

**Direction des
personnels
enseignants**

**Service des statuts, de
la prévision et du
recrutement**

**Sous-direction des
statuts et de la
réglementation**

Bureau des affaires
statutaires et
réglementaires de
l'enseignement
supérieur et de la
recherche

DPE A2///
n° 0333
Affaire suivie par
Annie Bousser
Téléphone
01 55 55 48 37
Fax
01 55 55 47 99
Mél.
annie.bousser
@education.gouv.fr

34 rue de Châteaudun
75436 Paris cedex 09

**Direction de
l'enseignement
supérieur**

110 rue de Grenelle
75357 Paris SP 07

Paris le 21 octobre 2005

Le ministre de l'éducation nationale, de
l'enseignement supérieur et de la recherche

à

Mesdames et Messieurs les présidents et
directeurs d'établissements publics à caractère
scientifique, culturel et professionnel

Mesdames et Messieurs les présidents,
directeurs d'établissements publics
d'enseignement supérieur

S/c de Mesdames et Messieurs les recteurs
d'académie, chanceliers des universités

Objet : rappel de la législation en matière de harcèlement sexuel sur les lieux de travail.

Par note n° 1364 en date du 29 mars 2002, la législation en vigueur en matière de harcèlement sexuel sur les lieux de travail a été rappelée à tous les établissements d'enseignement supérieur et/ou de recherche afin de sensibiliser et informer l'ensemble des personnes concernées (personnels et étudiants).

Compte tenu des récentes évolutions législatives intervenues dans ce domaine, issues notamment de la loi n° 2005-843 du 26 juillet 2005 portant diverses mesures de transposition du décret communautaire dans la fonction publique, il a paru nécessaire de rappeler les éléments suivants, relatifs d'une part à la définition du harcèlement sexuel et au cadre législatif en vigueur et, d'autre part, aux sanctions applicables.

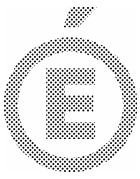
Le harcèlement sexuel constitue en effet une forme de discrimination en ce que les victimes sont incitées à quitter le lieu où elles subissent ces comportements, et ainsi à mettre un terme prématuré à leur formation, obérant leur réussite professionnelle future. Face à de tels comportements, les victimes sont souvent les personnes les plus fragiles et ne sont pas toujours suffisamment entendues dans leur demande de protection ni soutenues dans l'introduction de poursuites à l'encontre des coupables. Pourtant, l'interruption de leur formation constitue une perte certaine pour l'enseignement supérieur et la recherche eu égard notamment à l'apport susceptible d'être fourni par ces personnes.

I – Définition du harcèlement sexuel

Le harcèlement sexuel est caractérisé dès lors qu'un salarié ou un candidat à un recrutement, à un stage, ou une période de formation en entreprise est sanctionné, licencié, ou fait l'objet d'une mesure discriminatoire pour avoir subi ou refusé de subir les agissements de harcèlement de toute personne dont le but est d'obtenir des faveurs de nature sexuelle à son profit ou au profit d'un tiers.

Le harcèlement peut donc être le fait de l'employeur, d'un supérieur hiérarchique ou d'un collègue.

Ne pas subir d'agissements de harcèlement sexuel est un droit et il est de la responsabilité de l'administration de garantir l'intégrité physique et de protéger la santé mentale de ses agents et de ses usagers (étudiants, élèves) dans le cadre de leurs activités.



II – Rappel de la législation

Afin d'apporter des réponses appropriées aux problèmes particuliers posés par le harcèlement sexuel, le législateur est intervenu dans un premier temps, par deux lois en date des 22 juillet et 2 novembre 1992.

La première institue le délit de harcèlement sexuel dans le nouveau code pénal, la seconde loi complète ce dispositif par un volet social ; elle instaure des dispositions qui sanctionnent les répercussions du harcèlement sexuel sur le plan professionnel, tant dans le code du travail que dans le statut des trois fonctions publiques.

Au regard de ces deux lois, trois éléments étaient constitutifs du harcèlement sexuel :

L'abus d'autorité : le harcèlement sexuel n'est puni que s'il émane d'un employeur, de son représentant ou de toute personne ayant abusé de l'autorité que lui confère ses fonctions.

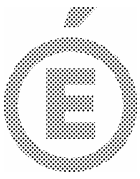
Les actes fautifs par lesquels le harceleur a donné des ordres, proféré des menaces, imposé des contraintes ou exercé des pressions de toute nature sexuelle.

Enfin, l'objet des agissements de harcèlement sexuel, à savoir l'obtention des faveurs sexuelles.

Trois lois plus récentes sont intervenues et ont modifié le dispositif :

- **la loi du 9 mai 2001 relative à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes**
 - étend d'une part le champ des personnes protégées par la loi : sont visés non plus seulement le salarié licencié ou sanctionné mais aussi le candidat à un recrutement, à un stage ou à une période de formation en entreprise.
 - interdit d'autre part toute mesure discriminatoire, directe ou indirecte, notamment en matière de rémunération, de formation, de reclassement, d'affectation, de qualification, de classification, de promotion professionnelle, de mutation ou de renouvellement de contrat prise à l'encontre d'un salarié qui a subi, ou refusé de subir des agissements de harcèlement sexuel ou a témoigné de tels agissements ou bien les a relatés (article 8 de la loi du 9 mai 2001 modifiant l'article L. 122-46 du code du travail).
- **la loi du 17 janvier 2002, dite de modernisation sociale, complétée par la loi du 3 janvier 2003 portant relance de la négociation collective en matière de licenciement économique :**
 - supprime l'abus d'autorité dans le code pénal, le code du travail et dans les statuts des trois fonctions publiques et condamne ainsi le harcèlement sexuel émanant d'un collègue.
 - supprime les caractéristiques du harcèlement sexuel (ordre, menaces, contraintes ou pressions) dans le code du travail, les statuts des trois fonctions publiques et le code pénal.
 - aménage la charge de la preuve : le salarié concerné ne présente plus des éléments de fait mais doit les « établir » depuis la loi n° 2003-6 du 3 janvier 2003 : il appartient à l'employeur de prouver que les agissements ne constituent pas du harcèlement sexuel et que sa décision est justifiée par des éléments objectifs étrangers à tout harcèlement.

Attention : l'aménagement de la charge de la preuve ne concerne que les salariés régis par le code du travail. Il ne vise donc pas les fonctionnaires et agents des fonctions publiques, qui sont régis par des règles propres en la matière. Ce régime de la charge de la preuve ne s'applique pas en matière pénale, gouvernée par le principe de la présomption d'innocence.



- **la loi n° 2005-843 du 26 juillet 2005 étend diverses mesures de transposition du droit communautaire à la fonction publique**

La loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires qui comporte un article 6 prohibant de manière générale les discriminations entre les fonctionnaires, un article 6 bis relatif aux discriminations à raison de sexe, un article 6 ter relatif au harcèlement sexuel et un article 6 quinquies relatif au harcèlement moral a été modifiée par l'article 6 de la loi du 26 juillet 2005 précitée.

Les nouvelles dispositions visent pour une large part à apporter des adaptations de forme au droit existant. Elles permettent également d'harmoniser les conditions de protection des victimes en la renforçant dans les hypothèses où elles n'étaient pas prévues par la loi (injonctions de commettre des discriminations, protection en cas de plainte).

III- Sanctions et Prévention

Au regard des sanctions, sont prévues des sanctions disciplinaires qui peuvent être prononcées par l'employeur et des sanctions pénales.

L'auteur du harcèlement sexuel est passible d'un an d'emprisonnement et de 15 000 euros d'amende (article 222-33 du code pénal).

J'appelle votre attention sur le fait que l'article 40 du code de procédure pénale fait obligation à tout fonctionnaire, qui dans l'exercice de ses fonctions acquiert la connaissance d'un crime ou délit, d'en tenir informé sans délai le procureur de la République et de transmettre à ce magistrat tous les renseignements, procès-verbaux et actes qui y sont relatifs.

Il est cependant souhaitable que les cas de harcèlement soient traités au sein des établissements par la voie disciplinaire qui paraît plus appropriée que la voie pénale, compte tenu à la fois des réticences des victimes à engager ce type d'action et de la difficulté à établir la preuve, la procédure étant particulièrement lourde en droit pénal.

Il appartient donc aux autorités concernées d'engager sans hésitation et sans délai des poursuites disciplinaires à l'égard des auteurs de tels agissements.

Afin de permettre que les cas de harcèlement sexuel soient dénoncés et fassent l'objet de procédures disciplinaires, un travail d'information doit en outre se faire au niveau de chaque établissement :

- rappel de la loi : affichage sur les panneaux réservés à l'administration des textes législatifs correspondants ainsi que d'un document d'information réalisé à l'intention des personnels et des étudiants les informant de leurs droits et de leurs devoirs.
- Aider les personnes victimes en créant si besoin est, une « cellule locale » informant les victimes de leurs droits, des aides psychologiques disponibles et de leurs possibilités de recours administratifs et juridiques.
- informer de la possibilité de saisir le médiateur.

J'appelle votre attention sur la nécessité de veiller au respect de ces dispositions et de prendre toutes les mesures en votre pouvoir pour mener les actions nécessaires.

Pour le ministre et par délégation
Le directeur des personnels enseignants

Pierre-Yves Duwoye

Pour le ministre et par délégation
Le directeur de l'enseignement supérieur

Jean-Marc Monteil