard aux faits relatés (protection de la victime) ; Selon la situation et en fonction des premiers éléments recueillis, la hiérarchie propose la mise en place d'une protection fonctionnelle.
- ☐ En ce qui concerne l'auteur présumée ou auteure présumée, la présomption d'innocence s'applique. Il convient donc de s'abstenir de toute initiative : ne pas l'avertir et ne pas s'entretenir avec lui ou elle des faits reprochés. Toute latitude doit être laissée à l'enquête administrative sans que ne soit exercé une quelconque pression sur la victime ou les témoins. Une audition sera menée en temps venu dans le cadre de la procédure disciplinaire. La médecine de prévention/ du travail peut recevoir l'auteur présumé ou auteure présumée et lui demander de faire cesser les faits ;
- ☐ Il revient à l'autorité hiérarchique de déclencher des poursuites disciplinaires à l'encontre d'un agent ou une agente, indépendamment de la procédure judiciaire mise en œuvre ou non en parallèle. Une fois la procédure disciplinaire engagée, il convient d'établir, au regard des droits et obligations de l'agent public, les faits dans leur existence et dans leur matérialité et de les qualifier juridiquement. L'agent ou agente est alors informé de la procédure disciplinaire engagée à son encontre dans le respect des règles de procédure prévues à cet effet, garantissant le droit d'accéder intégralement à son dossier individuel et d'organiser et exercer sa défense.

Quelles suites ?

Le suivi constitue l'appui indispensable d'une lutte efficace contre les risques psychosociaux au travail (violences au travail, stress, harcèlement, conflits). Il passe par :

- la nécessité de garder le lien avec la victime lors de l'instruction de la plainte ;
- l'information de l'établissement par la victime, si elle le souhaite, des suites données à la procédure ;
- l'analyse de l'événement et l'apport de mesures correctives immédiates et/ou différées au niveau de la cellule de gestion des risques, de la politique de l'établissement, du règlement intérieur de l'établissement ;

[30] Voir fiche outil n°3

DOCUMENT DE TRAVAIL

- la formation et l'information sur la communication en cas de fait de harcèlement ;
- la mise en place de groupes de parole par des professionnels.

Le harceleur peut être changé de poste ou se voir retirer sa fonction d'encadrement.

L'employeur met tout en œuvre pour faciliter la réintégration de la victime à son poste de travail.
Dans certains cas et avec l'accord de la victime, la réintégration de l'unité de travail n'est pas envisageable pour la victime, fortement affectée par l'expérience vécue. Dans ce cas, avec le soutien du médecin de prévention/ médecin du travail, et avec l'engagement de l'employeur, un changement de poste de travail dans un autre service peut être envisagé.

DOCUMENT DE TRAVAIL

Fiche réflexe n°5 à destination de collègues de travail, témoins d'une situation de harcèlement sexuel dans le cadre professionnel

La ou le témoin direct ou indirect[31] d'une agression ou d'une situation de harcèlement dans le cadre du lieu de travail a l'obligation d'agir pour protéger la victime. Elle ou il peut faire état à la médecine de prévention/ du travail de la situation observée afin que cette dernière prenne les mesures nécessaires pour protéger la victime, dans le respect du secret médical. Elle ou il doit tenter d'intervenir afin de protéger la victime, l'inciter à parler et à porter plainte.

Quelle protection pour les témoins ?

La loi protège les témoins de harcèlement sexuel :

- **Prévenir le harcèlement sexuel et sanctionner les auteures ou auteurs**

  L'article 6 ter de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 relative aux droits et obligations des fonctionnaires :
  - interdit le harcèlement sexuel ;
  - interdit également toute forme de sanction à l'encontre d'une personne ayant subi, refusé de subir, relaté ou témoigné d'agissements de harcèlement sexuel, ou ayant formulé un recours auprès d'un supérieur hiérarchique ou engagé une action en justice visant à faire cesser ces agissements.

- **Devoir de protection de l'administration à l'égard des agentes et agents**

La loi protège les personnes qui ont témoigné en faveur de la victime. Selon l'article 6 ter alinéa 2 de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires, « aucune mesure 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 fonctionnaire pour avoir relaté témoigné, de bonne foi, des faits constitutifs d'un délit ou d'un crime ».

L'article **11 de la loi du 13 juillet 1983** prévoit la «**protection fonctionnelle**» des agent.es de la fonction publique, titulaires ou non.

- **L'obligation de dénonciation faite aux agents publics (art. 40 du code de procédure pénale)**

« Toute autorité constituée, tout officier public ou fonctionnaire qui, dans l'exercice de ses fonctions, acquiert la connaissance d'un crime ou d'un délit est tenu d'en donner avis sans délai au procureur de la République et de transmettre à ce magistrat tous les renseignements, procès-verbaux et actes qui y sont relatifs ».

Quels sont les professionnelles ou professionnels susceptibles d'intervenir ?

- La médecine de prévention/ du travail de votre administration ;
- Le ou la psychologue du travail, psychologue des personnels ;
- Le ou la manager de l'agent ou agente victime ;
- Le ou la responsable des ressources humaines ;
- L'assistant ou assistante de service social, en lien avec la médecine de prévention et les services de santé au travail, peut également vous aider et vous guider dans les démarches ;

[31] Le témoin indirect peut par exemple, constater une situation de travail dégradée.

DOCUMENT DE TRAVAIL

- Le Défenseur des droits ;
- Les directions chargées du personnel ;
- Les représentant.es du personnel, notamment les membres du CHSCT ;
- Les associations de défense des victimes ;
- La Procureure ou le Procureure de la République ou les services de police.

Quelle prise en charge pour la victime ?

Lorsqu'un agent ou une agente est victime dans son exercice professionnel, sa prise en charge peut se fait à plusieurs niveaux :

- **Clinique**

La prise en charge doit être rapide. Elle est physique, mentale et sociale, voire médicalisée, en vue de l'orientation de la victime selon son état de santé et son choix d'établissement. Un examen médico-légal est alors demandé, les renseignements utiles recueillis, les éléments de preuve conservés, les traces et les indices préservés.

- **Psychologique**

Une prise en charge psychologique va permettre à la victime d'être accueillie dans la neutralité bienveillante, dans l'empathie afin de libérer la parole. La victime sera soutenue et accompagnée.

- **Sociale**

La prise en charge est immédiate et systématique, selon la procédure formalisée par l'administration / l'établissement, en lien avec la médecine de prévention.

- **Administrative**

La prise en charge s'effectue en plusieurs étapes et doit être tracée :

- rédiger un rapport circonstancié dans le cadre de l'enquête administrative ;
- constituer un dossier d'accident de service / du travail ou de maladie professionnelle en lien avec les fonctions ;
- informer la victime sur ses droits (notamment protection fonctionnelle, droit de retrait, possibilité de prendre contact avec le Défenseur des droits, de déposer une plainte auprès des services compétents).

- **Juridique**

La prise en charge porte sur l'assistance de l'administration pour le dépôt de plainte, voire sur l'assistance et la protection juridiques avec mise à disposition d'un avocat ou une avocate et sa prise en charge financière par l'administration / l'établissement.

Quelle est la procédure à mettre en œuvre ?

- **En interne, en tant que témoin, vous pouvez :**
  - rédiger un signalement d'une situation ressentie de harcèlement[32] ; si la victime souhaite conserver une plus grande confidentialité au sein de la communauté de travail, il convient de l'aider à porter les faits à la connaissance d'un ou une professionnelle de santé qui pourra à son tour relayer dans le cadre du secret médical son témoignage ;
  - informer l'employeur (ou son représentant : DRH…) ;
  - saisir les instances concernées (CHSCT- médecine de santé au travail).

- **En cas de procédure judiciaire à mettre en œuvre :**

[32] Voir fiche outiln°4

DOCUMENT DE TRAVAIL

- Vous pouvez prendre rendez-vous avec un officier ou une officière de police judiciaire au commissariat de police de votre domicile le plus rapidement possible, ou se rendre sur place ;
- Vous devez respecter l'obligation générale de l'article 40 du code de procédure pénale.

Quelles suites ?

Le suivi passe par :

- l'instruction de la plainte : la victime doit informer l'établissement de l'évolution de la procédure en cours ;
- l'analyse de l'événement et l'apport de mesures correctrices immédiates et/ou différées au niveau de la cellule de gestion des risques, de la politique de l'administration ;
- la formation et l'information sur la communication ;
- la mise en place de groupes de parole, soutien psychologique, etc.

DOCUMENT DE TRAVAIL

DOCUMENT DE TRAVAIL

Fiche réflexe n°6 à destination des membres du CHSCT

Le CHSCT contribue à la promotion de la **prévention des risques professionnels**[33].

Les CHSCT doivent être au cœur des démarches d'identification, d'évaluation et de prévention des risques. En particulier, « *le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail 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 même code. Il peut proposer notamment des actions de prévention du harcèlement moral et du harcèlement sexuel* »[34].

Quel est le cadre juridique ?

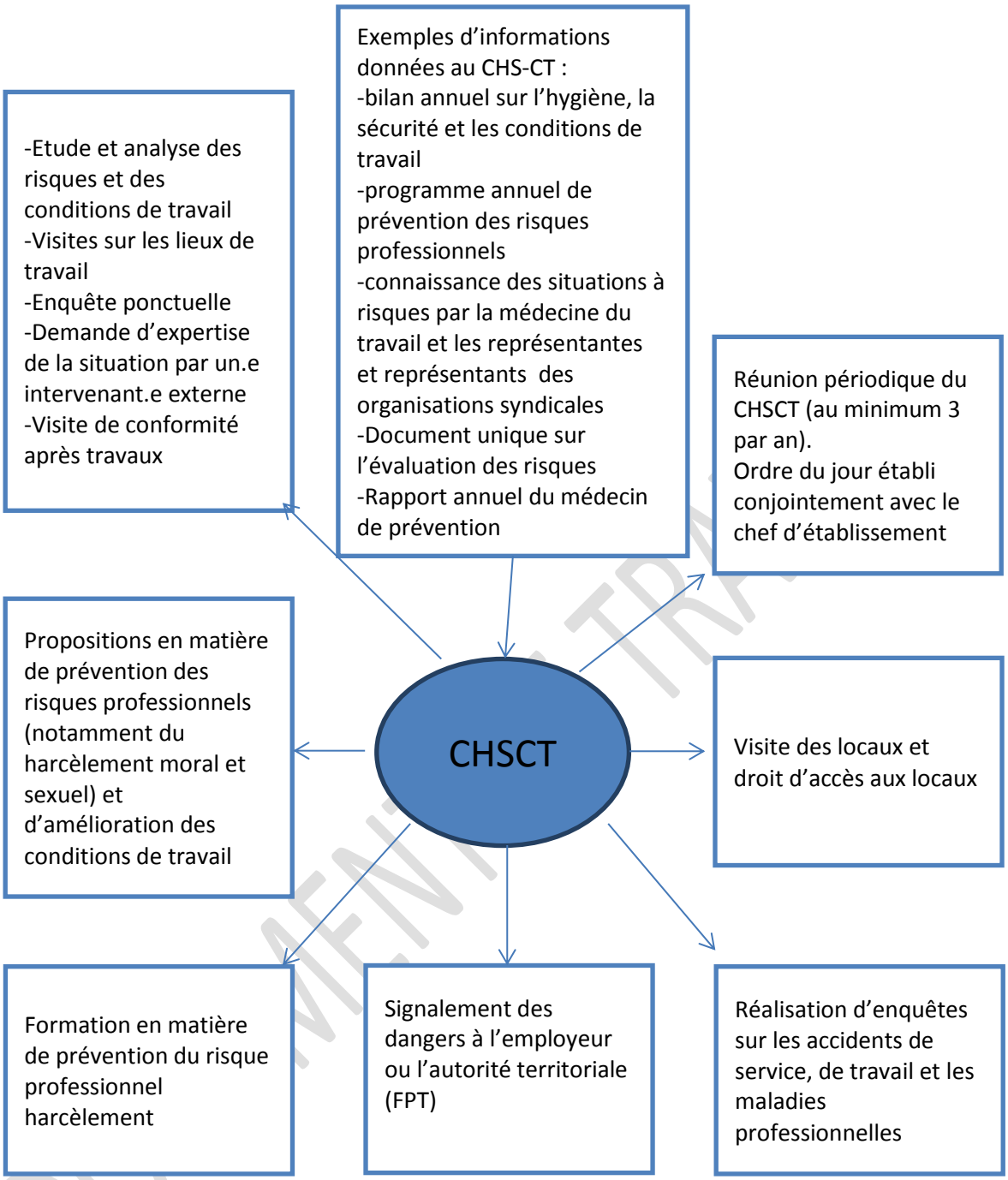
Le CHSCT a, en ce domaine, une **capacité de proposition en matière d'actions de prévention**, notamment du harcèlement moral et sexuel définis aux articles 6 ter et 6 quinquiès de la loi n°83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires.
Par ailleurs, il coopère aux actions de prévention mises en place à destination du personnel.

Lorsque le CHSCT émet des propositions, notamment en matière de harcèlement moral et sexuel définis aux articles 6 ter et 6 quinquiès de la loi n°83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires, la présidente ou le président informe par écrit des suites réservées à ces propositions. Si une suite favorable n'a pas été réservée aux propositions, les motifs en seront donnés dans l'information écrite au CHSCT.

Le CHSCT analyse les risques professionnels et les conditions de travail et effectue des visites et des enquêtes. Il joue un rôle essentiel dans l'élaboration du programme de prévention annuelle des risques professionnels établi à partir des analyses qu'il a réalisées.
Il est habilité à prévenir et prendre en charge les situations de violence.
Son intervention dans le domaine des risques professionnels est encadrée par les limites de son champ d'intervention : «Il peut proposer notamment des actions de prévention du harcèlement moral et du harcèlement sexuel. »

DOCUMENT DE TRAVAIL

[33] Art. 51 du décret 82-453 (FPE) ; art. 39 du décret 85-603 (FPT) ; Code du travail (FPH)
[34] Art. 51 du décret 82-453 (FPE) ; art. 39 du décret 85-603 (FPT)



Quels sont les professionnelles ou professionnels avec lesquels travailler ?

Le décret n°82-453 pour la FPE, le décret n°85-603 pour la FPT, le code du travail pour la FPH déterminent les acteurs et actrices de prévention avec lesquels le CHSCT est amené à travailler ou collaborer :

- L'employeur, l'autorité territoriale (FPT), la cheffe ou le chef d'établissement ;
- La médecine de prévention/ du travail, membre de droit du CHSCT [35];
- Le ou la psychologue du travail, le ou la psychologue du personnel ;

[35] Art. 10 du décret 82-453 (FPE) ; art. 14-2 du décret 85-603 (FPT)

- L'assistant social ou assistante sociale du personnel ;
- La conseillère ou le conseiller et l'assistante ou l'assistant de prévention ;
- Les personnes qualifiées ou expertes (Défenseur des droits, AVFT…) [36];
- Les directions chargées du personnel ;
- En outre, les agent.es d'inspection (inspection du travail ou inspection santé et sécurité) peuvent être sollicité.es dans la mise en place d'actions de prévention.

Quelle est la procédure à mettre en œuvre ?

- **Demande d'une réunion extraordinaire du CHSCT**

  - Dans la FPE : dans un délai maximum de deux mois, sur demande écrite à la présidence du CHSCT, de la moitié des représentant.es titulaires du personnel sans que ce chiffre ne puisse excéder trois représentant.es ;
  - Dans la FPT : dans le délai maximum d'un mois, sur demande écrite de deux représentant.es titulaires du personnel lorsque le comité comprend au plus quatre représentant.es titulaires et de trois représentant.es dans les autres cas. (art. 58 décret 85-603) ; à la suite de tout accident ayant entraîné ou pu entraîner des conséquences graves;
  - En urgence, dans le cadre de la **procédure d'alerte**.

- **Procédure d'alerte** [37]
  - La ou le membre du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail constatant l'existence d'une cause de danger grave et imminent, notamment par l'intermédiaire d'un agent ou agente, en alerte immédiatement la cheffe ou le chef de service ou autorité territoriale ou son représentant.
  - Le signalement doit être recueilli de façon formalisée par le biais du registre spécial tenu sous la responsabilité de l'employeur ou l'autorité territoriale. Le représentant ou la représentante du personnel du CHSCT peut accompagner l'agent ou agente.
  - La cheffe ou le chef de service procède immédiatement à une enquête avec la ou le membre du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail qui lui a signalé le danger et prend les dispositions nécessaires pour y remédier. Le **CERFA n°61-2258** sera utilisé pour l'enquête. Il informe le comité des décisions prises.

- **Prise en charge collective des questions de santé au travail**

  - L'action du CHSCT intervient dans les limites de son champ pour déterminer les incidences sur l'organisation du travail et leurs effets sur la santé du personnel. Le CHSCT restitue sa perception de la situation de travail dans le service.
  - La problématique de la situation est posée.
  - La cheffe ou le chef de service propose des mesures susceptibles de dénouer la situation de crise.

DOCUMENT DE TRAVAIL

[36] Art. 55 du décret 82-453 (FPE) ; art. 60 du décret 85-603 (FPT)
[37] Art. 5-7 du décret 82-453 (FPE) ; art. 5-2 du décret 85-603 (FPT) ; art. L4131-2 du Code du travail

Quelles suites ?

Au moins une fois par an, la présidente ou le président présente au CHSCT un rapport annuel écrit faisant le bilan de la situation générale de la santé, de la sécurité et des conditions de travail et un programme de prévention des risques professionnels et d'amélioration des conditions de travail[38].
La réunion consacrée à l'examen du rapport et du programme annuels revêt donc une importance toute particulière puisqu'elle doit déterminer la politique de prévention et d'amélioration des conditions de travail pour l'année à venir.
Le comité émet un avis sur le rapport et le programme mais peut également proposer un ordre de priorité et l'adoption de mesures supplémentaires.

DOCUMENT DE TRAVAIL

[38] Art. 61 et 62 du décret 82-453 (FPE) ; art. 49 du décret 85-603 (FPT)

Fiche réflexe n°7 à destination des représentant.es du personnel

Les représentant.es du personnel occupent un rôle prépondérant dans la prévention et la prise en charge des situations de harcèlement sexuel au travail, de par leur rôle tenu dans la fonction publique (permanentes et permanents, élues et élus CT ou CAP, membres de CHSCT) et leur action collective. Si vous êtes membre de CHSCT, nous vous invitons à vous reporter à la fiche réflexe qui vous est dédiée.

Pour les victimes, les représentants du personnel peuvent être un recours.

Les syndicats « CFDT » et « CGT » ont réalisé un guide destiné à combattre les violences sexuelles et sexistes au travail.[39]

RAPPEL des obligations de prévention et de protection de l'employeur[40]

L'employeur public doit :

- **Prévenir le harcèlement sexuel et sanctionner les auteures ou auteurs**

  L'article 6 ter de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 relative aux droits et obligations des fonctionnaires :
  - interdit le harcèlement sexuel ;
  - interdit également toute forme de sanction à l'encontre d'une personne ayant subi, refusé de subir, relaté ou témoigné d'agissements de harcèlement sexuel, ou ayant formulé un recours auprès d'un supérieur hiérarchique ou engagé une action en justice visant à faire cesser ces agissements.

- **Protéger les agentes et agents**

  L'article **11 de la loi du 13 juillet 1983** prévoit la «**protection fonctionnelle**» des agent.es de la fonction publique, titulaires ou non.
  La loi protège les personnes qui ont témoigné en faveur de la victime (art. 6 ter de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983).

- **L'obligation de dénonciation faite aux agents publics (art. 40 du code de procédure pénale)**

  « Toute autorité constituée, tout officier public ou fonctionnaire qui, dans l'exercice de ses fonctions, acquiert la connaissance d'un crime ou d'un délit est tenu d'en donner avis sans délai au procureur de la République et de transmettre à ce magistrat tous les renseignements, procès-verbaux et actes qui y sont relatifs ».

Le protocole d'accord *relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique*, signé le 8 mars 2013, souligne dans son Axe 4 que l'employeur doit « prévenir toutes les violences faites aux agents sur leur lieu de travail et lutter contre le harcèlement sexuel et le harcèlement moral ».

DOCUMENT DE TRAVAIL

[39] Guide "Combattre les violences sexistes et sexuelles", CGT : http://www.cgt.fr/La-CGT-publie-un-guide-contre-les.html
Guide sur la prévention des violences sexistes et sexuelles au travail, CFDT, 08/07/2016 : https://www.cfdt.fr/portail/ile-de-france/outils/nos-guides/-guide-prevention-des-violences-sexistes-et-sexuelles-au-travail-prod_199234

[40] Pour plus de détails, voir la fiche 1 cadre juridique

La mesure n°15 de cet accord (Prévenir et prendre en charge les violences faites aux agents sur leur lieu de travail) précise que « les comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail et les acteurs opérationnels en matière d'hygiène et de sécurité (médecins de prévention, médecins du travail, assistants sociaux, psychologues du travail, etc.) doivent être mobilisés, chacun dans son champ de compétence, dans les démarches de prévention ».

Les représentants du personnel peuvent se mobiliser au sein de ce collectif.

Quels sont les professionnelles ou professionnels avec lesquels travailler ?

Le décret n°82-453 pour la FPE, le décret n°85-603 pour la FPT, le code du travail pour la FPH déterminent les acteurs et actrices de prévention avec lesquels le CHSCT est amené à travailler ou collaborer :

- L'employeur, l'autorité territoriale (FPT), la cheffe ou le chef d'établissement ;
- Les directions chargées du personnel ;
- La médecine de prévention/ du travail, membre de droit du CHSCT[41], dont la mission est d'éviter toute altération de la santé des agentes et agents du fait de leur travail;
- Le ou la psychologue du travail, le ou la psychologue du personnel ;
- L'assistant social ou assistante sociale du personnel ;
- La conseillère ou le conseiller et l'assistante ou l'assistant de prévention ;
- Les personnes qualifiées ou expertes (Défenseur des droits, AVFT…) [42];
- En outre, les agent.es d'inspection (inspection du travail ou inspection santé et sécurité) peuvent être sollicité.es dans la mise en place d'actions de prévention.

Les représentants du personnel siégeant au sein d'autres instances, peuvent se rapprocher d'un ou une membre du CHSCT pour échanger sur la situation de harcèlement dont il ou elle a connaissance.

Quelle prise en charge pour la victime ?

⚠ Il est important de rappeler à la victime que chaque action du représentant du personnel devra recevoir au préalable son accord explicite. Le rôle du représentant du personnel est de l'informer de ses droits et des voies de recours possibles, de l'accompagner à certains rendez-vous (avec l'employeur, les RH par exemple).

- Le lieu de l'accueil

Ce peut être dans le local syndical, en veillant à ne pas être dérangé ni par le passage, ni par le téléphone ou tout autre lieu propice à un échange en face à face (bureau au sein de l'organisme, ou à l'extérieur dans une union départementale par exemple).

- Le premier entretien

Il est conseillé que l'écoute de la victime se fasse à deux (l'un prenant des notes les plus précises possibles), l'autre écoutant avec empathie la personne. La formation des représentants du personnel est essentielle pour pouvoir soutenir et défendre les victimes, en lien avec des associations et des professionnelles ou professionnels.

Savoir réagir face à une dénonciation de harcèlement nécessite :

[41] Art. 10 du décret 82-453 (FPE) ; art. 14-2 du décret 85-603 (FPT)
[42] Art. 55 du décret 82-453 (FPE) ; art. 60 du décret 85-603 (FPT)

DOCUMENT DE TRAVAIL

Au préalable

- une écoute attentive de la victime ;
- Il est important également d'informer les agentes et agents de leurs droits (ainsi, elles ou ils peuvent être accompagnés de collègues de travail etc…)

Au moment du signalement par l'agent ou agente

- **Accueillir, rassurer et initier le dialogue** avec la personne (voir encadré) et rappeler les droits de l'agent ou agente: Ce premier entretien vise à rassurer l'agent ou agente et à recueillir les premiers éléments qui caractérisent la situation. Ceux-ci devront être consignés afin de conserver une trace écrite, évitant ainsi des interprétations ultérieures.

Réponses clés pour déculpabiliser et rassurer la victime
/ Vous n'y êtes pour rien ;
/ La loi interdit et punit les violences ;
/ Vous n'êtes plus seule. Les professionnelles et professionnels spécialisés sont organisé.es pour prendre le relais.

- **Orienter** l'agent harcelé ou agente harcelée vers tout autre organe capable de lui assurer un soutien (direction du personnel, médecin de prévention/ du travail, médecin traitant, psychologue, avocat ou avocate, structures associatives spécialisées,…).

- La constitution du dossier

L'accompagnement du représentant du personnel dans cette étape est essentiel pour donner des éléments de méthode à la victime. Le dossier sera alimenté au fur et à mesure de l'évolution de la situation (cf. fiche outil).

Quelle est la procédure à mettre en œuvre ?

Chaque action devra recevoir au préalable l'accord explicite de la victime.

☐ **Conseiller à la victime de saisir son employeur ou les RH :** La victime peut saisir son employeur. Elle demander à bénéficier de la protection fonctionnelle. L'administration a alors plusieurs obligations, notamment de mettre en œuvre les moyens les plus appropriés pour éviter ou faire cesser les attaques auxquelles l'agent ou agente est exposé. L'administration a également une obligation d'assistance juridique (pour le volet pénal par exemple) et de réparation.
↳Sur les actions possibles de la victime, nous vous invitons à vous reporter à la fiche réflexe afférente.
↳Concernant celles de l'employeur, il convient de se reporter à la fiche réflexe « cadre général : responsabilité de l'autorité administrative ».

☐ **Enclencher la procédure d'alerte** [43]

- La ou le membre du CHSCT constatant l'existence d'une cause de danger grave et imminent, notamment par l'intermédiaire d'un agent ou une agente, en alerte immédiatement la cheffe ou le chef de service ou autorité territoriale ou son représentant.

[43] Art. 5-7 du décret 82-453 (FPE) ; art. 5-2 du décret 85-603 (FPT) ; art. L4131-2 du Code du travail

- le signalement doit être recueilli de façon formalisée par le biais du registre spécial tenu sous la responsabilité de la cheffe ou du chef de service. La représentante ou le représentant du personnel du CHSCT peut accompagner la personne.
- La cheffe ou le chef de service procède immédiatement à une enquête avec la représentante ou le représentant du CHSCT qui lui a signalé le danger et prend les dispositions nécessaires pour y remédier. Le **CERFA n°61-2258** sera utilisé pour l'enquête. Il informe le comité des décisions prises.

☐ **Prise en charge collective des questions de santé au travail dans le cadre du CHSCT**

- L'action du CHSCT intervient dans les limites de son champ pour déterminer les incidences sur l'organisation du travail et leurs effets sur la santé du personnel. Le CHSCT restitue sa perception de la situation de travail dans le service.
- La problématique de la situation est posée.
- L'employeur propose des mesures susceptibles de dénouer la situation de crise.

Quelles suites ?

Le.la représentant.e du personnel fait des points réguliers avec la victime.

Au moins une fois par an, la présidente ou le président du CHSCT présente un rapport annuel écrit faisant le bilan de la situation générale de la santé, de la sécurité et des conditions de travail et un programme de prévention des risques professionnels et d'amélioration des conditions de travail[44].
La réunion consacrée à l'examen du rapport et du programme annuels revêt donc une importance toute particulière puisqu'elle doit déterminer la politique de prévention et d'amélioration des conditions de travail pour l'année à venir.
Le comité émet un avis sur le rapport et le programme mais peut également proposer un ordre de priorité et l'adoption de mesures supplémentaires.

DOCUMENT DE TRAVAIL

[44] Art. 61 et 62 du décret 82-453 (FPE) ; art. 49 du décret 85-603 (FPT)

Fiche outil : la constitution du dossier

Le guide de la prévention des violences sexuelles et sexistes au travail de la CFDT donne un état précis de la constitution du dossier :

La constitution du dossier

Vous réunirez (avec la victime évidemment) les pièces ou informations concernant :

La situation de travail :
- Contrat de travail et fiches de paie,
- Évolution de votre situation professionnelle (poste, promotion, rétrogradation...).

Le(s) agresseurs(s) :
- Nom et position hiérarchique,
- A-t-il de l'influence et sur qui ?
- A-t-il en général une attitude offensante, sexiste ?
- Agresse-t-il ou a-t-il agressé d'autres personnes ?

Sur les agissements de l'agresseur :
- Le récit détaillé et chronologique des agressions : le contexte, l'heure, le lieu, les paroles et gestes exacts de l'agresseur, même si cela gène la victime,
- Ses menaces ou/et ses promesses, en précisant celles mises à exécution, les contraintes subies, tout écrit ou tout objet que l'agresseur aurait fait parvenir à la victime ("post-it", petits mots, lettres, cadeaux acceptés ou refusés, pornographie).

Les enregistrements clandestins peuvent valoir comme élément de preuve en matière pénale.

Sur les répercussions du harcèlement :
- Sur le travail de la victime : avertissements, sanctions disciplinaires, brimades, « mises au placard »,
- Sur ses relations personnelles et sociales,
- Sur sa santé : arrêts de travail, certificats médicaux, traitements médicaux.

Sur les démarches de la victime :
- Auprès du harceleur,
- Auprès de votre hiérarchie,
- Auprès des collègues, délégués du personnel et syndicaux, le comité d'entreprise, le comité d'hygiène et de sécurité des conditions de travail,
- Auprès de l'inspection du travail, la médecine du travail, la police/gendarmerie, des chargées de missions départementales et régionales aux droits des femmes (rattachées au Préfet),
- Auprès des associations.

La victime doit dater et préciser les réponses obtenues, garder les justificatifs de ses différentes démarches (double de vos écrits, preuve de leur envoi), ainsi que les traces de ses dépenses (affranchissement du courrier, téléphone, frais de déplacement, photocopies) afin d'évaluer le préjudice financier.

https://www.cfdt.fr/upload/docs/application/pdf/2016-09/guide_prevention_des_violences_sexistes_et_sexuelles_au_travail.pdf

DOCUMENT DE TRAVAIL

Fiches outils

DOCUMENT DE TRAVAIL

DOCUMENT DE TRAVAIL

Fiche outil n°1 : Modèle de lettre de saisine du Procureur de la République (art. 222-33 du code pénal)

Nom Prénom expéditeur
N° Rue
CP Ville

Lieu, date

Nom Prénom destinataire
N° Rue
CP Ville

Recommandé avec accusé de réception

Objet : dépôt de plainte pour harcèlement sexuel

En vertu de l'article 222-33 du code pénal, je soussigné.e (préciser prénom nom), né.e le (préciser), à (préciser), exerçant la profession de (préciser), au sein de l'organisme public (préciser), dépose plainte contre (préciser prénom nom et fonction occupée par le ou la harceleur.euse) de l'organisme précité pour harcèlement sexuel.

Les faits qui me conduisent à déposer cette plainte sont les suivants :

(Détailler les événements, dates, paroles, gestes, pressions, les éventuels arrêts de travail, etc.)

Vous trouverez en copie de ce courrier, plusieurs témoignages venant appuyer et légitimer ma plainte. Je vous saurais donc gré de l'enregistrer afin de lui donner la suite légale qu'elle comporte.

Formule de politesse

Signature

DOCUMENT DE TRAVAIL

Fiche outil n°2 : Compte-rendu d'échanges – Situation de risques psychosociaux

Faits :

Service :

Nature du risque : risque psychosocial

Nom et métier de ou des agentes ou agents concernés :

Rencontre avec Prénom – Nom, métier, date et lieu

Compte-rendu

Recueil des éléments de contexte auprès de l'agent ou agente et recueil de ses attentes :

Nom et qualité des personnes présentes pendant l'échange :

Fait à ....., le

Signature de l'ensemble des personnes présentes

DOCUMENT DE TRAVAIL

Fiche outil n°3 : Rapport circonstancié de signalement d'une situation ressentie de harcèlement

Nom, Prénom :

Fonction :

Service du déclarant :

Date ou période de l'événement : Heure :

Lieu de survenue :

Témoin(s) : ☐ OUI ☐ NON
Si oui, Nom et prénom

Circonstances détaillées de l'incident (factuel, chronologique, sans interprétation ni jugement personnel) :

1.- Nature des faits caractérisant le processus de harcèlement allégué

2.- Dates et éléments circonstanciés

3.- Personnes concernées :

4.- Auteur(s) présumé(s) des agissements à l'origine de l'incident :

Préjudices subis par la victime (physique et / ou matériel et/ou moral et/ou psychologique) :

Mesures prises et suites immédiates données :

Fait à ....., le
(Nom et signature du déclarante ou de la déclarante) (nom et signature du ou des témoins)

A adresser dans les meilleurs délais à la Direction des ressources humaines / à la Direction de l'organisme (par voie dématérialisée)

DOCUMENT DE TRAVAIL

Fiche outil n°4 : Attestation de signalement d'une situation ressentie de harcèlement (art. 202 du code de procédure civile)

Je soussigné.e.....

Né.e le .....

Domicilié.e à .....

exerçant la profession de .....

(indiquez si vous êtes parent.e, associé.e ou employé.e de l'une des parties)

certifie exacts les faits suivants : .....(Décrire précisément les propos ou les gestes dont vous avez été témoin, que l'on vous a rapporté, ou ce que vous avez personnellement constaté en relation directe avec la plainte)

Je sais que la présente attestation pourra être utilisée en justice, et je sais que je m'expose à des sanctions pénales en cas de fausses déclarations de ma part.

Fait à ... le ....

Signature

DOCUMENT DE TRAVAIL

Fiche outil n°5 : Ecouter pour que les agentes et agents parlent et parler pour une prise en charge efficiente

Cheffe ou chef d'établissement, DRH, managers, responsables hiérarchiques, représentantes et représentants du personnel, collègues de travail, médecine de prévention/ du travail, assistant.e de service social, conseiller ou conseillère de prévention, tout un chacun peut se trouver face à une situation à laquelle, parce qu'elle est exceptionnelle et difficile, il n'est pas facile de donner la réponse pertinente.

Libérer la parole

Afin de libérer la parole, de faire émerger ces situations de souffrance et de mettre en place un accompagnement adapté, un climat de confiance doit être créé et des procédures et pratiques spécifiques doivent être mises en place. A cet égard, le rôle du manager est important.

C'est ce qui est proposé ci-après, avec l'objectif de « libérer la parole », dans une démarche visant à assurer, en premier lieu, que toute parole relative au signalement (en tant que victime ou témoin) d'une situation de harcèlement sexuel sera entendue dans les meilleures conditions possibles. Dans le même temps, cette démarche est sécurisée et sécurisante pour les divers intervenants, assurant la bonne prise en compte des droits des auteur ou auteures présumé.es, et permettant de gérer la situation au sein du collectif de travail.

Savoir réagir face à une dénonciation de harcèlement nécessite :

- une écoute empathique et neutre des agent.es : ceci passe par un travail de terrain ;
- d'informer la personne concernée de ses droits ; des formations adaptées peuvent être nécessaires ;
- l'établissement d'un relais entre l'agent ou agente victime et des structures associatives spécialisées, ou tout autre organe capable de lui assurer un soutien (médecin de prévention/ médecin du travail, psychologue, assistant.e de service social, conseiller ou conseillère de prévention avocat…) pour établir les preuves ;
- l'appui dans les démarches au bénéfice de l'agent ou agente (conseils, constitution du dossier, établissement de preuves, recherche de solutions et analyse des causes à l'origine du problème…) ;
- une communication du problème à la direction pour favoriser des actions que le ou la DRH aura étudiées et proposées (mise en place du programme annuel d'évaluation des risques professionnels, formation des supérieurs hiérarchiques…) .

Apprendre à détecter les agent.es en situation de souffrance et les stratégies des agresseurs.es

Repérer un ou plusieurs agentes et agents en situation de souffrance

Le guide de prévention et traitement des situations de violences et de harcèlement dans la fonction publique décrit les signes et changements d'attitude brutaux, inhabituels et disproportionnés pouvant se manifester chez les agent.es victimes de harcèlement ou de violences. *« Quels sont les changements d'attitude qui peuvent être pris en compte dans le cadre d'un contexte de travail ?*

- *Les comportements de repli se caractérisent par la fuite de l'agent ou agente de son environnement de travail de manière inhabituellement brutale. Par exemple, ils peuvent se manifester par :*

DOCUMENT DE TRAVAIL

- des troubles du comportement ;
- une perte d'intérêt pour le travail demandé (retards répétés, absentéisme pour des raisons motivées ou non) ;
- une absence de concentration ;
- un isolement au sein de l'environnement de travail ;
- des discours suicidaires.

- *Les comportements peuvent se caractériser par :*
- un surinvestissement dans le travail ;
- des réactions émotionnelles (colère), de l'agressivité à l'encontre des autres agentes et agents ;
- des conduites addictives (consommation d'alcool, de médicaments, ou de produits psychotropes).

Ces comportements pris isolément ne sont pas nécessairement le signe d'une situation de harcèlement ou de violence mais doivent faire l'objet d'une vigilance. Plus le faisceau d'indices indiquant une telle situation devient conséquent, plus la vigilance portée sur l'agent ou agente doit être importante. »[45]

❖ **Les stratégies des agresseur.es**

Dans le guide méthodologique pour s'informer et se défendre contre le harcèlement sexuel dans l'enseignement supérieur et la recherche, il est précisé que : « *Il n'y a pas de profil type des agresseur.e.s. […]. Surtout, les agresseurs mettent en place de véritables stratégies pour assurer leur impunité et continuer leurs agissements. Les témoignages des victimes permettent ainsi de distinguer différents comportements récurrents des agresseur.e.s, bien que chaque situation soit spécifique.* [46] *: se rendre insoupçonnable, instaurer la confiance, déstabiliser la victime, isoler la victime, intimider et sanctionner la victime. »*

DOCUMENT DE TRAVAIL

[45] In *Guide de prévention et traitement des situations de violences et de harcèlement dans la fonction publique*, p.36
[46] Le harcèlement sexuel dans l'enseignement supérieur et la recherche – guide pratique pour s'informer et se défendre - Association CLASCHES – 2014, p19
http://www.centre-hubertine-auclert.fr/outil/le-harcelement-sexuel-dans-l-enseignement-superieur-et-la-recherche-guide-pratique-pour-s

Annexes

DOCUMENT DE TRAVAIL

Annexe 1 : Une pluralité d'acteurs et actrices de prévention pour intervenir en cas de harcèlement sexuel

La personne harcelée s'insère dans un collectif de travail. Chaque acteur et actrice a un rôle à jouer dans sa protection, dans un cadre déterminé.

- Les acteurs et actrices de prévention au sein de l'organisme

<u>Le service de médecine de prévention (FPE, FPT) / service de santé au travail (code du travail, FPH)</u>
La **médecine de prévention/ du travail** a pour mission de préserver la santé du personnel. Elle présente les garanties de neutralité, en raison de sa légitimité institutionnelle dans l'établissement, mais sans pouvoir de décision hiérarchique. Il/elle établit une relation de confiance avec le personnel concerné par un processus de harcèlement.

Elle permet aux personnes se sentant harcelées de verbaliser leur souffrance, et de trouver les solutions et les ressources pour agir. Elle analyse la situation et voit si les faits avérés sont réels (étude de site et de poste, rencontre d'autres personnes au sein du service…). Elle peut faire un rapport à l'employeur, au / à la DRH.

Elle établit un certificat ou un courrier qui alerte l'employeur des agissements dont elle a connaissance. Le signalement du médecin de prévention/ du travail peut être collectif ou individuel si l'agent ou agente victime en est d'accord.

La médecine de prévention/ du travail peut aider, par son action, à interrompre le processus en liaison avec la direction de l'établissement, le CHSCT et d'autres professionnels relevant du service de médecine de prévention ou de santé au travail (psychologue, assistant social ou assistante sociale).

DOCUMENT

Elle a un rôle d'alerte de l'employeur, en cas d'altération de la santé au travail des agent.es. Elle est, par ailleurs, membre de droit du CHSCT, auquel elle assiste avec voix consultative.

Le ou la psychologue du travail ou du personnel participe au bien-être des agentes et agentes. Dans ce cadre, il ou elle est amené.e à intervenir dans des situations traumatiques, notamment dans le cas du harcèlement. Il/elle prend en charge la victime et facilite la libération de la parole : son rôle est d'écouter la souffrance en toute neutralité bienveillante et dans le respect du secret professionnel.

Le **service social du personnel** concourt à l'amélioration des conditions de travail des agentes et agents. C'est également un acteur en cas de harcèlement. En effet, les assistantes et assistants de service social, soumis au secret professionnel, peuvent être des interlocuteurs privilégiés. Ils ou elles peuvent faire le lien avec le médecin de prévention/ médecin du travail, le ou la psychologue du travail.

Les assistant.es et les conseillères et conseillers de prévention[47]

Nommé.e.s par l'employeur parmi les personnels placés sous leur autorité[48] ou désigné.e.s par l'autorité territoriale sous l'autorité de laquelle ils ou elles exercent leurs fonctions[49], ils ou elles assurent des fonctions de conseil dans la mise en œuvre des règles d'hygiène et de sécurité. Ces professionnelles ou professionnels sont placés sous l'autorité de la cheffe ou du chef de service (FPE) ou de l'autorité territoriale (FPT), et exercent ainsi leurs compétences sous la responsabilité de ce ou cette dernière.

Le CHSCT
Le CHSCT contribue à la promotion de la prévention des risques professionnels[50].
Il a, en ce domaine, une capacité de proposition en matière d'actions de prévention, notamment du harcèlement moral et sexuel définis aux articles 6 ter et 6 quinquiès de la loi n°83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires.
Par ailleurs, il coopère aux actions de prévention mises en place à destination des agent.es.

Lorsque le CHSCT émet des propositions dans ces domaines, la présidente ou le président informe par écrit des suites qu'elle ou il a réservées à ces propositions. Si une suite favorable n'a pas été réservée aux propositions, les motifs en seront donnés dans l'information écrite au CHSCT.

- Les autres acteurs au sein de l'organisme

La cheffe ou le chef de service (FPE)[51]ou l'autorité territoriale (FPT) ou chef.fe d'établissement / chef.fe de pôle (FPH)
Les cheffes et chefs de service ou l'autorité territoriale, au sens de la jurisprudence administrative, c'est-à-dire les autorités administratives ayant compétence pour prendre les mesures nécessaires au bon fonctionnement de l'administration placée sous leur autorité ont la charge de veiller à la sécurité et à la protection de la santé de leurs agentes et agents.

La directrice ou le directeur des ressources humaines
Sous l'autorité et l'impulsion de l'employeur ou de l'autorité territoriale ou de la cheffe ou chef d'établissement, la directrice ou le directeur des ressources humaines est garant de la politique de

[47] Code du travail, FPH
[48] Art. 4 et 4-1 du décret 82-453
[49] Art. 4 du décret 85-603
[50] Art. 51 du décret 82-453 (FPE) ; art. 39 du décret 85-603 (FPT) ; Code du travail (FPH)
[51] Art. 2-1 du décret 82-453 (FPE) ; art. 2-1 du décret 85-603 (FPT)

DOCUMENT DE TRAVAIL

ressources humaines de l'organisme. Il ou elle apporte des réponses structurées aux dysfonctionnements qui apparaissent.
Sur la base de plaintes ou de témoignages, il ou elle procède à une enquête administrative. La personne mise en cause est informée de la procédure en cours ainsi que le CHSCT.
L'employeur ou l'autorité territoriale ou la cheffe ou chef d'établissement prend, au vu des résultats de l'enquête, la décision ou non d'ouvrir une procédure disciplinaire ou d'engager une procédure pénale.

Les organisations syndicales :
Selon la législation en vigueur (code du travail, Art L.2131-1), les organisations syndicales ont pour objet, l'étude et la défense des droits ainsi que des intérêts matériels et moraux tant collectifs qu'individuels des personnels.

- Les acteurs en dehors de l'organisme

Le ou la médecin traitant.e de la personne harcelée
Le ou la médecin traitant.e est l'interlocuteur et l'interlocutrice privilégié.e de son ou sa patient.e. La collaboration avec le médecin de prévention/ médecin du travail s'avère incontournable.
Le ou la médecin traitant.e inscrit sur un certificat ce qu'il ou elle observe et les dires de l'agent ou agente victime. Ce certificat est remis par l'agent ou agente soit au médecin de prévention/ médecin du travail, soit au service RH.

Les inspecteurs et inspectrices santé et sécurité au travail (ISST) de la FPE ou agentes et agents chargés d'une fonction d'inspection (ACFI) de la FPT [52] ou inspecteurs et inspectrices du travail pour la FPH
Les ISST sont rattachés fonctionnellement aux inspections générales des ministères ou des établissements publics. Les agents chargés d'une fonction d'inspection (ACFI) sont désignés par l'autorité territoriale, après avis du CHSCT.

Ils ou elles vérifient les conditions d'application des règles définies à l'article 3 du décret, soit, notamment, aux règles des livres I à V de la Quatrième Partie du code du travail.
D'une façon générale, ces fonctionnaires ou agentes et agents accompliront les missions suivantes :
1 -Contrôle de conformité au travers de la vérification de l'application de l'ensemble des règles de santé et de sécurité applicables ;
2 - Expertise, conseil et propositions dans les domaines de l'application des règles et de la prévention des risques professionnels et l'amélioration des conditions de travail ;
3 - Animation de réseaux, notamment des assistants et conseillers de prévention.

Les ISST doivent être avisés de toutes les réunions des CHSCT et peuvent participer aux travaux des CHSCT, sur le modèle de ce qui est prévu pour les inspecteurs et inspectrices du travail (article L. 4614-11 du code du travail). Il est précisé que de la même manière que pour les autres acteurs opérationnels (médecins de prévention, assistant.e.s et conseiller.e.s), l'ISST assiste au CHSCT sans voix délibérative[53] ; l'ACFI a une voix consultative.

L'inspecteur ou l'inspectrice du travail, corps des vétérinaires inspecteurs et inspectrices, corps des médecins inspecteurs et inspectrices de la santé et du service de la sécurité civile
Plusieurs cas d'intervention sont prévus :
- Intervention de l'inspection du travail pour des missions permanentes ou temporaires [54] ;

[52] Art. 5 du décret 82-453 (FPE) ; art. 5 du décret 85-603 (FPT)
[53] Art. 5 du décret 82-453 (FPE) ; art. 5 du décret 85-603 (FPT)
[54] Art. 5-4 du décret 82-453 (FPE) ; art. 5 du décret 85-603 (FPT)

DOCUMENT DE TRAVAIL

- Intervention de l'inspection du travail, ou des inspecteurs et inspectrices de la santé publique vétérinaire, des médecins inspecteurs et inspectrices de la santé et des services de la sécurité civile dans leur domaine respectif de compétence : soit, dans le cas d'une situation de travail présentant un risque grave pour la santé ou la sécurité des agentes et agents ; soit, en cas de désaccord sérieux et persistant entre l'administration et le CHSCT[55];
- Présence de l'inspecteur et inspectrice du travail, au CHSCT dans le cadre de la mise en œuvre du droit de retrait[56] ;
- Intervention de l'inspection du travail en cas d'absence de réunion du CHSCT pendant une période de plus de 9 mois[57].

Le Défenseur des droits

Le Défenseur des droits peut être saisi de situations de harcèlement sexuel car il s'agit d'une discrimination. L'agent ou agente victime peut le saisir directement. Il est indépendant. Il défend les droits de manière confidentielle et gratuite. Il mène des actions pour permettre l'égalité dans l'accès aux droits.
Des délégués du Défenseur des droits effectuent des permanences sur l'ensemble du territoire. Plus d'informations sur :
http://www.defenseurdesdroits.fr/ ou 09 69 39 00 00

L'Association européenne contre les violences faites aux femmes au travail (AVFT)

L'AVFT a pour champ d'action et de réflexion la lutte contre toutes les formes de violences contre les femmes tout en étant spécialisée dans la dénonciation des discriminations sexistes et des violences sexistes et sexuelles au travail. Elle s'attache à ce que les employeurs remplissent leurs obligations légales et jurisprudentielles en matière de lutte contre le harcèlement sexuel, de protection et de sécurité des salarié.e.s. Elle accompagne également les victimes de harcèlement sexuel au travail.
Tel : 01 45 84 24 24 (du lundi au vendredi de 9h30 à 15h)
Site internet : https://www.avft.org/
Mail : contact@avft.org

Violences femmes info – 39 19

Numéro gratuit depuis un poste fixe, accessible du lundi au samedi, de 8h à 22h.
Crée par la Fédération nationale solidarités femmes dédié aux femmes victimes de violences
Mail : fnsf@solidaritesfemmes.asso.fr
Site internet : www.solidaritefemmes.org

Viols-femmes-informations – 0 800 05 95 95

Numéro gratuit depuis un poste fixe, accessible du lundi au vendredi, de 10h à 19h.
Permanence téléphonique gérée par le Collectif féministe contre le viol.
Site internet : http://www.cfcv.asso.fr

Centre national d'information sur les droits des femmes et des familles

7, rue du Jura – 75013 Paris
01 42 17 12 00
www.infofemmes.com

Le Ministère des droits des femmes

http://femmes.gouv.fr
http://stop-harcelement-sexuel.gouv.fr

[55] Art. 5-5 du décret 82-453 (FPE) ; art. 5-2 du décret 85-603 (FPT)
[56] Art. 5-7 du décret 82-453 (FPE) ; art. 5-2 du décret 85-603 (FPT)
[57] Art. 69 du décret 82-453 (FPE) ; art. 58 du décret 85-603 (FPT)

DOCUMENT DE TRAVAIL

Mission interministérielle pour la protection des femmes contre les violences et la lutte contre la traite des êtres humains - MIPROF
14, avenue Duquesne – 75350 Paris 07 SP
miprof@miprof.gouv.fr

Fédération nationale des associations d'aide aux victimes (INAVEM)
27, avenue Parmentier – 75011 Paris
08 842 846 37 pour le numéro national d'aide aux victimes (Appel non surtaxé)
http://www.inavem.org/ (Formulaire de contact disponible sur le site)

Annexe 2 : Sources / textes

Accords et référentiels

- Protocole d'accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique, 8 mars 2013

Documents juridiques

- Décret n°82-453 du 28 mai 1982 modifié relatif à l'hygiène et à la sécurité du travail ainsi qu'à la prévention médicale dans la fonction publique
- Décret n°85-603 du 10 juin 1985 modifié relatif à l'hygiène et à la sécurité du travail ainsi qu'à la médecine professionnelle et préventive dans la fonction publique territoriale
- Articles R. 4626-9 et suivants, D. 4626-1 et D. 4626-2 et suivants du code du travail
- Guide juridique de l'application du décret n°82-453 du 28 mai 1982 modifié relatif à l'hygiène et à la sécurité du travail, ainsi qu'à la prévention médicale dans la fonction publique
- Loi n° 2012-954 du 6 août 2012 relative au harcèlement sexuel
- Circulaire n° SE1 2014-1 du 4 mars 2014 relative à la lutte contre le harcèlement dans la fonction publique

Guides et fiches

- Guide de prévention et traitement des situations de violences et de harcèlement dans la fonction publique – DGAFP - éd. 2017
- Dépliant du Défenseur des droits : « Harcèlement sexuel : ce qu'il faut savoir et ce que peut le Défenseur des droits. »
  http://www.defenseurdesdroits.fr/sites/default/files/atoms/files/150715_-_depliant-harcelement_sexuel_web.pdf
- La prévention des risques psychosociaux dans la fonction publique – Document DGAFP
- Guide méthodologique d'aide à l'identification, l'évaluation et la prévention des RPS dans la fonction publique – Document DGAFP
- Indicateurs de diagnostic des risques psychosociaux – Document DGAFP
- Recommandations de la commission centrale hygiène, sécurité et conditions de travail (CCHSCT) du Conseil supérieur de la fonction publique de l'État relatives à la réalisation, dans tous les services, d'un document unique d'évaluation des risques professionnels (DUERP) de qualité et opérationnel
- Le harcèlement sexuel dans l'enseignement supérieur et la recherche – guide pratique pour s'informer et se défendre - Association CLASCHES – 2014,
  http://www.centre-hubertine-auclert.fr/outil/le-harcelement-sexuel-dans-l-enseignement-superieur-et-la-recherche-guide-pratique-pour-s
- FICHES REFLEXES sur la conduite à tenir dans les situations de violence en établissements publics, sanitaire et médico-social -Fédération Hospitalière de France et Observatoire National des Violences en milieu de Santé de la Direction Générale de l'Offre de Soins

DOCUMENT DE TRAVAIL

http://social-sante.gouv.fr/IMG/pdf/fiches_reflexes_onvs.pdf
http://social-sante.gouv.fr/IMG/pdf/points_cle_-_onvs.pdf

- Guide "Combattre les violences sexistes et sexuelles", CGT
  http://www.cgt.fr/La-CGT-publie-un-guide-contre-les.html
- Guide sur la prévention des violences sexistes et sexuelles au travail, CFDT, 08/07/2016
  https://www.cfdt.fr/portail/ile-de-france/outils/nos-guides/-guide-prevention-des-violences-sexistes-et-sexuelles-au-travail-prod_199234

DOCUMENT DE TRAVAIL