

La lutte contre les violences sexuelles et les agissements sexistes



Syndicat

cftc

Juin 2026

Tout salarié peut subir un jour sur son lieu de travail des contacts physiques de nature sexuelle ou des comportements inappropriés non consentis, c'est-à-dire être victime d'une forme de violence au travail.

Identifier, diagnostiquer les cas de violences sexistes et sexuelles au travail (VSST), connaître ses droits et les obligations de l'employeur, prévenir, signaler, contacter les secours, porter plainte, se faire aider par des professionnels. La loi vous protège. Il s'agit d'enjeux de santé, de respect de la dignité des personnes et d'égalité professionnelle.

La CFTC vous dit tout !

Qu'est-ce qu'une agression sexuelle ?

p.4

Qu'est-ce qu'un agissement sexiste ?

p.5

Qu'est-ce qu'une injure sexiste ?

p.6

Qu'est-ce qu'un outrage sexiste ?

p.6

Quelle est la différence entre l'agression sexuelle et le harcèlement sexuel ?

p.6

Qu'est-ce que l'obligation de sécurité de l'employeur ?

p.7

Quelles sont les mesures de prévention que l'employeur doit mettre en place dans le cadre de son obligation de sécurité ?

p.9

Concrètement, comment prévenir et lutter contre les violences sexuelles et sexistes ?

p.10

Quels acteurs dans l'entreprise peuvent agir contre les agressions sexuelles ou sexistes ?

p.12

Quels sont les recours d'un salarié victime de VSST ?

p.14

VSST : victime ou témoin, quels secours ?

p.16

Que doit faire un salarié témoin de faits de VSST ?

p.17

Quelles sont les sanctions encourues par l'auteur de violences sexuelles ou sexistes ?

p.18

Qu'est-ce qu'une agression sexuelle ?

Constitue une **agression sexuelle** toute atteinte sexuelle commise avec violence, contrainte, menace ou surprise (art. 222-22 C. pén).

Les 5 parties du corps concernées sont la bouche, la poitrine, le sexe, les fesses et les cuisses.

On parle d'**agression sexuelle** lorsqu'un contact physique de nature sexuelle a été imposé par une personne à une autre personne sans son consentement et sans pénétration (ex : caresses, baisers, attouchements...).

À noter !

La jurisprudence ne considère pas le baiser forcé comme une pénétration sexuelle au sens du viol (crime, art. 222-23 C. pén). Le baiser reste classé dans les agressions sexuelles (délit). Il s'agit d'une distinction purement juridique (le viol nécessite une pénétration).

Une loi du 06/11/25 a modifié la définition pénale du viol et des agressions sexuelles. La loi intègre le non consentement de la victime dans la définition du viol et des

autres agressions sexuelles en précisant que le consentement doit être libre et éclairé, spécifique, préalable et révocable.

L'agression sexuelle peut être retenue quelle que soit la relation entretenue par les personnes ayant eu un contact à caractère sexuel (supérieur hiérarchique, collègue...).

Le consentement existe lorsqu'il est à la fois :

- **libre et éclairé** : les partenaires doivent être en capacité de donner leur accord (par exemple, sans être ivre) et doivent consentir à l'acte sans aucune forme de pression ;
- **spécifique** : les partenaires peuvent consentir à un acte sexuel sans pour autant être d'accord pour un autre acte ;
- **préalable** : le consentement doit avoir été donné avant tout contact physique à caractère sexuel ;
- **révocable** : les partenaires peuvent changer d'avis.

À noter !

Le consentement ne peut pas être déduit du seul silence ou de la seule absence de réaction de la victime.

Lorsqu'il y a consentement, l'acte sexuel doit avoir lieu sans contrainte, violence, menace ou surprise. À défaut, il n'y a pas de consentement et il s'agit d'une agression sexuelle (ex : attouchements imposés à

une salariée par son supérieur hiérarchique à la suite d'un harcèlement sexuel).

 [Lire le dossier sur le harcèlement sexuel sur lededecodeur.cftc.fr](https://www.lededecodeur.cftc.fr)

Qu'est-ce qu'un agissement sexiste ?

Il s'agit de 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 (art. L. 1142-2-1 C. trav.).

Exemples : « Comment vont les poupées ce matin » ? « Sophie, vous nous faites le café SVP » ? « On nous a encore nommé une blonde », etc.

À noter !

L'agissement sexiste est un **acte, une parole, un comportement** (sanctionnable) qui est fondé sur une idéologie et des préjugés (le sexisme) selon lesquels un sexe est inférieur à un autre ou que des rôles spécifiques doivent être assignés aux hommes et aux femmes (idéologie et préjugés plus difficilement sanctionnables en raison de la liberté d'opinion).

En effet, l'agissement est un événement, un acte concret répréhensible alors que l'idéologie sexiste est un « climat », une culture qui se heurte à la liberté d'opinion et d'expression, hors incitation à la haine ou à la violence (« penser » n'est pas « faire »).

Il existe différentes sortes de sexisme (bienveillant, masqué, hostile...). La galanterie n'est pas du sexisme (toutes proportions gardées).



Harcèlement d'ambiance

Être exposé de façon répétée à des propos ou comportements sexistes – même sans en être la cible directe – suffit à caractériser cette situation comme relevant d'un harcèlement sexuel, à partir du moment où cela engendre « un environnement de travail intimidant, hostile ou offensant ».

(Cass. soc. 28/05/2026, n° 24-22.754).

Qu'est-ce qu'une injure sexiste ?

C'est une parole, un écrit, une expression de la pensée adressée à une personne dans l'intention de la blesser ou de l'offenser (art. 29, al.2 loi 1881 et art. R. 625-8-1 C. pén. qui prévoit une peine de 1 500 euros d'amende).

Qu'est-ce qu'un outrage sexiste ?

C'est 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.

Le délit d'outrage sexiste et sexuel est constitué s'il est commis par une personne qui abuse de l'autorité que lui confère ses fonctions ou, sans lien hiérarchique, dans le cadre professionnel (3 750 euros d'amende, art. 222-33-1-1 C.pén.).

Quelle est la différence entre l'agression sexuelle et le harcèlement sexuel ?

Comme évoqué précédemment, l'agression sexuelle suppose un contact physique non consenti sur l'une des 5 parties « sexuelles » du corps (sexe, seins, bouche, fesses, cuisses).

Pour qu'un acte soit qualifié **d'agression sexuelle**, la victime doit prouver qu'il y a eu violence, contrainte, menace ou surprise, c'est-à-dire un contact physique de nature sexuelle imposé.

Le harcèlement sexuel, lui, n'impose pas d'attouchements physiques.

Pour qu'un acte soit qualifié de harcèlement sexuel, la victime doit avoir subi des propos ou comportements répétés à connotation sexuelle ou sexiste (discrimination fondée sur le sexe ou l'orientation sexuelle d'une personne) qui portent atteinte à sa dignité en raison de leur caractère humiliant ou dégradant ou qui lui créent une situation intimidante,

hostile ou offensante (réflexions sur le physique, blagues déplacées...).

Toute forme de pression grave (même un agissement unique) dans le but d'obtenir un acte sexuel est assimilée à du harcèlement sexuel (art. L. 1153-1 C. trav. et 222-33 C. pén.).

La victime doit d'abord présenter des éléments de fait prouvant ou laissant supposer un harcèlement sexuel puis démontrer, dans la mesure du possible, qu'elle n'était pas consentante. Ensuite, l'employeur doit démontrer qu'il a pris toutes les mesures nécessaires pour prévenir le harcèlement et protéger les salariés.

Le harcèlement sexuel est un délit pénal tout comme l'agression sexuelle.

À noter !

Si l'employeur dispose de suffisamment d'éléments relatifs à l'agression ou au harcèlement sexuel (propos de la victime, témoignages, dépôt de plainte...), il peut licencier le salarié fautif sans être obligé de mener au préalable une enquête interne après le signalement des faits (Cass. soc. 14/01/26, n° 24-19544).

Qu'est-ce que l'obligation de sécurité de l'employeur ?

L'employeur est tenu à une obligation légale de sécurité vis-à-vis de ses salariés. Il doit protéger leur santé physique et mentale (art. L. 4121-1 et 2 C. trav.) et prendre toutes les dispositions nécessaires en vue de prévenir les faits de harcèlement sexuel, d'y mettre un terme et de les sanctionner (art. L. 1153-5 C. trav.).

Il doit prévenir, faire cesser et sanctionner le harcèlement sexuel, les agissements sexistes et les VSST en vue du maintien d'une organisation du travail saine et sereine. Cela implique la mise en place d'actions d'évaluation de ce type de risques, de formations, de sensibilisation, d'affichage des textes du code pénal et la désignation de référents harcèlement (entreprises d'au moins 250 salariés).

Malgré ces obligations légales, la prévention des VSST est souvent négligée soit par méconnaissance, manque de moyens ou sous-estimation des risques.

Les témoins lanceurs d'alerte

Toute entreprise **d'au moins 50 salariés** doit mettre en place des procédures appropriées de recueil de signalements émis par leurs salariés ou par des collaborateurs extérieurs et occasionnels (art. L. 1132-3-3 C. trav. et art. 8 loi du 09/12/2016).

Dans les entreprises **de moins de 50 salariés**, s'il

n'existe pas de procédure interne de recueil et de traitement des signalements dans l'entreprise, le signalement interne peut être effectué auprès du supérieur hiérarchique. Il peut aussi être fait directement à l'employeur ou à un référent désigné par l'employeur.

Si l'employeur ne justifie pas avoir pris toutes les mesures nécessaires pour prévenir les faits de violence subis par un salarié, il peut être condamné au versement de dommages-intérêts pour non-respect de son obligation de sécurité.

Le salarié victime peut invoquer un manquement de l'employeur à son obligation de sécurité et ce dernier peut s'exonérer de sa responsabilité en démontrant avoir immédiatement pris les mesures nécessaires pour faire cesser et prévenir les violences dès qu'il en a eu connaissance.



Quelles sont les mesures de prévention que l'employeur doit mettre en place dans le cadre de son obligation de sécurité ?

Prévenir le harcèlement sexuel, les agissements sexistes et les VSST est indispensable pour éviter toute dégradation de la santé physique et mentale des salariés. Rappelons que « le contrat de travail doit être exécuté de bonne foi » (art. L. 1222-1 C. trav.).

L'employeur doit avoir pour objectif d'éviter les risques et de combattre les risques à la source (art. L. 4121-1 et 2 C. trav.).

Il doit mettre en place les mesures de prévention suivantes :

- actions de prévention des risques professionnels ;
- actions d'information et de formation ;
- mise en place d'une organisation et de moyens adaptés.

L'employeur doit mettre en place un dispositif interne clair, c'est-à-dire agir sur l'organisation et la culture de l'entreprise qui doit être respectueuse, basée sur la parole et l'écoute, pour éviter que les violences ne surviennent.

Exemples : afficher une tolérance zéro à l'égard de toute forme de violence ou de harcèlement, l'annoncer dans le règlement intérieur, faire des campagnes d'affichage précisant les comportements interdits et les sanctions, négocier des accords collectifs avec les syndicats ou avec le CSE, rédiger une charte de conduite sur le respect, l'égalité et la dignité au travail...

À noter !

Les salariés ont également une obligation de sécurité vis-à-vis d'eux-mêmes et de leurs collègues. Chaque salarié doit prendre soin de sa santé et de sa sécurité ainsi que de celles des autres personnes concernées par ses actions et ses omissions (art. L. 4122-1 C. trav.).

« L'omission » signifie qu'un salarié ne peut pas rester un spectateur passif s'il est témoin de faits d'agissements sexistes ou de violences sexuelles au travail (ne pas alerter, ne pas assister, ne pas témoigner...).

L'inaction le rend potentiellement responsable.
Il bénéficie d'une protection contre toute mesure de représailles (art. L. 1153-2 à 4 C. trav.).

Concrètement, comment prévenir et lutter contre les violences sexuelles et sexistes ?

1 Agir en amont

Il existe 3 niveaux de prévention :
– **la prévention primaire** : prévenir le risque = agir sur la source ;
– **la prévention secondaire** : sensibiliser et former = réduire l'impact du risque sur les salariés ;
– **la prévention tertiaire** : prendre en charge = réparer les dégâts causés par le risque avéré.

Concernant la prévention primaire, les actions mises en œuvre relèvent de démarches collectives de prévention en santé et sécurité au travail pour prévenir les agissements sexistes, le harcèlement sexuel et les VSST.

Exemples : désignation de référents, évaluation des risques liés

aux VSST et leur intégration dans le DUERP, mise en place de mesures organisationnelles (composition des équipes, répartition du travail, aménagement des bureaux, ...), construction d'outils collectifs de prévention avec le CSE (dispositif et livret d'accueil, charte, espaces de discussion), mise en place d'une politique égalité professionnelle qui se traduit notamment par un accord ou un plan d'action égalité professionnelle incluant un volet sur la prévention des agissements sexistes, du harcèlement sexuel et des VSST...

Concernant la prévention secondaire, l'employeur doit obligatoirement mener des actions d'information sur la réglementation à destination de l'ensemble des salariés. Il doit également mener des actions de sensibilisation et de formation.

Les encadrants de tout niveau hiérarchique (RH, managers, référents harcèlement sexuel et agissements sexistes) doivent être sensibilisés et formés à la lutte contre les violences sexistes et sexuelles afin d'être en capacité de créer, favoriser ou rétablir un environnement de travail respectueux et digne.

Ils doivent être en mesure de réagir et de prendre toute mesure managériale utile de nature à éviter la survenance ou à faire cesser

dans le service toute remarque ou blague sexiste, incivilité, marque de mépris, interpellation familière, forme de séduction non souhaitée, réflexions malveillantes liées au sexe, à l'apparence physique ou aux aptitudes, courriels, messages ou affichages déplacés, comportements vulgaires et obscènes y compris lorsqu'aucune personne n'est visée en particulier.

Concernant la prévention tertiaire, les actions à mener s'inscrivent dans une logique de réparation et visent à limiter les dommages ou les effets des violences sexistes et sexuelles.

Exemples : mettre en place un dispositif d'écoute et de recueil des plaintes, un circuit de traitement des signalements et de suivi, mobiliser les personnes ressources (médecine du travail, préventeur...) y compris externes, accompagner les victimes mais aussi les témoins, les collectifs de travail, les auteurs, prévoir des sanctions pour les auteurs...

2 Agir rapidement

Exemples : mettre en place un dispositif d'alerte : mail dédié, ligne d'écoute téléphonique confidentielle et sécurisée,

Sexisme au travail : le Haut Conseil à l'Égalité entre les femmes et les hommes appelle à renforcer les obligations des employeurs en matière de prévention et de traitement des VSST.

Près de la moitié des femmes déclarent avoir été confrontées à des discriminations.

Le rapport propose de :

– former et prévenir les VSST ;
– rendre obligatoire la prise en compte du risque spécifique « VSST » dans le document unique d'évaluation des risques (DUERP) ;

– renforcer l'application effective des sanctions pénales et financières en cas de manquement des entreprises aux obligations légales en matière de prévention et de traitement des VSST.

🔗 <https://www.haut-conseil-egalite.gouv.fr>

"Rapport annuel 2026 sur l'état des lieux du sexisme en France. La menace masculiniste".

rappeler aux témoins qu'ils peuvent signaler les faits sans risque de sanction (protection des lanceurs d'alerte), garantir toute absence de représailles, identifier le sexisme et recadrer tout comportement inapproprié, mener une enquête interne rapide et impartiale (non obligatoire en cas de faits avérés), protéger la victime, la mettre à l'abri du harceleur, l'orienter vers le médecin du travail, une association spécialisée et/ou un psychologue et l'informer sur ses droits (plainte, protection), soutenir la victime sur la durée...

3 Sanctionner

Exemples : prononcer une mise à pied conservatoire de l'auteur pour faire cesser le contact, le sanctionner et sanctionner ceux qui ont laissé faire...

À savoir !

Depuis mai 2025, de nouveaux accords de branche ou interprofessionnels renforcent l'obligation de formation des cadres dirigeants sur ces enjeux (ex : secteur de la production audiovisuelle, du cinéma...).

Quels acteurs dans l'entreprise peuvent agir contre les agressions sexuelles ou sexistes ?

Le référent harcèlement sexuel et agissements sexistes

– le référent harcèlement sexuel/agissements sexistes du CSE (art. L. 2314-1 C. trav.) et le référent harcèlement sexuel/agissements sexistes désigné par la direction dans les entreprises d'au moins 250 salariés orientent, informent, accompagnent les victimes (art. L. 1153-5-1 C. trav.).

Le CSE

– le CSE peut susciter toute action qu'il estime utile et proposer des actions de prévention en la matière (art. L. 2312-5 et 9, 3° C. trav.) ;
– le CSE peut formuler toute proposition de nature à améliorer les conditions de travail des salariés dans l'entreprise ;
– le CSE peut exercer son **droit d'alerte** lorsqu'un membre de la délégation, saisi par un salarié, constate une VSST, une atteinte



aux droits des personnes, à leur santé physique ou mentale ; il doit saisir immédiatement l'employeur et, ensemble, ils procèdent à une enquête.

L'employeur

– l'employeur fait figurer des consignes claires dans le règlement intérieur (art. L. 1321-2, 2° C. trav.) ;
– l'employeur doit afficher sur les lieux de travail le texte du code pénal sur le harcèlement sexuel (art. L. 1153-5 et D. 1151-1 C. trav. et art. 222-33 C. pén.) ; cette dernière information doit indiquer l'adresse et le numéro d'appel du médecin du travail, de l'inspection du travail, du Défenseur des droits, du référent harcèlement sexuel lorsqu'un CSE existe (art. L. 2314-1 C. trav.), du

référé harcèlement sexuel dans toute entreprise d'au moins 250 salariés (art. L. 1153-5-1, D. 1151-1 C. trav. et art. 222-33 C. pén.) ;
– l'employeur doit prévenir et lutter contre les violences sexuelles et sexistes ;
– l'employeur doit prendre toutes les dispositions nécessaires pour remédier à une situation portant atteinte aux droits des personnes, à leur santé physique ou mentale (art. L. 2312-59 C. trav.).

Le médecin du travail

– le médecin du travail conseille l'employeur, les salariés et le CSE sur les mesures à prendre pour prévenir tout acte d'agression (art. L. 4622-2 C. trav.).

Quels sont les recours d'un salarié victime de VSST ?

Signaler

Le salarié doit d'abord signaler les faits de VSST à une personne dédiée à recueillir les signalements et les témoignages (supérieur hiérarchique, personne des RH, référent harcèlement sexuel, employeur, élu du CSE, DS, médecin du travail, médecin traitant, inspecteur du travail...).

Le signalement doit prendre la forme d'un récit chronologique et détaillé des faits (tout élément susceptible de servir de preuves à l'appui). Une fois informé, l'employeur doit mener une enquête interne et prendre des mesures

conservatoires pour séparer les personnes (art. L. 4121-1 et 2 C. trav.).

Le salarié peut passer par le CSE qui peut exercer un droit d'alerte en cas d'atteinte au droit des personnes ou à leur santé. L'employeur doit procéder à une enquête avec l'élu du CSE (art. L. 2312-59 C. trav.).

Se faire accompagner

Le salarié peut solliciter en urgence une visite auprès du médecin du travail (art. R. 4624-34 C. trav.).

Il peut également contacter l'inspection du travail dont le rôle est de faire cesser les situations illégales et de protéger les victimes.

Il peut saisir le Défenseur des droits (DDD) :

<https://www.defenseurdesdroits.fr>

et, si la victime est une femme, contacter les associations spécialisées (ex : l'AVFT, association européenne contre les violences faites aux femmes au travail).

Enfin, le salarié victime peut se faire accompagner par une organisation syndicale dans le cadre d'une action en justice au pénal et/ou devant le conseil de prud'hommes (art. L. 1154-2 et L. 2132-3 C. trav.). La CFTC peut vous aider !

Faire valoir ses droits et sa protection

L'employeur doit mettre un terme à la situation de VSST et sanctionner son auteur.

Le salarié est protégé contre le licenciement et contre toute mesure discriminatoire ou de représailles liée au signalement (art. L. 1153-2 et 4 C. trav.), quelles que soient les suites de l'enquête (enquête n'ayant pas permis d'établir la preuve des VSST).

Le salarié peut exercer son droit de retrait en cas de situation dont il a un motif raisonnable de penser qu'elle présente un danger grave et imminent pour sa vie ou sa santé (art. L. 4131-1 à 3 C. trav.).

Il informe par tout moyen l'employeur (ou un responsable) de ce danger et de l'exercice de son droit de retrait de la situation dangereuse.

Porter plainte

Si la victime souhaite que des poursuites soient engagées contre l'auteur présumé des faits, elle doit porter plainte.

Un certificat médical n'est pas obligatoire pour déposer une plainte.

<https://www.masecurite.interieur.gouv.fr/fr>

"Fiches pratiques, Famille et aide aux victimes, Comment se passe le dépôt de plainte d'une victime de violences sexuelles et sexistes".

À noter !

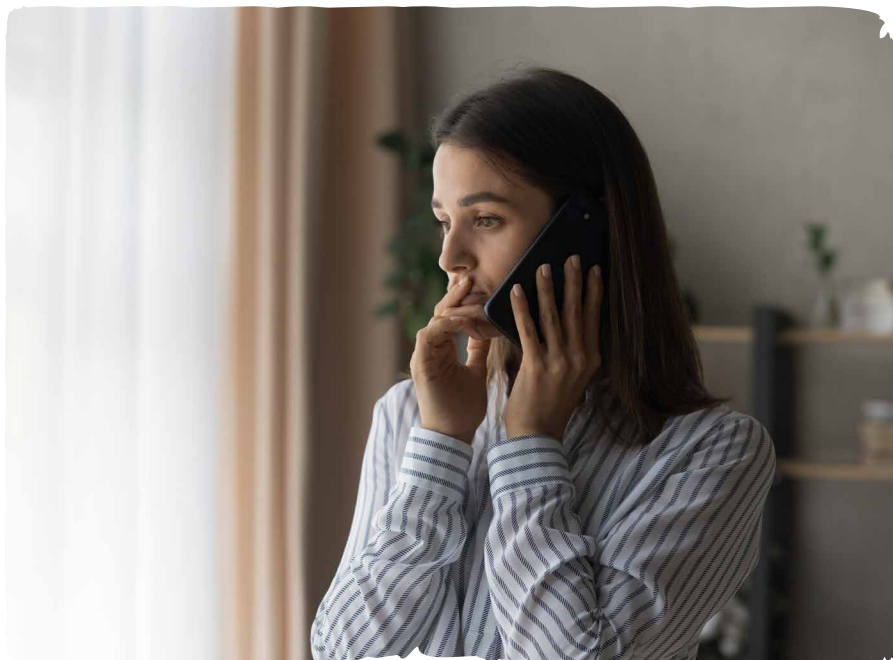
Le signalement (main courante) n'est pas une plainte. Le but de la main courante n'est pas d'engager des poursuites à l'encontre de l'auteur des faits, mais de signaler la nature et la date des faits.

Conseil pratique

En matière de VSST, la preuve est souvent difficile à obtenir. Il est conseillé notamment à la victime de :

- Noter scrupuleusement les dates, heures, lieux et témoins potentiels.
- Conserver tous les écrits (SMS, mails, captures d'écran, mots sur un post-it).
- Consulter un médecin pour faire constater l'impact psychologique (certificat médical).





VSST : victime ou témoin, quels secours ?

La victime ou le témoin de violences sexuelles peut contacter le Samu (en composant le 5), Police-Secours/gendarmerie (en composant le 17) ou les Pompiers (en composant le 18). Également le 112 (numéro d'urgence européen).

La victime a intérêt également à se présenter à l'hôpital de son choix pour faire constater l'agression.

Si la victime est une femme, elle peut par ailleurs appeler le **3919 Violences Femmes Info** (n° gratuit et anonyme qui vise, entre autres, les VSST). Une messagerie instantanée (tchat) permet à la victime ou au témoin de violences sexuelles (agression sexuelle, viol, etc.) de dialoguer avec des professionnels spécialement formés. Ces personnes peuvent aider l'auteur du signalement dans ses démarches et orienter la victime qui souhaite déposer plainte.

À noter !

Depuis le 2 février 2026, un tchat du 3919 est par ailleurs accessible sur solidaritefemmes.org "Joindre le 3919" (en bas d'écran) puis "par tchat".

Enfin, la victime peut contacter l'AVFT (association européenne contre les violences faites aux femmes au travail) ainsi que le **116 006 numéro d'aide aux victimes** (n° gratuit pour être écouté(e), informé(e) et orienté(e) dans les démarches).

Que doit faire un salarié témoin de faits de VSST ?

Tout salarié témoin a un devoir d'alerte et de signalement des faits de VSST à l'employeur sur le fondement de l'article L. 4122-1 du code du travail prévoyant « qu'il incombe à chaque travailleur de prendre soin, en fonction de sa formation et selon ses possibilités, de sa santé et de sa sécurité ainsi que de celles des autres personnes concernées par ses actes ou ses omissions au travail ». Il bénéficie d'une protection contre toute mesure de représailles (art. L. 1153-2 à 4 C. trav.).

Important !

L'inaction peut être une cause de sanction disciplinaire si la position hiérarchique du témoin lui imposait d'agir pour faire cesser les agissements.

Conseils d'action pour le témoin d'une agression sexuelle ou d'agissements sexistes ou sexuels :

<https://arretonslesviolences.gouv.fr/je-suis-témoin/que-faire-quand-j-assiste-a-une-agression>



Quelles sont les sanctions encourues par l'auteur de violences sexuelles ou sexistes ?

Sur le plan civil

Les victimes peuvent poursuivre leur employeur sur le fondement du manquement à son obligation de sécurité (art. L. 4121-1 et 2 C. trav.).

Sur le plan pénal

– **l'agression sexuelle** est un délit pénal. C'est le tribunal correctionnel qui est compétent. Le délai dont

dispose la victime pour agir est de 6 ans (délai de prescription, art. 8 C. proc. pén.).

L'auteur d'une agression sexuelle (ou d'une tentative d'agression sexuelle) encourt une peine principale dont la gravité dépend des circonstances dans lesquelles l'infraction a été commise.

Lorsqu'il s'agit d'une agression sexuelle, l'auteur risque une peine pouvant aller jusqu'à 5 ans d'emprisonnement et 75 000 € d'amende (7 ans d'emprisonnement et 100 000 € d'amende lorsque l'agression sexuelle est accompagnée de circonstances aggravantes, art. 222-27 à 29 C. pén.).

Rappel ! Les peines en cas de harcèlement sexuel sont de 2 ans de prison et 30 000 euros d'amende (art. 222-33 C. pén.).

– **l'agissement sexiste** : il n'existe pas de « délit d'agissement sexiste » dans le code pénal. Mais, au titre de ces violences sexistes, le code pénal sanctionne : l'injure sexiste

(1 500 euros d'amende, art. R. 625-8-1 C. pén.) ; et l'outrage sexiste (3 750 euros d'amende, art. 222-33-1-1 C. pén.).

Une protection renforcée dans certains secteurs

Dans les secteurs de la production audiovisuelle et cinématographique : les conventions collectives de ces secteurs prévoient une obligation de désigner un référent « violences et harcèlements sexistes et sexuels » (VHSS) en plus des référents légaux.

Violences et harcèlements sexistes et sexuels dans la production audiovisuelle

Est publié au JO du 12/02/2026, l'arrêté d'extension de l'accord du 21/03/25 relatif à la prévention et au signalement des violences

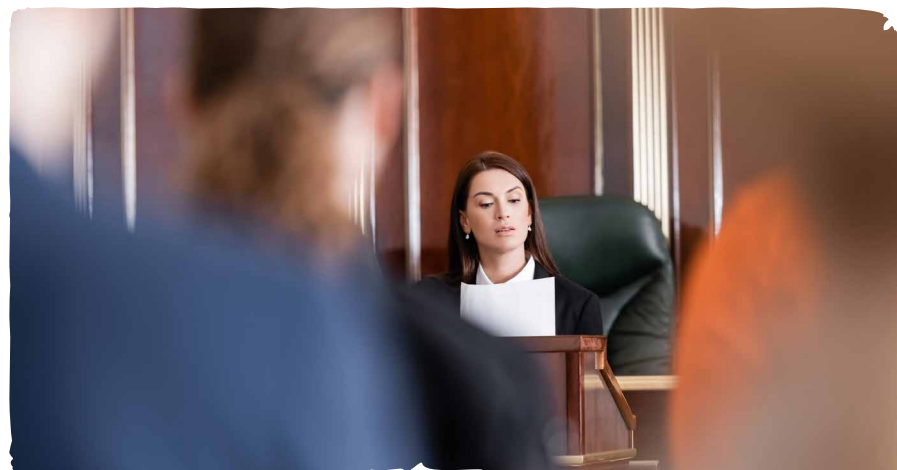
et harcèlements sexistes et sexuels (VHSS) dans la production audiovisuelle qui élabore un cadre pour le traitement des signalements des VHSS et crée un référent VHSS « de production ».

Violences et harcèlement sexistes et sexuels dans la télédiffusion

Est publié au JO du 12/02/2026, l'arrêté d'extension de l'annexe du 09/06/2025 relative à la lutte contre les violences et le harcèlement sexistes et sexuels (VHSS) dans la branche de la télédiffusion.

À noter !

À l'heure actuelle, deux propositions de loi visant à protéger les victimes de violences sexuelles et sexistes et à renforcer les obligations des employeurs (déposées à l'Assemblée nationale le 02/12/25 et le 03/03/26) sont en cours d'examen.



L'exemple d'Air France

Principales mesures issues de l'accord d'entreprise Air France qui renforce sa politique en matière de lutte contre les VSST

(accord du 12/12/25)

Air France affiche sa volonté de garantir à chacun de ses salariés un environnement de travail respectueux, bienveillant, sécurisé et exempt de toutes formes de violences (sexistes, sexuelles, morales et autres), et de harcèlements, de quelque nature que ce soit.

L'accord vise à garantir une politique active de prévention, une procédure d'enquête équitable et impartiale ainsi qu'un accompagnement individualisé et collectif.

Politique de prévention

- Culture du respect, de l'écoute et de la prévention active des VSST.
- Acteurs : les référents harcèlement sexuel (rôle élargi et crédit d'heures renforcé), les responsables QVCT, le service

de prévention et de lutte contre les VSST de l'entreprise, les managers, la médecine du travail, les membres de la CSST, les organisations syndicales, les assistants sociaux.

- Campagnes de communication, actions de formation.

Signalement des VSST

- Entretien d'écoute en interne, mise en place d'une cellule d'écoute externe indépendante et accessible pour tous les salariés 7j/7 et 24 h/24 : entretien d'écoute auprès des responsables QVCT, de son manager ou du réseau RH. À la fin, le salarié peut décider de déposer un signalement ou non.

- **Formalisation du signalement** : à la suite de l'entretien d'écoute, le salarié peut engager une démarche

de signalement auprès du responsable QVCT de sa direction ou auprès de la ligne d'écoute et de signalement. Il peut également transmettre au pôle QVCT un courrier de signalement. La direction en accuse réception dans les 2 jours ouvrés. Le responsable QVCT reçoit ensuite le salarié afin de formaliser son signalement. Celui-ci peut être accompagné par un référent harcèlement sexuel du CSE ou par un salarié de l'entreprise.

– **Traitement du signalement** : le responsable QVCT et le service de prévention et de lutte contre les VSST évaluent les faits afin de déterminer les modalités de traitement relevant de 2 régimes distincts :

1. Absence d'enquête formelle (ex : lorsque les faits sont reconnus par leur auteur, lorsque les éléments établissent la réalité des faits, en cas de situation non grave...) : la situation est traitée par les managers et les RH qui prennent des mesures appropriées et proportionnées aux faits (accompagnement, recadrage, rappel à l'ordre, disciplinaire...).
2. Ouverture d'une enquête lorsque les faits nécessitent une investigation pour en établir la réalité (enquête interne conduite par un responsable QVCT ou par un cabinet externe spécialisé

en cas d'implication de représentants du personnel ou d'un membre de l'encadrement supérieur dans le signalement de violences physiques, d'agressions sexuelles, de viols...).

– **Procédure d'enquête** : la victime, l'auteur présumé et les témoins sont convoqués à un entretien individuel obligatoire réalisé sur le temps de travail. Chaque personne peut être accompagnée par un référent harcèlement sexuel ou autre salarié. Les auditions donnent lieu à la rédaction d'un PV qui est ensuite signé par la personne auditionnée qui peut apporter un complément d'information par écrit dans les 5 jours de sa signature.

Un rapport d'enquête est transmis au DRH ainsi qu'au service de prévention et lutte contre les VSST qui déterminent les suites à donner. Un entretien individuel de restitution de l'enquête est proposé à la victime dans les 15 jours de la finalisation du rapport. L'accord fixe un délai de 10 semaines maximum entre la réception du signalement et la finalisation du rapport.

– **Mesures d'accompagnement** : le DRH peut mettre en place des mesures conservatoires pour protéger la santé physique et mentale des salariés et prévenir les risques

(soutien psychologique, accompagnement par les assistants sociaux de l'entreprise, aménagement temporaire des conditions de travail (mesures d'éloignement, télétravail, changement de planning...)). La victime est également orientée vers des organismes spécialisés (DDD, association européenne contre les violences faites aux femmes au travail, aide dans les démarches juridiques pour porter plainte...). Afin d'éviter tout risque de stigmatisation ou d'isolement, la personne mise en cause peut également bénéficier de ces soutiens. Pour préserver le climat social, des actions collectives peuvent être mises en œuvre (évaluation du climat d'équipe, temps d'échanges régulés, etc. animés par des professionnels).

– **Actions de formation** : avant le 31/03/26, tous les salariés doivent avoir suivi une formation numérique e-learning sur les violences et le harcèlement au travail qui porte sur les droits et devoirs de chacun, les comportements à proscrire, les dispositifs de signalement, et les relais disponibles. Cette formation, mise à jour régulièrement, fait l'objet d'un recyclage tous les 3 ans. Les managers bénéficient de formations renforcées en présentiel, axées notamment

sur la détection des signaux faibles, la posture à adopter face à des comportements inappropriés et la mise en œuvre des procédures prévues dans le cadre de l'accord. Air France fixe un calendrier échelonné pour la réalisation de ces formations selon les catégories de cadres. Les membres des équipes RH, les référents harcèlement sexuel, les responsables QVCT, les membres de la CSSCT, les assistants sociaux et les médecins devront avoir suivi d'ici le 31 décembre 2026 des modules de formation spécifiques, « adaptés aux exigences de leur mission ».

– Élargissement du rôle des référents harcèlement sexuel à l'ensemble des problématiques de violences au travail pour une durée d'un an. Un bilan de cet élargissement sera fait dans le cadre du comité de suivi de l'accord.

De plus, un référent distinct sera désigné pour certaines catégories de personnel qui disposera d'un crédit d'heures dédié.

– Les organisations syndicales signataires de l'accord, voient leur rôle renforcé. Elles sont désormais activement impliquées dans le repérage des situations à risque, l'accompagnement des victimes et le suivi rigoureux des procédures.

L'entreprise face aux violences conjugales

En 2024, **272 400 victimes ont contacté les services de sécurité**. 1 victime sur 6 seulement porte plainte. **84 % des victimes sont des femmes**. (source : ministère de l'Intérieur (23/10/25))

62% des plaintes pour violences conjugales concernent des salarié-es. (source : ANDRH, 03/06/25, guide pratique « Faire de l'entreprise une *safe place* »).

Le sujet des violences conjugales dépasse la sphère privée et ne peut plus être ignoré du monde du travail. En interprétant plus largement l'obligation qui incombe à l'employeur de préserver la santé et la sécurité de ses salariés, l'entreprise devient un lieu de protection et d'accompagnement des victimes.

Concrètement, l'entreprise peut :

– s'engager à travers des campagnes de communication, une charte pour la prévention des VSST, un accord égalité professionnelle abordant la question de la lutte contre les violences ;

– informer, sensibiliser les salariés sur le droit des victimes, les associations d'aide aux femmes ;
– soutenir les victimes, les éloigner du danger, les défendre, les aider à porter plainte (accompagnement individualisé et confidentiel) ;

Exemple : autorisation d'absence rémunérée pour effectuer les démarches médicales, juridiques sur le temps de travail ; mobilité d'urgence inter-établissements ; logement temporaire des victimes

– sanctionner l'auteur s'il s'agit d'un autre salarié.



OPALE CARE

une appli' de diagnostic des violences conjugales : propose un diagnostic des violences, une analyse juridique et une aide personnalisée.

Les entreprises ont un rôle à jouer sur ce terrain. La CFTC peut agir pour les victimes !

Pour aller plus loin

Nos sites CFTC

cftc.fr

Pour comprendre l'actualité
économique et sociale,
et connaître les propositions de la CFTC

ledecodeur.cftc.fr

Pour décoder et déchiffrer
ses droits de travailleur

Mais également

[https://www.inrs.fr/actualites/harcelement
-sexuel-agissements-sexistes-au-travail.html](https://www.inrs.fr/actualites/harcelement-sexuel-agissements-sexistes-au-travail.html)

[https://travail-emploi.gouv.fr/harcelement
-sexuel-et-agissements-sexistes-au-travail-
prevenir-agir-sanctionner](https://travail-emploi.gouv.fr/harcelement-sexuel-et-agissements-sexistes-au-travail-prevenir-agir-sanctionner)

<https://www.service-public.gouv.fr/particuliers/vosdroits/F1043>
(harcèlement sexuel ou sexiste, au travail, secteur privé)

[https://bretagne.dreets.gouv.fr/
Les-violences-sexistes-et-sexuelles-au-travail](https://bretagne.dreets.gouv.fr/Les-violences-sexistes-et-sexuelles-au-travail)

[https://grand-est.dreets.gouv.fr/Lutte-contre-
les-violences-sexuelles-et-sexistes-au-travail](https://grand-est.dreets.gouv.fr/Lutte-contre-les-violences-sexuelles-et-sexistes-au-travail)
(flyer Victime, flyer Représentant du personnel)



Syndicat CFTC

45 Rue de la Procession
CS 82348 75739 Paris Cedex 15

