



Dernière mise à jour : 01.07.2020

Fiche réforme n°37

Le harcèlement sexuel

Le Défenseur des droits est régulièrement saisi de personnes victimes de harcèlement sexuel.

Au-delà d'une situation individuelle, le Défenseur des droits s'assure que les lois, les décrets ou encore les circulaires sont en accord avec les droits fondamentaux qu'il entend protéger et promouvoir. Lorsque les textes législatifs ou réglementaires ne le sont pas, il recommande de procéder à leur modification et ainsi protéger le plus grand nombre de personnes pouvant être confrontées à une situation similaire.

Aussi, dans le cadre de ses missions, le Défenseur des droits adresse régulièrement des recommandations de réforme aux autorités compétentes afin de lutter contre le harcèlement sexuel et renforcer de manière effective la protection des personnes victimes.

Réformes obtenues par le Défenseur des droits

La reconnaissance du harcèlement sexuel d'ambiance

En 2016, le Défenseur des droits appelait les juridictions civiles à reconnaître le **harcèlement sexuel d'ambiance**, situation dans laquelle la victime, sans être directement visée, subit les provocations et blagues obscènes ou vulgaires qui lui deviennent insupportables.

- ✓ Depuis un arrêt de la Cour d'appel d'Orléans du 7 février 2017, dans lequel la Cour a repris les observations du Défenseur des droits, le harcèlement sexuel peut consister en un harcèlement environnemental ou d'ambiance.

Le licenciement résultant d'un harcèlement sexuel

Le Défenseur des droits est vigilant sur les licenciements résultant d'un harcèlement sexuel, qui sont des licenciements abusifs.

Dans le cadre des débats parlementaires portant sur le projet de loi n°4 d'habilitation à prendre par ordonnances les mesures pour le renforcement du dialogue social, le Défenseur des droits a alerté le législateur sur les dispositions relatives **aux planchers et plafonds devant encadrer l'allocation de dommages et intérêts, en cas de licenciement abusif.**

Il a notamment recommandé d'exclure du référentiel des planchers et plafonds, les licenciements discriminatoires ou résultant d'un harcèlement sexuel.

Il a également recommandé de maintenir le plancher de 6 mois de salaire en cas de licenciement discriminatoire ou résultant d'un harcèlement sexuel, et de l'appliquer quelle que soit la taille de l'entreprise.

- ✓ Ces recommandations ont été suivies d'effet.

Réformes attendues par le Défenseur des droits

Harmoniser la définition juridique du harcèlement sexuel

Le harcèlement sexuel est actuellement défini différemment par de nombreux textes juridiques nationaux et européens, ce qui rend plus complexe son application et peut limiter la protection effective des victimes. Depuis 2018, le Défenseur des droits recommande de :

- ☞ Harmoniser **les définitions** du code du travail, du code pénal, de la loi relative aux fonctionnaires avec le droit de l'Union européenne tel que transposé en droit français et la jurisprudence de la Cour de cassation et du Conseil d'Etat. Cette harmonisation doit conduire à considérer **qu'un fait unique peut suffire** à caractériser le harcèlement sexuel s'il porte atteinte à la dignité de la personne par des propos ou des comportements à connotation sexuelle ou crée à son encontre une situation humiliante ou offensante. La répétition des actes ne doit pas être exigée pour qualifier l'infraction.
- ☞ **Supprimer le mot « sexiste »** à la définition du harcèlement sexuel du code pénal afin de conserver la spécificité de l'infraction.

Augmenter la durée minimum de l'indemnité versée à tout salarié licencié à la suite de faits de harcèlement

Depuis 2016, le Défenseur des droits recommande de :

- ☞ Porter à **12 mois la durée de l'indemnité « plancher »** versée à tout salarié licencié en raison d'un motif discriminatoire ou à la suite d'un harcèlement, et non à 6 mois comme cela est prévu depuis la loi du 8 août 2016.

L'obtention et le recueil des preuves

Dans le cadre de procédures judiciaires relatives à des faits de harcèlement sexuel, il est particulièrement difficile pour les victimes d'obtenir et de recueillir des preuves suffisantes des agissements en cause. En matière civile, les enregistrements clandestins sont considérés comme des modes de preuve déloyaux et ne sont pas admissibles en preuve.

Toutefois, ces enregistrements sont en pratique décisifs et parfois la seule manière pour permettre à la victime de prouver les agissements de harcèlement sexuel qui ont souvent lieu en huis clos et sans témoin. Ainsi, le Défenseur des droits recommande depuis 2018 de :

- ☞ Mener un travail sur la question de la recevabilité devant le juge civil des enregistrements clandestins en matière de harcèlement sexuel.

L'imputabilité de la maladie ou de l'accident à l'origine du placement en congés maladie au harcèlement sexuel subi par l'agent public

Conscient de la gravité des actes de harcèlement sexuel et de leur impact potentiel sur la santé physique et psychologique des personnes, le Défenseur des droits a adressé au législateur plusieurs recommandations s'agissant de la reconnaissance de l'imputabilité au service de la maladie ou de l'accident à l'origine du placement en congés maladie lorsqu'un agent public ou une agente publique se retrouve, du fait des agissements de harcèlement, dans l'incapacité de reprendre ses fonctions, et notamment de :

- ☞ Modifier les textes pour que l'employeur soit tenu de **suivre l'avis de la commission de réforme** concernant l'imputabilité au service de la maladie lorsque celle-ci a été causée par des faits de harcèlement reconnus.
- ☞ Ajouter, dans la loi portant droits et obligations des fonctionnaires, **aux cas de présomption d'imputabilité** celui où la **dégradation de l'état de santé du fonctionnaire pourrait être en lien avec un harcèlement**.

Améliorer la protection fonctionnelle des agents publics victimes de harcèlement sexuel

Confronté régulièrement à des refus de protection fonctionnelle dans le cadre des réclamations qui lui sont adressées par des agents publics victimes de harcèlement sexuel au travail, le Défenseur des droits recommande depuis 2016 aux pouvoirs publics de :

- ☞ Faire évoluer le droit afin de **permettre à l'agent de s'adresser à une autorité indépendante pour statuer sur l'octroi de la protection fonctionnelle.**

Le Défenseur des droits recommande de réformer le IV de l'article 11 de la loi du 13 juillet 1983 pour intégrer : « La collectivité publique est tenue d'accorder au fonctionnaire qui la demande sa protection contre les atteintes volontaires à l'intégrité de la personne, les violences, les agissements constitutifs de harcèlement, les menaces, les injures, les diffamations ou les outrages dont il pourrait être victime sans qu'une faute personnelle puisse lui être imputée. Elle est tenue de réparer, le cas échéant, le préjudice qui en est résulté. En cas de mise en cause de la collectivité publique employeur, cette protection est accordée de plein droit. »

Par ailleurs, dans le cadre d'une décision publiée en 2019 relative à des faits de harcèlement sexuel et sexiste subis par une adjointe de sécurité contractuelle qui n'a pas été protégée par son administration, le Défenseur des droits a adressé de nouvelles recommandations aux pouvoirs publics afin d'éviter que de telles situations ne se reproduisent et que l'inertie du ministère n'aggrave pas davantage la situation des agentes victimes de violences sexuelles, et notamment :

- ☞ Adresser une **note aux services gestionnaires qui rappelle la portée du droit à la protection fonctionnelle** prévue par l'article 11 de la loi n°83-634 du 13 juillet 1983 modifiée et **l'obligation pour l'administration qui l'accorde, d'apporter, au-delà de l'assistance judiciaire, un soutien actif aux agents qui ont signalé des faits de harcèlement sexuel et sexiste.** Dans cette note, il devra indiquer que les bénéficiaires du droit à la protection fonctionnelle doivent avoir accès à une **information précise et régulière.**

Pour en savoir plus

Avis n°14-07 du 2 juin 2014 relatif au projet de loi pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes : projet de loi n°717 pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes.

Décision MLD n°2015-247 du 12 octobre 2015 relative à des faits de harcèlement sexuel et à des mesures de représailles en raison de la dénonciation de ces faits.

Décision MLD n°2015-248 du 12 octobre 2015 relative à des faits de harcèlement sexuel et à des mesures de représailles en raison de la dénonciation de ces faits.

Décision MLD n°2016-212 du 29 juillet 2016 relative à des agissements de harcèlement sexuel au sein d'une rédaction d'un journal.

Avis n°16-16 du 1^{er} juin 2016 relatif à la mission d'information sur l'évaluation de la loi n°2012-954 du 6 août 2012.

Avis n°16-19 du 21 juillet 2016 sur le projet de loi n°773 relatif à l'Égalité et à la Citoyenneté.

Avis 17-06 du 7 juillet 2017 relatif au projet de loi n°4 d'habilitation à prendre par ordonnances les mesures pour le renforcement du dialogue social.

Avis n°18-03 du 25 janvier 2018 relatif au harcèlement sexuel.

Avis n°18-17 du 8 juin 2018 relatif au projet de loi renforçant la lutte contre les violences sexuelles et sexistes.

Avis n°19-07 du 26 avril 2016 relatif au projet de loi n°1802 de transformation de la fonction publique.

Décision n°2019-290 du 29 novembre 2019 relative à des faits de harcèlement sexuel et sexiste subis par une adjointe de sécurité contractuelle qui n'a pas été protégée par son administration et qui après avoir dénoncé le harcèlement n'a pas obtenu le renouvellement de son contrat de travail.