

## ● Obligations de l'employeur

L'employeur est **responsable de la santé et de la sécurité de ses agents**. À ce titre, la réglementation lui impose de mettre en place des actions de prévention : formation, sensibilisation, affichage.

**Lorsqu'il a connaissance d'une situation susceptible de relever d'un harcèlement sexuel, l'employeur doit :**

- protéger la victime présumée,
- procéder à une enquête interne.

**En cas de situation avérée, l'employeur doit :**

- faire cesser les faits,
- protéger la victime,
- et engager, le cas échéant, une procédure disciplinaire à l'égard de l'auteur(e) des faits.



### ATTENTION !

Toute **dénonciation calomnieuse** visant à accuser à tort une personne d'être l'auteur(e) d'agissements de harcèlement sexuel tout en connaissant la fausseté de ces accusations et dans le seul but de lui nuire est passible d'une sanction disciplinaire et, le cas échéant, de poursuites pénales.

**En revanche**, la simple erreur, commise de bonne foi, n'est pas une dénonciation calomnieuse ; l'agent ou les témoins ayant relaté une situation ressentie à tort comme une situation de harcèlement sexuel n'encourent aucune sanction.



101 rue de Tolbiac  
75654 Paris Cedex 13  
Tél. : 01 44 23 60 00  
[www.inserm.fr](http://www.inserm.fr)

Rédaction : RCMP - Réalisation : Julie Acqué (S&COM/DRH)  
Images : Photographie.eu - © Fotolia - septembre 2016

En  
**PARLER,**  
c'est  
**DÉJÀ**  
agir.

**HARCÈLEMENT SEXUEL**  
**AU TRAVAIL**

Instituts  
thématiques



**Inserm**

Institut national  
de la santé et de la recherche médicale

**DRH**

Département  
des ressources  
humaines

## ● Définition

Est considéré comme du harcèlement sexuel :

- le fait d'imposer, de façon répétée, des propos ou des comportements à connotation sexuelle qui, soit portent atteinte à la dignité en raison de leur caractère dégradant ou humiliant, soit créent une situation intimidante, hostile ou offensante ;
- le fait d'user, même de façon non répétée, de pression grave, exercée dans le but réel ou apparent d'obtenir un acte de nature sexuelle, que celui-ci soit recherché au profit de l'auteur(e) des faits ou au profit d'un tiers (chantage sexuel).

Les tribunaux étendent les sanctions aux propos à caractère sexuel tenus via la messagerie électronique, y compris hors du temps et du lieu de travail.



Le harcèlement sexuel est défini de manière identique par la loi du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires (art. 6 ter), le code du travail (art. L1153-1) et le code pénal (art. 222-33).

## ● Nature et étendue de la protection

La loi protège le personnel :

- qui a subi ou refusé de subir des agissements de harcèlement,
- qui a exercé un recours ou engagé une action en justice pour faire cesser ces agissements,
- qui a témoigné ou relaté de tels agissements (sauf en cas de dénonciation calomnieuse).

Cette protection s'applique à tous les personnels, quel que soit leur statut.

## ● Sanctions encourues

L'auteur(e) d'agissements de harcèlement sexuel s'expose à deux types de sanctions, distinctes et cumulables :

- **Sanction pénale** : le harcèlement sexuel est un délit passible de **deux ans de prison et de 30 000 € d'amende** (ces peines sont alourdies en cas, notamment, d'abus d'autorité).
- **Sanction disciplinaire** : elle est prise par l'employeur de la personne qui a commis des agissements de harcèlement et peut aller, selon la gravité des faits, de **l'avertissement au licenciement**.

L'action disciplinaire est indépendante de l'action pénale.

La victime peut également saisir le tribunal administratif pour contester les décisions (ou l'absence de décision) de son employeur.

## ● Vous êtes victime

**1 Exprimez votre refus à la personne qui vous harcèle.**

**2 Protégez-vous et ne restez pas seul(e).**

**3 Alertez, au sein de l'établissement (de préférence par écrit) :**

- votre supérieur hiérarchique direct (ou un échelon hiérarchique supérieur, si le premier est impliqué),
- et/ou le responsable des ressources humaines, le délégué régional ou l'administrateur du siège,
- et/ou le médecin de prévention, l'assistant de service social, un représentant du personnel.

**Vous pouvez également contacter, en dehors de l'établissement :**

- votre médecin traitant,
- et/ou les associations de défense des victimes,
- et/ou les services de police (pour déposer une main courante ou une plainte),
- et/ou le Défenseur des droits.

**4 Recueillez des éléments de preuves (même si vous ne souhaitez pas engager de procédure immédiatement) :**

- rédigez un compte-rendu chronologique et détaillé des faits,
- collectez des preuves et des témoignages écrits, y compris les courriels et SMS éventuels échangés avec l'auteur(e) des faits.



**ZOOM SUR LES ASSOCIATIONS DE DÉFENSE DES VICTIMES**

- **AVFT**, association européenne contre les violences faites aux femmes au travail :  
04 45 84 24 24 - [www.avft.org](http://www.avft.org)
- **CLASCHES**, le collectif de lutte anti-sexiste contre le harcèlement sexuel dans l'enseignement supérieur :  
07 81 73 81 65 - <http://clasches.fr>



**Vous êtes collègue ou témoin ?**

- **Ne mettez pas en doute les propos de la victime.**
- **Accompagnez-la dans ses démarches.**
- **Témoignez des faits dont vous avez connaissance, de préférence par écrit.**



**ZOOM SUR LE DÉFENSEUR DES DROITS**

Le Défenseur des droits est une institution de l'État indépendante, chargée notamment de défendre les personnes victimes de discrimination (voir art. 225-1 du code pénal) : [www.defenseurdesdroits.fr](http://www.defenseurdesdroits.fr)