

POST-IT JURIDIQUE

Le « Questions / Réponses » juridique bimensuel du CDG du Morbihan



LES AGISSEMENTS SEXISTES AU TRAVAIL

Les agissements sexistes sont-ils prohibés par le statut ?

OUI. Repris de l'[article L1142-2-1](#) du code du travail, l'[article L131-3](#) du code général de la fonction publique dispose qu'« aucun agent public ne doit subir d'agissement sexiste, 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, dégradant, humiliant ou offensant. ».

Les situations suivantes peuvent être qualifiées d'agissements sexistes¹ :

- dévisager ou détailler avec insistance le physique de la personne ;
- adopter une gestuelle à connotation sexuelle ;
- imposer continuellement sa présence en dehors des nécessités professionnelles ;
- rechercher une promiscuité physique (volonté d'embrasser systématiquement à titre de salut ou poignée de main insistante, se positionner de sorte que la personne harcelée n'ait pas d'issue physique, sollicitation pour réajuster des vêtements ou une coiffure).

Les agissements sexistes peuvent ne pas être directement sexuels, mais « connotés » sexuellement ; ainsi, des agissements non explicitement sexuels (proposition d'aller au restaurant, au cinéma, de partir en week-end) peuvent être considérés comme du harcèlement sexuel dans certains contextes.

L'agent auteur d'agissements sexistes s'expose à une procédure disciplinaire.

L'agent auteur d'agissements sexistes s'expose-t-il à des poursuites pénales ?

OUI. L'agissement sexiste du code du travail correspond à l'outrage sexiste du Code pénal, défini comme 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 créé à son encontre une situation intimidante, hostile ou offensante » (C. pén., [art. 621-1](#)).

Le harcèlement sexuel vient sanctionner des comportements réalisés « de manière répétée » (C. pén., [art. L222-33](#)) là où l'outrage sexiste permet des poursuites dès le premier propos ou comportement sexiste.

La qualification d'outrage sexiste n'est retenue que dans l'hypothèse où celle de harcèlement sexuel ne peut l'être.

La répression est notablement différente : tandis que le harcèlement sexuel est puni de deux ans d'emprisonnement et 30 000 euros d'amende, l'outrage sexiste est puni de l'amende prévue pour les contraventions de quatrième classe, soit un montant maximum de 750 euros.

L'obligation de signalement des délits et des crimes à laquelle sont tenus les fonctionnaires s'applique-t-elle à l'outrage sexiste ?

NON. Cette obligation prévue par l'[article 40](#) du code de procédure pénale ne s'applique pas à l'outrage sexiste en raison de la nature contraventionnelle de cette infraction ; il appartient donc à l'agent s'estimant victime d'un outrage sexiste de porter plainte auprès du procureur de la République ou d'opter pour la citation directe devant le tribunal de police (CPP, [art. 531](#)).

L'agent est-il obligé de se manifester auprès de sa hiérarchie pour signaler les agissements sexistes ?

NON, les employeurs publics étant tenus de mettre en place « un dispositif ayant pour objet de recueillir les signalements des agents qui s'estiment victimes d'atteintes volontaires à leur intégrité physique, d'un acte de violence, de discrimination, de harcèlement moral ou sexuel, d'agissements sexistes, de menaces ou de tout autre acte d'intimidation et de les orienter vers les autorités compétentes en matière d'accompagnement, de soutien et de protection des victimes et de traitement des faits signalés. Ce dispositif permet également de recueillir les signalements de témoins de tels agissements » (CGFP, [art. L135-6](#)).

« Le dispositif de signalement permet de garantir la stricte confidentialité des informations communiquées aux agents, victimes, témoins ou auteurs [de ce type d'agissements], y compris en cas de communication aux personnes ayant besoin d'en connaître pour le traitement de la situation » ([art. 6](#) du décret n° 2020-256 du 13 mars 2020).

En application de l'[article 452-43](#) du CGFP, le centre de gestion propose aux employeurs territoriaux morbihannais, en association avec [Accès au Droit Nord Morbihan](#) et [France Victimes 56](#), le dispositif présenté [sur cette page](#).