Information

Liberté • Égalité • Fraternité
RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

MINISTÈRE
DE L'AGRICULTURE
DE L'AGROALIMENTAIRE
ET DE LA FORÊT

Secrétariat général **Service des ressources humaines** **Sous-direction du développement professionnel et des relations sociales** **BASS** **78, rue de Varenne** **75349 PARIS 07 SP** **0149554955** **Direction générale de l'enseignement et de la recherche** **Sous-direction des établissements, des dotations et des compétences**	**Note de service** **SG/SRH/SDDPRS/2014-1004** **15/12/2014**

Date de mise en application : Immédiate
Diffusion : Tout public

Cette instruction n'abroge aucune instruction.
Cette instruction ne modifie aucune instruction.
Nombre d'annexes : 1

Objet : Que faire en cas d'agression ou de harcèlement sexuel au travail ou en milieu scolaire ou d'enseignement supérieur

Destinataires d'exécution
DRAAF DAAF DDT(M) DD(CS)PP Etablissements d'enseignement (technique et supérieur) Administration centrale

Résumé :

Les violences sexuelles sont les plus méconnues des violences au travail ou à l'école parce qu'elles sont les plus passées sous silence. Pourtant la protection de l'individu et spécialement des mineurs est prévue par la loi, et, sans toujours impliquer la force ou la menace, ces violences sont, en tant qu'elles constituent une violation du respect des droits et libertés fondamentaux, passibles de poursuites judiciaires et de sanctions pénales.

Il n'existe de portrait « type » ni d'un(e) agresseur(e) sexuel ni d'une victime de violences sexuelles. Dès lors, nous sommes tous potentiellement en situation d'avoir à connaître voire à gérer ce risque qui présente la particularité lorsqu'il se réalise d'enfermer la victime –qu'elle soit homme ou femme- dans une culpabilité silencieuse et d'engendrer une situation de grande souffrance.

Parce que les agissements de harcèlement portent gravement atteinte à la dignité humaine, que rien ne peut les justifier et qu'aucune victime de telles violences ne peut être tenue pour responsable de ce qui lui arrive, il faut parler.

- parler pour se défendre lorsque l'on est victime, c'est un droit ;
- parler pour faire savoir les faits dont on est témoin, c'est un devoir moral ;
- parler pour protéger et aider la victime lorsque celle-ci est sous votre responsabilité, c'est un devoir, pour tout l'encadrement.

Initiée et validée par le CHSCT ministériel, cette note s'inspire des campagnes de lutte contre les violences sexuelles menées notamment par le ministère de la justice et le ministère de la santé. C'est à titre préventif qu'elle informe sur le **corpus juridique** applicable en matière d'agressions sexuelles et qu'elle répond à deux questions clés :

- **Qu'est-ce qu'une violence sexuelle?**
- **Que faire immédiatement en cas de violence sexuelle au travail ou à l'école, selon que l'on est victime, témoin, ou responsable de la structure ?**

Pour une réelle amélioration des conditions de travail et de vivre ensemble, elle rappelle la **nécessité de privilégier la voie de la prévention du risque**, c'est à dire d'intervenir en amont de la réalisation du risque. Les textes le prévoient et les instances en place doivent être mobilisées en ce sens.

Afin de répondre au mieux à une situation d'agression sexuelle, les préconisations présentées dans cette note seront naturellement à adapter en fonction du service, de la victime et de l'agresseur. Pour ce qui concerne les établissements d'enseignement technique et supérieur, le contexte peut ainsi être très spécifique et les personnes concernées des mineurs ; la prévention des agressions sexuelles s'inscrira alors pleinement dans les orientations du projet stratégique national pour l'enseignement agricole, et notamment dans le cadre des actions conduites contre les violences.

La Directrice générale de l'Enseignement et de la Recherche	La présidente du CHSCTM	La Secrétaire générale
Mireille RIOU-CANALS	Françoise THÈVENON LE MORVAN	Valérie METRICH-HECQUET

Cette note est consultable sur B.O. agri et sur l'intranet du MAAF à la rubrique SST :

http://intranet.national.agri/Sante-securite-travail
https://intranet.agriculture.gouv.fr/intranet.national.agri/Sante-securite-travail

ainsi que :

- la circulaire n° SE1 2014-1 du 4 mars 2014 de la ministre de la décentralisation et de la fonction publique, relative à la lutte contre le harcèlement sexuel et moral dans la fonction publique et les fiches techniques du ministère de la justice et du ministère des affaires sociales, de la santé et des droits des femmes ;
- l'instruction du ministère de la fonction publique MTSF1013277C du 18 mai 2010 rappelant les obligations des administrations d'État en matière d'évaluation des risques professionnels et de l'élaboration du DUERP ;
- la note de service MAAF 2014-629 du 29 juillet 2014 relative à l'élaboration des diagnostic et du plan d'action RPS, par chaque service du ministère.

I. LE CORPUS JURIDIQUE

Les dispositions relatives aux agressions sexuelles sont prévues par le code pénal, le code de la fonction publique et le code du travail. Les dispositions du code pénal s'appliquent à tous, alors que les dispositions des autres codes concernent les relations du travail.

A) Les dispositions du code pénal

Le code pénal s'applique à toutes les personnes physiques et personnes morales.
Il définit et punit les agressions sexuelles, dont le harcèlement sexuel.

La circonstance aggravante « d'abus d'autorité conférée par les fonctions » prévue par les articles suivants peut être retenue à l'encontre de supérieurs hiérarchiques, d'enseignants, et de membres de la communauté éducative.

A1. Les agressions sexuelles dont le viol

Le code pénal (CP) fait référence aux agressions et atteintes sexuelles. Ainsi, « constitue une **agression sexuelle toute atteinte sexuelle commise avec violence, contrainte, menace ou surprise** » « et quelle que soit la nature des relations existant entre l'agresseur et la victime » - *Code pénal Art. 222-22.* La contrainte peut être physique ou morale - *Code pénal Art. 222-22-1*

Article 222-22-2

Constitue également une agression sexuelle le fait de contraindre une personne par la violence, la menace ou la surprise à subir une atteinte sexuelle de la part d'un tiers.

Ces faits sont punis des peines prévues aux articles 222-23 à 222-30 *selon la nature de l'atteinte subie et selon les circonstances mentionnées à ces mêmes articles.*

*La **tentative** du délit prévu au présent article est punie des mêmes peines.*

Parmi les agressions sexuelles, le droit pénal distingue **le viol** des autres agressions :

- * le **viol est défini comme suit par l'article 222-23**: « Tout acte de pénétration sexuelle, de quelque nature qu'il soit, commis sur la personne d'autrui par violence, contrainte, menace ou surprise est un viol » -

Le viol est puni de **quinze ans de réclusion criminelle** -

Pour un viol commis :
- sur un(e) 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 l'auteur,
- par un ascendant ou par toute autre personne ayant sur la victime une autorité de droit ou de fait,
- par une personne qui abuse de l'autorité que lui confèrent ses fonctions,
- par plusieurs personnes agissant en qualité d'auteur ou de complice.

cette peine est portée à **vingt ans de réclusion criminelle** - *Code pénal Art. 222-24*.

Le viol est puni de la réclusion criminelle à **perpétuité** lorsqu'il est précédé, accompagné ou suivi de tortures ou d'actes de barbarie. - *Code pénal Art. 222-26*

* *Les agressions sexuelles autres que le viol sont punies comme suit :*

Article 222-27

Les agressions sexuelles autres que le viol sont punies de cinq ans d'emprisonnement et de 75 000 euros d'amende.

Il s'agit d'attouchements en l'absence de consentement.

Article 222-28

L'infraction définie à *l'article 222-27* est punie de sept ans d'emprisonnement et de 100 000 euros d'amende :

1° Lorsqu'elle a entraîné une blessure ou une lésion ;
2° Lorsqu'elle est commise par un ascendant ou par toute autre personne ayant sur la victime une autorité de droit ou de fait ;
3° Lorsqu'elle est commise par une personne qui abuse de l'autorité que lui confèrent ses fonctions ;
4° Lorsqu'elle est commise par plusieurs personnes agissant en qualité d'auteur ou de complice ;
5° Lorsqu'elle est commise avec usage ou menace d'une arme ;
6° Lorsque la victime a été mise en contact avec l'auteur des faits grâce à l'utilisation, pour la diffusion de messages à destination d'un public non déterminé, d'un réseau de communication électronique ;
7° Lorsqu'elle est commise par le conjoint ou le concubin de la victime ou le partenaire lié à la victime par un pacte civil de solidarité ;
8° Lorsqu'elle est commise par une personne agissant en état d'ivresse manifeste ou sous l'emprise manifeste de produits stupéfiants.

Article 222-29

Les agressions sexuelles autres que le viol sont punies de sept ans d'emprisonnement et de 100 000 euros d'amende lorsqu'elles sont imposées à 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 son auteur.

Article 222-29-1

Les agressions sexuelles autres que le viol sont punies de dix ans d'emprisonnement et de 150 000 € d'amende lorsqu'elles sont imposées à un mineur de quinze ans.

Article 222-30

L'infraction définie à *l'article 222-29* est punie de dix ans d'emprisonnement et de 150 000 euros d'amende :

1° Lorsqu'elle a entraîné une blessure ou une lésion ;
2° Lorsqu'elle est commise par un ascendant ou par toute autre personne ayant sur la victime une autorité de droit ou de fait ;
3° Lorsqu'elle est commise par une personne qui abuse de l'autorité que lui confèrent ses fonctions ;
4° Lorsqu'elle est commise par plusieurs personnes agissant en qualité d'auteur ou de complice ;
5° Lorsqu'elle est commise avec usage ou menace d'une arme ;
6° Lorsqu'elle a été commise à raison de l'orientation ou identité sexuelle de la victime ;
7° Lorsqu'elle est commise par une personne agissant en état d'ivresse manifeste ou sous l'emprise

manifeste de produits stupéfiants.

Article 222-31

La tentative des délits prévus par les articles *222-27* à *222-30* est punie des mêmes peines.

Article 222-33-3

Est constitutif d'un acte de complicité des atteintes volontaires à l'intégrité de la personne prévues par les *articles 222-1* à *222-14-1* et *222-23* à *222-31* et *222-33* et est puni des peines prévues par ces articles le fait d'enregistrer sciemment, par quelque moyen que ce soit, sur tout support que ce soit, des images relatives à la commission de ces infractions.

Le fait de diffuser l'enregistrement de telles images est puni de cinq ans d'emprisonnement et de 75 000 € d'amende.

A2. Le harcèlement sexuel

La loi précitée du 6 août 2012 définit comme suit le harcèlement sexuel :

Article 222-33

I. - Le harcèlement sexuel est le fait d'imposer à une personne, de façon répétée, des propos ou comportements à connotation sexuelle 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.
II. - 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.
III. - Les faits mentionnés aux I et II 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.

Article 222-33-2 : harcèlement moral [1]

Article 222-50-1

Les personnes physiques ou morales coupables de l'une des infractions prévues par les *articles 222-33* et *222-33-2* encourent également la peine complémentaire d'affichage ou de diffusion de la décision prévue

[1] > ***Article 222-33-2 : harcèlement moral*** *: Le fait de harceler autrui par des propos ou comportements répétés ayant 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, est puni de deux ans d'emprisonnement et de 30 000 € d'amende.*

par *l'article 131-35.*

La loi prohibe la discrimination.

Article 225-1 ***(art 15 de la loi n°2014-173 du 21 février 2014)***

Constitue une discrimination toute distinction opérée entre les personnes physiques à raison de leur origine, de leur sexe, de leur situation de famille, de leur grossesse, de leur apparence physique, de leur patronyme, de leur lieu de résidence, de leur état de santé, de leur handicap, de leurs caractéristiques génétiques, de leurs mœurs, de leur orientation ou identité sexuelle, de leur âge, de leurs opinions politiques, de leurs activités syndicales, de leur appartenance ou de leur non appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie, une nation, une race ou une religion déterminée.

Article 225-1-1

Constitue une discrimination toute distinction opérée entre les personnes parce qu'elles ont subi ou refusé de subir des faits de harcèlement sexuel tels que définis à *l'article 222-33* ou témoigné de tels faits, y compris, dans le cas mentionné au I du même article, si les propos ou comportements n'ont pas été répétés.

Article 225-2

La discrimination définie aux *articles 225-1* et *225-1-1*, commise à l'égard d'une personne physique ou morale, est punie de trois ans d'emprisonnement et de 45 000 euros d'amende lorsqu'elle consiste :

1° A subordonner une offre d'emploi, une demande de stage ou une période de formation en entreprise à une condition fondée sur l'un des éléments visés à l'article 225-1 ou prévue à l'article 225-1-1 ;
2° A refuser d'accepter une personne à l'un des stages visés par le 2° de l'article *L. 412-8* du code de la sécurité sociale.

A3. L'atteinte sexuelle

Toute relation sexuelle avec un mineur de moins de 15 ans même consentant constitue un délit.

Article 227-25

Le fait, par un majeur, d'exercer sans violence, contrainte, menace ni surprise une atteinte sexuelle sur la personne d'un mineur de quinze ans est puni de cinq ans d'emprisonnement et de 75 000 euros d'amende.

Article 227-26

L'infraction définie à *l'article 227-25* est punie de **dix ans d'emprisonnement et de 150 000 euros** d'amende :

1° Lorsqu'elle est commise par un ascendant ou par toute autre personne ayant sur la victime une autorité de droit ou de fait ;
2° Lorsqu'elle est commise par une personne qui abuse de l'autorité que lui confèrent ses fonctions ;
3° Lorsqu'elle est commise par plusieurs personnes agissant en qualité d'auteur ou de complice ;
4° Lorsque le mineur a été mis en contact avec l'auteur des faits grâce à l'utilisation, pour la diffusion de messages à destination d'un public non déterminé, d'un réseau de communication électronique ;
5° Lorsqu'elle est commise par une personne agissant en état d'ivresse manifeste ou sous l'emprise manifeste de produits stupéfiants.

A4. L'exhibition

Article 222-32

L'exhibition sexuelle est un délit défini par le code pénal comme « le fait d'imposer une exhibition sexuelle à la vue d'une personne non consentante dans un lieu accessible aux regards du public ».

La peine encourue est de 1 an d'emprisonnement et de 15 000 euros d'amende.

B) Les dispositions relatives à la fonction publique

Ces dispositions s'appliquent **aux fonctionnaires et agents publics non titulaires de droit public.** Il prévoit des **garanties à l'égard de l'agent victime ainsi que de l'agent témoin**[2] de faits de harcèlement sexuel ainsi que des **sanctions à l'égard de l'agent qui en serait auteur** ; il impose à **l'employeur de prévenir** de tels faits**.**

*** Article 6 ter de la loi 83-634 modifiée :**

« 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. ».

JURISPRUDENCE se rapportant à l'application de l'article 6 ter de la loi 83-634

« ...Considérant, en second lieu, qu'il ressort également des pièces du dossier et, notamment, des témoignages de différentes personnes et de celui du médecin de prévention de La Poste, que M.B..., chef d'équipe affecté à un centre de tri, a eu, à l'égard de plusieurs des agents féminins placés sous son autorité, un comportement indécent persistant, malgré une première mise en garde dans son précédent poste ; qu'il a, en particulier, tenu des propos déplacés visant à obtenir des faveurs sexuelles, accompagnés de gestes de

[2] > L'agression verbale ou écrite à caractère sexuel n'est pas définie spécifiquement. Elle peut néanmoins être prise en compte dans le cadre des faits constitutifs de harcèlement dès lors que les conditions de l'article 6 ter sont réunies.

privauté, à l'un de ces agents, affecté au guichet, qu'il a renouvelés durant une longue période et qui ont attiré sur elle, en raison de ses refus réitérés, les moqueries de ses collègues devant des clients de l'agence ; que le rapport du médecin de prévention, établi dans le cadre de la procédure d'enquête, fait état de la souffrance de l'intéressée, ainsi que du malaise de deux anciennes guichetières, ayant subi les mêmes comportements lors de leur prise de fonction dans ce bureau de poste ; que ces faits sont constitutifs de harcèlement sexuel. ». **Conseil d'Etat, N° 362495 janvier 2014.**

Il a ainsi été jugé que « des propos incohérents voire délirants, l'envoi de courriers inquiétants, des regards très gênants appuyés sur des stagiaires sportives qui ont été effrayées et des propositions déplacées, ainsi que l'intrusion de l'intéressé dans l'internat d'un établissement scolaire permettaient de caractériser le harcèlement moral, justifiant une sanction disciplinaire, **(CAA Versailles, 5° chambre, 12 juin 2014 N° 13VE01707.**

De même, les juges du fond considèrent le harcèlement sexuel caractérisé dès lors que Mme C., (...) s'est plainte de ce que son responsable de site, M.C..., lui a fait de nombreuses remarques sur son anatomie, allant un jour jusqu'à lui demander " ce qu'il fallait faire pour coucher avec elle " ; qu'elle a déclaré également que M. C...aurait récupéré des photos d'elle sur un réseau social pour les diffuser ensuite sur le réseau de l'entreprise ; que plusieurs salariées ont confirmé les propos déplacés tenus par M. C...à Mme C., et plus généralement à toutes les salariées de sexe féminin ; qu'il ressort également du rapport établi le 28 mars 2011 par l'inspecteur du travail dans le cadre du recours hiérarchique que ce dernier avait été alerté sur le comportement de M. C...à l'égard du personnel féminin dès avril 2010 par deux chefs d'équipe travaillant sous son autorité hiérarchique qu'ainsi, il est établi que M. C...avait une attitude inappropriée sur son lieu de travail avec le personnel féminin, caractérisée notamment par des propos à connotation sexuelle ; qu'il est également établi qu'à l'égard de Mme C., M. C...a usé de son pouvoir de responsable de site à l'égard d'une salariée employée sous statut précaire pour tenter d'obtenir des faveurs de nature sexuelle. **Cour Administrative d'Appel de Nancy, 12 mai 2014 (N° 13NC01490)**

A contrario, ne constituent pas un harcèlement sexuel, les actes commis avant la modification de la loi « qui n'ont acquis un caractère de gravité que pendant une courte période, n'ont pas été réitérés dès que M. D...a acquis la certitude qu'ils déplaisaient à Mme C... et n'étaient pas souhaités par elle ; que le silence auparavant tenu par cette dernière face aux avances du requérant a pu le maintenir dans l'illusion qu'elle y consentait et y était sensible, étant rappelé que leur relation pendant plusieurs années avait été amicale et familière ; que si la situation de supériorité hiérarchique du requérant a été très certainement appréhendée par la victime et a influé sur son comportement, M. D...n'a pas tenté, quant à lui, de la mettre à profit pour en faire un instrument de pression et de contrainte ; cour administrative d'appel de Versailles, 13 mars 2014, N° 12VE03012.

* L**e *décret n°82-453 du 28 mai 1982* relatif à l'hygiène et à la sécurité du travail ainsi qu'à la prévention médicale dans la fonction publique prévoit que les règles applicables en matière de santé et de sécurité sont celles définies aux livres Ier à V de la quatrième partie du code du travail.**

Sont donc applicables aux administrations et aux établissements publics administratifs, les articles fondamentaux posant les principes généraux de la prévention des risques au travail tels que l'article ***L 4121-1 et L 4121-2*** et notamment le 7° de ce dernier qui cite les risques liés au harcèlement moral ou sexuel :

L'employeur met en œuvre les mesures prévues à l'*article L. 4121-1* sur le fondement des principes généraux de prévention suivants :

> Planifier la prévention en y intégrant, dans un ensemble cohérent, la technique, l'organisation du travail, les conditions de travail, les relations sociales et l'influence des facteurs ambiants, notamment les risques liés au harcèlement moral et au harcèlement sexuel, tels qu'ils sont définis aux articles L. 1152-1 et L. 1153-1.

C) Les dispositions du code du travail d'application directe

Ces dispositions s'appliquent aux **agents relevant du droit privé** tels que les stagiaires, les apprentis et les salariés d'exploitation.

Le code du **travail interdit les faits de harcèlement** et impose à l'employeur de prendre toutes les **mesures pour prévenir** de tels faits.

Article L1153-1

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.

Article L1153-2 : Discrimination liée au harcèlement sexuel à l'égard des victimes et des témoins

Aucun salarié, aucune personne en formation ou en stage, aucun candidat à un recrutement, à un stage ou à une formation en entreprise ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une 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 pour avoir subi ou refusé de subir des faits de harcèlement sexuel tels que définis à *l'article L. 1153-1*, y compris, dans le cas mentionné au 1° du même article, si les propos ou comportements n'ont pas été répétés.

Article L1153-3

Aucun salarié, aucune personne en formation ou en stage ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire pour avoir témoigné de faits de harcèlement sexuel ou pour les avoir relatés.

Article L1155-2

Sont punis **d'un an d'emprisonnement et d'une amende de 3 750 €** les faits de discriminations commis à la suite d'un harcèlement moral ou sexuel définis aux *articles L. 1152-2*, *L. 1153-2 et L. 1153-3* du présent code.

La juridiction peut également ordonner, à titre de peine complémentaire, **l'affichage du jugement** aux frais de la personne condamnée dans les conditions prévues à *l'article 131-35* du code pénal et son insertion, intégrale ou par extraits, dans les journaux qu'elle désigne. Ces frais ne peuvent excéder le montant maximum de l'amende encourue.

Article L1132-1 : Discrimination commise en raison de l'orientation ou de l'identité sexuelle

Aucune personne ne peut être écartée d'une procédure de recrutement ou de l'accès à un stage ou à une période de formation en entreprise, aucun salarié ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire, directe ou indirecte, telle que définie à *l'article 1er de 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, notamment en matière de rémunération, au sens de l'article *L. 3221-3,* de mesures d'intéressement ou de distribution d'actions, de formation, de reclassement, d'affectation, de qualification, de classification, de promotion professionnelle, de mutation ou de renouvellement de contrat en raison de son origine, de son sexe, de ses mœurs, de son orientation ou identité sexuelle, de son âge, de sa situation de famille ou de sa grossesse, de ses caractéristiques génétiques, de son appartenance ou de sa non appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie, une nation ou une race, de ses opinions politiques, de ses activités syndicales ou mutualistes, de ses convictions religieuses, de son apparence physique, de son nom de famille ou en raison de son état de santé ou de son handicap.

Article L1132-3

Aucun salarié ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire pour avoir témoigné des agissements définis aux *articles L. 1132-1* et *L. 1132-2* ou pour les avoir relatés.

Article L1132-3-2

Aucun salarié ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire mentionnée à l'article L. 1132-1 pour avoir refusé en raison de son orientation sexuelle une mutation géographique dans un État incriminant l'homosexualité.

Article L1132-4

Toute disposition ou tout acte pris à l'égard d'un salarié en méconnaissance des dispositions du présent chapitre est nul.

Article L1153-4

Toute disposition ou tout acte contraire aux dispositions des *articles L. 1153-1 à L. 1153-3* est nul.

Article L1153-6

Tout salarié ayant procédé à des faits de harcèlement sexuel est passible d'une sanction disciplinaire.

II. QUE FAIRE IMMÉDIATEMENT ?

A. Vous êtes victime d'une agression

1) En parler

La personne victime d'une agression sexuelle éprouve beaucoup de difficulté à parler des faits et cela est normal. C'est pourquoi aucun interlocuteur ne doit être particulièrement indiqué à la victime pour qu'elle se confie. Quelles que soient les circonstances de l'agression, VOUS N'EN ÊTES PAS RESPONSABLE. Il est conseillé d'essayer de s'exprimer aussi vite que possible auprès de la personne avec laquelle on se sent en confiance et capable de parler de cet événement, que ce soit dans le cadre professionnel ou hors du cadre professionnel (confident, témoin, professionnel de santé...). Nommer les faits est essentiel pour la victime elle-même, et les dénoncer contribue à éviter qu'il y ait d'autres victimes.

2) Déposer plainte au plus tôt

Toute personne victime d'une infraction peut déposer **plainte auprès de tout commissariat de police ou de toute brigade de gendarmerie** pour les faits qu'elle a subis. Le dépôt de plainte est fortement conseillé. La police et la gendarmerie sont chargées de recueillir tous les détails qui prouvent l'état de victime. La victime peut se faire accompagner par une personne de son choix.

Dans la plainte, il convient de donner plusieurs précisions utiles sur la situation vécue, telles que la nature, la date, le lieu de l'infraction, le nom de l'auteur de l'agression s'il est identifié, etc.…) et de joindre tous les éléments de preuve en votre possession (certificats médicaux, arrêts de travail…).
Si l'agression vient d'avoir lieu, il faut éviter de se laver et de laver les vêtements qui pourront aussi faire l'objet de d'examen de police scientifique.

La personne agressée peut également -mais les délais de traitement seront plus longs- signaler les faits dont elle a été victime par **c**ourrier adressé au procureur de la République, près le Tribunal de Grande Instance du lieu de commission de l'infraction ou du lieu de domicile de l'auteur de l'infraction.

Il n'est jamais trop tard pour parler, mais l'écoulement du temps rend difficile la recherche des preuves et risque d'affaiblir la réponse judiciaire.

Les victimes mineures peuvent porter plainte jusqu'à 20 ans à compter de leur majorité (c'est à dire 38 ans) pour les crimes (viol) et jusqu'à 10 ans à compter de leur majorité pour les délits (agressions sexuelles).

Les victimes majeures disposent d'un délai de 10 ans, à compter de la date des faits, pour porter plainte en cas de viol et de 3 ans s'agissant d'agression sexuelle autre.

3) Consulter un médecin

Il est recommandé de s'adresser à un service d'urgence médico-légal (ouvert 24H/24). Par réquisition, les policiers ou les gendarmes organiseront l'examen de la victime par un médecin

spécialisé en médecine légale qui recherchera les preuves et pourra également prescrire le traitement, si nécessaire, en urgence. Le médecin de prévention, ou le médecin traitant pourra ensuite être consulté pour un suivi plus complet.

4) Être aidé(e) ou accompagné(e):

Vous trouverez en annexe les coordonnées des personnes pouvant être contactées à l'administration centrale ou autre.

S'agissant de l'accompagnement psychologique, le MAAF a signé une convention avec l'INAVEM pour permettre aux personnels de la communauté de travail et éducative victimes d'un évènement traumatisant de bénéficier d'un soutien.

Pour bénéficier de ce soutien, contactez la conseillère technique du service social ou la Présidente du CHSCTM du ministère ou encore à la conseillère aux affaires pénales du MAAF, aux numéros et/ou adresses électroniques **indiqués en annexe.**

Un psychologue de l'INAVEM prendra ensuite rapidement et directement contact avec vous.

5) Faire une déclaration d'accident de service

Lorsque l'agression sexuelle est commise dans le temps et sur les lieux de l'activité professionnelle, il est important de signaler les faits à la hiérarchie au niveau approprié. La personne ressource sollicitée ou le psychologue de l'INAVEM peut vous y aider.

B. Vous êtes le premier interlocuteur de la victime

La personne confidente a un rôle essentiel **de relais** qui consiste, à écouter et soutenir ainsi qu'à aider la victime à parler aux personnes susceptibles de mettre en œuvre les procédures nécessaires décrites ci-dessus.

Pour une victime, il peut être difficile de s'exprimer sur une agression à caractère sexuel. Plusieurs raisons contribuent au silence de la victime. Il y a, entre autres, les les préjugés, la crainte des représailles de l'agresseur, l'impression d'être la seule personne à vivre cette situation, le fait d'avoir des sentiments confus à l'égard de l'agresseur, redouter les démarches judiciaires, la peur de perturber la vie de ses proches et l'impression d'être responsable de l'évènement.

La personne qui reçoit ce genre de confidences doit être attentive à ses propres réactions, ainsi qu'à celles de la victime et se garder d'émettre un jugement.

Donc, soyez à l'écoute

1. Prenez en considération les propos de la personne même s'ils sont évasifs
2. Restez neutre, sans porter de jugements ni faire de suggestions en posant des questions.
3. Laissez la personne vous parler en ses propres mots
4. Recevez la personne dans ses émotions et respectez son rythme
5. Évitez les réactions trop fortes, maîtrisez vos émotions
6. Réconfortez la personne

7. Vérifiez si la personne à un réseau de soutien (famille, amis).

Si la victime souhaite la plus grande confidentialité au sein de la communauté de travail, il convient de l'aider à porter les faits à la connaissance d'un professionnel de santé qui pourra à son tour relayer dans le cadre du secret médical.

La convention signée entre le MAAF et l'institut national d'aide aux victimes et de médiation (INAVEM) prévoit les conditions d'intervention de cet organisme dont l'objectif est d'apporter une aide sur les plans psychologique et juridique. La saisine de l'INAVEM est faite par l'administration centrale (*cf. annexe*), puis l'INAVEM prend contact directement avec la victime.
Vous trouverez en annexe les coordonnées des personnes pouvant être à contactées à l'administration centrale.

C. Vous avez été témoin de l'agression

Briser le silence est le moyen le plus efficace pour confondre l'agresseur(e). Néanmoins la révélation d'une agression est un acte délicat vis à vis de la victime. Si vous êtes témoin d'une agression sexuelle dans le cadre de votre travail, faites-en état au médecin de prévention qui pourra prendre les mesures nécessaires pour protéger la victime, **dans le respect du secret médical.**

Le témoin d'une agression doit tenter d'intervenir afin de protéger la victime, l'inciter à parler et à porter plainte. Les obligations des fonctionnaires sont à cet égard, renforcées.

Article 40 du code pénal

Toute autorité constituée, tout officier public ou fonctionnaire qui, dans l'exercice de ses fonctions, acquiert la connaissance d'un crime ou d'un délit est tenu d'en donner avis sans délai au procureur de la République et de transmettre à ce magistrat tous les renseignements, procès-verbaux et actes qui y sont relatifs.

Article 223-6 du code pénal :non assistance à personne en danger

« Quiconque pouvant empêcher par son action immédiate, sans risque pour lui ou pour les tiers, soit un crime, soit un délit contre l'intégrité corporelle de la personne, s'abstient volontairement de le faire est puni de cinq ans d'emprisonnement et de 75 000 euros d'amende.

Sera puni des mêmes peines quiconque s'abstient volontairement de porter à une personne en péril l'assistance que, sans risque pour lui ou pour les tiers, il pouvait lui prêter soit par son action personnelle, soit en provoquant un secours. »

La victime pourra avoir besoin de votre témoignage écrit pour appuyer son dépôt de plainte La qualification de faits de harcèlement sexuel reposant le plus souvent sur des témoignages, une attention tout particulière doit être apportée au traitement des éléments susceptibles de constituer des preuves. Ces éléments pourront servir au juge.

La convention signée entre le MAAF et l'institut national d'aide aux victimes et de médiation (INAVEM) prévoit les conditions d'intervention de cet organisme dont l'objectif est d'apporter une aide sur les plans psychologique et juridique. La saisine de l'INAVEM est faite par l'administration centrale (*cf. annexe*), puis l'INAVEM prend contact directement avec la victime.
Vous trouverez en annexe les coordonnées des personnes pouvant être à contactées à l'administration centrale.
Le témoin d'une agression peut également demander à bénéficier de ce soutien.

Vous trouverez en annexe les coordonnées des personnes pouvant être contactées à l'administration centrale.

Les victimes ou témoins de harcèlement sexuel peuvent s'adresser à une association dont l'objet est, notamment, de combattre le harcèlement sexuel ou les discriminations fondées sur le sexe, sur les mœurs ou sur l'orientation ou l'identité sexuelle, *dans les conditions et limites fixées par les* articles 2-2 *et* 2-6 *du code de procédure pénale :*

> « Toute association régulièrement déclarée depuis au moins cinq ans à la date des faits, dont l'objet statutaire comporte la lutte contre les violences sexuelles, contre le harcèlement sexuel ou contre les violences exercées sur un membre de la famille, peut exercer les droits reconnus à la partie civile, en ce qui concerne les atteintes volontaires à la vie et à l'intégrité de la personne, les agressions et autres atteintes sexuelles, l'enlèvement et la séquestration et la violation de domicile réprimés par les *articles 221-1 à 221-4*, *222-1 à 222-18*, *222-23 à 222-33*, *224-1 à 224-5*, *226-4* et *432-8* du code pénal, lorsque la victime de ces infractions était majeure à la date des faits. Toutefois, l'association ne sera recevable dans son action que si elle justifie avoir reçu l'accord de la victime. Si celle-ci est un majeur en tutelle, l'accord doit être donné par son représentant légal. ».

D. Vous dirigez la structure dans laquelle la victime est agent ou élève / étudiant / stagiaire / apprenti

Immédiatement après la connaissance de l'évènement

1) Écouter et formaliser

La hiérarchie (directe ou non suivant le cas) doit initier le dialogue ou poursuivre celui engagé éventuellement par un premier interlocuteur (confident ou témoin).

Cet entretien doit se dérouler dans un climat de confiance, en étant à l'écoute, dans une position de neutralité en veillant à prendre en compte la souffrance de la personne.

Outre le soutien, cet entretien vise à recueillir les premiers éléments qui caractérisent l'évènement. Ceux-ci devront être consignés afin de conserver une trace écrite, évitant ainsi des interprétations ultérieures.

Cet écrit ne doit pas figurer dans le dossier administratif de l'agent mais conservé soigneusement en lieu sûr.

En ce qui concerne l'auteur présumé, il convient de s'abstenir de toute initiative, de ne pas l'avertir

ni s'entretenir avec lui , pour laisser toute latitude aux enquêteurs et éviter toute pression sur la victime ou sur les témoins.

Une audition sera menée le moment venu dans le cadre de la procédure disciplinaire.

2) Protéger la victime dans le cadre professionnel

La hiérarchie doit s'assurer sans délai que les actions sont engagées sur tant sur le plan médical que psychologique et éventuellement juridique et prendre les décisions qui s'imposent eu égard aux faits relatés.

3) Proposer la protection juridique fonctionnelle

Selon la situation et en fonction des premiers éléments recueillis, la hiérarchie propose la mise en place d'un soutien fonctionnel dans le cadre de la note de service du 30 mai 2005 et de la circulaire FP n° 2158 du 05 mai 2008 relative à la protection fonctionnelle des agents publics de l'État.

4) Procéder à la déclaration de l'accident

5) Prendre les mesures nécessaires pour faire cesser le trouble et saisir le service des ressources humaines de l'administration centrale

Un écrit contenant les faits établis doit dans tous les cas être constitué pour, le cas échéant et suivant le contexte, saisir le conseil de discipline qui donnera un avis sur l'opportunité et la nature d'une sanction.

Il faut rappeler que la procédure disciplinaire est indépendante de la procédure pénale, même si la qualification des faits par le juge pénal s'impose à l'administration comme au juge administratif. Autrement dit, l'administration peut prendre une sanction avant que l'affaire ait été jugée au pénal dès lors que « *l'autorité administrative s'est livrée à un examen réel et complet du dossier et a porté une appréciation sur la nature et la gravité des faits reprochés à l'agent avant de prendre à son encontre une sanction administrative* » ***CAA Bordeaux 10BX022077 du 11 avril 2011.***

De même, l'absence de poursuite pénale n'est pas un obstacle à l'action disciplinaire : « la circonstance, à la supposer établie, que la plainte déposée par Mme C. ait été classée sans suite est sans incidence, l'autorité de la chose jugée ne s'attachant qu'aux décisions de juridictions de jugement statuant sur le fond de l'action publique ; (…) les faits, qui sont constitutifs de harcèlement sexuel, sont à eux seuls d'une gravité suffisante pour justifier le licenciement de M.C... » **Cour Administrative d'Appel de Nancy 12 mai 2014, précité.**

À cet égard, les acteurs de la prévention et réseaux d'appui cités dans la fiche annexée doivent favoriser l'émergence de l'action administrative et l'expression du ressenti collectif.

6) Assurer une phase de suivi

Après les réactions immédiates, la victime et les personnes touchées par la révélation des faits doivent être assurée de trouver attention et soutien sur le plan professionnel, personnel et juridique.

7). Au fil du temps, l'agression ne doit être ni stigmatisée ni résolument cachée ou niée par la hiérarchie.

Ainsi, lorsque les faits sont caractérisés, et que rien ne s'oppose à ce qu'ils soient évoqués - en dehors des situations mettant en cause des élèves, des étudiants ou des enseignants- veiller à l'inscription d'une mention sur le registre d'hygiène et sécurité de façon anonyme afin d'éviter toute stigmatisation mais **en soulignant la gravité de la situation** (par exemple « violences -graves entre agents, alcoolisation ... ») dans un objectif de prévention des risques au travail.

III. La prévention des risques

Apporter la réponse - la plus adaptée soit-elle- à une agression constitue dans tous les cas un acte "**de réparation**", ce qui n'est que partiellement satisfaisant puisque l'agression n'a pu être évitée.

Au-delà de la réparation, l'objectif de la SST est de privilégier les mesures destinées à intervenir en amont de la réalisation du risque ainsi que le prévoient le corpus juridique et la jurisprudence avec le développement de la notion "d'obligation de résultat" par opposition à l'obligation de moyens. L'importance du rôle du chef de service et du CHSCT en matière de prévention est explicitée dans les lois et règlements qui suivent.

1. Le rôle du chef de service en matière de prévention des risques

L'article L 4121-1 du code du travail est applicable dans les administrations par renvoi prévu à l'article 3 du décret n° 82- 453 modifié relatif à l'hygiène et la sécurité du travail ainsi qu'à la prévention médicale dans la fonction publique. (Voir jurisprudence ci-dessous)

> « L'employeur prend les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs.
>
> Ces mesures comprennent :
> 1° Des actions de prévention des risques professionnels et de la pénibilité au travail ;
> 2° Des actions d'information et de formation ;
> 3° La mise en place d'une organisation et de moyens adaptés.
>
> L'employeur veille à l'adaptation de ces mesures pour tenir compte du changement des circonstances et tendre à l'amélioration des situations existantes. ».

L'article L1153-5 du code du travail est applicable aux salariés et apprentis ou stagiaires

Il prévoit que « L'employeur prend toutes dispositions nécessaires en vue de prévenir les faits de harcèlement sexuel, d'y mettre un terme et de les sanctionner. » et que le texte de l'article 222-33 du code pénal est affiché dans les lieux de travail.

Dans les deux cas, la responsabilité de l'administration peut être engagée dès lors que les mesures nécessaires de prévention de la santé des agents n'ont pas été prises et qu'un dommage en a résulté directement.

2. Le rôle du CHSCT en matière de prévention des risques

Le rôle et la mission du CHSCT sont définis par la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'État. Le II de l'article 16 est ainsi rédigé :

« II. - Le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail a pour mission de contribuer à la protection de la santé physique et mentale et de la sécurité des agents dans leur travail, à

l'amélioration des conditions de travail et de veiller à l'observation des prescriptions légales prises en ces matières. IV. - Un décret en Conseil d'État fixe les modalités d'application du présent article. ».

Le décret d'application est le décret n° 82-453 dont l'article 51 prévoit :

« Le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail procède à l'analyse des risques professionnels dans les conditions définies par l'article L. 4612-2 du code du travail.

Le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail contribue en outre à la promotion de la prévention des risques professionnels et suscite toute initiative qu'il estime utile dans cette perspective conformément à l'article L. 4612-3 du même code. Il peut proposer notamment des actions de prévention du harcèlement moral et du **harcèlement sexuel**. ».

Il résulte de ce qui précède que **la voie de la prévention doit être privilégiée pour véritablement améliorer les conditions de travail et de vivre ensemble, et que nous disposons des outils nécessaires pour définir en la matière une politique partagée**.

3. Éléments de jurisprudence sur l'obligation de résultat prévue par l'article L 4121-1

« Tenu d'une obligation de sécurité de résultat en matière de protection de la santé et de la sécurité des travailleurs, l'employeur manque à cette obligation lorsqu'un salarié est victime sur le lieu de travail d'agissements de harcèlement moral ou sexuel (arrêt n° 1, pourvoi n° 08-44.019), ou de violences physiques ou morales (arrêt n° 2, pourvoi n° 08-40.144), exercés par l'un ou l'autre de ses salariés, quand bien même il aurait pris des mesures en vue de faire cesser ces agissements »
> Cour de cassation, Chambre Sociale pourvois n° 08-40144 et n° 08-44019 du 3 févr. 2010

« Qu'en tout état de cause, l'employeur, tenu d'une obligation de sécurité de résultat en matière de protection de la santé et de la sécurité des travailleurs, manque à cette obligation lorsqu'un salarié est victime sur le lieu de travail de violences physiques ou morales, exercées par l'un ou l'autre de ses salariés, quand bien même il aurait pris des mesures en vue de faire cesser ces agissements »
> Cour de cassation, Chambre Sociale pourvoi n° 09-71.306 8 juin 2011

« Attendu que manque gravement à ses obligations l'employeur qui porte une atteinte physique ou morale à son salarié ».
> Cour de cassation, Chambre Sociale pourvoi n° 10-15.493 8 juin 2011

Vous trouverez en annexe la liste des acteurs et des personnes pouvant être contactées pour déclencher une procédure de soutien.

~ ~ ~

A N N E X E

<u>LES PERSONNES RESSOURCES AU MAAF</u> :

Ce type d'agression implique la mise en commun de savoir-faire se situant au carrefour du psychologique, du travail et du social ; il nécessite l'action conjuguée de différents postes et métiers :

- **la hiérarchie ou l'encadrement supérieur**
- **le médecin de prévention**
- **le conseiller principal d'éducation**
- **les représentants du personnel**
- **l'assistant de prévention (ou conseiller)**
- **l'inspecteur en santé et sécurité au travail**
- **l'assistant social**
- **l'infirmier(ère)**
- **l'inspecteur de l'enseignement agricole**
- **l'inspecteur chargé de l'appui aux personnes et aux structures**
- **quand ils existent, la cellule d'appui psychologique ou le groupe d'adultes relais**

<u>Pour déclencher une procédure de soutien psychologique</u> :

- ***Françoise Renaud, chef du BASS***
  francoise.renaud@agriculture.gouv.fr
  01 49 55 53 20

- ***Monique Lenfant, conseillère technique du service social du personnel du ministère***
  monique.lenfant@agriculture.gouv.fr
  01 49 55 53 44

- ***Prisca Tolentino, adjointe au chef du BASS***
  prisca.tolentino@agriculture.gouv.fr
  01 49 55 53 85

- ***Françoise Thèvenon Le Morvan, présidente du CHSCTM***
  francoise.thevenon-le-morvan@agriculture.gouv.fr
  01 49 55 84 25
  à compter du 15 décembre 2014 :
  Hélène de Comarmond, présidente du CHSCTM
  helene.de-comarmond@agriculture.gouv.fr
  01 49 55 54 97

<u>Pour déclencher une procédure de protection juridictionnelle :</u>

- ***Sophie de Combles de Nayves, conseillère aux affaires pénales***
  sophie.de-combles-de-nayves@agriculture.gouv.fr
  01 49 55 60 82

LES SITES RESSOURCES :

Portail du service public
http://vosdroits.service-public.fr/particuliers/F1526.xhtml

Ministère de la justice
http://www.vos-droits.justice.gouv.fr/mineurs-victimes-11965/mineur-agresse-ou-abuse-sexuellement-20720.html

Ministère des affaires sociales, de la santé et du droit des femmes
http://stop-violences-femmes.gouv.fr/Des-conseils-pour-ma-securite.html

http://stop-violences-femmes.gouv.fr/A-qui-m-adresser.html