

Harcèlement sexuel à l'hôpital : La responsabilité des directions ne s'arrête pas au signalement

Le secteur hospitalier est confronté depuis plusieurs années à une évolution profonde de ses obligations en matière de prévention des violences sexistes et sexuelles. Si les établissements ont largement intégré les dispositifs de signalement, la décision n°2026-146 rendue le 19 juin 2026 par le Défenseur des droits rappelle une exigence beaucoup plus ambitieuse : la protection effective des agents ne se satisfait plus d'une simple réaction administrative. À travers cette affaire concernant une infirmière victime de harcèlement sexuel de la part d'un médecin hospitalier, le Défenseur des droits indique aux employeurs publics que la responsabilité de l'établissement est appréciée non seulement au regard des mesures prises pour protéger la victime déclarée, mais également de sa capacité à protéger les autres victimes potentielles, rechercher la vérité et prévenir toute réitération. Cette décision dépasse largement le cas d'espèce et constitue désormais une véritable grille de lecture pour les établissements hospitaliers et médico-sociaux.

Une obligation de sécurité devenue une obligation de gouvernance

Après le signalement effectué par l'infirmière, le centre hospitalier concerné n'est pas resté inactif. la direction organise plusieurs entretiens, accorde la protection fonctionnelle, reconnaît l'imputabilité au service de son arrêt de travail, diligente une enquête sur les faits les plus récents et prononce un blâme contre le praticien.

Pourtant, le Défenseur des droits conclut malgré tout à un manquement de l'employeur à son obligation de santé et de sécurité. A ses yeux, l'obligation de sécurité ne consiste plus uniquement à accompagner la victime déclarée. Elle impose désormais à l'établissement de gérer un risque organisationnel. Autrement dit, dès lors qu'un signalement crédible révèle l'existence possible d'un auteur susceptible d'avoir agi à plusieurs reprises, la direction doit raisonner en termes de maîtrise du risque collectif.

Cette évolution est particulièrement importante pour les établissements sanitaires où les relations hiérarchiques, médicales et paramédicales créent parfois des phénomènes d'emprise ou de silence institutionnel. La décision du Défenseur des Droits indique que la recherche de la vérité, au travers de l'enquête administrative, devient une obligation de l'employeur. Le centre hospitalier avait limité ses investigations aux faits du 10 mars 2025, pourtant la victime évoquait plusieurs années d'agissements similaires et indiquait que d'autres professionnelles pouvaient également être concernées. La direction explique qu'aucune autre agente ne s'est manifestée, ce qui n'est pas suffisant pour le Défenseur des Droits. L'établissement ne peut pas attendre que les victimes viennent spontanément déposer plainte.

Il lui appartient :

- d'organiser une véritable enquête interne ;
- d'entendre les témoins dans un cadre sécurisé ;
- de rechercher activement d'autres victimes potentielles ;
- de créer les conditions permettant la libération de la parole.

Page |

2

Le silence des victimes ne vaut jamais absence de harcèlement. L'un des passages les plus importants de la décision concerne l'analyse du silence des autres agentes. Le Défenseur des droits rappelle que plusieurs facteurs peuvent empêcher les victimes de parler :

- la peur des représailles ;
- le statut particulièrement élevé de l'auteur présumé ;
- l'influence qu'il exerce sur les conditions de travail ;
- la crainte d'être discréditée.

Le comportement du praticien, venu rencontrer l'équipe pour nier publiquement les accusations, est d'ailleurs analysé comme un facteur susceptible d'avoir dissuadé d'autres victimes ou témoins de se manifester. L'absence de nouveaux signalements ne peut jamais être interprétée comme la preuve de l'absence d'autres victimes. Cette du Défenseur des Droits modifie profondément la pratique des établissements. En effet, une enquête administrative n'est plus un simple outil disciplinaire et devient un instrument de prévention des risques psychosociaux.

La continuité des soins ne justifie pas une protection insuffisante

Le centre hospitalier avait choisi de ne pas suspendre totalement le praticien, étant donné qu'il était le seul médecin généraliste de l'établissement. Cette justification est expressément par le Défenseur des Droits. Ce dernier estime que l'intérêt du service devait être concilié avec la protection des agents. Cette analyse est particulièrement sensible dans le secteur hospitalier, étant donné les tensions démographiques médicales. La tentation est forte de maintenir en activité un praticien difficilement remplaçable. Cependant, la décision rappelle cependant qu'une mesure conservatoire poursuit un objectif de protection et non de sanction. Elle reste compatible avec la présomption d'innocence et peut donc être prise dès lors que les éléments présentent une vraisemblance suffisante.

Former les professionnels ne suffit plus

Le centre hospitalier avait organisé plusieurs formations sur les violences sexistes et sexuelles et annoncé leur caractère obligatoire à compter de 2026. Le Défenseur des droits en prend acte, mais cette circonstance ne fait pas disparaître les manquements constatés.

Autrement dit, la politique de prévention ne se mesure plus uniquement :

- au nombre de formations ;
- à l'existence d'une procédure ;
- à la désignation d'un référent.

Elle s'apprécie désormais à travers l'effectivité réelle du dispositif.

Les directions devront pouvoir démontrer :

- que les signalements sont correctement recueillis ;
- que les enquêtes sont exhaustives ;
- que les témoins sont protégés ;
- que les victimes sont accompagnées ;
- que les auteurs font l'objet de mesures adaptées.

Cela est d'autant plus important que la nouvelle version du référentiel de certification de la Haute Autorité de Santé intègre la lutte contre les violences sexistes et sexuelles (VSS) comme critère impératif.

Une sanction disciplinaire doit être réellement dissuasive

L'autre enseignement majeur de cette décision est la proportionnalité de la sanction. On peut constater que le centre hospitalier avait prononcé un simple blâme, ce que le Défenseur des droits considère comme sanction insuffisante. Les raisons du Défenseur des Droits sont les suivantes :

- L'enquête était incomplète puisqu'elle n'avait pas exploré les faits anciens ;
- Le blâme n'a pratiquement aucune conséquence sur la carrière du praticien alors que les faits établis présentent une gravité importante.

Cette appréciation rappelle que les violences sexuelles appellent désormais des réponses disciplinaires cohérentes avec les standards européens exigeant des sanctions « effectives, proportionnées et dissuasives ».

La réparation du préjudice n'attend pas le contentieux

Enfin, la décision rappelle un point souvent méconnu des directions. La victime n'a pas à engager nécessairement un recours indemnitaire pour obtenir réparation. Lorsque la protection fonctionnelle est accordée, l'administration doit prendre l'initiative de réparer intégralement les préjudices subis. Cette approche traduit une conception beaucoup plus protectrice des obligations de l'employeur public.

Les enseignements stratégiques pour les établissements hospitaliers et médico-sociaux

Cette décision constitue un véritable référentiel de gouvernance. Pour les directeurs d'établissement, DRH, directeurs des soins et cadres dirigeants, plusieurs priorités se dégagent :

- considérer tout signalement comme un risque organisationnel et non comme un simple conflit interpersonnel ;
- déclencher rapidement une enquête administrative structurée et documentée ;
- rechercher activement les victimes et témoins potentiels, sans attendre des démarches spontanées ;

- protéger immédiatement les personnes exposées, y compris par des mesures conservatoires adaptées lorsque la vraisemblance des faits le justifie ;
- articuler les impératifs de continuité des soins avec l'obligation légale de protection des agents ;
- prononcer des sanctions disciplinaires cohérentes avec la gravité des faits établis ;
- intégrer la réparation des préjudices dans le cadre de la protection fonctionnelle, sans attendre une condamnation juridictionnelle.

Au-delà du seul harcèlement sexuel, cette décision illustre une transformation profonde du droit de la fonction publique hospitalière. Le Défenseur des droits ne contrôle plus seulement la conformité juridique des décisions prises. Il apprécie désormais la qualité de la gouvernance des risques humains. L'exigence n'est plus seulement de réagir, mais d'anticiper, d'enquêter, de protéger, de réparer et de prévenir.

La décision n° 2026-146 démontre que la prévention du harcèlement sexuel relève désormais pleinement de la stratégie de gouvernance, de la qualité de vie au travail et de la responsabilité managériale autant que du respect des obligations juridiques. Pour les établissements sanitaires et médico-sociaux, cette évolution impose de renforcer les dispositifs internes, de professionnaliser les enquêtes administratives et de former les équipes dirigeantes à une gestion proactive des situations de violences sexistes et sexuelles, à l'heure où la Haute Autorité de Santé va évaluer la lutte contre les violences sexistes et sexuelles.

16/07/2026



FORMATRICE & CONSULTANTE



Anne-Sophie MOUTIER

Consultante Formatrice
Enseignante universitaire
Spécialisée en droit de la santé et médicosocial

☎ 06 80 15 07 80
✉ annesophie.moutier@gmail.com
🌐 www.annesophie-moutier.fr