LDC Lutte de Classes éducation 166 cours Berriat - 38000 Grenoble
Tél. : 04 76 09 67 76 / 06 95 13 30 70
acad-grenoble@ldc-education.org
https://ldc-education.org

11/06/26

Lutter contre le harcèlement moral et/ou sexuel au travail

La souffrance au travail explose en France. L'institution cherche à y remédier par divers moyens assez efficaces : tout mettre sous le tapis en disant que tout va bien, faire semblant d'aider les personnels avec des enquêtes foireuses, des numéros verts et des cellules d'écoute inefficaces. Le harcèlement, moral ou sexuel, fait partie des multiples formes de souffrance au travail. Les femmes y sont particulièrement exposées. Face à ces agissements, l'institution cherche à faire régner le silence ou déplace la victime, plus rarement le harceleur, qui est envoyé ailleurs continuer ses méfaits. En tout état de cause, il est essentiel de ne pas rester isolé-e en se disant que ça va passer. Le harcèlement, souvent à caractère sexiste, se double dans de nombreux cas de domination d'ordre hiérarchique.

►Ce que dit la loi

A) HARCÈLEMENT MORAL

L'article 178 de la loi n° 2002-73 du du 17 janvier 2002 de modernisation sociale a rendu applicable aux agents publics une partie des dispositions adoptées par le législateur pour protéger les salariés contre le harcèlement : « *Art. 6. - Aucun fonctionnaire ne doit subir les agissements répétés de harcèlement moral qui ont pour objet ou pour effet une dégradation des conditions de travail susceptible de porter atteinte à ses droits et à sa dignité, d'altérer sa santé physique ou mentale ou de compromettre son avenir professionnel.[…] Les dispositions du présent article sont applicables aux agents non titulaires de droit public.* »

Les faits de harcèlement moral sont punis d'un emprisonnement d'un an et d'une amende de 15 000 €. **À noter** que les agissements sexistes peuvent être constitutifs d'un harcèlement moral et que cette qualification a pu être invoquée dans certains cas.

Le harcèlement moral institutionnel : L'arrêt de la Cour de cassation du 21 janvier 2025 condamne définitivement sept dirigeants et la personnalité morale de France Télécom au titre d'un *« harcèlement moral institutionnel »* résultant de la politique de l'entreprise. La responsabilité pénale d'une société et de ses dirigeants peut désormais être engagée lorsqu'ils ont mis en œuvre, *« en connaissance de cause »*, une politique d'entreprise ayant pour *« objet »* ou pour *« effet »* une dégradation des conditions de travail des salariés.

B) HARCÈLEMENT SEXUEL

La loi n° 2012-954 du 6 août 2012 relative au harcèlement sexuel aligne le Code pénal (article 222-33) et le code du travail (article L. 1153-1). Ainsi, l'article L. 1153-1 du Code du travail dispose qu'aucun salarié ne doit subir des faits :
« 1° 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.
2° 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. »
Ces propos peuvent être écrits ou oraux. On entend par comportements : les gestes, les envois de courriers ou d'objets, les attitudes. Ils n'ont pas à avoir un caractère explicitement et directement sexuel mais doivent avoir une connotation sexuelle et être répétés (au moins deux fois).
Par ailleurs, *« est assimilé au harcèlement sexuel 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 »*. La notion de « pression grave » recouvre les situations par lesquelles une personne tente d'imposer

un acte de nature sexuelle à la victime en contrepartie d'un avantage (emploi, augmentation, promotion…) ou de l'assurance qu'elle évitera une situation dommageable (sanctions disciplinaires, mutations, licenciement).
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 : « par une personne qui abuse de l'autorité que lui confèrent ses fonctions ; sur un mineur de quinze ans ; 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 ; 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 ; par plusieurs personnes agissant en qualité d'auteur ou de complice ».
Harcèlement sexuel « d'ambiance » : Le harcèlement peut aussi être constitué par une atmosphère de travail, sexiste ou sexualisée : on parle de harcèlement environnemental, ou d'ambiance. Il connaît actuellement une émergence jurisprudentielle notable.

C) LA PROVOCATION À LA HAINE ET À LA VIOLENCE, L'INJURE, LA DIFFAMATION À RAISON DU SEXE DE LA PERSONNE

Le code pénal incrimine la provocation à la haine ou la violence, la diffamation et l'injure à l'égard d'une personne ou d'un groupe de personnes à raison de leur sexe, lorsque ces actes sont commis en public (articles 24, 32 et 33 de la loi de du 29 juillet 1881 sur la liberté de la presse) et ou en privé (articles R. 624-3, R. 624-4 du code pénal).

D) LES AGRESSIONS SEXUELLES

Constitue une agression sexuelle pénalement répréhensible tout atteinte sexuelle commise avec violence, contrainte, menace ou surprise (Art. 222-22 du code pénal). Il peut s'agir, par exemple, d'attouchements, de caresses de nature sexuelle ou de viol (qui fait l'objet d'une incrimination spécifique, art 222-23 du code pénal).

E) DISCRIMINATION FONDÉE SUR LE SEXE

Constitue une discrimination toute distinction opérée entre les personnes à raison notamment de leur sexe (article 225-1 du code pénal). Elle est punie de trois ans d'emprisonnement et de 45 000 € d'amende lorsqu'elle consiste à refuser d'embaucher, à sanctionner ou à licencier une personne en raison de son sexe (article 225-2 du code pénal).
Voir : article 1er de la loi n°2008-496 du 27 mai 2008 et l'article L. 1132-1 du code du travail.
Discrimination directe fondée sur le sexe : Constitue une discrimination directe la situation dans laquelle, sur le fondement de son sexe, une personne est traitée de manière moins favorable qu'une autre ne l'est, ne l'a été ou ne l'aura été dans une situation comparable.
Discrimination indirecte fondée sur le sexe : Constitue une discrimination indirecte une disposition, un critère ou une pratique neutre en apparence, mais susceptible d'entraîner un désavantage particulier pour des personnes d'un sexe par rapport à des personnes de l'autre sexe, à moins que cette disposition, ce critère ou cette pratique ne soit objectivement justifié par un but légitime et que les moyens pour réaliser ce but ne soient nécessaires et appropriés.

F) DIFFÉRENCE ENTRE DROIT PÉNAL ET DROIT DU TRAVAIL

1. En droit pénal : La sanction pénale vise à condamner l'auteur, c'est-à-dire la personne qui a commis l'infraction (agressions sexuelles, harcèlement sexuel, injures, etc.). La responsabilité pénale de l'employeur (en tant qu'individu ou en tant qu'entreprise) n'est qu'à de rares exceptions mise en cause. En droit pénal, c'est la personne qui se prétend discriminée qui doit apporter la preuve de la discrimination.

2. En droit du travail : La sanction civile vise à l'annulation d'une décision discriminatoire et/ou à la réparation du préjudice subi par la personne ayant fait l'objet de harcèlement sexuel ou de discrimination. Dans ce dernier cas, c'est l'employeur, responsable des agissements fautifs de ses salariés, qui est condamné à verser des dommages et intérêts à la victime.
En droit du travail, en principe, la charge de la preuve repose sur le demandeur. Toutefois, à titre d'exception, les victimes bénéficient de l'aménagement de la charge de la preuve en matière de discrimination et de harcèlement sexuel. Ce principe, issu du droit communautaire, résulte de la volonté d'offrir un régime probatoire plus favorable à la partie demanderesse. Ainsi, la personne qui s'estime victime de harcèlement sexuel ou de discrimination fondée sur le sexe doit présenter des éléments de fait laissant supposer l'existence d'un harcèlement sexuel ou d'une discrimination. Il revient ensuite à l'employeur de prouver l'absence de harcèlement sexuel.

Important ! La plainte au pénal ne se substitue pas à une plainte au tribunal administratif ou prud'homal. Ces procédures sont distinctes. Cependant, certaines discriminations, intervenant dans le cadre du travail, peuvent être à la fois sanctionnées sur les bases des dispositions du code pénal et du code du travail. C'est la qualification la plus sévèrement sanctionnée du code pénal qui s'applique. Le salarié qui commet des actes de harcèlement sexuel est donc aussi passible d'une sanction disciplinaire prononcée par l'employeur**.**
A noter que le rectorat attend la décision pénale pour agir. En attendant, l'agent incriminé peut être suspendu (4 mois payé à temps plein, si le délais dépasse les quatre mois il passe à mi-traitement).

Point délicat : lorsque les comportements incriminés se passent sur les réseaux sociaux ou par voie numérique, il est difficile de déterminer s'il s'agit de harcèlement dans le cadre du travail ou non.

►Victime ou témoins de harcèlement, comment intervenir ?

- ➔ La première étape est l'écoute, recueillir le témoignage en mettant la personne en confiance et sans trop intervenir (si possible, le mettre par écrit et le faire relire à la personne). Il est souvent très difficile pour les victimes de harcèlement moral et sexuel de parler, dans un premier temps et d'engager des procédures ensuite, qui sont souvent longues.

- ➔ S'il y a mise en danger immédiate, la personne peut se mettre en droit de retrait ou au moins rentrer chez elle et obtenir de son médecin un arrêt si le danger n'est pas grave et immédiat mais qu'elle ne va vraiment pas bien. Elle pourra éventuellement passer son arrêt en accident de service. Aller voir ici : https://extranet.ac-grenoble.fr/portail/node/5484/circulaire/rectorat-sapamh-circulaire-accident-de-service-de-travail-ou-de-trajet-et.

- ➔ Contacter les représentant-e-s des syndicats : il est difficile de garder un témoignage reçu pour soi et d'assumer cela seul-e, on risque d'agir inconsidérément. Un syndicat peut être intervenant volontaire dans une procédure prud'hommale ou se porter partie civile avec la victime au pénal. Les associations reconnues comme luttant contre le harcèlement sexuel et les syndicats peuvent défendre et exercer les droits de la victime à sa place (avec un accord écrit préalable).

- ➔ Monter un dossier en rassemblant tous les éléments qui prouvent le harcèlement :
  - ◊ le récit des faits, le plus précis possible dans l'ordre chronologique ;
  - ◊ les témoignages directs ou indirects (mails, textos, …) concernant les faits de harcèlement ;
  - ◊ tout ce qui prouve que le harcèlement a eu un impact sur le travail de la victime : baisse de note, refus de promotion, certificat médical, rendez-vous avec un-e représentant-e du personnel…
  - ◊ les fiches SST (registre de santé et sécurité au travail) s'il y a en déjà eu, sinon, en faire. La direction a obligation de le viser et d'apporter des réponses (en théorie). Les fiches SST sont en principe à transmettre à l'établissement ainsi qu'à la hiérarchie (pas obligatoire si elle est incriminée), et on conseille aussi de les envoyer directement à la F3SCT anciennement CHSCT (fs-csa-sd-sec-38@ac-grenoble.fr = changer le numéro du département selon les besoin).
  - ◊ les témoignages d'anciennes victimes.

La caractérisation du harcèlement est souvent délicate juridiquement. Il est donc très important de consigner les faits et de s'appuyer également sur des témoins extérieurs.

- ➔ Contacter la hiérarchie (chef-fe d'établissement, IEN, PIAL, … sauf la personne incriminée) qui a obligation de protéger les personnes qui travaillent sous son autorité (article 11-21 du code du travail). Tout cas de harcèlement moral ou sexuel doit lui être signifié par écrit. Si, elle n'intervient pas et ne met pas en place des mesures de protection et/ou de prévention pour la victime, **elle est passible de sanctions pénales.** Tout-e salarié-e qui a subi un acte de harcèlement ou qui en a témoigné bénéficie d'une protection juridique. D'autres part, sont interdites toute mesure discriminatoire, toute mutation d'office, toute sanction ou tout licenciement prononcé à l'encontre du salarié victime ou témoin.

- ➔ Intenter une action en justice aux prud'hommes et/ou porter plainte au pénal.

➔ Contacter des associations qui peuvent proposer une écoute et du soutien ou biens des conseils juridiques comme l'AVFT (Association contre les violences faites aux femmes au travail) : 01 45 84 24 24 / www.avft.org.

➔ Contacter les divers service du rectorat :

◊ Service des affaires juridiques de l'académie de Grenoble : 04 56 52 77 05 / siaj@ac-grenoble.fr / ce.juridique@ac-grenoble.fr

◊ Conseiller prévention : conseiller-prevention-acad@ac-grenoble.fr

◊ Conseiller prévention DSDEN par département (changer le numéro de département en fonction des besoins) : preventiondsden38@ac-grenoble.fr

◊ Conseiller prévention par le biais de l'IEN (changer le numéro de département en fonction des besoins) : conseiller-prevention-38@ac-grenoble.fr

◊ Inspecteur santé et sécurité au travail : ce.isst@ac-grenoble.fr

◊ Chargé de Mission Risques majeurs (risques-majeurs@ac-grenoble.fr)

◊ Pour les faits qui revêtent un caractère d'exceptionnelle gravité, en dehors des horaires de bureau, une permanence est assurée par l'équipe de direction des services départementaux de l'E.N. au 0476747976.

◊ Médecine de prévention par département (changer le numéro de département en fonction des besoins) : medecin-prevention38@ac-grenoble.fr

◊ rectorat-stopharcelement@ac-grenoble.fr

➔ Demander la protection fonctionnelle ou protection statutaire. Une fois accordée, cela signifie que le rectorat : soutient la victime ; qu'il saisit par écrit le procureur de la République en soutien de la plainte de l'agent s'il a porté plainte ; qu'il prend en charge les frais de procédure du fonctionnaire (honoraires d'avocat…) notamment en proposant une liste d'avocats ayant conclu un partenariat avec le rectorat. La demande écrite de protection statutaire de l'agent victime s'accompagne :

◊ de la description des faits ;

◊ des témoignages éventuels ;

◊ du rapport circonstancié et de l'avis du supérieur hiérarchique ;

◊ de la copie du dépôt de plainte si l'agent a porté plainte ;

◊ des coordonnées complètes de l'agresseur (nom, prénom, adresse…) si ce dernier est connu.

Plusieurs écueils à éviter :

- agir sans le consentement de la victime, il faut donc définir précisément ce qu'attend la personne ;
- agir par empathie. On a spontanément, et c'est humain, envie de se mettre du côté de la victime et de tout prendre pour argent comptant, mais accompagner une personne, même syndicalement, n'est pas devenir enquêteur. Il faut donc toujours essayer de garder la tête froide car, accuser quelqu'un sans preuves, et peut-être à tort, peut avoir des conséquences désastreuses : se retourner contre la victime ou créer un faux coupable qui traînera des fausses accusations tout sa vie, quand bien même la justice l'innocenterait.
- accompagner une personne ne peut consister à devenir psy, il faut donc aussi, après avoir accueilli ce que la personne a à dire, pouvoir la réorienter, au besoin, vers un soutien psychologique professionnel ou une association *ad hoc*. C'est aussi pour se protéger soi.

Des infos ici :
- Santé - Sécurité au travail : https://www1.ac-grenoble.fr/sante-securite-au-travail-121590
- Dispositif de recueil et de traitement des signalements des actes de VDHA : https://www1.ac-grenoble.fr/dispositif-de-recueil-et-de-traitement-des-signalements-des-actes-de-vdha-123728

En plus : Réseau PAS MGEN : 0 805 500 005, réseau accueil et écoute / Pour une écoute numéro vert national du ministère : 3018.

► Quelles actions de prévention ?

L'obligation générale de prévention de la santé et de la sécurité au travail des employeurs est étendue au risque de harcèlement (article 7 de la loi).
Les représentant-es du personnel en F3SCT (départemental ou académique) peuvent exercer un droit d'alerte. Le nom et le lieu de travail de ces représentant-es doivent être portés à la connaissance des agent-es (article 46 du décret n° 82-453).