

**CIRCULAIRE RELATIVE AU TRAITEMENT DES
SITUATIONS DE HARCELEMENT SEXUEL AU TRAVAIL**

N°CIR132991DRH du 6 novembre 2013

PREAMBULE

La protection de la dignité de la personne humaine constitue une valeur fondamentale de notre société. Elle représente également une priorité essentielle pour le CNRS.

Erigée au plus haut niveau de la hiérarchie des normes, consacrée au niveau international, « la sauvegarde de la dignité de la personne humaine contre toute forme d'asservissement et de dégradation » est également présente en droit interne

Dans le cadre des relations de travail, la protection de la dignité de la personne humaine constitue un objectif fort vers lequel doivent tendre les employeurs publics et privés.

Le CNRS s'est inscrit dans cette perspective de protection depuis plusieurs années en adoptant notamment un plan d'action sur les conditions de travail et la prévention des risques psycho-sociaux. Le CNRS veille au travers des procédures décrites dans ce plan d'action à prévenir, à déceler et à traiter des situations dans lesquelles une atteinte serait portée à la dignité ou à la santé physique ou mentale de ses agents.

Toujours dans le souci de protéger ses agents, le CNRS s'est doté aussi d'une circulaire sur le traitement des situations de harcèlement moral au travail afin de réaffirmer que l'amélioration des conditions de travail résulte aussi de la protection de la dignité de la personne humaine contre les violences physiques ou verbales qui pourraient être subies sur le lieu de travail.

C'est pour poursuivre ce même objectif que le CNRS a souhaité adopter une circulaire relative au traitement des situations de harcèlement sexuel au travail.

Suite à la modification de la définition du harcèlement sexuel par la loi n°2012-954 du 6 août 2012, le CNRS, mesurant la nécessité d'intervenir dans ce domaine, a souhaité se doter d'une norme interne de façon à assurer la protection de ses agents.

Le harcèlement sexuel, qui se définit comme étant un comportement à connotation sexuelle non désiré par la personne qui en fait l'objet, est constaté dans le cadre tant de la sphère professionnelle que de la sphère privée.

Face à un tel risque, le CNRS se doit de garantir à tous et toutes des conditions normales d'exercice de leurs fonctions. Une attention particulière est toutefois portée à l'égard de certains agents placés dans une situation vulnérable ou précaire.

La circulaire relative au traitement des situations de harcèlement sexuel au travail a donc pour objet de permettre l'identification et la répression de tels comportements qui constituent pour les victimes une situation traumatisante notamment sur le plan psychologique.

Dans le prolongement de la circulaire relative au traitement du harcèlement moral au travail, cette nouvelle circulaire est l'occasion pour le CNRS d'affirmer son opposition absolue à l'égard de ce genre de comportement. Une telle position s'impose d'autant plus que le harcèlement sexuel peut être encore aujourd'hui conçu comme étant un comportement fréquent et banalisé.

Au travers de cette circulaire et de l'application qui devra en être faite, le CNRS entend ainsi assurer le respect de la dignité de tous dans le cadre de l'exercice des fonctions.

CIRCULAIRE RELATIVE AU TRAITEMENT DES SITUATIONS DE HARCELEMENT SEXUEL AU TRAVAIL	- 1 -
TITRE I – LE CADRE JURIDIQUE	- 4 -
CHAPITRE I – L’IDENTIFICATION DES SITUATIONS DE HARCELEMENT SEXUEL..	- 5 -
I. LE HARCELEMENT SEXUEL EXIGEANT DES ACTES REPETES	- 5 -
II. LE HARCELEMENT SEXUEL RESULTANT DE LA COMMISSION D’UN ACTE UNIQUE	- 5 -
CHAPITRE II – LES SANCTIONS APPLICABLES	- 7 -
I. LES SANCTIONS DISCIPLINAIRES.....	- 7 -
II. LES SANCTIONS DU CODE PENAL	- 7 -
TITRE II - LES ACTIONS DE PREVENTION.....	- 8 -
TITRE III – LA PRISE EN CHARGE DES SITUATIONS DE HARCELEMENT SEXUEL	- 8 -

TITRE I – LE CADRE JURIDIQUE

Le statut général des fonctionnaires comporte des garanties visant à la protection de la santé physique et mentale des agents et à la prévention de tout risque professionnel auquel ils pourraient être exposés.

Le statut général inscrit également au titre des garanties accordées aux agents la prévention des agissements de harcèlement sexuel.

L'article 6 ter de la loi n°83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires donne une définition légale du harcèlement sexuel et accorde des garanties aux agents victimes de tels agissements.

Cet article dispose que :

« 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. »

Le harcèlement sexuel est également évoqué par 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.

CHAPITRE I – L'IDENTIFICATION DES SITUATIONS DE HARCELEMENT SEXUEL

L'article 6 ter de la loi du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires a été modifié par la loi n° 2012-954 du 6 août 2012 relative au harcèlement sexuel qui a rétabli le délit de harcèlement sexuel. La notion de harcèlement sexuel est consacrée en des termes identiques dans le code pénal, le code du travail et dans le statut général des fonctionnaires.

La notion de harcèlement sexuel renvoie à deux cas de figure.

I. LE HARCELEMENT SEXUEL EXIGEANT DES ACTES REPETES

Au 1^{er} alinéa de l'article 6 ter de la loi du 13 juillet 1983, un premier cas de harcèlement sexuel est défini. Il renvoie à des propos ou des comportements de toute nature (propos, gestes, envois ou remises de courriers ou d'objets, attitudes...) qui sont imposés à la victime. Ces agissements doivent en outre être répétés et présenter une connotation sexuelle.

Le non consentement de la victime est un des éléments constitutifs du harcèlement sexuel qui suppose des actes imposés par leur auteur, et donc subis et non désirés par la victime.

La condition de répétition des actes exige que les faits doivent être commis au moins à deux reprises. Elle n'impose pas qu'un délai minimum sépare les actes commis, ces actes pouvant être répétés dans un très court laps de temps.

Si les faits doivent également revêtir une connotation sexuelle, ils n'ont cependant pas à présenter un caractère explicitement sexuel.

Enfin, pour être punissables, les propos ou comportements doivent soit porter atteinte à la dignité de la victime en raison de leur caractère dégradant ou humiliant, soit créer à l'encontre de la victime une situation intimidante, hostile ou offensante.

Les propos ou comportements portant atteinte à la dignité de la victime en raison de leur caractère dégradant ou humiliant correspondent à des attitudes ouvertement sexistes, grivoises ou encore obscènes.

Il pourra s'agir ainsi de paroles ou d'écrits répétés constituant des provocations, injures ou diffamations commises en raison du sexe ou de l'orientation ou de l'identité sexuelle de la victime. Des comportements homophobes ou dirigés contre des personnes transsexuelles ou transgenres entrent également dans cette catégorie.

Les comportements visant à créer à l'encontre de la victime une situation intimidante, hostile ou offensante correspondent à des conduites ayant pour conséquence de rendre insupportables les conditions de vie et de travail de la victime. Il en sera ainsi lorsqu'une personne importune quotidiennement son ou sa collègue de travail, en lui adressant sans cesse des écrits ou des objets à connotation sexuelle, alors que ce dernier ou cette dernière lui a demandé de cesser ces agissements.

II. LE HARCELEMENT SEXUEL RESULTANT DE LA COMMISSION D'UN ACTE UNIQUE

Au second alinéa de l'article 6 ter de la loi du 13 juillet 1983 précité, un second cas de harcèlement sexuel est prévu. Il s'agit de l'hypothèse dans laquelle la situation de harcèlement sexuel résulte d'un acte unique, à la différence de ce qui est exigé au 1^{er} alinéa de l'article 6 ter.

Cet acte unique doit présenter une particulière gravité résultant d'une pression grave commise contre la victime et présentant une finalité de nature sexuelle.

La notion de pression grave renvoie à des hypothèses dans lesquelles une personne tente d'imposer un acte de nature sexuelle à la victime en contrepartie d'un avantage, par exemple l'obtention d'un emploi, ou encore de l'assurance qu'elle évitera une situation dommageable telle qu'un licenciement ou une mutation. Ces faits peuvent être qualifiés de « chantage sexuel ».

L'article 6 ter de la loi du 13 juillet 1983 précise enfin que la pression doit être exercée dans le but réel ou apparent d'obtenir un acte de nature sexuelle de la part de la victime. Il peut s'agir de tout acte de nature sexuelle, notamment les simples contacts physiques, qu'il soit recherché au profit de l'auteur des faits ou au profit d'un tiers.

CHAPITRE II – LES SANCTIONS APPLICABLES

I. LES SANCTIONS DISCIPLINAIRES

L'article 6 ter de la loi du 13 juillet 1983 précité dispose qu' *«est passible d'une sanction disciplinaire tout agent ayant procédé ou enjoint de procéder aux faits de harcèlement sexuel mentionnés aux trois premiers alinéas. »*

Le pouvoir disciplinaire appartient au Président du CNRS qui l'exerce après avis de la Commission administrative paritaire compétente siégeant en conseil de discipline.

II. LES SANCTIONS DU CODE PENAL

L'article 222-33 du code pénal dispose que les faits de harcèlement sexuel *« sont punis de deux ans d'emprisonnement et de 30 000 € d'amende.*

Ces peines sont portées à trois ans d'emprisonnement et 45 000 € d'amende lorsque les faits sont commis : 1° Par une personne qui abuse de l'autorité que lui confèrent ses fonctions ; 2° Sur un mineur de quinze ans ; 3° Sur une personne dont la particulière vulnérabilité, due à son âge, à une maladie, à une infirmité, à une déficience physique ou psychique ou à un état de grossesse, est apparente ou connue de leur auteur ; 4° Sur une personne dont la particulière vulnérabilité ou dépendance résultant de la précarité de sa situation économique ou sociale est apparente ou connue de leur auteur ; 5° Par plusieurs personnes agissant en qualité d'auteur ou de complice. »

TITRE II - LES ACTIONS DE PREVENTION


Les actions de prévention des situations de harcèlement sexuel s'organisent à l'identique des actions de sensibilisation et de formation définies dans la circulaire n° 112232DRH du 19 septembre 2011 sur le traitement des situations de harcèlement moral au travail.

TITRE III – LA PRISE EN CHARGE DES SITUATIONS DE HARCELEMENT SEXUEL

Cette prise en charge s'effectue selon la procédure décrite dans la circulaire sur le traitement des situations de harcèlement moral au travail.

Le **06 NOV. 2013**

Le Président


Alain FUCHS