Sexisme et violences sexistes et sexuelles au travail : définitions et sanctions



Fiche pratique de l'Espace Droit Prévention
Dernière mise à jour Novembre 2026

CNRACL
La retraite des fonctionnaires territoriaux et hospitaliers
PRÉVENTION

Sexisme et violences sexistes et sexuelles au travail : définitions et sanctions



FICHE PRATIQUE // VIOLENCES

Création : Février 2019 · Mise à jour : Novembre 2026

Synthèse

Dans l'environnement professionnel (fonction publique et secteur privé), un dispositif législatif solide permet de prévenir et de sanctionner les agissements sexistes et les violences sexuelles.

Dans la fonction publique, le salaire net en équivalent temps plein des femmes est, en 2023, inférieur en moyenne de 9,9 % à celui des hommes. Cette fiche revient sur la notion de sexisme au travail, définit les comportements interdits, de l'agissement sexiste à l'agression sexuelle, et présente les sanctions pénales et disciplinaires encourues. Les obligations de l'employeur et la démarche de prévention sont présentées dans la fiche Prévention des violences sexistes et sexuelles.

Sommaire

1. Introduction
2. Qu'est-ce que le sexisme ?
3. Les comportements interdits
4. La discrimination liée au sexe
5. Les sanctions pénales
6. Les sanctions disciplinaires et la protection de la victime
7. Pour aller plus loin
8. Textes

1. Introduction

Les violences sexistes se manifestent par un ensemble d'attitudes et de comportements qui relèvent du sexisme, avec des graduations dans la gravité et dans la sanction. Elles vont de l'agissement sexiste à l'agression sexuelle, en passant par l'outrage sexiste et sexuel et le harcèlement sexuel.

Cette fiche rappelle ce qu'est le sexisme (partie 2), définit chacun des comportements interdits (partie 3) et la discrimination liée au sexe (partie 4), puis présente les sanctions pénales (partie 5) et disciplinaires (partie 6). Les obligations de l'employeur public, l'égalité professionnelle et la démarche de prévention sont traitées dans la fiche Prévention des violences sexistes et sexuelles.

2. Qu'est-ce que le sexisme ?

Depuis la loi n° 2015-994 du 17 août 2015, dans le cadre du travail, *« nul 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 »* (article L. 1142-2-1 du code du travail). Pour les agents publics, l'article L. 131-3 du CGFP (Code Général de la Fonction Publique) reprend la même définition : *« Aucun agent public ne doit subir d'agissement sexiste [...] »*.

Ce qui est sanctionnable par le code du travail au départ est donc la notion d'agissement sexiste, notion qui se place au niveau de l'action. Toutefois, les manifestations du sexisme sont très diverses, comme le souligne la définition retenue par le **HCE** (Haut Conseil à l'Égalité entre les femmes et les hommes) :

> *“ Le sexisme est une idéologie qui repose sur le postulat de l'infériorité des femmes par rapport aux hommes. Il se manifeste par des gestes, propos, pratiques et comportements, du plus anodin en apparence (remarques,…) au plus grave coups, viols, meurtres,…). ”*
>
> HCE, Rapport 2026 sur l'état des lieux du sexisme en France, p. 9

Il y a donc bien une gradation dans la notion de « sexisme » qui va du **stéréotype**, auquel l'individu adhère ou non (ex. *« les femmes savent moins bien décider que les hommes »*), à la **discrimination** (*« je ne confierai pas ce poste à une femme »),* en passant par le stade intermédiaire du **préjugé** *(« je n'aime pas travailler avec des femmes, elles sont plus compliquées que les hommes, mais bon, je n'ai pas le choix alors je fais avec… »*). Ces illustrations sont prises dans le sens de stéréotypes, préjugés et discriminations envers les femmes, mais les mêmes existent à l'encontre des hommes *(« les hommes ne savent pas faire deux choses à la fois »*, etc.).

Pour le HCE, le sexisme est donc une **idéologie**, alors que le Petit Larousse le définit comme une *«attitude discriminatoire fondée sur le sexe »*.

Le sexisme n'est donc pas si simple à définir : idéologie ? attitude ? Il est ici intéressant de se rappeler les mots de Simone de Beauvoir à l'occasion de l'entrée du mot « sexisme » dans le dictionnaire en 1978 :

> *“ On pensera peut-être que cette conquête est mineure, on aura tort, car nommer c'est dévoiler. Et dévoiler, c'est déjà agir. coups, viols, meurtres,…). ”*
>
> Simone de Beauvoir, 1978

Les textes précisent toutefois la notion, ses composantes et ses contours. Au regard de la sanction prévue par le code du travail, le sexisme a d'abord été situé au plan de l'action (« **agissements sexistes** ») et donc de la discrimination.

En août 2018, une nouvelle notion fait son apparition, dans le code pénal cette fois : celle de l'outrage sexiste (loi n° 2018-703 du 3 août 2018). Depuis le 1er avril 2023, il s'agit de **l'outrage sexiste et sexuel,** ainsi défini : *« Est puni de l'amende prévue pour les contraventions de la 5e classe 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 »* (article R. 625-8-3 du code pénal). Il devient un délit lorsqu'il est commis, notamment, par une personne qui abuse de l'autorité que lui confèrent ses fonctions (article 222-33-1-1 du code pénal).

Cette infraction vient donc **sanctionner le sexisme en tant que propos et non plus attitude**, et le situe donc au plan du préjugé. La possibilité de sanction vis-à-vis du sexisme est donc élargie de l'action sexiste au propos sexiste.

L'objectif initial de cette sanction était de pouvoir réprimer le phénomène de harcèlement de rue dont les femmes sont très fréquemment victimes. Cette définition est d'ailleurs similaire à celle du harcèlement sexuel, à la différence que n'est pas reprise l'exigence de répétition des faits. Un propos ou comportement unique peut donc caractériser l'infraction.

Cette infraction peut être constituée quel que soit son lieu de commission (lieu public tel que la rue, les transports en commun ou encore un établissement scolaire, ou lieu privé, tel un espace de travail), étant entendu que la qualification d'outrage sexiste et sexuel n'est retenue que lorsque les faits ne relèvent pas d'une qualification pénale plus sévère (harcèlement sexuel, agression sexuelle, notamment).

Le sexisme peut donc s'entendre à la fois au niveau du préjugé (attitude hostile à l'égard des personnes du sexe opposé) et de la discrimination (fait manifeste de défavoriser un homme ou une femme, pour l'obtention d'un poste par exemple).

3. Les comportements interdits

Au-delà de l'agissement sexiste et de l'outrage sexiste et sexuel présentés ci-dessus, plusieurs comportements sont définis et sanctionnés par le code pénal. Leurs sanctions sont présentées dans la partie 5.

L'injure non publique à raison du sexe

L'injure non publique est prononcée soit par son auteur à sa victime sans qu'aucune tierce personne ne soit présente (par exemple dans un SMS), soit devant un cercle restreint de personnes partageant les mêmes intérêts (liens professionnels), que la victime soit présente ou non. Elle est réprimée lorsqu'elle est commise envers une personne ou un groupe de personnes *« à raison de leur sexe, de leur orientation sexuelle ou identité de genre, ou de leur handicap »* (article R. 625-8-1 du code pénal).

Les messages contraires à la décence

Est sanctionné *« le fait de diffuser sur la voie publique ou dans des lieux publics des messages contraires à la décence »*, ainsi que *« le fait, sans demande préalable du destinataire, d'envoyer ou de distribuer à domicile de tels messages »* (article R. 624-2 du code pénal).

L'exhibition sexuelle

L'exhibition sexuelle est *« imposée à la vue d'autrui dans un lieu accessible aux regards du public »*. Même en l'absence d'exposition d'une partie dénudée du corps, elle est constituée si est imposée à la vue d'autrui, dans un tel lieu, la commission explicite d'un acte sexuel, réel ou simulé (article 222-32 du code pénal).

L'atteinte à l'intimité de la vie privée

Est sanctionné le fait de porter volontairement atteinte à l'intimité de la vie privée d'autrui, soit en captant, enregistrant ou transmettant, sans le consentement de leur auteur, des paroles prononcées à titre privé ou confidentiel, soit en fixant, enregistrant ou transmettant, sans le consentement de celle-ci, l'image d'une personne se trouvant dans un lieu privé (article 226-1 du code pénal).

Le harcèlement sexuel

Le harcèlement sexuel est un délit qui se caractérise par 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 »* (article 222-33 du code pénal). Pour les agents publics, l'article L. 133-1 du CGFP pose qu'aucun agent public ne doit subir de tels faits.

La répétition peut aussi résulter de propos ou comportements venant de plusieurs personnes, concertées ou non. Une forme de pression grave, même non répétée, exercée dans le but d'obtenir un acte de nature sexuelle est assimilée au harcèlement sexuel. Ces notions sont développées dans la fiche Violences internes - Harcèlement sexuel.

L'agression sexuelle

Depuis la loi n° 2025-1057 du 6 novembre 2025, *« constitue une agression sexuelle tout acte sexuel non consenti commis sur la personne d'autrui ou sur la personne de l'auteur »*. Le consentement est *« libre et éclairé, spécifique, préalable et révocable »* ; il *« ne peut être déduit du seul silence ou de la seule absence de réaction de la victime »*, et il n'y a pas de consentement si l'acte est commis avec violence, contrainte, menace ou surprise (article 222-22 du code pénal).

« Constitue également une agression sexuelle le fait d'imposer à une personne, par violence, contrainte, menace ou surprise, le fait de subir une atteinte sexuelle de la part d'un tiers ou de procéder sur elle-même à une telle atteinte » (article 222-22-2 du code pénal).

4. La discrimination liée au sexe

Il s'agit ici de s'intéresser à toutes les formes de discrimination liées au sexe qui peuvent exister au travail.

Le sexe fait partie des critères de discrimination prohibés par la loi (article 225-1 du code pénal ; pour les agents publics, article L. 131-2 du CGFP : *« Aucune distinction ne peut être faite entre les agents publics en raison de leur sexe. »*). Défavoriser une personne en raison de son sexe est interdit par la loi et par les conventions internationales auxquelles adhère la France.

En droit, une discrimination est un traitement défavorable qui doit généralement remplir deux conditions cumulatives : être fondé sur un critère défini par la loi (sexe, âge, handicap…) et relever d'une situation visée par la loi (accès à un emploi, un service, un logement…) (Défenseur des droits).

Dans l'emploi, le sexisme « homme-femme » peut se retrouver à différents niveaux :

- dans le recrutement,
- concernant la rémunération,
- dans les formations proposées,
- dans le climat de travail,
- dans les possibilités de promotion interne,
- dans les possibilités données d'articulation entre vie personnelle et vie professionnelle,
- dans les classifications et les familles d'emplois,
- dans les communications effectuées.

5. Les sanctions pénales

Les formes de sexisme définies précédemment peuvent donner lieu à des poursuites disciplinaires (partie 6), mais aussi à des poursuites pénales. Les poursuites pénales et les sanctions possibles dépendent de la gravité de l'acte jugé.

Comportement	Peine encourue	Référence
Outrage sexiste et sexuel	Amende prévue pour les contraventions de la 5e classe. Délit puni de deux mois d'emprisonnement et de 3 750 € d'amende lorsqu'il est commis, notamment, par une personne qui abuse de l'autorité que lui confèrent ses fonctions.	Art. R. 625-8-3 et 222-33-1-1 du code pénal
Injure non publique à raison du sexe	Amende prévue pour les contraventions de la 5e classe.	Art. R. 625-8-1 du code pénal
Messages contraires à la décence	Amende prévue pour les contraventions de la 4e classe.	Art. R. 624-2 du code pénal
Exhibition sexuelle	Un an d'emprisonnement et 15 000 € d'amende.	Art. 222-32 du code pénal
Atteinte à l'intimité de la vie privée	Un an d'emprisonnement et 45 000 € d'amende.	Art. 226-1 du code pénal
Harcèlement sexuel et harcèlement sexuel assimilé	Deux ans d'emprisonnement et 30 000 € d'amende. Trois ans d'emprisonnement et 45 000 € d'amende lorsque les faits sont commis notamment par une personne qui abuse de l'autorité que lui confèrent ses fonctions, sur une personne particulièrement vulnérable (âge, maladie, infirmité, déficience, grossesse, précarité économique ou sociale) ou par plusieurs personnes agissant en qualité d'auteur ou de complice.	Art. 222-33 du code pénal
Agression sexuelle	Cinq ans d'emprisonnement et 75 000 € d'amende. Sept ans d'emprisonnement et 100 000 € d'amende lorsqu'elle est commise par une personne qui abuse de l'autorité que lui confèrent ses fonctions.	Art. 222-27 et 222-28 du code pénal

Source : code pénal, version en vigueur au 6 novembre 2026

L'auteur de harcèlement sexuel peut en outre être condamné à verser à sa victime des dommages-intérêts, en réparation du préjudice moral causé.

Pour l'outrage sexiste créé en 2018, la circulaire du 3 septembre 2018 précisait que *« pourront par exemple être qualifiés d'outrages sexistes les faits suivants (preuve qui pourra être recueillie par témoignages mais également par l'exploitation de moyens de vidéo protection) »* :

- *des propositions sexuelles, mais également certaines attitudes non verbales telles que des gestes imitant ou suggérant un acte sexuel, des sifflements ou des bruitages obscènes ou ayant pour finalité d'interpeller de manière dégradante,*
- *des commentaires dégradants sur l'attitude vestimentaire ou l'apparence physique.*

La définition de l'infraction étant inchangée depuis 2018, ces exemples restent pertinents pour l'outrage sexiste et sexuel.

6. Les sanctions disciplinaires et la protection de la victime

Le pouvoir disciplinaire appartient à l'autorité investie du pouvoir de nomination ou à l'autorité territoriale (article L. 532-1 du CGFP). Les sanctions autres que celles du premier groupe ne peuvent être prononcées qu'après consultation de l'organisme siégeant en conseil de discipline (article L. 532-5 du CGFP). L'appréciation de l'existence et de la gravité de la faute est laissée à l'autorité hiérarchique.

Les sanctions disciplinaires applicables aux fonctionnaires sont réparties en quatre groupes (article L. 533-1 du CGFP) :

Groupe	Sanctions
Premier groupe	Avertissement ; blâme ; exclusion temporaire de fonctions pour une durée maximale de trois jours.
Deuxième groupe	Radiation du tableau d'avancement ; abaissement d'échelon à l'échelon immédiatement inférieur ; exclusion temporaire de fonctions de quatre à quinze jours.
Troisième groupe	Rétrogradation au grade immédiatement inférieur ; exclusion temporaire de fonctions de seize jours à deux ans.
Quatrième groupe	Mise à la retraite d'office ; révocation.

Source : article L. 533-1 du CGFP (le déplacement d'office, également prévu au deuxième groupe, ne concerne que la fonction publique de l'État)

L'auteur d'agissements sexistes (collègue, collaborateur ou supérieur hiérarchique) peut faire l'objet d'une sanction disciplinaire de la part de l'employeur. Le harcèlement sexuel constitue lui aussi une faute disciplinaire pouvant donner lieu à sanction (article L. 133-1 du CGFP).

Par ailleurs, l'agent victime de tels agissements ne peut faire l'objet de mesures de représailles pour les avoir subis ou refusé de les subir, ou pour avoir formé un recours auprès d'un supérieur hiérarchique ou engagé une action en justice (article L. 131-12 du CGFP pour les agissements sexistes ; article L. 133-3 du CGFP pour le harcèlement sexuel).

7. Pour aller plus loin

- Les rémunérations dans la fonction publique en 2023, DGAFP, rapport annuel sur l'état de la fonction publique, édition 2025
- Rapport 2026 sur l'état des lieux du sexisme en France, HCE, 2026
- Lutter contre les discriminations et promouvoir l'égalité, Défenseur des droits

8. Textes

Textes de référence

- Code général de la fonction publique, articles L. 131-2, L. 131-3, L. 131-12, L. 133-1, L. 133-3, L. 532-1, L. 532-5 et L. 533-1

- Code pénal, articles 222-22, 222-22-2, 222-27, 222-28, 222-32, 222-33, 222-33-1-1, 225-1, 226-1, R. 624-2, R. 625-8-1 et R. 625-8-3
- Code du travail, article L. 1142-2-1
- Circulaire du 3 septembre 2018 relative à la présentation de la loi n° 2018-703 du 3 août 2018 renforçant la lutte contre les violences sexuelles et sexistes
- Sur le site Espace Droit Prévention : fiche pratique Prévention des violences sexistes et sexuelles

Textes cités dans la fiche, dont les dispositions sont codifiées

- Lois n° 2015-994 du 17 août 2015, n° 2018-703 du 3 août 2018, n° 2023-22 du 24 janvier 2023 et n° 2025-1057 du 6 novembre 2025

Sur le site Espace Droit Prévention

- Prévention des violences sexistes et sexuelles
- Violences internes - Harcèlement sexuel
- Discrimination
- Discrimination : le saviez-vous ? (vidéo)

Caisse nationale de retraites des agents des collectivités locales
6 place des Citernes - 33059 Bordeaux Cedex - www.cnracl.retraites.fr

Une gestion Caisse des Dépôts GROUPE