

L'obligation générale de prévention

"L'employeur prend les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs. Ces mesures comprennent : des actions de prévention des risques professionnels (...), des actions d'information et de formation, la mise en place d'une organisation et de moyens adaptés. L'employeur veille à l'adaptation de ces mesures pour tenir compte du changement des circonstances et tendre à l'amélioration des situations existantes."

Il est tenu de "**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 ainsi que ceux liés aux agissements sexistes."

Principes généraux de prévention rapportés au risque de VSST

Outre le fait de **planifier la prévention**, l'employeur doit :

Éviter les risques en co-construisant une culture non-sexiste (sensibilisation des salariés, formation des cadres).

Évaluer les risques qui ne peuvent pas être évités en amoindrissant le poids des facteurs de risque (non-mixité, management sexiste, précarité, non-respect des temps de vie, fréquence de contacts avec le public, ...).

Combattre les risques à la source en intégrant la prévention le plus en amont possible (conception des espaces de travail, formalisation des modes opératoires, accueil des nouveaux entrants, ...).

Adapter le travail à la diversité humaine dans la conception des postes de travail, la composition des équipes, le choix des équipements de travail, l'élaboration des méthodes de travail et de production afin de réduire les effets du travail sur la santé et de favoriser l'inclusion de toutes et tous.

Tenir compte de l'état d'évolution de la technique afin de favoriser une mixité de coopération qui contribue à l'abaissement du sexisme ordinaire.

Privilégier des mesures de protection collectives aux mesures individuelles en soutenant le dialogue social sur ce sujet au fil de la vie de l'entreprise y compris lors des négociations, en favorisant des grilles de lecture collectives sur des situations de travail identifiées.

Donner les instructions appropriées aux membres de la communauté de travail en soulignant l'inacceptabilité des faits de VSST en explicitant, notamment, les procédures de prévention, de signalement et de traitement des situations de VSST.

Le Document Unique d'Evaluation des Risques Professionnels (DUERP)

L'évaluation des risques professionnels est de la responsabilité de l'employeur (obligation générale d'assurer la sécurité et de protéger la santé des salariés).

Depuis le 31 mars 2022, l'élaboration du DUERP ne relève plus de la compétence exclusive de l'employeur, il doit l'établir en associant les référents santé au travail, les services de prévention et de santé au travail et les membres du Comité social et économique (CSE).

Le DUERP est obligatoire dans toutes les entreprises dès le 1er salarié et rassemble le résultat de l'évaluation des risques pour la santé et la sécurité auxquels peuvent être exposés les salariés, ainsi que la liste des actions de prévention ou de correction à mettre en place. Il est régulièrement actualisé notamment lors d'aménagement modifiant les conditions de travail ou impactant la santé ou la sécurité des salariés et lorsqu'une information supplémentaire intéressant l'évaluation d'un risque dans une unité de travail est recueillie. Il doit être conservé pendant au moins 40 ans.

Les acteurs principaux

Le **comité social et économique dont le référent VSST** peuvent contribuer à la prévention et "susciter toute initiative qu'il estime utile et proposer notamment des actions de prévention [...] du harcèlement sexuel et des agissements sexistes". Il peut exercer un droit d'alerte lorsqu'un de ses membres constate, notamment par l'intermédiaire d'un salarié, une atteinte au droit des personnes, à leur santé physique et mentale ou aux libertés individuelles dans l'entreprise. Cette atteinte peut notamment résulter de faits de VSST.

Le **référent VSST dans les entreprises de plus de 250 salariés** est chargé "d'orienter, d'informer et d'accompagner les salariés en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes." Il peut intervenir dans la réalisation d'actions de sensibilisation et de formation auprès des salariés, l'orientation des salariés vers les autorités compétentes, la mise en œuvre des procédures de signalement-traitement des situations de VSST et la réalisation d'une enquête interne en lien avec le signalement de faits de VSST.

Les **services de prévention et de santé au travail** ont pour mission principale, qui est "d'éviter toute altération de la santé des travailleurs du fait de leur travail", les services de prévention et de santé au travail peuvent conseiller les employeurs, les travailleurs ou leurs représentants afin de prévenir les VSST.

Les agents de **l'inspection du travail**, au sein de la Direction départementale de l'emploi, du travail et des solidarités (DDETS) ou de la Direction départementale de l'emploi, du travail, des solidarités et protection des populations (DDETSPP), ont pour missions de contrôler, concilier, informer et conseiller.

Contrôler l'application du droit du travail (code du travail, conventions et accords collectifs) sous tous ses aspects pour assurer des conditions de travail et d'emploi conformes aux règles applicables, **faciliter le dialogue social en entreprise, informer et conseiller** les salariés et ou leurs représentants ainsi que les employeurs.

La **CARSAT**, par ses actions dans l'entreprise, a en charge, notamment, la mise en œuvre opérationnelle de la prévention des risques professionnels. Il s'agit de réduire le nombre et la gravité des accidents du travail et des maladies professionnelles et d'améliorer les conditions de travail des salariés et dirigeants. Les actions de prévention concernent les troubles musculosquelettiques, le risque routier, les cancers professionnels... les risques psychosociaux dont les violences sexuelles et sexistes au travail. Elle intervient sur les lieux de travail, mène des actions collectives auprès des branches professionnelles. Elle conçoit et développe des dispositifs d'évaluation, de prévention et de formation. Elle diffuse des bonnes pratiques et propose des subventions financières.

Les **commissions paritaires régionales interprofessionnelles** (CPRI) représentent, au niveau régional, employeurs et salariés des entreprises de moins de 11 salariés quand il n'y a pas d'autres dispositifs de branche en place. Elles ont, notamment, pour compétences "d'apporter des informations, de débattre et de rendre tout avis utile sur les questions (...) en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes."

Les **agences régionales pour l'amélioration des conditions de travail** (ARACT) accompagnent les acteurs des entreprises dans la mise en place de démarches adaptées visant à améliorer durablement conditions de travail et performance (QVCT, santé au travail, dialogue social, égalité professionnelle, prévention des VSST ...). Forte de ces expériences de terrain, elles conçoivent des outils et des méthodes pour les diffuser au plus grand nombre.

L'**Institut national de recherche et de sécurité pour la prévention des accidents du travail et des maladies professionnelles** (INRS) propose des outils et des services adaptés aux entreprises et aux protagonistes de la prévention.

Le **Défenseur des droits** défend les personnes dont les droits ne sont pas respectés et permet l'égalité des personnes dans l'accès aux droits.

Toute personne physique (un individu) ou toute personne morale (une société, une association...) peut le saisir directement et gratuitement en cas de discrimination ou de VSST. Il est compétent pour accompagner les victimes, enquêter, procéder à une médiation, un règlement amiable ou une transaction civile ou pénale, faire des recommandations, présenter des observations devant les juridictions saisies.