

La lutte contre le harcèlement sexuel dans la FPT

Synthèse

Le harcèlement sexuel est un délit.

Il a largement été revisité par deux textes récents :

- La Loi n° 2012-954 du 6 août 2012 relative au harcèlement sexuel
- La circulaire n° SE1 2014-1 du 4 mars 2014 relative à la lutte contre le harcèlement dans la fonction publique

Il s'agit d'une violence faite à la personne qui porte atteinte aux droits fondamentaux : à la dignité, à l'intégrité physique et psychique

Il se caractérise par le fait d'imposer à une personne, de façon répétée, des propos ou comportements à connotation sexuelle qui :

- portent atteinte à sa dignité en raison de leur caractère dégradant ou humiliant,
- ou créent à son encontre une situation intimidante, hostile ou offensante.

Est assimilé au harcèlement sexuel le fait d'user (même de façon non répétée) 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 autre.

Dans les deux cas, il n'est pas nécessaire qu'il y ait une relation hiérarchique entre l'auteur des faits et la victime pour que les actes soient constitutifs de l'infraction.

Devant des comportements susceptibles d'être qualifiés de harcèlement sexuel, il importe de vérifier s'ils ne sont pas constitutifs d'une pure agression sexuelle.

Pour autant, le harcèlement moral ou sexuel constitue un phénomène mal identifié, pour ne pas dire méconnu dans la fonction publique.

D'où la nécessité de mesurer l'ampleur du phénomène, de mettre en place des dispositifs de prévention efficaces, d'appréhender la responsabilité de l'employeur et les voies de recours des victimes.

A savoir

La fonction publique échappe-t-elle au harcèlement sexuel ?

Interrogés en novembre 2012 par Alain Tourret, Député du Calvados (*Rapport budgétaire d'Alain Tourret relatif à la lutte contre les discriminations dans la fonction publique*), les services du Gouvernement ont répondu qu'« *aucun recensement général n'était fait dans les trois versants de la fonction publique s'agissant des agissements de harcèlement sexuel et de harcèlement moral* ».

Pour ce qui concerne tout particulièrement le harcèlement sexuel, l'analyse de l'activité de la commission de recours du Conseil supérieur de la fonction publique de l'État révèle que, **pour les années 2010 et 2011, seulement deux dossiers de harcèlement sexuel ont été examinés**. Pour l'année 2012, trois affaires sont en instance.

Par ailleurs, selon l'enquête sur la surveillance médicale des expositions aux risques professionnels (enquête SUMER), dont l'édition 2010 a été étendue pour la première fois aux trois versants de la fonction publique, « **1,1 % des agents publics interrogés ont déclaré qu'au travail, une ou plusieurs personnes leur avaient fait des propositions à caractère sexuel de façon insistante** ».

Les données varient selon le versant de la fonction publique en cause : 1,0 % pour l'ensemble de la fonction publique de l'État ; 0,8 % pour l'ensemble de la fonction publique territoriale ; 1,7 % pour l'ensemble de la fonction publique hospitalière. À titre de comparaison, pour le secteur privé, 1,2 % des salariés interrogés ont fait la même réponse ».

Ces chiffres ne doivent pas occulter, quelle qu'en puisse être l'intensité exacte, **la prégnance du harcèlement, dont la seule prudence interdit d'écarter l'hypothèse selon laquelle il pourrait s'agir d'un phénomène massif, à tout le moins largement sous-estimé - et cela dans les trois versants de la fonction publique**. Certaines jurisprudences récentes - ainsi, la condamnation d'une communauté de communes à la suite de faits de harcèlement moral à l'encontre de la secrétaire générale (Cour administrative d'appel de Nantes, 12 juillet 2012, n° 10NT00677) - constituent un indice de la diffusion de ces pratiques.

Selon le rapport Tourret, la discussion, à l'été 2012, du projet de loi qui allait devenir la loi du 6 août 2012 précitée, « a bien montré que le harcèlement sexuel, en dépit de la rareté des données disponibles, tant quantitatives que qualitatives, constitue une réalité dans la fonction publique, qui pourrait s'expliquer en particulier par la place accordée aux femmes dans l'administration ; si elles sont majoritaires, l'on remarque qu'en revanche, à l'image du secteur privé, les postes de direction sont occupés principalement par des hommes. Cette situation résulte : de la mauvaise organisation interne des carrières dans la fonction publique, des obstacles culturels, du poids des stéréotypes, des freins "organisationnels" liés au partage inégal des tâches familiales... »

Sommaire de la fiche

Point 1 - Éléments constitutifs de l'infraction - L'état du droit

Point 2 - Protection fonctionnelle

Point 3 - Prévention du harcèlement sexuel

Point 4 - Responsabilité de l'employeur

Point 5 - Recours des victimes

Point 1 - Eléments constitutifs de l'infraction - L'état du droit

La prohibition du harcèlement moral et du harcèlement sexuel a été prévue dans le statut général de la fonction publique en même temps que dans le code pénal et que dans le code du travail : dès 1992 pour ce qui concerne le harcèlement sexuel, et à partir de 2002 s'agissant du harcèlement moral (la loi n° 92-684 du 22 juillet 1992 a inséré le harcèlement sexuel dans le droit positif, la loi n° 2002-73 du 17 janvier 2002 le harcèlement moral).

La loi n°2012-954 du 6 août 2012 publiée au Journal officiel du 7 août 2012 redéfinit le harcèlement sexuel dans le Code du travail et le Code pénal et modifie l'article 6 ter de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires.

Cette loi relative au harcèlement sexuel a été adoptée à la suite de la décision du Conseil constitutionnel n° 2012-240 QPC du 4 mai 2012, par laquelle celui-ci avait déclaré contraire à la Constitution l'article 222-33 du code pénal relatif à la définition et à la sanction du harcèlement sexuel.

Ce texte rétablit le délit de harcèlement sexuel, clarifie sa définition, aggrave et harmonise les sanctions et renforce la prévention du harcèlement dans le monde professionnel. Par ailleurs, la loi pénale du 6 août 2012 condamne toutes les formes de harcèlement et confirme l'obligation de l'employeur de protéger également ses travailleurs contre les persécutions résultant du harcèlement moral. Dans ce cadre, elle procède à une aggravation de la sanction du harcèlement moral.

La loi du 6 août 2012 précitée rétablit dans le statut général de la fonction publique l'incrimination de harcèlement sexuel prévue par l'article 222-33 du code pénal. Au-delà de la définition plus précise que par le passé du délit de harcèlement sexuel, le Parlement a tiré toutes les conséquences du rétablissement de la législation réprimant ce délit.

Ainsi, deux types de harcèlement sexuel à l'encontre d'un fonctionnaire doivent être distingués :

- celui qui repose sur la répétition d'actes de harcèlement :

- 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,

- celui qui résulte de la commission d'un seul acte :

- 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.

Tout agent ayant procédé ou enjoint de procéder aux faits de harcèlement sexuel peut se voir infliger une sanction disciplinaire mais est également passible de 2 ans d'emprisonnement et de 30 000 € d'amende.

La loi a ainsi augmenté, en les harmonisant, les peines applicables en cas d'agissements de harcèlements sexuel et moral, désormais tous deux passibles de deux ans d'emprisonnement et de 30 000 d'amende.

Ces peines peuvent être portées à trois ans d'emprisonnement et à 45 000 € d'amende en cas de circonstances aggravantes. La loi prévoit cinq cas constitutifs de circonstances aggravantes, dont le fait d'abuser de l'autorité que l'on détient.

Par ailleurs, conformément aux exigences communautaires (directives 2000/43 du 29 juin 2000, 2000/78 du 27 novembre 2000, 2002/73 du 23 septembre 2002, 2004/113 du 13 décembre 2004 et 2006/54 du 5 juillet 2006]), la loi n° 2008-496 du 27 mai 2008 portant diverses dispositions d'adaptation au droit communautaire dans le domaine de la lutte contre les discriminations a prévu l'inclusion de ces deux types de harcèlement dans le champ des discriminations.

En pratique, cette inclusion a eu pour effet de donner à la Halde (puis aujourd'hui au Défenseur des droits) compétence en matière de harcèlement, ainsi que de prévoir un régime dit d'aménagement de la preuve plus favorable à la victime : en cas de discrimination, celle-ci présente au juge des éléments de nature à établir une présomption de discrimination, à charge pour le défendeur de prouver l'absence de celle-ci.

Cette particularité procédurale est particulièrement importante car elle déroge au droit commun pour lequel il incombe à chaque partie de prouver, conformément à la loi, les faits nécessaires au succès de ses prétentions (article 9 du code de procédure civile).

Enfin, l'auteur de harcèlement sexuel peut devoir verser à sa victime des dommages-intérêts, en réparation du préjudice causé.

↳ L'une des nouveautés de la loi du 6 août 2012, est de sanctionner les discriminations résultant des faits de harcèlement sexuel, qu'elles aient ou non lieu dans le cadre des relations de travail.

Sont par exemple sanctionnés par la loi :

- le refus de fourniture d'un bien ou d'un service, comme par exemple la location d'un logement ou l'entrée dans un lieu public (discothèque, etc..) ;
- le refus d'embauche, la sanction ou le licenciement d'une personne.

Dans le cadre des relations de travail, est posé le principe de l'interdiction et de la sanction des discriminations faites à l'encontre d'agents victimes ou témoins de harcèlement sexuel, mais aussi à l'ensemble des personnes en formation ou en stage.

Enfin, l'article 222-33 du code pénal relatif au harcèlement sexuel doit être affiché dans les lieux de travail ainsi que dans les locaux ou à la porte des locaux où se pratique l'embauche.

La loi s'applique à tous les agents publics (fonctionnaires, stagiaires et non titulaires) ainsi qu'à tous les salariés du secteur privé.

Point 2 - Protection fonctionnelle

Dans la fonction publique territoriale, un agent victime de harcèlement sexuel doit demander par écrit à l'autorité territoriale le bénéfice de la protection fonctionnelle.

Celle-ci est un droit pour tous agents publics tendant à ce que l'administration les protège contre les menaces, violences, pressions à caractère sexuel dont ils pourraient être victimes dans leurs fonctions, à prendre en charge leurs frais de procédure ou, le cas échéant, le préjudice qui en résulte :

- l'agent harceleur peut également bénéficier de la protection fonctionnelle notamment au titre de la diffamation à son encontre
- le refus de l'administration d'accorder la protection doit être rendu de manière explicite et motivée, et comporter la mention des voies et délais de recours
- la responsabilité de l'administration peut être engagée tant au plan administratif que pénal

Selon Emilie Marcovici, maître de conférences à l'Université Lyon III, « le principal particularisme de la répression du harcèlement sexuel dans la fonction publique réside dans le fait qu'elle est garantie par la protection fonctionnelle et implique les deux ordres de juridictions : administrative et judiciaire ». « Les agents publics sont soumis à des devoirs propres à leur mission de service public, ainsi qu'à une déontologie spécifique qui prohibe tout comportement de nature à discréditer l'administration. En vertu de cette mission spécifique, ces agents bénéficient théoriquement, en application du statut, d'une protection fonctionnelle qui s'avère être, en pratique, souvent inefficace » [Les spécificités de la répression du harcèlement sexuel dans la fonction publique - AJFP n° 4 - Juillet 2011).

La protection allouée aux agents victimes recouvre plusieurs aspects :

- **Une obligation de prévention** : lorsque l'administration est informée précisément par l'agent de faits qui vont se produire ou qui n'ont pas pris fin, elle doit mettre en œuvre les moyens les plus appropriés pour éviter ou faire cesser les attaques auxquelles le fonctionnaire est exposé. Dans la pratique, pour les cas où l'administration est en mesure d'établir la responsabilité de l'auteur du harcèlement, l'octroi de la protection fonctionnelle dans le cadre de la jurisprudence peut se traduire par des mesures de changement d'affectation, d'éloignement ou de suspension des fonctions (Rép. min. n° 13166, JO Sénat 28 juillet 2011 p.1989).

L'administration peut également engager une procédure disciplinaire contre l'agresseur si celui-ci est un agent public (CE, 21 novembre 1980, n° 21162 ; Rép. min. n° 3765, JO Sénat 3 juillet 2008 p. 1350).

- **Une obligation d'assistance** : cette assistance est juridique. Il s'agit d'apporter à l'agent une aide dans les procédures judiciaires entreprises, notamment devant les juridictions pénales.

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

Sans se substituer à l'auteur du préjudice, l'administration, saisie d'une demande en ce sens, doit assurer à l'agent une juste réparation du préjudice subi du fait des attaques. Il lui appartient alors d'évaluer le préjudice. Cette évaluation s'opère sous le contrôle du juge administratif. L'administration n'est pas liée par le montant des dommages-intérêts alloués par le juge pénal (CE, 17 décembre 2004, Barrucq, n° 265165).

Divers préjudices sont susceptibles d'être indemnisés sur ce fondement. La jurisprudence reconnaît notamment la réparation des préjudices matériels et moraux (CE, Sect. 28 mars 1969, Jannès, n° 73250 ; CE. 21 décembre 1994, Mme Laplace n° 140066, CE, 8 décembre 2004, req. n° 265166 et 265167, CAA Paris, 30 avril 2013, n° 10PA03867) ou corporels.

Dès lors que les conditions légales sont réunies, la protection fonctionnelle présente un caractère impératif et ne peut être refusée que pour des motifs d'intérêt général dûment justifiés (CE, 14 février 1975, Sieur Teitgen, n° 87730) ou de faute personnelle de l'agent détachable du service.

Par conséquent, le refus de protection ne reposant sur aucun motif d'intérêt général est illégal. Cette illégalité engage la responsabilité de l'administration qui est condamnée à indemniser l'agent (CE, 17 mai 1995, n° 141635).

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

☞ **Les sanctions disciplinaires** : outre les sanctions civiles ou pénales, des sanctions résultant de poursuites disciplinaires peuvent être prononcées contre un agent ayant commis des actes de harcèlement sexuel ou moral (cf. articles 6 *ter* et 6 *quinquies* de la loi du 13 juillet 1983 précitée). Toute personne ayant procédé ou enjoint de procéder à des faits de harcèlement sexuel ou à des agissements de harcèlement moral est passible d'une sanction disciplinaire.

Il convient de rappeler que les procédures disciplinaires, civiles et pénales sont indépendantes les unes des autres.

Point 3 - Prévention du harcèlement sexuel

L'employeur doit prendre toutes les dispositions nécessaires en vue de prévenir les agissements constitutifs de harcèlement sexuel.

Les personnes dénonçant un harcèlement sexuel ou luttant contre ne peuvent pas être sanctionnées.

Par ailleurs, la logique préventive passe d'abord, dans la fonction publique, par un plein exercice de la responsabilité hiérarchique. En effet, l'article 2-1 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 pose une obligation générale, en disposant que : « *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.* »

La première des préventions repose sur le devoir, pour l'autorité hiérarchique, de faire cesser l'existence de troubles dans le service.

Le statut général de la fonction publique prévoit un certain nombre de dispositions en matière de prévention, que cela relève de principes généraux liés aux obligations déontologiques ou de domaines plus identifiés, tels que l'hygiène, la sécurité et les conditions de travail, pour lesquels un principe général de prévention pèse sur l'employeur public.

On peut citer :

- * les obligations déontologiques des agents publics. L'agent public, auteur du harcèlement, contrevient donc à ses obligations en adoptant un comportement répréhensible, contraire à sa mission et indigne de ses fonctions.

- * l'obligation de signalement fondée sur les dispositions du deuxième alinéa de l'article 40 du code de procédure pénale, qui prévoient que tout 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* ». S'il s'agit d'une obligation qui revêt un caractère personnel, le juge admet que le signalement puisse être effectué par le supérieur hiérarchique du fonctionnaire qui a eu connaissance des faits délictueux.

- * la sensibilisation des agents, des managers et des représentants des organisations professionnelles,

- * les politiques de formation à la prévention

- * les compétences et l'action des nouveaux comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT) lesquels *contribuent 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. Le CHSCT peut proposer notamment des actions de prévention du harcèlement moral et du harcèlement sexuel* ».

- * l'adaptation du règlement intérieur et du document unique,

- * la mobilisation des services de médecine préventive (médecins, infirmiers, psychologues du travail, assistantes sociales...) ainsi que des assistants de prévention ou des conseillers de prévention,

- * la mise en place de dispositifs d'alerte et gestion des situations de harcèlement sexuel.

* L'exercice du droit de retrait : le fonctionnaire ou l'agent signale immédiatement à l'autorité administrative (chef de service), ou à son représentant, toute situation de travail dont il a un motif raisonnable de penser qu'elle présente un danger grave et imminent pour sa vie ou sa santé, ainsi que toute défectuosité dans les systèmes de protection.

A cet égard, il apparaît tout à fait opportun que le CHSCT compétent soit informé de la situation en cause. De même, un membre du CHSCT qui constate un danger grave et imminent, notamment par l'intermédiaire d'un fonctionnaire ou d'un agent qui a fait usage du droit de retrait, en avise immédiatement l'autorité administrative (chef de service), ou son représentant.

Dans les deux hypothèses, le signalement doit être recueilli de façon formalisée par le biais du registre spécial tenu sous la responsabilité du chef de service.

Les agents publics bénéficient d'un droit de retrait en cas de danger grave et imminent pour leur vie ou leur santé, qui s'accompagne 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.

* L'affichage des dispositions concernées : l'article L.1153-5 du code du travail indique désormais 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.* » L'affichage sur les lieux de travail, des dispositions de l'article 222-33-2 du code pénal, concernant le harcèlement moral, est aussi indispensable, conformément à l'article L. 1152-4 du code du travail.

Conformément à l'article L. 1151-1 du code du travail, cette nouvelle mesure concerne uniquement les employeurs privés et les personnels des personnes publiques employés dans les conditions du droit privé. Les dispositions relatives au harcèlement sexuel et moral prévues par le titre V du livre 1^{er} ne sont pas applicables aux administrations.

Cependant, si la nouvelle mesure relative à l'affichage dans les lieux de travail de l'article 222-33-2 du code pénal, consacrée à la répression du harcèlement ne constitue pas une obligation pour l'employeur public, celui-ci peut tout à fait la mettre en œuvre dans le cadre de sa démarche de prévention. En effet, les employeurs publics sont incités à prendre toutes mesures appropriées visant à faciliter la prévention et le repérage des faits de harcèlement.

Plus globalement, peut également être mentionnée la politique en faveur de la santé et de la sécurité au travail et l'accord conclu le 20 novembre 2009 par sept des huit organisations syndicales représentatives de la fonction publique et trois employeurs publics (AMF, ADF, ARF), qui inclut dans la prévention des risques psycho-sociaux la question du harcèlement.

Contacts externes

- Les numéros d'urgence :

- Le 17 : numéro qui vous permet de joindre la police et la gendarmerie.
- Le 112 : numéro d'appel unique européen pour accéder aux services d'urgence, valable dans l'Union européenne.
- Le 15 : numéro spécifique aux urgences médicales, qui vous permet de joindre 24h/24 le service d'aide médicale urgente (SAMU).
- Le 18 : numéro qui vous permet de joindre les pompiers.
- Le 114 : numéro d'urgence pour les personnes sourdes ou malentendantes victime ou témoin d'une situation d'urgence, de solliciter l'intervention des services de secours (en remplacement des 15, 17, 18).

Ces cinq numéros d'urgence sont gratuits et peuvent être composés à partir d'un téléphone fixe ou portable, même bloqué ou sans crédit.

- Les numéros d'écoute, d'information et d'orientation :

- **Le 39 19** : Violences Femmes Info

C'est un **numéro d'écoute national** destiné aux femmes victimes de violences, ainsi qu'à leur entourage et **aux professionnels** concernés. Il permet d'assurer une écoute, une information, et, en fonction des demandes, une orientation adaptée vers les dispositifs locaux d'accompagnement et de prise en charge. Il est **anonyme**. Il est accessible et **gratuit depuis un poste fixe** en métropole et dans les DOM. Le numéro est ouvert du lundi au samedi de 9h à 22h. Le 3919 n'est pas un numéro d'appel d'urgence.

- **Le 08 Victimes : 08 842 846 37**

Ce numéro « porte d'entrée » est destiné à toutes les victimes de violences quel que soit le préjudice subi. Victimes ou témoins de harcèlement peuvent contacter le 08 victimes 7 jour/7 de 9h à 21h. Ce numéro est non surtaxé. Le 08Victimes est un service de l'Institut National d'aide aux victimes et de médiation (INAVEM), fédération de 150 associations présentes dans toute la France.

- Les associations nationales :

- www.avft.org : AVFT (Association européenne contre les Violences faites aux Femmes au Travail)
- www.infofemmes.com : CNIDFF - Centre national d'information sur les droits des femmes et des familles

- Les associations locales :

👉 Annuaire en ligne :

(<http://stop-violences-femmes.gouv.fr/-Les-associations-pres-de-chez-vous-.html>)

- Le Ministère des droits des femmes :

<http://femmes.gouv.fr>

<http://stop-harcèlement-sexuel.gouv.fr>

Point 4 - Responsabilité de l'employeur

Les administrations doivent prévenir les situations de harcèlement.

Lorsque l'administration n'a pris aucune mesure adéquate pour faire cesser des agissements qui lui ont été signalés et dont elle a pu vérifier la véracité, sa responsabilité peut être engagée devant le juge administratif.

Les administrations sont soumises, en matière de santé et de sécurité au travail, aux mêmes exigences que les autres employeurs, en vertu des normes définies au niveau européen (notamment directive-cadre européenne 89/391/CEE) et, sauf dispositions spécifiques, à leurs mesures de transposition inscrites en droit français dans la quatrième partie du code du travail.

Qu'il s'agisse d'appliquer le droit fondé sur l'article L. 4111-1 du code du travail, comme dans la fonction publique hospitalière, ou les dispositions spécifiques relatives à l'hygiène et la sécurité dans les deux autres versants de la fonction publique, l'administration veille au respect de la réglementation du code du travail relative à la protection de la santé et de la sécurité des travailleurs.

Par ailleurs, chaque versant de la fonction publique applique des dispositions spécifiques d'adaptation du code du travail concernant notamment les responsabilités en matière de santé et de sécurité, les instances de concertation ou encore la médecine du travail ou de prévention.

Le manquement aux règles de protection de la santé des agents pourrait être constitutif d'une faute qui permettrait à la victime de demander la réparation de son préjudice.

Point 5 - Recours des victimes

Engagement d'un procès devant le juge civil ou administratif

Si la victime est un agent public, elle peut saisir le tribunal administratif afin de faire cesser les agissements et obtenir réparation du préjudice subi.

La victime doit présenter des faits permettant de présumer l'existence d'un harcèlement sexuel.

Il appartient ensuite à la personne accusée et/ou à l'administration concernée de démontrer que ces faits ne sont pas constitutifs d'un harcèlement sexuel

Engagement d'un procès devant le juge pénal

La victime peut porter plainte, **dans un délai de 3 ans**, puis se constituer partie civile.

Si la plainte est classée sans suite, la victime peut déposer une plainte avec constitution de partie civile.

Attention : quel que soit le recours, en cas d'imbrication du harcèlement sexuel avec une discrimination ou un harcèlement moral, il faut le mentionner explicitement.