

Une circulaire du 7 août 2012 signée par la ministre de la justice a précisé les orientations générales de politique pénale en la matière. Pour les faits de harcèlement sexuel, il ressort que :

- la loi n'exige pas que la victime ait fait connaître de façon expresse et explicite à l'auteur des faits qu'elle n'était pas consentante. Le juge peut ainsi retenir une situation objective d'absence de consentement (par exemple un silence permanent face aux agissements, ou une demande d'intervention adressée à des collègues ou à un supérieur hiérarchique). **Dit autrement, l'absence de réprobation sur des actes de harcèlement sexuel ou assimilés (particulièrement difficile si ceux-ci émanent d'un supérieur) ne saurait être interprétée comme une forme implicite de consentement ;**
- la condition de répétition des actes, nécessaire à la qualification du harcèlement sexuel, exige simplement

**La circulaire rappelle que la loi prévoit des circonstances aggravantes pour toute personne qui abuse de l'autorité que lui confèrent ses fonctions, ou qui connaît la vulnérabilité de la victime.**

que les faits aient été commis à deux reprises au moins. Aucun délai minimum n'est requis entre les actes commis ; aucune durée non plus, les actes pouvant être

L'AVFT (association européenne contre les violences faites aux femmes au travail) estime cependant qu'il faut aller plus loin. Pour elle, « *l'interprétation des termes de la loi doit être débarrassée des préjugés qui entourent la notion de "séduction". Des commentaires incessants sur l'apparence physique, sur la manière de se vêtir, l'envoi de mails à caractère érotique ou pornographique, insister pour qu'une collègue finisse par "accepter" une invitation à dîner sont, dans le cadre du travail et lorsqu'ils visent une femme, la manifestation de codes sociaux sexistes. Ils consistent à l'évaluer en fonction de son apparence physique, de son degré de tolérance à des environnements "sexistes", et non en fonction de son travail, ce qui est en soi "dégradant, humiliant ou offensant"* ».

## Les obligations de l'Administration

### ***L'obligation de prévention***

La prévention du harcèlement sexuel s'articule avec la démarche globale de prévention des risques auxquels sont exposés les agentEs.

L'administration est en effet tenue de mettre en œuvre les principes généraux de prévention définis à l'article L.4121-2 du code du travail, qui impose de « *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.1125-1 et L.1153-1* ». Le CHSCT doit être pleinement associé à cette démarche de prévention.

### ***Le harcèlement sexuel ouvre droit à a protection fonctionnelle***

Lorsque l'administration est informée précisément par l'agentE de faits qui vont se produire ou qui n'ont pas pris fin, elle doit mettre en œuvre les moyens les plus appropriés pour éviter ou faire cesser les attaques auxquelles le fonctionnaire est exposéE. Dans la pratique, pour les cas où l'administration est en mesure d'établir la responsabilité de l'auteur du harcèlement, l'octroi de la protection fonctionnelle peut se traduire par des mesures de changement d'affectation, d'éloignement ou de suspension des fonctions.