

Pour plus de contenu, connectez-vous !

# Obligations de l'employeur

- [Les obligations de l'employeur.euse en termes de risques psychosociaux et violences sexistes et sexuelles](#)
- [Affichage obligatoire](#)

# Les obligations de l'employeur.euse en termes de risques psychosociaux et violences sexistes et sexuelles

VSS = Violences Sexistes et Sexuelles // RPS = Risques Psycho-sociaux

## 1. Cadre légal général

L'employeur·se a une obligation légale de sécurité envers ses salarié·es, en vertu de l'**article L. 4121-1 du Code du travail** :

**Il/elle doit préserver la santé physique et mentale des travailleur·ses.**

Cela signifie que l'employeur·se doit agir en amont pour prévenir ces risques, et intervenir immédiatement s'ils apparaissent.

Cela inclut :

- L'évaluation des risques professionnels, y compris les risques psycho-sociaux (RPS) et les violences sexistes et sexuelles (VSS).
- La mise en œuvre de mesures de prévention adaptées.
- La formation et l'information des salarié·es.

## 2. Risques psychosociaux (RPS)

## Définition

Les RPS regroupent des situations de

- stress, épuisement professionnel,
- violence interne, entre personnes travaillant dans la même entreprise (tensions, conflits, harcèlement...),
- violences externes, entre personne(s) d'entreprise et personne(s) extérieure(s) à l'entreprise (incivilités, insultes, agressions...),

qui peuvent nuire à la santé mentale et physique des salarié·es. Voici quelques exemples de facteurs de risques :

- intensité et temps de travail non adapté,
- forte exigence émotionnelle,
- conflit de valeur,
- insécurité de la situation de travail ...

## Obligations de l'employeur.euse

Évaluer les RPS	via le Document Unique d'Évaluation des Risques Professionnels (DUERP), qui doit être mis à jour au moins une fois par an et lors de tout changement important dans l'organisation.  Des <u>modèles</u> sont disponibles dans le nuage de GRAP et la médecine du travail peut vous aider à le rédiger, n'hésitez pas à la contacter !
Mettre en place des actions concrètes pour prévenir les RPS	(organisation du travail, moyens d'expression des travailleur·se)  De nombreux <u>échanges de pratiques</u> ont abordé ces sujets, n'hésitez pas à consulter les compte rendus disponibles sur le nuage et à en proposer de nouveaux !
Informé et former les travailleur.euses	Grap propose chaque année une formations aux RPS

/!\ Cas de harcèlement moral	<p>L'employeur·se a des obligations spécifiques, qui viennent renforcer son devoir général de prévention. Ces obligations sont encadrées principalement par les articles L1152-1 à L1152-6 du Code du travail.</p> <p>En cas d'alerte, l'employeur·se doit :</p> <ul style="list-style-type: none"><li>• <b>Protéger les victimes et les témoins :</b><ul style="list-style-type: none"><li>- garantir la confidentialité du signalement,</li><li>- Éventuellement proposer une réorganisation, un soutien psychologique, etc.</li></ul></li><li>• <b>Diligenter une enquête interne</b> rigoureuse, impartiale et contradictoire :<ul style="list-style-type: none"><li>- L'enquête peut être menée en interne (RH, CSE) ou avec une aide extérieure (cabinet spécialisé...),</li><li>- L'objectif est de établir les faits et prendre les mesures appropriées.</li></ul></li><li>• <b>Sanctionner l'auteur·rice du harcèlement</b> si les faits sont confirmés :<ul style="list-style-type: none"><li>- prise de mesure disciplinaires proportionnées (avertissement, mutation, licenciement...).</li></ul></li></ul>
------------------------------	---

## 3. Violences sexistes et sexuelles (VSS)

### Définition

Les VSS incluent :

- Les agissements sexistes : propos, comportements ou environnements dégradants liés au genre ou à la sexualité.
- Le harcèlement sexuel,
- Le harcèlement sexiste,
- Les agressions sexuelles,
- Le viol.

Les VSS sont encadrées par :

- Le Code du travail (articles L1142-2-1, L1153-1 à L1153-6)
- Le Code pénal (articles 222-22 à 222-33 pour les violences sexuelles, 222-33 pour le harcèlement sexuel)

- La loi n°2018-703 qui renforce les obligations de prévention

## Obligations de l'employeur.euse

<p>Nommer un.e référent.e VSS</p>	<p>dans les entreprises de plus de 250 salarié·es (obligatoire) ou à travers le CSE à partir de 11 salarié·es</p> <p>Pour les activités intégrées de GRAP, c'est la cellule VSS qui est actuellement référente, mais toute personne membre de GRAP (intégrée ou associée) peut la contacter ! cellule-vss@grap.coop</p>
<p>Prévenir les comportements sexistes et les VSS</p>	<p>=&gt; affichage obligatoire, actions de sensibilisation, inclure les VSS/harcèlement et sanctions liées dans un règlement intérieur (obligatoire à partir de 50 salarié·es)...</p>
<p>Se former pour savoir agir</p>	<p>Une formation VSS est proposée par GRAP tous les ans, une mine d'informations !</p>
<p>Mettre en place une procédure de signalement, claire et accessible</p>	<p>Pour les activités intégrées et l'équipage, vous pouvez signaler un cas de VSS vécu ou observé à <a href="mailto:cellule-vss@grap.coop">cellule-vss@grap.coop</a></p>

/!\ Cas de signalement VSS

En cas d'alerte auprès de l'employeur·se, il/elle doit :

- **Protéger les victimes et les témoins :**
  - garantir la confidentialité du signalement,
  - prendre des mesures conservatoires pour protéger la personne ayant signalé les faits,
  - éloignement de l'auteur·rice présumé·e,
  - aménagement du temps ou lieu de travail,
  - soutien psychologique ou juridique.
- **Diligenter une enquête interne** rigoureuse, impartiale et contradictoire :

il n'y a aucun lien entre procédure pénale et action de l'employeur·se : il y a obligation d'agir en tant qu'employeur·se, même sans plainte

l'enquête peut être menée en interne (RH, CSE) ou avec une aide extérieure (cabinet spécialisé...). L'objectif est d'établir les faits et prendre les mesures appropriées.

- **Sanctionner** l'auteur·rice si les faits sont confirmés : prise de mesure disciplinaires proportionnées (avertissement, mutation, licenciement...).
- **Documenter** le signalement, l'enquête et les mesures prises, de façon rigoureuse, confidentielle et sécurisée.

## 4. Sanctions et responsabilités

En cas de manquement à ces obligations, la responsabilité de l'employeur peut être engagée :

- Civilement (réparation du préjudice),
- Pénalement (amendes, voire peines de prison dans certains cas),
- Administrativement (sanctions de l'inspection du travail).

## 5. En résumé

	<b>Harcèlement moral</b>	<b>VSS/harcèlement sexuel</b>
<b>Référent.e obligatoire</b>	Non	Oui (entreprise + CSE)
<b>Obligation de signalement pénal</b>	Non	Non, sauf dans le cas d'un viol ou si la victime présumée est mineure
<b>Enquête interne</b>	Fortement recommandée	Oui Souvent externalisée ou encadrée plus strictement
<b>Mesures conservatoires</b>	Au cas par cas	Recommandées d'emblée (ex : éloignement de l'auteur.e des faits présumé.e)
<b>Cadre juridique</b>	Code du travail	Code du travail + code pénal

# Affichage obligatoire

Voir > [ICI](#) < et > [ICI](#) <