



**MINISTÈRE
DU TRAVAIL
ET DES SOLIDARITÉS**

*Liberté
Égalité
Fraternité*

Direction de l'économie,
de l'emploi, du travail et des solidarités
de La Réunion

LES VIOLENCES A CARACTÈRE SEXUEL OU SEXISTE ET LE HARCÈLEMENT SEXUEL

RÉUNION RÉSEAU SDCP INTERPRO – 25 FÉVRIER 2026

Une législation nationale récente

Le harcèlement sexuel est défini par l'[article 222-33 du code pénal](#) et par l'[article L.1153-1 du code du travail](#)

- Introduction de la notion du délit de HS en 1992 à l'occasion de la réforme du CPP
- loi 17/08/2015 : interdiction des agissements sexistes dans le code du travail article L. 1142-2-1
- Loi 8/08/2016 : mention interdiction agissements sexistes dans le règlement intérieur
- Loi 3/08/2018 : création de l'infraction pénale d'outrage sexiste
- Loi 2/08/2021 : harmonisation des définitions dans le CP et CT

Les VSST : de quoi parle-t-on ?

Les catégories de sexisme

Types de Sexisme

Sexisme Hostile

Attitudes
négatives
explicites et
dégradantes.

Vivement que Jean-Claude revienne, lui au moins, il en a dans le pantalon

Ça ne peut pas être ta femme qui prend le congé enfant malade ?

Elle a été promue parce que c'est une femme.

Dis donc, elle est courte ta jupe aujourd'hui ! Tu peux aller demander une augmentation

*« Dites-moi mon petit »,
« ma mignonne », « ma belle », « ma chérie »*

Sexisme Bienveillant
Renforce les stéréotypes de genre sous couvert de gentillesse.

Oh, tu es superbe aujourd'hui !

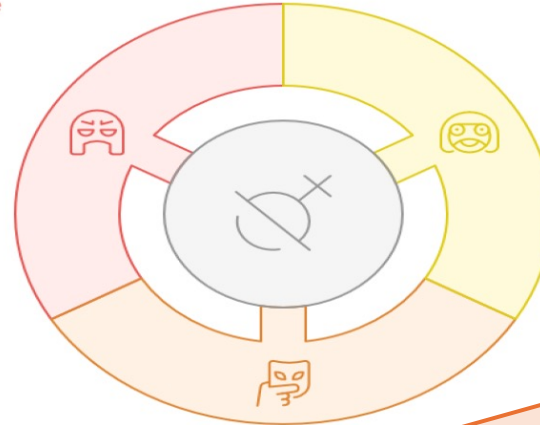
Les femmes sont naturellement plus douces avec les clients

C'est normal que tu ne comprennes pas, c'est un truc d'hommes.

Qui a encore touché à l'imprimante ? Une femme sûrement !

Sexisme Masqué

Déguisé en humour ou compliments, difficile à contester.



La gradation des violences sexistes et sexuelles

**Agissement
sexiste**

Sanction disciplinaire : sexisme dit « ordinaire » tels que moqueries, railleries, quolibets sexistes, propos salaces ou obscènes, propos tendancieux à connotation sexuelle, dérision, ironie ou sarcasmes liés au sexe de la personne, remarques sur maternité / paternité, ...

**Harcèlement
sexuel**

Délit : Connotation sexuelle ou sexiste, répétition des faits, pression grave exercée en vue d'obtenir des faveurs sexuelles, attouchements corporels hors agression.

**Agression
sexuelle* dont le
viol****

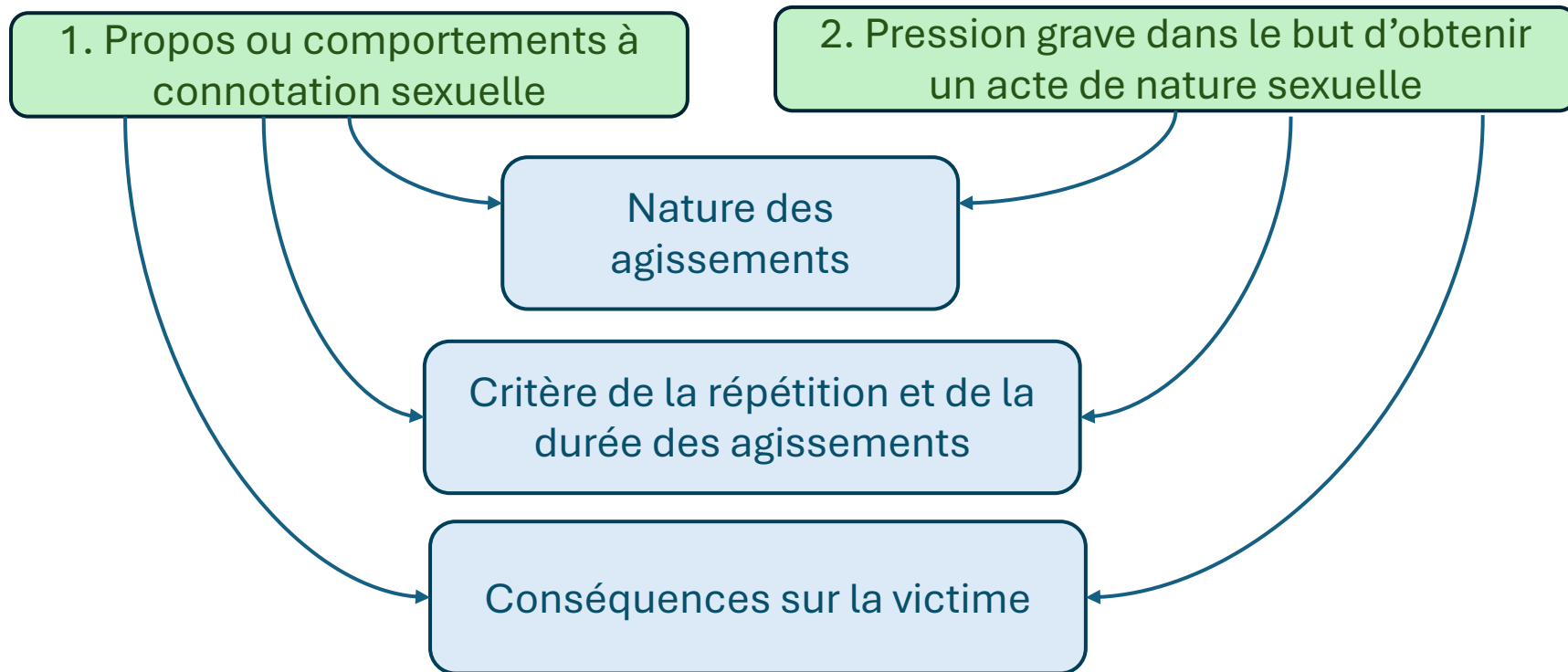
*Délit : Attouchement sur les parties du corps intimes (sexe, bouche, fesses, cuisses, poitrine).
**Crime : Pénétration sexuelle de quelque nature qu'elle soit.

Comment est défini le harcèlement sexuel ?

Le harcèlement sexuel est défini par l'[article 222-33 du code pénal](#) et par l'[article L.1153-1 du code du travail](#)

- 1° Le harcèlement sexuel est le fait d'imposer à une personne, de façon répétée, des **propos ou comportements à connotation sexuelle ou sexiste** 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° 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. [...]

Comment est défini le harcèlement sexuel ?





Illustrations jurisprudentielles récentes

- **Un comportement amoureux insistant :**

→ en principe ces faits relèvent du HS, mais peuvent être accueilli différemment selon l'attitude de la salariée (cf. cass. Soc. 25/09/20219)

- **Un comportement et des remarques à caractère sexuel**

→ par ex l'envoi d'une centaine de SMS à caractère sexuel (cass. Soc. 3/03/2021), ou d'avoir conseillé à la salariée qui se plaignait de coups de soleil de dormir avec l'employeur dans sa chambre (cass. Soc. 17/05/2017)

→ Peu importe le passé disciplinaire de l'auteur des faits (cass. Soc. 27/05/2020)

- **Des propositions et avances de nature sexuelle**



Illustrations jurisprudentielles récentes

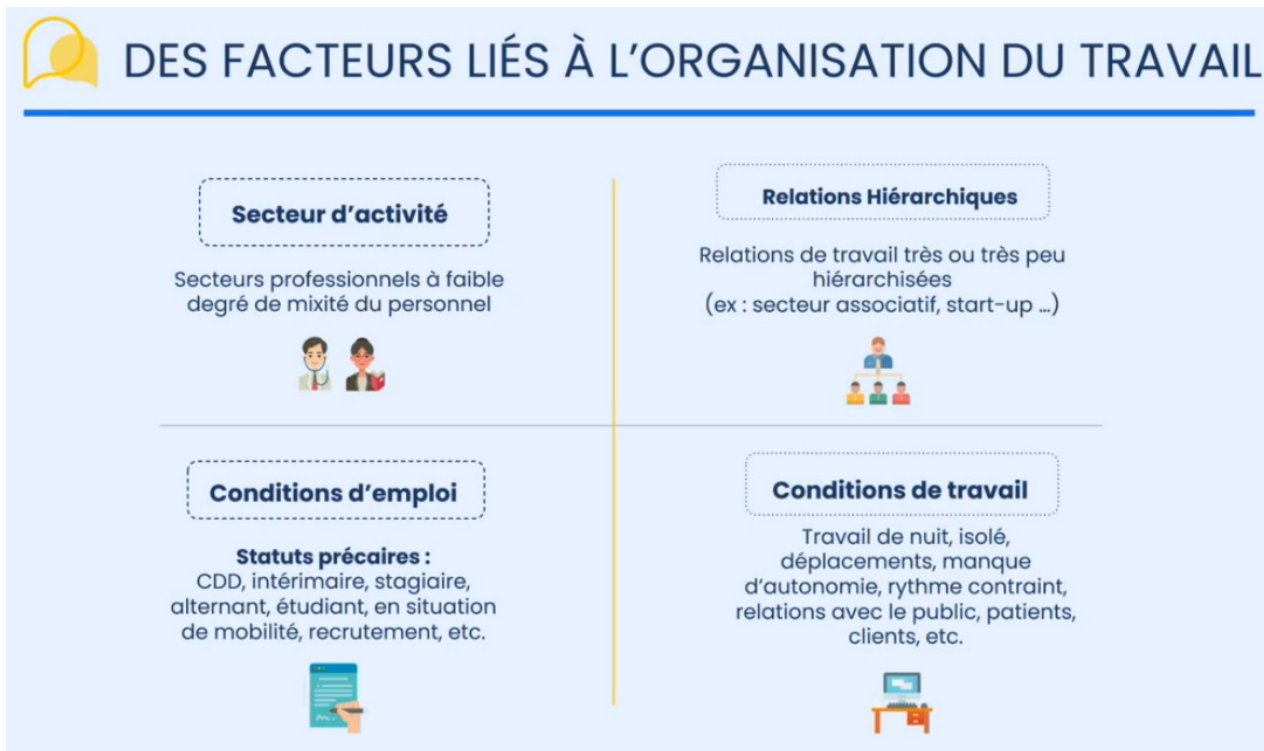
- Propositions et avances de nature sexuelle **en dehors du temps et du lieu de travail**
→ jurisprudence constante depuis 2010
- **Contacts physiques et attouchements** (//délit agression sexuelle)
- **Le harcèlement sexuel d'ambiance**
- Des **agissements sexistes** peuvent constituer une faute justifiant le licenciement, en dehors de la qualification de HS (cass.soc. 12/06/2024)

Les obligations de l'employeur

Les obligations spécifiques en matière de prévention des VSST

- Informer les salariés, stagiaires et candidats sur la thématique du HS
- Désigner un référent en matière de lutte contre le HS et agissements sexistes
- Reprendre dans le règlement intérieur de l'entreprise les dispositions du code du travail relatives au HS et agissements sexistes
- Élaborer une procédure interne de signalement
- **Evaluer les risques professionnels**

Les VSST : un risque professionnel comme un autre



Comment prévenir les VSST en entreprise ?

Articles L. 4121-1 et L4121-2 du code du travail : les principes généraux de prévention en matière de VSST

- 1° **Eviter** les risques
- 2° **Evaluer** les risques qui ne peuvent pas être évités ;
- 3° Combattre les risques **à la source** ;
- 4° **Adapter** le travail à l'homme
- 5° Tenir compte de l'état d'évolution de la technique
- 6° Remplacer ce qui est dangereux par ce qui n'est pas/moins dangereux
- 7° **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](#), ainsi que ceux liés aux agissements sexistes définis à l'article [L. 1142-2-1](#) ;
- 8° priorité des mesures de **protection collective** sur les mesures de protection individuelle ;
- 9° Donner les instructions appropriées aux travailleurs.

Comment prévenir les VSST en entreprise ?



Les acteurs principaux

La prévention des VSST

- L'employeur
- Le CSE dont le référent VSST
- Les services de la médecine du travail
- L'inspection du travail
- La CGSS
- L'ARACT
- Le défenseur des droits

Le Préventomètre des violences sexistes et sexuelles au travail

	Etes-vous concernés ?	De quoi s'agit-il ?
Environnement de travail sain	"Nous mettons régulièrement des actions spécifiques pour lutter contre le sexisme."	Portage politique, engagement dans la lutte contre les violences sexistes et sexuelles.
	Les nouvelles recrues sont toutes mise au courant de notre politique "zéro sexisme".	Action d'information et de sensibilisation en direction des personnes nouvellement recrutées.
	"Je sais que je peux compter sur les membres de mon équipe si j'ai des questions ou des problèmes."	Ambiance de coopération, de confiance propice à un environnement sain et au signalement en cas de VSST.
	"Cette année, nous avons organisé 17 jours de formation pour lutter efficacement contre le sexisme."	Action délibérée de sensibilisation afin de soutenir une culture non-sexiste dans l'entreprise.
	"Dans la boîte, le travail est organisé en suivant la charte de la parentalité négociée."	Action délibérée d'articulation des temps de vie qui neutralise une grande partie des remarques sexistes.
	"A l'état civil, je suis Gilles, je suis en transition et je souhaite que l'on m'appelle Marie au travail."	Respect de l'identité de genre. Acceptation de la singularité des personnes.
	"Ma cocotte, mes petits cocos, mon beau, mon poussin, mes filles, mon bébé, ma chérie, ..."	Octroi de surnom ayant pour effet de créer un environnement humiliant : Sexisme bienveillant.
Agissement sexiste	"Je recrute toujours des femmes mignonnes, les clients préfèrent."	"Compliment" qui réduit l'autre à son apparence : Sexisme bienveillant.
	"Tu connais la dernière sur les blondes ..."	Sous couvert de l'humour création d'un environnement humiliant : Sexisme masqué.
	"Magali au pilotage de l'équipe !? elle l'a voulu, alors faut pas hésiter à lui en demander plus."	Mise à l'épreuve des compétences et stéréotype "les femmes ne savent pas piloter" : Sexisme hostile.
	Le client met en doute la facturation de la comptable et veut parler uniquement à son chef.	Mise en question des compétences du fait du sexe de la personne : Sexisme hostile.
	"Alors, les filles c'est la réunion Tupperware ?"	Sous couvert de l'humour, dénigrement, humiliation : Sexisme hostile.

Harcèlement sexiste ou sexuel	Luc raconte régulièrement sur le ton de l'humour des moqueries sur les femmes de son équipe.	Propos sexiste répétés au caractère dégradant ou humiliant – harcèlement sexiste.
	Franck expose dans son bureau le calendrier de femmes dénudées offert par les collègues.	La connotation sexuelle crée une situation offensante, du harcèlement sexuel d'ambiance.
	A chaque départ en vacances, Camille fait parvenir aux collègues "une photo cool de fesses bronzées".	Ces photos ont une connotation sexuelle et crée une situation offensante.
	"Tu as mis ton décolleté pour moi ? J'adore !"	Propos humiliant à connotation sexuelle, faisant référence à une supposée intention aguicheuse.
	Dominique doit passer un soir chez son manager afin de discuter de sa promotion.	Forme de chantage dans le but réel ou apparent d'obtenir un acte de nature sexuelle.
	Ange a fait une erreur au bureau, Chris va tout arranger si Ange accepte d'avoir une relation sexuelle.	Tentative par la pression grave d'obtenir une relation sexuelle par le chantage.
Agression sexuelle	A la cantine, Claude met la main sur la cuisse de Chris et la caresse.	Atteinte sexuelle commise avec surprise (la cuisse).
	Après la réunion, Chris ramène Camille à son domicile, dans la voiture, il tente par surprise un baiser.	Atteinte sexuelle commise avec surprise (la bouche).
	Dans l'équipe Marc régulièrement touche le sexe de ses collègues pour "détendre l'atmosphère."	Atteinte sexuelle commise avec surprise (le sexe).
	Dans le vestiaire de l'usine, Camille touche les seins de Claude, disant qu'il ne le fera plus, qu'il s'est égaré.	Atteinte sexuelle commise avec surprise (la poitrine).
	Dans le couloir, Camille donne une tape sur les fesses de Dominique.	Atteinte sexuelle commise avec violence et surprise (les fesses).
	Lors de la garde nuit, Claude obtient de force que Chris lui fasse une fellation.	Viol par pénétration bucco-génitale.

Ressources :

- https://travail-emploi.gouv.fr/sites/travail-emploi/files/2024-02/Guide_contre_harcelement_sexuel.pdf
- <https://travail-emploi.gouv.fr/une-web-serie-sur-le-droit-du-travail> ; <https://youtu.be/GnDpyViv4Hw>
- <https://www.prst-occitanie.fr/a/604/outils-pour-integrer-les-violences-sexistes-et-sexuelles-au-travail-comme-un-risque-professionnel-a-part-entiere/>



GUIDE PRATIQUE ET JURIDIQUE



Lutter contre les discriminations et le harcèlement sexuel dans l'emploi public et privé : les recommandations du défenseur des droits

- Saisie de nombreuses réclamations soulevant des difficultés liées aux enquêtes internes menées par les employeurs publics et privés en matière de discrimination, la Défenseure des droits rappelle que lorsque l'employeur reçoit un tel signalement et si celui-ci nécessite des investigations complémentaires, il est tenu d'ouvrir une enquête interne et de prendre des mesures conservatoires pour protéger la victime présumée.
- [Décision-cadre 2025-019 - Discrimination et harcèlement sexuel dans l'emploi privé et public : recueil du signalement et enquête interne](#)





**MINISTÈRE
DU TRAVAIL
ET DES SOLIDARITÉS**

*Liberté
Égalité
Fraternité*

Merci de votre attention.

Direction de l'économie, de l'emploi,
du travail et des solidarités
de La Réunion