

Direction de l'administration générale  
Pôle Ressources humaines et dialogue social

---

**Décision n° 2024-32 du 10 avril 2024**  
**portant mise en œuvre du dispositif de signalement et de traitement**  
**des actes de violences, de discriminations et de harcèlements au sein**  
**du Défenseur des droits**

---

La Défenseure des droits,

Vu la loi organique n° 2011-333 du 29 mars 2011 relative au Défenseur des droits ;

Vu le code général de la fonction publique, notamment ses articles L. 131-1 à L131-13, L. 133-1 à L. 133-3, L. 134-1 à L. 134-12 et L. 135-6 ;

Vu la loi n° 2017-55 du 20 janvier 2017 portant statut général des autorités administratives indépendantes et des autorités publiques indépendantes ;

Vu le décret n° 2011-905 du 29 juillet 2011 modifié relatif à l'organisation et au fonctionnement des services du Défenseur des droits ;

Vu le décret n° 2020-256 du 13 mars 2020 relatif au dispositif de signalement des actes de violence, de discrimination, de harcèlement et d'agissements sexistes dans la fonction publique ;

Vu le décret du 22 juillet 2020 portant nomination de Madame Claire HÉDON, Défenseure des droits ;

Vu la décision n° 2023-227 du 22 novembre 2023 modifiant la décision n° 2023-143 du 20 juin 2023 portant organisation des services du Défenseur des droits ;

Vu l'information du CSA du 13 décembre 2023, du 13 mars 2024 et le vote du CSA du 9 avril 2024 ;

**DÉCIDE**

**Article 1<sup>er</sup> : Généralités**

Est institué, au bénéfice des personnes mentionnées à l'article 2, en poste ou ayant quitté le Défenseur des droits depuis moins de six mois, qui s'estiment, sur leur lieu de travail ou dans l'exercice de leurs fonctions, victimes ou témoins d'actes de violence, de discrimination, de harcèlement moral ou sexuel, d'outrage sexiste ou sexuel ou d'agissements sexistes, le dispositif de signalement suivant dans les conditions prévues par l'article 1<sup>er</sup> du décret du 13 mars 2020.

Les garanties précisées par la décision-cadre du Défenseur des droits n° 2021-065 adressant des recommandations sur le sujet des violences sexuelles et sexistes sont applicables.

**Article 2 : Bénéficiaires du dispositif de signalement**

Les dispositions de la présente décision s'appliquent :

- Aux fonctionnaires détachés sur contrat au sein des services du Défenseur des droits ;

- Aux agents contractuels du Défenseur des droits ;
- Aux personnes bénéficiant d'une convention de stage ou d'un contrat d'apprentissage au sein des services du Défenseur des droits ;
- Aux personnels de droit privé mis à disposition des services du Défenseur des droits ;
- Aux collaborateurs non permanents effectuant des vacances pour le compte du Défenseur des droits.
- Aux agents ayant quitté le Défenseur des droits depuis moins de six mois ;
- Aux personnes ayant candidaté à une procédure de recrutement ayant pris fin depuis 3 mois au plus.

### **Article 3 : Procédure de recueil**

Afin que chaque personne (victime présumée ou témoin) puisse utiliser la procédure qui lui semble correspondre le mieux à sa situation, les canaux alternatifs suivants de saisine et d'expression sont mis en place, et forment, ensemble, la procédure de recueil des paroles susceptibles de faire l'objet d'un signalement, prévue par l'article 1<sup>er</sup> du décret n° 2020-256 du 13 mars 2020 :

- Échanges avec son supérieur hiérarchique ;
- Saisine du pôle RH via une adresse mail dédiée ([signalement-rh@defenseurdesdroits.fr](mailto:signalement-rh@defenseurdesdroits.fr)) ou directement auprès de l'un des quatre interlocuteurs suivants : directeur ou directrice de l'administration générale, chef ou cheffe de pôle RH, coordinateur ou coordinatrice du secteur dialogue social, conditions de travail et action sociale, assistant ou assistante de prévention ;
- Prise de rendez-vous avec la psychologue du travail ou avec le médecin du travail ;
- Saisine du/de la référent(e) égalité femmes-hommes du Défenseur des droits : [referente-egalitefh@defenseurdesdroits.fr](mailto:referente-egalitefh@defenseurdesdroits.fr) ;
- Saisine d'une cellule interne ([cellule-signalement@defenseurdesdroits.fr](mailto:cellule-signalement@defenseurdesdroits.fr)) composée de trois personnes :
  - Le ou la référent(e) égalité femmes-hommes ou le ou la référent(e) handicap, selon la situation ;
  - Un ou une représentant(e) de l'administration ou son suppléant ;
  - Un ou une représentant(e) du personnel ou son suppléant ;
- Saisine de la ligne d'alerte et de traitement de premier niveau d'écoute et de traitement des cas de discrimination, de harcèlement moral ou sexuel, d'agissements sexistes ou de violences à caractère sexuel appelée ALLODISCRIM.

Dans le cas où le supérieur hiérarchique (N+1 ou N+2) d'un agent a connaissance de faits relevant d'actes de violence, de discrimination, de harcèlement, d'outrage sexiste ou sexuel ou d'agissements sexistes, il en informe sans délai le pôle RH.

### **Article 4 : Procédure de signalement**

Les personnes s'estimant victimes ou témoins et souhaitant que leur expression soit considérée comme un signalement remplissent une fiche de recueil de signalement, suivant les modalités de recueil et de transmission établies aux articles 5 et 6 (modèle en annexe 1).

Les personnes évoquées à l'article 3 de la présente décision peuvent accompagner la victime présumée ou le témoin pour compléter la fiche de signalement.

Le signalement peut aussi être adressé au pôle RH par courriel. Dans cette hypothèse, le pôle RH accompagne dès réception, et au plus tard dans un délai de deux jours ouvrés, la victime présumée ou le témoin et l'aide, le cas échéant, à compléter la fiche de recueil de signalement précitée.

Cette fiche vise à exposer la situation (lieu, date, identification des témoins, fréquence, description des faits, etc.) et fournit, dans la mesure du possible, toutes les informations ou documents de nature à étayer le signalement, dans le respect de la légalité et du droit des données personnelles.

En dehors de cette procédure, le signalement d'une situation de harcèlement ou de violence au sein de l'administration peut également s'effectuer lorsque la personne qui s'estime victime ou le témoin saisit la formation spécialisée en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail via le registre de santé et sécurité au travail/le registre de danger grave et imminent.

## **Article 5 : Traitement du signalement**

### **5.1. Réception du signalement et procédures de traitement**

#### **a. Traitement des signalements effectués exclusivement en interne (hors ALLODISCRIM)**

En cas de formalisation d'une fiche de signalement, celle-ci est transmise au pôle RH et, sous réserve de l'accord exprès de la personne concernée, à la cellule interne dédiée, à l'adresse suivante :

[cellule-signalement@defenseurdesdroits.fr](mailto:cellule-signalement@defenseurdesdroits.fr)

Lorsqu'elle est saisie, la cellule interne se réunit sans délai et formule ses préconisations sur les mesures conservatoires et sur l'opportunité de diligenter une enquête administrative qu'elle remet au pôle RH dans les 2 jours ouvrés suivant la réception de la fiche de signalement.

Le pôle RH accuse réception sans délai de la fiche ainsi transmise auprès de la personne ayant effectué le signalement.

La victime présumée est reçue et invitée à préciser les faits et le contenu de sa fiche dans un cadre sécurisé et bienveillant ainsi que, si elle en dispose et ne les a pas déjà fournis, les informations ou documents, quels que soient leur forme ou leur support, de nature à étayer son signalement. Elle doit être informée de ses droits et notamment de la possibilité de solliciter la protection fonctionnelle, de l'existence de recours contentieux [et de la possibilité de déposer une demande d'accident de service ou de maladie professionnelle le cas échéant.

Le pôle RH propose par écrit à sa hiérarchie les mesures nécessaires au traitement du signalement dans les 15 jours calendaires suivant la réception de la fiche de recueil de signalement ou du courriel initial de signalement. L'employeur :

- prend toute mesure appropriée pour éviter ou faire cesser les violences ou discriminations auxquelles la victime présumée est exposée, même lorsqu'aucune procédure judiciaire n'est enclenchée ;
- procède, le cas échéant, à une enquête administrative ;
- ouvre, le cas échéant, une procédure disciplinaire ;
- accorde, si les conditions sont réunies, la protection fonctionnelle.

Le pôle RH informe la personne ayant effectué le signalement ainsi que, le cas échéant, la cellule interne, des suites données dans ce même délai.

#### **b. Cas des signalements effectués via ALLODISCRIM**

Les appels à ALLODISCRIM appelant des réponses simples sont traités par ce prestataire.

Lorsque le prestataire estime la situation complexe, il en informe le pôle RH qui organise une réunion de la cellule interne prévue à l'article 3 dans les deux jours ouvrés suivant le signalement effectué par ALLODISCRIM.

La procédure suivie est alors celle décrite au point 5.1. a. et, le cas échéant, l'ensemble des mesures prévues au point 5.2 peuvent être mises en œuvre.

#### **5.2. Mesures envisageables**

Les mesures d'urgence et conservatoires, ainsi que celles relatives à l'accompagnement psychologique, peuvent s'appliquer même lorsque la victime présumée ne souhaite pas que son expression soit considérée comme un signalement.

Quel que soit le mode de signalement choisi, l'ensemble des mesures suivantes peuvent être mises en œuvre.

##### 1/ Mesures d'urgence et conservatoires

Lorsque les faits exposés laissent supposer l'existence d'un danger ou d'une menace particulièrement grave à l'encontre de l'agent concerné, l'employeur prend, sans délai, toutes mesures appropriées afin de mettre l'agent en sécurité, d'accompagner les collègues de l'agent concernés par l'incident mais également d'intervenir auprès de l'auteur des agissements pour les faire cesser. Il peut notamment décider de mesures conservatoires de type suspension de fonctions à l'encontre de l'agent auteur.

##### 2/ Mesures d'accompagnement psychologique

L'employeur propose à la victime présumée de bénéficier du dispositif de soutien psychologique via les services de psychologues du travail et/ou via la plateforme d'écoute et de soutien téléphonique Pros-consulte (0800 730 582) s'il n'a pas déjà été contacté. Il assure un soutien psychologique individuel et un soutien psychologique collectif est mis en place en tant que de besoin.

##### 3/ Enquête administrative

Si l'instruction du dossier le justifie (présomption de discrimination ou de harcèlement, faits complexes, etc.), l'employeur peut diligenter une procédure d'enquête administrative ainsi que les mesures devant être prises à l'égard d'un auteur ou d'une autrice présumé(e). L'enquête administrative doit être lancée dans un délai de 15 jours à compter de la date d'accusé de réception du signalement.

Les représentants de l'employeur, constitués en commission d'enquête, sont choisis prioritairement au sein du pôle RH. La commission d'enquête comprend aussi un représentant d'une direction métier. L'ensemble des membres sont choisis pour leur absence de tout lien direct ou indirect, présent ou passé, avec l'auteur du signalement, victime présumée ou témoin, ou avec les personnes concernées

par le signalement et pour leur capacité à recueillir et appréhender, avec distance et objectivité, les éléments nécessaires à l'enquête. Le référent ou la référente égalité, le référent ou la référente handicap font partie de la commission d'enquête et, en tant que de besoin, le médecin de prévention et l'assistant de prévention.

Les membres de la commission devront connaître les techniques de l'enquête administrative et la problématique soulevée (harcèlement, discrimination, etc.) et, le cas échéant, être formés.

Lors de la mise en place de la commission d'enquête, l'auteur du signalement est interrogé sur son souhait de voir, ou non, des représentants des organisations syndicales informés du déroulement et des conclusions de l'enquête.

S'il/elle répond positivement, les organisations syndicales représentées au comité social d'administration désignent un représentant ou une représentante. Celui-ci ou celle-ci ne peut cependant être désigné(e) que s'il ou si elle n'a pas de lien direct avec l'auteur du signalement ou les agents concernés par le signalement à l'origine de cette enquête. À mi-enquête, le représentant ou la représentante syndical(e) est convié(e) à une réunion d'étape à l'occasion de laquelle lui sont présentés les premiers éléments recueillis par la commission d'enquête. Le représentant ou la représentante des organisations syndicales peut faire des observations pour la poursuite de l'enquête.

Durant toute l'enquête, l'auteur du signalement, ainsi que la ou les personne(s) mise(s) en cause, peuvent se faire accompagner par un représentant ou une représentante syndical(e) de leur choix. La commission d'enquête recueille auprès des parties les faits et autres éléments permettant d'analyser et de caractériser la situation dans le respect du principe du contradictoire et de l'égalité des moyens. Elle peut entendre toute personne susceptible d'apporter des éclaircissements complémentaires. Les membres de la commission sont soumis à l'obligation de discrétion professionnelle. Conformément aux règles en vigueur, la victime présumée a accès à son dossier administratif personnel, dont elle peut communiquer les pièces aux membres de la commission d'enquête.

La commission établit, dans un délai raisonnable un projet de rapport. Le projet de rapport ainsi que ces observations sont transmis au représentant ou à la représentante des organisations syndicales si les intéressés ont souhaité leur association.

Le rapport définitif qualifie les faits et comporte des propositions sur les suites à donner aux conclusions, notamment sur le plan disciplinaire.

Les conclusions du rapport définitif sont communiquées par l'employeur à l'auteur du signalement ainsi qu'aux personnes concernées et peuvent être portées à la connaissance des membres des comités de la formation spécialisée en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail, sous couvert d'anonymat et avec l'accord de l'auteur du signalement et le cas échéant de la victime présumée.

#### 4/ Autres mesures d'accompagnement et d'information

D'autres mesures d'accompagnement de la victime présumée, ainsi que de tout autre agent impliqué dans le signalement, peuvent lui être proposées, par exemple la protection fonctionnelle (voir annexes 2 et 3).

Par ailleurs, le pôle RH informe l'agent des dispositifs existants et relevant le cas échéant de sa situation administrative.

#### **Article 6 : Suites de l'enquête administrative**

La victime présumée doit être informée des suites.

L'agent auteur s'expose à des poursuites disciplinaires et, le cas échéant, à une sanction proportionnée au(x) manquement(s) établi(s).

L'employeur apprécie, au vu des conclusions de l'enquête, les mesures à prendre pour rétablir l'agent victime dans ses droits, tant en termes de reconstitution de carrière, que d'attribution indemnitaire, de conditions de travail ou d'affectation, en prenant en compte l'intégralité du préjudice moral ou financier subi. Si les faits ont eu des conséquences sur la santé de l'agent, l'employeur l'informe de la procédure de reconnaissance d'accident de travail, de service ou de maladie professionnelle.

L'employeur détermine, au vu des conclusions de l'enquête, si d'autres mesures, telles que des formations, doivent être proposées aux agents du service concerné.

#### **Article 7 : Autres voies de recours**

Les dispositifs externe et interne ne se substituent pas aux autres voies de recours légales.

#### **Article 8 : Confidentialité**

La stricte confidentialité des informations communiquées dans le cadre du recueil et du traitement du signalement, de sa réception à la clôture du dossier est garantie. L'accès à ces informations est restreint aux seules personnes ayant besoin d'en connaître. Les tiers avec lesquels il est nécessaire de communiquer sont informés du caractère impératif du respect des règles de confidentialité.

#### **Article 9 : Signalement au procureur de la République**

Tous les agents du Défenseur des droits sont soumis en tant qu'agent public aux obligations prévues à l'article 40 du code de procédure pénale<sup>1</sup>.

#### **Article 10 : Bilan annuel**

Un bilan annuel et anonymisé des signalements et de leur traitement par l'administration est présenté devant les instances de dialogue social.

**Article 11 :** La Secrétaire générale est chargée de l'exécution de la présente décision.

La Défenseure des droits,

Claire HÉDON

---

<sup>1</sup> Le procureur de la République reçoit les plaintes et les dénonciations et apprécie la suite à leur donner conformément aux dispositions de l'article 40-1.

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.

## Annexe 1

### MODÈLE DE FICHE DE RECUEIL DE SIGNALEMENT D'UN ACTE DE VIOLENCE / HARCÈLEMENT / DISCRIMINATION / AGISSEMENT SEXISTE/OUTRAGE SEXISTE

Fiche de recueil de signalement  
Acte de violence / harcèlement / discrimination / outrage sexiste/ agissement sexiste

DATE :

Victime  Témoin   
Nom  
Prénom  
Service d'affectation

Déclare subir des actes/avoir été le témoin d'actes :

- de violence
- de discrimination
- de harcèlement  : moral       sexuel       autre
- autres

Description des faits

.....  
.....  
.....  
.....

Signalement de ces faits auprès :

- De mon supérieur hiérarchique
- Du pôle RH via une adresse mail dédiée ([signalement-rh@defenseurdesdroits.fr](mailto:signalement-rh@defenseurdesdroits.fr)) à laquelle je joins ce formulaire
- De l'un des 4 interlocuteurs suivants : directeur de l'administration générale , cheffe de pôle RH , coordinatrice du secteur dialogue social, conditions de travail et action sociale , assistant de prévention .
- Du psychologue du travail ou du médecin du travail
- Du référent(e) égalité femmes-hommes du Défenseur des droits (directement ou par mail [referente-egalitefh@defenseurdesdroits.fr](mailto:referente-egalitefh@defenseurdesdroits.fr))
- D'une cellule interne composée des trois personnes suivantes (le ou la référent(e) égalité femmes-hommes, un ou une représentant(e) de l'administration, un ou une représentant(e) du personnel)

Accord de l'agent pour transmission de sa fiche de signalement à la cellule interne

**Suites données par l'administration**

**Date de réception du signalement :**

**Date de transmission du signalement aux autorités compétentes :**

**Déclenchement d'une enquête administrative  oui  non, date :**

**Conclusions de l'enquête :**

**Si non, justifier :**

**Autres mesures prises par l'administration :**

**Protection fonctionnelle accordée  oui  non**

**Conséquences en terme d'arrêt de travail, de déclaration d'accident de service ou de maladie professionnelle, de dépôt de plainte :**

- Arrêt de travail  oui  non, date début/fin :

- Déclaration d'accident de service ou de maladie professionnelle  oui  non, déposée le :

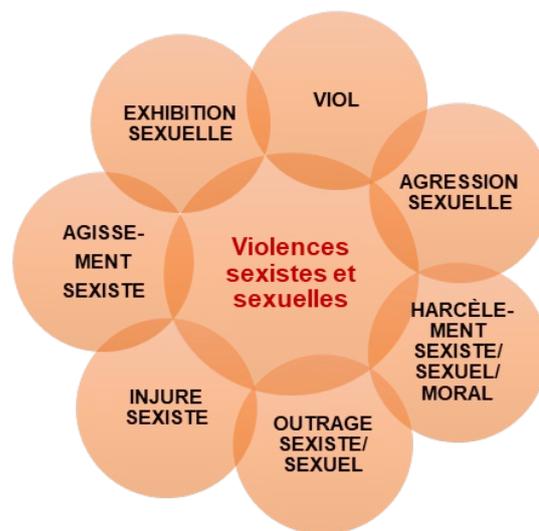
- Dépôt de plainte  oui  non, date et motif de la plainte :

## Annexe 2 : Définitions et éléments issus du comité égalité

Les différents types d'agissements et violences sexuelles et sexistes sont liés entre eux par un *continuum* (voir schéma ci-dessous). Lorsqu'ils sont tolérés par un système, les agissements sexistes peuvent cacher ou rendre possibles des injures sexistes qui elles-mêmes, si elles sont acceptées, peuvent cacher ou rendre possibles des situations de harcèlement sexuel... Il est **important de ne pas banaliser les actes sexistes et sexuels** et d'agir dès l'apparition d'agissements sexistes, offensants et affectant les conditions de vie et de travail.

Prévenir de tels actes<sup>2</sup> vise alors à éliminer en amont le risque de manifestation des violences au travail. Ainsi, la **connaissance et la compréhension** de ces différents faits et attitudes permettent aux agentes et agents de **signaler** des comportements interdits, qu'ils en soient victimes ou témoins.

**C'est l'employeur qui est responsable.** Il est donc indispensable que tous les managers et le personnel RH soient formés afin d'être en capacité de **réagir efficacement**.



### a) L'injure sexiste

L'injure est défini comme « *toute expression outrageante, termes de mépris ou invective qui ne renferme l'imputation d'aucun fait* »<sup>3</sup>.

On parle alors d'injure à caractère sexiste pour désigner une parole, un écrit ou également une expression quelconque de la pensée, adressés à une personne dans l'intention de la blesser ou de l'offenser, notamment à raison de son sexe, son orientation sexuelle ou encore son identité de genre.

**En clair :**

<sup>2</sup> Cette obligation est affirmée dans la [circulaire du 9 mars 2018 relative à la lutte contre les violences sexuelles et sexistes dans la fonction publique](#).

<sup>3</sup> [Article 29 - Loi du 29 juillet 1881 sur la liberté de la presse](#)

- ✓ L'injure peut être **publique ou privée**. Qu'elle soit publique ou privée, l'injure est punie par la loi. Toutefois, l'injure publique est plus sévèrement réprimée. Ainsi, l'injure publique à caractère discriminatoire (raciste, sexiste, homophobe, etc.) est passible d'un an d'emprisonnement et de 45 000 euros d'amende.
- ✓ L'injure publique à caractère sexiste est une injure pouvant **être entendue ou lue par un public**. Elle est alors diffusée par le biais de la presse, des réseaux sociaux ou face à un groupe de personnes qui ne sont pas forcément liées par une communauté d'intérêt.
- ✓ Le fait qu'une injure sexiste ait été prononcée dans un lieu fermé n'en fait pas forcément une injure non publique.
  - ☞ Ex : Une injure créée dans une cour d'immeuble, parce qu'elle peut être entendue par tous les occupants qui ne se connaissent pas forcément, est une injure publique.
- ✓ L'injure non publique à caractère sexiste est soit adressée par son auteur à sa victime sans qu'aucune tierce personne ne soit présente (SMS, mail, ...), ou soit prononcée par son auteur devant un groupe de personnes partageant les mêmes intérêts, en la présence ou non de la victime.
 

Lorsque les membres de ce cercle restreint sont tous liés par un même élément, qui peut être la relation professionnelle ou familiale par exemple, ces derniers ne sont pas considérés comme des tiers par rapport à l'auteur de l'injure et à la victime.

  - ☞ Ex : Les injures proférées au sein d'un **comité social et économique** ont pu être considérées comme non-publiques.
- ✓ Certaines injures prononcées sur un réseau social peuvent être considérées comme non-publiques.
  - ☞ Ex : Si l'injure a été diffusée sur un compte uniquement accessible à un nombre restreint d'amis sélectionnés par l'auteur des propos, il s'agit d'une injure non-publique.

## b) L'agissement sexiste

L'agissement sexiste est défini comme « tout agissement lié au sexe d'une personne ayant pour objet ou pour effet de porter atteinte à sa dignité ou de créer un environnement intimidant, hostile, offensant ou humiliant »<sup>4</sup>.

Selon l'article L. 131-3 du Code général de la fonction publique (CGFP) : « **Nul ne doit subir d'agissement sexiste (...)** ».

**En clair :**

- ✓ Les agissements sexistes peuvent prendre des formes diverses et peuvent être ressentis de façon différente par les personnes qui en sont victimes. La loi

<sup>4</sup> [Article L131-3 - Code général de la fonction publique](#)

s'intéresse non pas à l'intention de l'auteur (humour, taquinerie...) mais bien à l'effet que ces propos peuvent produire sur la personne qui en fait l'objet (humiliation, *etc.*).

- ✓ L'agissement sexiste n'a **pas besoin d'être répété pour être constitué et donc donner lieu à un recadrage ou une sanction.**
- ✓ Dans un document intitulé « [Kit pour agir contre le sexisme](#) », le Conseil supérieur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes (CSEP), désormais fusionné au sein du Haut conseil à l'égalité entre les femmes et les hommes (HCE), présente plusieurs exemples d'agissements sexistes.
  - ☞ **Ex** : Critiquer et dénigrer une femme parce qu'elle n'est pas « féminine », remettre en cause la virilité d'un homme, adopter une posture verbale ou corporelle hostile envers une personne en raison de son sexe (un agent qui ne supporte pas que son supérieur hiérarchique puisse être une femme, par exemple), remettre en cause la compétence des femmes en raison de leur sexe par des paroles ou pratiques offensantes, *etc.*
- ✓ Tous ces exemples illustrent des agissements sexistes qui, lorsqu'ils sont répétés, peuvent avoir des répercussions lourdes, voire dramatiques, sur la victime et peuvent, *in fine*, se transformer en harcèlement sexuel et/ou moral discriminatoire.
- ✓ L'agissement sexiste est uniquement employé dans le cadre des relations de travail (privé et public). Il n'est pas prévu par le Code pénal et n'est donc assorti d'aucune sanction pénale. Son équivalent dans le Code pénal est l'**outrage sexiste**. Sa fonction est avant tout pédagogique et préventive, même si cela peut donner lieu à des sanctions disciplinaires.

### c) [L'outrage sexiste et sexuel](#)

On parle d'**outrage sexiste et sexuel** pour désigner « *le fait d'imposer à une personne tout propos ou comportement à connotation sexuelle ou sexiste qui soit porte atteinte à sa dignité en raison de son caractère dégradant ou humiliant, soit crée à son encontre une situation intimidante, hostile ou offensante* »<sup>5</sup>.

**En clair :**

- ✓ Contrairement à l'agissement sexiste, l'outrage sexiste et sexuel est prévu par le Code pénal (article R. 625-8-3).
  - ☞ **Ex** : Des commentaires désobligeants sur le genre féminin constituent un outrage sexiste.
  - ☞ Une proposition sexuelle à un(e) inconnu(e) dans la rue peut être définie comme un outrage sexuel.
- ✓ Lorsque ce fait est commis « *par une personne qui abuse de l'autorité que lui confèrent ses fonctions* » ; « *sur un mineur* » ou encore sur une personne en

---

<sup>5</sup> [Article R625-8-3 - Code pénal](#)

situation de vulnérabilité, on parle d'**outrage sexiste et sexuel aggravé**. (Voir [Article 222-33-1-1 du Code pénal](#) pour la liste complète des circonstances aggravantes).

#### d) Le harcèlement sexuel

Le texte de référence de la lutte contre le **harcèlement sexuel** dans la fonction publique est, depuis le 1<sup>er</sup> mars 2022, le Code général de la fonction publique qui en prévoit une définition en son article L. 133-1 :

« *Aucun agent public ne doit subir les faits :*

*1° 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° Ou 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. »*

La définition du harcèlement sexuel a aussi fait l'objet de modifications récentes : d'une part, dans le Code pénal par la loi du 3 août 2018 renforçant la lutte contre les violences sexuelles et sexistes et, d'autre part, dans le Code du travail par la loi du 2 août 2021 pour renforcer la prévention en santé au travail.

➔ Les définitions du harcèlement sexuel dans le Code du travail, le Code pénal et les dispositions applicables aux fonctionnaires sont très proches<sup>6</sup>.

#### En clair :

- ✓ Les comportements pouvant constituer une situation de harcèlement sexuel peuvent être par exemple des propos, des attitudes, des gestes à connotation sexuelle. Ils sont imposés à la victime dans le sens où ils sont subis et non désirés.
  - ☞ Ex : envoi de SMS ou de courriels à caractère sexuel ou pornographique, poser des questions sur la vie intime et sexuelle de la personne, parler à la personne de son corps, sa façon de s'habiller, parler de sa vie sexuelle, etc.
- ✓ La finalité peut être réelle ou apparente. Autrement dit, il n'est pas nécessaire que l'auteur recherche véritablement un acte de nature sexuelle à partir du moment où

---

<sup>6</sup> Le Code pénal dispose désormais en son [article 222-33](#) :

« *L'infraction est également constituée :*

*1° Lorsque ces propos ou comportements sont imposés à une même victime par plusieurs personnes, de manière concertée ou à l'instigation de l'une d'elles, alors même que chacune de ces personnes n'a pas agi de façon répétée.*

*2° Lorsque ces propos ou comportements sont imposés à une même victime, successivement, par plusieurs personnes qui, même en l'absence de concertation, savent que ces propos ou comportements caractérisent une répétition.*

*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. (...) »*

il l'a laissé entendre. Il n'est pas non plus nécessaire que l'acte soit recherché directement au profit de l'auteur du harcèlement. Il peut l'être au profit d'un tiers<sup>7</sup>.

- ✓ Les agissements n'ont pas à être directement et explicitement sexuels, mais peuvent être connotés sexuellement. En fonction du contexte, des invitations à des tête-à-tête au restaurant, à partir en week-end, seront considérées comme connotées sexuellement.
- ✓ Le harcèlement sexuel peut être commis hors du temps et lieu de travail. Une personne harcelée est donc légitime à se plaindre d'agissements qui interviendraient soit dans son environnement professionnel, soit dans sa vie privée, soit concomitamment dans les deux cadres. La responsabilité de l'employeur est tout de même engagée<sup>8</sup>.
- ✓ La loi n'exige toutefois nullement que la victime ait fait connaître de façon expresse et explicite à l'auteur des faits qu'elle n'était pas consentante<sup>9</sup>.
  - ☞ Ex : « Un silence permanent face aux agissements ou une demande d'intervention adressée à des collègues ou un supérieur hiérarchique »<sup>10</sup> doit être compris comme une absence de consentement.
- ✓ S'agissant de la répétition de l'agissement, **la qualification de harcèlement sexuel peut être retenue y compris pour un acte unique d'une particulière gravité**<sup>11</sup>.
- ✓ La jurisprudence récente<sup>12</sup> reconnaît le **harcèlement sexuel dit d'ambiance ou d'environnement**, situation caractérisée dès lors que la victime évolue dans un environnement professionnel marqué par des comportements et propos sexistes et à connotation sexuelle qui, sans lui être directement visés, lui deviennent insupportables.
- ✓ **Depuis la loi du 27 mai 2008, le harcèlement sexuel et le harcèlement sexiste sont considérés comme des formes de discrimination**<sup>13</sup>. La loi du 6 août 2012 précise explicitement que le harcèlement sexuel est une forme de discrimination.
- ✓ Par ailleurs, l'article 225-1-1 du Code pénal dispose : « *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*

---

<sup>7</sup> [Fiches pratiques sur la conduite à tenir dans les situations de harcèlement sexuel](#) au sein de la Fonction publique – Défenseur des droits et ministère des droits des femmes - 2016

<sup>8</sup> *idem*

<sup>9</sup> [Circulaire du 7 août 2012 relative à la présentation des dispositions de droit pénal et de procédure pénale de la loi n° 2012-954 du 6 août 2012 relative au harcèlement sexuel.](#)

<sup>10</sup> [Ministère du travail, Guide pratique contre le harcèlement et les agissements sexistes au travail, 2019.](#)

<sup>11</sup> [Cour de cassation, civile, Chambre sociale, 17 mai 2017, 15-19.300.](#)

<sup>12</sup> [Cour d'appel d'Orléans, 7 février 2017, n° 15/02566.](#)

<sup>13</sup> [Article 1 - 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.](#)

de tels faits, y compris, dans le cas mentionné au I du même article, si les propos ou comportements n'ont pas été répétés ».

### e) Le harcèlement moral

Le CGFP prévoit une définition du harcèlement moral en son article L. 133-2. Sont ainsi qualifiés de harcèlement moral :

« les agissements répétés [...] qui ont pour objet ou pour effet une dégradation des conditions de travail susceptible de porter atteinte [aux] droits et à [la] dignité, d'altérer [la] santé physique ou mentale ou de compromettre [l'] avenir professionnel »<sup>14</sup>.

Au même titre que le harcèlement sexuel, le Code du travail<sup>15</sup> ainsi que le Code pénal<sup>16</sup> prévoient des définitions du harcèlement moral semblables aux dispositions applicables aux agents publics.

À ce titre, le [guide de lutte contre les violences sexistes et sexuelles dans la fonction publique](#), publié en novembre 2022, rappelle qu'une « situation peut relever à la fois de harcèlement moral et de harcèlement sexuel de façon concomitante ou successive »<sup>17</sup>.

Les employeurs publics sont ainsi tenus de mettre en place un dispositif ayant pour objet de recueillir les signalements des agents s'estimant victimes de harcèlement moral et ceux des témoins de tels agissements<sup>18</sup>.

La procédure de signalement concernant les agissements susceptibles d'être qualifiés de harcèlement moral est similaire à celle qui s'applique en cas d'agissements sexistes et sexuels.

**En clair :**

- ✓ **Trois éléments** permettent de caractériser le harcèlement moral :
  - Des agissements répétés ;
  - Ayant pour objet ou effet une dégradation des conditions de travail ;
  - Et qui sont susceptibles de porter atteinte aux droits et à la dignité, d'altérer la santé physique ou mentale ou de compromettre l'avenir professionnel de la personne réclamante.
  
- ✓ Les comportements relevant du harcèlement moral sont divers et variés. À titre d'exemple, le recours à des « mesures vexatoires » telles que « l'interdiction de pénétrer dans certaines pièces »<sup>19</sup>, le « maintien d'un agent public [...] dans un emploi sans véritable contenu [...], suivi de propositions de postes ne correspondant ni à ses qualifications, ni à ses compétences »<sup>20</sup> ou encore des

<sup>14</sup> [Article L133-2 - Code général de la fonction publique](#).

<sup>15</sup> [Chapitre II : Harcèlement moral. \(Articles L1152-1 à L1152-6\)](#).

<sup>16</sup> [Section 3 bis : Du harcèlement moral \(Articles 222-33-2 à 222-33-2-3\)](#)

<sup>17</sup> [Lutter contre les violences dans la fonction publique](#), Direction générale de l'administration et de la fonction publique, Novembre 2022, p. 35.

<sup>18</sup> [Article L135-6 - Code général de la fonction publique](#)

<sup>19</sup> [Conseil d'État, 7ème et 2ème sous-sections réunies, 24/11/2006, 256313](#) - (CE, 24 novembre 2006, Baillet).

<sup>20</sup> [Conseil d'État, Juge des référés, 02/10/2015, 393766](#) (CE, 2015, Commune de Mérignac) ; [Conseil d'État, 5/10 SSR, du 3 novembre 1989, 64678](#) (CE, 1989, Sieur Fassiaux).

propos humiliants et/ou vindicatifs peuvent constituer des agissements qualifiés de harcèlement moral.

- ✓ Suivant l'arrêt de la Cour d'appel d'Orléans du 7 février 2017<sup>21</sup>, le harcèlement moral peut également être constitué par une ambiance dérangeante, oppressante ou malsaine. Dès lors, **le harcèlement d'ambiance peut être constitutif de harcèlement moral.**
- ✓ La jurisprudence considère que même si des faits se sont produits sur « *une période relativement brève, cette situation ne fait pas obstacle à ce qu'ils soient qualifiés d'agissements constitutifs de harcèlement moral* »<sup>22</sup>.

#### f) Le harcèlement discriminatoire

Considéré en droit comme une **forme de discrimination**, le harcèlement discriminatoire se définit comme « tout agissement lié à [un motif prohibé], subi par une personne et ayant pour objet ou pour effet de porter atteinte à sa dignité ou de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant » (art. 1<sup>er</sup> de la loi n° 2008-496 du 27 mai 2008).

Appliqués au secteur de l'emploi, **trois éléments** doivent donc être réunis pour caractériser le harcèlement discriminatoire<sup>23</sup> :

- un **agissement** (d'un supérieur hiérarchique, collègue, subordonné, voire d'une personne extérieure à l'organisation et intervenant dans le cadre de la relation de travail [prestataire, par exemple]) à l'encontre d'une personne salariée ou agent public ;
- un agissement **lié à un motif prohibé par la loi** ;
- un agissement **qui a pour objet ou effet de porter atteinte à la dignité ou de dégrader l'environnement de travail de la victime**, étant précisé qu'**un acte unique peut suffire, dès lors qu'il est d'une particulière gravité**, pour qu'une situation puisse être qualifiée de harcèlement discriminatoire<sup>24</sup>.

Ces agissements peuvent être des « blagues », propos déplacés, incivilités, brimades, mise à l'écart du collectif, reproches sans lien avec le travail effectué, attribution de travail inutile ou sans lien avec les compétences de la personne, dévalorisation du travail, etc.

Par exemple, l'envoi à ses collègues d'un SMS à caractère raciste et présenté comme « une simple blague » par son auteur est constitutif de harcèlement discriminatoire<sup>25</sup>. Dans le même sens, la décision de changement d'affectation d'une fonctionnaire à la suite d'un congé de maternité, au regard de son objet et de ses effets, est constitutive d'un harcèlement discriminatoire à raison de la maternité<sup>26</sup>.

---

<sup>21</sup> Vérifier cour de cass

<sup>22</sup> [Conseil d'État, 3ème - 8ème chambres réunies, 12/10/2016, 384687](#), (CE, 12 octobre 2016, n°384687).

<sup>23</sup> V. [Défenseur des droits, « Le harcèlement discriminatoire au travail », Fiche pratique à destination des employeuses et des employeurs, 2018](#).

<sup>24</sup> Défenseur des droits, MLD-2014-105 du 31 juillet 2014 : cour d'appel de Rennes, 10 décembre 2014, n° 14/00134.

<sup>25</sup> Défenseur des droits, MLD-2014-079 du 22 octobre 2014 ; Cass., crim., 12 décembre 2006, n° 05-87.658.

<sup>26</sup> Défenseur des droits, décision n° 2017-042 du 13 février 2017.

## g) Les autres formes de violences sexuelles

### Le harcèlement téléphonique ou le cyber-harcèlement

Le harcèlement téléphonique est constitué par des appels téléphoniques ou des messages écrits malveillants réitérés. Le cyber-harcèlement est une forme de harcèlement moral que l'on retrouve à l'article 222-3-2-2 du Code pénal. L'infraction est constituée qu'elle soit le fait d'une seule personne ou d'un groupe de personnes, et alors même que chacune de ces personnes n'a pas agi de façon répétée<sup>27</sup>.

### L'exhibition sexuelle

L'article 222-32 du Code pénal dispose que :

*« L'exhibition sexuelle imposée à la vue d'autrui dans un lieu accessible aux regards du public est punie **d'un an d'emprisonnement et de 15 000 euros d'amende.***

*Même en l'absence d'exposition d'une partie dénudée du corps, l'exhibition sexuelle est constituée si est imposée à la vue d'autrui, dans un lieu accessible aux regards du public, la commission explicite d'un acte sexuel, réel ou simulé. [...]*»

**En clair :**

- ✓ L'exhibition sexuelle peut s'apparenter à des **gestes obscènes** dévoilant les parties génitales et constitue une violence sexuelle pouvant dégrader l'état de santé ainsi que les conditions de travail d'une personne confrontée à de tels agissements.
- ✓ Dans la jurisprudence, le lieu de travail est considéré comme un lieu accessible au regard du public : *« Ainsi, se montrer entièrement nu dans des parties privées du lieu de travail constitue une exhibition sexuelle puisque tout membre du personnel peut s'y rendre pour des raisons professionnelles (Cass., Chambre criminelle, 23 mai 2011, n°00-85-672) »*<sup>28</sup>.

### L'agression sexuelle

Selon l'article 222-22 du Code pénal, *« Constitue une agression sexuelle toute atteinte sexuelle commise avec violence, contrainte, menace ou surprise »*.

**En clair :**

- ✓ **Tout contact physique avec les cinq zones caractérisées comme « sexuelles », et mentionnées ci-après, est prohibé : les fesses, le sexe, les seins, la bouche et entre les cuisses.**
- ✓ L'agression sexuelle prend des formes diverses : un baiser non désiré, un attouchement non désiré sur des zones intimes ou sexuelles.

---

<sup>27</sup> [Harcèlement sexuel au travail, livret du formateur et de la formatrice, Défenseur des droits, 24 novembre 2020](#)

<sup>28</sup> [Lutter contre les violences sexistes et sexuelles dans la fonction publique](#), Direction générale de l'administration et de la fonction publique, Novembre 2022, p. 19.

## Le viol

### **Le viol est un crime.**

Le viol est défini par l'article 222-23 du Code pénal comme « *tout acte de pénétration sexuelle, de quelque nature qu'il soit, ou tout acte bucco-génital commis [...] par violence, contrainte, menace ou surprise.* »

On parle de **culture du viol** pour désigner le continuum qui lie les violences sexuelles et sexistes entre elles. Lorsque les plus petites violences sont tolérées, elles autorisent les violences du dessus. Tous les éléments, langage, idées, images et stéréotypes, qui banalisent et tolèrent les violences sexuelles, contribuent à la culture du viol.

## Rappel des obligations de l'employeur

Pour assurer la sécurité de la victime, et plus largement du collectif de travail, **l'employeur doit mettre en place un dispositif de signalement**<sup>29</sup>, de traitement et de suivi des actes de violence, de discrimination, de harcèlement moral ou sexuel, d'agissements sexistes, de menaces ou de tout autre acte d'intimidation.

### **L'employeur public a l'obligation :**

- De mettre en place un dispositif de signalement, de traitement et de suivi des discriminations et des violences sexuelles et sexistes.
- **D'assistance juridique**, ce qui signifie qu'il doit une aide à l'agent dans les procédures juridictionnelles engagées, notamment devant les juridictions pénales.
- **De réparation** ; sans se substituer à l'auteur du préjudice, l'administration, saisie d'une demande en ce sens, doit assurer à l'agent une juste réparation du préjudice subi. Il lui appartient alors d'évaluer le préjudice, sous le contrôle du juge administratif.
- **Dès lors que l'employeur est informé** de l'existence de faits susceptibles de constituer un harcèlement, il doit justifier qu'il a pris des mesures pour faire cesser les faits de harcèlement pour être exonéré de sa responsabilité.

☞ **Qui est concerné ?** Toutes les personnes placées sous l'autorité du Défenseur des droits, à savoir les agentes et agents, apprenties et apprentis, les fonctionnaires et les contractuels et les stagiaires. La situation des déléguées et délégués doit faire l'objet d'une procédure particulière.

☞ **Quand êtes-vous protégé ?** Dans toutes les situations, qu'elles surviennent dans le cadre professionnel, lors de votre travail sur site, mais également lorsque vous participez à des groupes de travail, des déplacements, à des séminaires à l'extérieur du travail ou même derrière votre écran.

---

<sup>29</sup> [Article L135-6 - Code général de la fonction publique](#)

- ☞ **Qui est compétent pour vous écouter ?** Votre ou vos supérieurs hiérarchiques, un membre du service des ressources humaines, un médecin de prévention, la psychologue du travail, les représentants du personnel, la référente égalité femmes-hommes de l'institution, et des associations spécialisées.

#### **Rappel des dispositions de l'article 40 du code de procédure pénale**

Le procureur de la République reçoit les plaintes et les dénonciations et apprécie la suite à leur donner conformément aux dispositions de l'article 40-1.

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.

## Sanctions

Dans la décision-cadre n° 2021-065 du 12 avril 2021 ([Décision du Défenseur des droits n° 2021-065 \(defenseurdesdroits.fr\)](#)) relative au harcèlement sexuel subi par les fonctionnaires exerçant dans les forces de sécurité publique, la Défenseure des droit a émis plusieurs recommandations sur la prévention des violences sexuelles et sexistes, sur la protection des agents, le traitement des signalements et sur la sanction. La Défenseure des droits recommande de :

- Mettre en œuvre l'action disciplinaire sans attendre l'issue de la procédure pénale quand celle-ci est en cours ;
- Mettre en place une formation destinée aux membres du CSA portant sur le cadre juridique en matière de harcèlement sexuel ;
- Prendre des sanctions disciplinaires qui soient effectives, proportionnées et dissuasives ;
- Engager des poursuites disciplinaires contre les encadrants qui ont manqué à leurs obligations en ne signalant pas les faits de harcèlement dont ils ont eu connaissance ;
- Permettre à l'agent victime d'être entendu par l'instance disciplinaire s'il le souhaite ;
- Informer systématiquement les victimes de violence sexuelles de l'issue de la procédure disciplinaire.

### A. La protection fonctionnelle

Au-delà des sanctions pénales et civiles, les violences sexuelles et sexistes sont passibles, d'une part, de sanctions disciplinaires qui s'appliquent aux auteurs de tels comportements et sont susceptibles, d'autre part, d'engager la responsabilité administrative de l'employeur public n'ayant pas répondu à ses obligations légales.

Les agentes et agents de la fonction publique disposent d'une **protection dite fonctionnelle**, qui désigne les mesures de protection et d'assistance dues par

l'administration à tout agent victime d'une infraction dans l'exercice de ses fonctions ou en raison de ses fonctions.

Au titre de cette protection, l'administration doit apporter une assistance juridique à la victime présumée et réparer les préjudices subis. La mise en œuvre de cette protection permet à l'agente ou l'agent d'obtenir directement auprès de son administration, l'indemnisation du préjudice subi, avant même qu'une éventuelle action soit engagée à l'encontre de l'auteur devant les juridictions.

**La demande de protection fonctionnelle doit être formulée par écrit** auprès de l'administration, à la date des faits en cause (modèle en annexe 3).

## **B. La sanction administrative**

Dès lors que l'employeur est informé de l'existence de faits susceptibles de constituer un harcèlement moral ou sexuel (éléments de faits présumant l'existence de harcèlement tels que des messages, photos ou autre indices apportés par la victime), **il doit justifier qu'il a pris les mesures pour faire cesser les faits de harcèlement pour être exonéré de sa responsabilité**<sup>30</sup>.

L'administration doit engager un certain nombre de démarches destinées à éviter toute aggravation du préjudice et à assurer la sécurité de l'agent<sup>31</sup>.



☞ Le mis en cause risque ainsi une sanction disciplinaire qui peut aller jusqu'au licenciement et une sanction civile qui équivaut à la réparation du préjudice en versant des dommages et intérêts à la victime.

☞ Lorsque l'administration n'a pris aucune mesure adéquate pour prévenir les atteintes à la santé et à la sécurité de ses agentes et agents d'une part, ou pour faire cesser des agissements qui lui ont été signalés et dont elle a pu vérifier la véracité d'autre part, **sa responsabilité pour faute peut être engagée devant le juge administratif.**

## **C. La sanction pénale**

<sup>30</sup> [CAA Paris, 28 mars 2017, n° 16PA03037.](#)

<sup>31</sup> [Circulaire du 9 mars 2018 relative à la lutte contre les violences sexuelles et sexistes dans la fonction publique](#)

Au-delà de la responsabilité première de l'employeur de faire cesser le harcèlement, l'agente ou l'agent victime peut également engager une action en justice contre son agresseur et bénéficiaire dans ce cadre de l'assistance juridique de son administration.

**Pour rappel :** la procédure interne et la poursuite pénale sont deux procédures indépendantes. Les résultats de cette dernière n'ont pas d'influence sur la sanction de l'auteur des faits par l'employeur. Il ne doit pas attendre la décision du juge pénal pour sanctionner, ni abandonner la procédure en cas de classement sans suite.

### Pour engager directement une action en justice

Vous pouvez :

- ☞ Porter plainte contre le harceleur à un commissariat de police ou une brigade de gendarmerie ;
- ☞ Écrire au procureur de la République à l'adresse du tribunal judiciaire du lieu de l'infraction ou du domicile de l'auteur de l'infraction.

	Sanctions pénales encourues	Augmentations de peine prévues
<p><i>Outrage sexiste et sexuel</i> (art. R. 625-8-3 et art. 222-33-1-1 du Code pénal)</p>	<p>Contravention de 5<sup>e</sup> classe (art. R. 625-8-3 du Code pénal)</p>	<p>Délit (3.750 euros) en cas de circonstances aggravantes (faits commis sur un mineur, sur une personne vulnérable ou dépendante, par une personne dépositaire de l'autorité publique...).</p>
<p><i>Injure sexiste</i> (art. 33 loi du 29 juillet 1881 sur la liberté de la presse)</p>	<p>1 an de prison et 45 000 euros d'amende (injure publique)  Contravention de 1 5000 euros (injure non publique)</p>	<p>3 ans de prison et 75 000 euros d'amende lorsque les faits sont commis par une personne dépositaire de l'autorité publique.</p>
<p><i>Harcèlement sexuel</i> (article 222-33 du Code pénal)</p>	<p>2 ans de prison et 30 000 euros d'amende</p>	<p>3 ans de prison et 45 000 euros d'amende (abus de pouvoir, faits commis sur un mineur de moins de 15 ans ou sur une personne en situation de vulnérabilité particulière ou dépendante).</p>
<p><i>Harcèlement moral</i> (articles 222-33-2 et 222-33-2-1 du Code pénal)</p>	<p>2 ans de prison et 30 000 euros d'amende</p>	<p>3 ans de prison et 45 000 euros d'amende lorsque les faits ont causé une incapacité totale de travail inférieure ou égale à 8 jours et qu'ils ont été adressés à son conjoint.  5 ans de prison et 75 000 euros d'amende lorsque les faits ont été commis en présence d'un mineur.</p>

<i>Exhibition sexuelle</i>	1 an de prison et 15 000 euros d'amende	2 ans de prison et 30 000 euros d'amende lorsque les faits sont commis au préjudice d'un mineur de quinze ans ou moins.
<i>Agression sexuelle (articles 222-27 à 222-31 du Code pénal)</i>	5 ans d'emprisonnement et 75 000 euros d'amende	7 ans de prison et 100 000 euros d'amende lorsque les faits sont commis sur une personne vulnérable ou dépendante et en cas de circonstances aggravantes précisées à l'article 222-28.  10 ans de prison et 150 000 euros d'amende lorsque les faits sont commis sur un mineur et en cas de circonstances aggravantes précisées à l'article 222-30.
<i>Viol (articles 222-23 à 222-26 du Code pénal)</i>	15 ans de réclusion criminelle	20 ans de réclusion criminelle en cas de faits commis sur un mineur, de viol incestueux ou autres circonstances aggravantes énumérées à l'article 222-24 du Code pénal.  30 ans de réclusion criminelle lorsque les faits ont entraîné la mort de la victime.  Réclusion criminelle à perpétuité lorsque les faits sont précédés, accompagnés ou suivis de tortures ou d'actes de barbarie.



**À noter :** Les crimes - dont les viols commis sur une personne majeure - ne peuvent plus être poursuivis au bout de 20 ans à compter de la date des faits. Les délits - dont le harcèlement sexuel et les agressions sexuelles - ne peuvent plus être poursuivis au bout de 6 ans.

### Textes et dispositions de références

Articles [222-22](#), [222-32](#), [222-33](#), [222-33-2](#), [222-33-2-1](#), [225-1-1](#) et [225-2](#) du Code pénal.

Articles [L133-1](#), [L133-2](#) et [section 2 \(articles L135-6 A à L135-6\)](#) du Code général de la fonction publique.

[Décret n° 2020-256 du 13 mars 2020 relatif au dispositif de signalement des actes de violence, de discrimination, de harcèlement et d'agissements sexistes dans la fonction publique.](#)

Le [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](#) transpose les articles [L4131-1 à L4131-4](#) du Code du Travail.

[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.](#)

[Loi n° 2018-703 du 3 août 2018 renforçant la lutte contre les violences sexuelles et sexistes.](#)

[Loi n° 2021-1018 du 2 août 2021 pour renforcer la prévention en santé au travail.](#)

L' [ordonnance n° 2021-1574 du 24 novembre 2021 portant partie législative du code général de la fonction publique](#) codifie la partie législative du Code général de la fonction publique et abroge la loi n°83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires.

### Annexe 3 : Modèle de courrier de demande de protection fonctionnelle

[Prénom et Nom]  
[Adresse]  
[Code postal, Ville]  
[Date]

[Nom de l'administration employeur]  
[Adresse]  
[Code postal, Ville]

À ..., le ...

*Par lettre recommandée avec avis de réception.*

Objet : Demande de protection fonctionnelle au titre de l'article L. 134-1 du code général de la fonction publique.

Madame/Monsieur [Nom du destinataire],

Je me permets de vous adresser la présente lettre afin de solliciter la mise en place de la protection fonctionnelle, conformément aux dispositions légales en vigueur.

En ma qualité de [fonctionnaire/contractuel] au sein de [nom de l'administration], j'ai récemment été confronté(e) à une situation [d'agression / de harcèlement / de mise en danger de ma sécurité personnelle, etc.] dans le cadre de mes fonctions.

[Exposé des faits : faire un récit détaillé, chronologique et circonstancié des faits subis et des démarches que vous avez faites ainsi que les réponses reçues (ou absence de réponse) par votre hiérarchie].

Je demande donc la mise en œuvre de la protection fonctionnelle conformément aux dispositions des articles L. 4121-1 et -2 du code du travail applicable aux trois versants de la fonction publique, selon lequel l'employeur doit prendre les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs.

De plus, la circulaire du 4 mars 2014 sur le harcèlement rappelle les obligations de l'administration en la matière et insiste sur le fait que la protection fonctionnelle présente un caractère impératif.

La protection fonctionnelle implique différentes actions positives à mettre en place par l'administration et notamment :

- L'ouverture d'une enquête interne afin d'auditionner tous les agents du service ;
- L'engagement de poursuites disciplinaires contre l'auteur des violences sexuelles ;
- La protection de ma santé mentale et physique et de ma sécurité.
- Une assistance juridique,
- La prise en charge des frais d'avocat et de procédure,

- La réparation intégrale du préjudice subi.

Sur ce dernier point, la circulaire du 4 mars 2014 relative au harcèlement rappelle que la mise en œuvre de la protection accordée à l'agent par son administration ouvre à ce dernier le droit d'obtenir directement auprès d'elle, le paiement des sommes couvrant la réparation du préjudice subi du fait des attaques, avant même que l'agente n'ait engagé une action contentieuse contre l'auteur de l'attaque.

[Si autre demande (par exemple un changement de poste), l'inscrire ici.]

Je reste à votre disposition pour toute information complémentaire ou pour fixer un rendez-vous afin de discuter de ma demande plus en détail.

Dans l'attente de votre réponse, veuillez agréer, Madame/Monsieur [Nom du destinataire], l'expression de ma considération distinguée.

**[Prénom et Nom]**

**[Signature]**