

GT 3 : Articulation vie professionnelle et vie personnelle

Fiche 6 : Protéger les agents sur leur lieu de travail : la nouvelle loi relative au harcèlement sexuel

Comme le rappelle le site de prévention gouvernemental stop-harcelement-sexuel.gouv.fr, 8 % des agressions sexuelles et 25 % des gestes déplacés sont subis sur le lieu de travail ou d'études.

La loi du 6 août 2012 relative au harcèlement sexuel donne une définition plus précise mais également plus large du délit de harcèlement sexuel. Elle aggrave les peines maximales encourues et réprime les discriminations commises à l'encontre des victimes de harcèlement sexuel. Enfin, elle renforce la prévention du harcèlement sexuel dans le monde professionnel. L'objectif est clair : prévenir ce délit, encourager les victimes à dénoncer rapidement les faits et l'entourage à témoigner des faits de harcèlement qu'il constate et sanctionner le délit plus lourdement.

État du droit

La loi du 6 août 2012 relative au harcèlement sexuel fixe désormais une nouvelle définition du harcèlement sexuel dans le code pénal, le code du travail et la loi du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires. En revanche, conformément à son objet initial, la loi n'est pas venue modifier le régime juridique du harcèlement moral.

La loi a modifié le code pénal (article 222-33) qui incrimine désormais les faits de harcèlement sexuel selon deux modalités :

- d'une part, 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 ;
- d'autre part, 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.

Cette nouvelle rédaction du code pénal a impliqué une réécriture de l'article 6 ter de la loi du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires

« *Aucun fonctionnaire ne doit subir les faits :*

« *a) Soit de harcèlement sexuel, constitué par des propos ou comportements à connotation sexuelle répétés qui soit portent atteinte à sa dignité en raison de leur caractère dégradant ou humiliant, soit créent à son encontre une situation intimidante, hostile ou offensante ;*

« *b) Soit assimilés au harcèlement sexuel, consistant en toute forme de pression grave, même non répétée, exercée dans le but réel ou apparent d'obtenir un acte de nature sexuelle, que celui-ci soit recherché au profit de l'auteur des faits ou au profit d'un tiers.*

« *Aucune mesure concernant notamment le recrutement, la titularisation, la 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.*

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

« *Les dispositions du présent article sont applicables aux agents non titulaires de droit public. »*

Par ailleurs, la loi du 6 août 2012 introduit la notion d'« identité sexuelle » à l'article 6 de la loi du titre I du statut général comme circonstance aggravante des infractions mentionnées dont est victime une personne transsexuelle.

Le harcèlement sexuel prévu à l'article 6 ter de la loi du 13 juillet 1983 est passible d'une sanction disciplinaire, sans préjudice des sanctions pénales pouvant être par ailleurs appliquées, conformément aux dispositions du code pénal.

Etat des lieux

Dans le FPE, en 2011, moins de 60 sanctions ont été prononcées à l'encontre d'agents titulaires des ministères pour des affaires de mœurs (53 pour les hommes et moins de 5 pour les femmes), dont aucune concernant le harcèlement sexuel. En 2010, sur 76 sanctions pour affaires de mœurs (dont 74 étant le fait d'hommes), 2 sanctions pour harcèlement sexuel avait été prononcées contre des hommes (source : rapport annuel sur l'état de la fonction publique, éd. 2011 et 2012).

Comme dans tous les cas de violence sexuelle, le faible nombre de cas répertoriés n'est pas forcément représentatif du nombre de cas réels.

Propositions

Communication

Mettre à disposition sur le lieu de travail le texte de la loi sur le harcèlement sexuel pour l'ensemble des agents de la fonction publique, ainsi que les numéros d'urgence (08 842 846 37 et 3919). Du matériel d'affichage de prévention est disponible sur le site stop-harcelement-sexuel.gouv.fr

Formation

Proposer des formations pour les agents des services RH et des managers, non seulement pour prévenir et/ou traiter les cas de harcèlement sexuel sur le lieu de travail, et plus largement de violence, par exemple conjugales, lorsqu'elles ont un impact sur la présence et le travail de la victime.

Prise en charge de la victime

Comme le stipule la loi du 13 juillet 1983, « *La collectivité publique est tenue de protéger les fonctionnaires contre les menaces, violences, voies de fait, injures, diffamations ou outrages dont ils pourraient être victimes à l'occasion de leurs fonctions, et de réparer, le cas échéant, le préjudice qui en est résulté.* »

L'employeur a l'obligation de prendre en charge la situation et transmettre les cas de harcèlement sexuel aux acteurs de la prévention (médecin de prévention, assistante sociale).