RÉPUBLIQUE FRANÇAISE
Liberté
Égalité
Fraternité

anact
agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail

Fiche Repères

2
Niveau de prévention

Partie 4 Apprendre à reconnaitre et qualifier les VSST

Comment actualiser le règlement intérieur en matière de prévention des VSST ?

Objectif

Intégrer la prévention des VSST dans le règlement intérieur et actualiser

Dans le cadre de la prévention des violences sexistes et sexuelles au travail (VSST), **cette fiche a pour objectif de partager des repères pour actualiser le règlement intérieur de l'entreprise afin d'intégrer les contenus liés à la prévention des VSST.**

La mise en place d'un règlement intérieur a pour objectif d'informer chacun et chacune des règles de santé, de sécurité et de discipline dans l'entreprise. **Les dispositions sur le harcèlement moral et sexuel ainsi que les agissements sexistes** doivent à ce titre y figurer ainsi que la **protection accordée aux lanceurs d'alerte sur ces sujets.**

RAPPEL

Le règlement intérieur est un document obligatoire pour les entreprises de 50 salariés et plus[1]. Une entreprise de moins de 50 salariés peut également décider d'en avoir un. Il doit alors être élaboré dans les mêmes conditions que pour les 50 salariés et plus.

1. https ://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F1905

Ce kit a été soutenu et co-financé par le Ministère chargé de l'Égalité entre les femmes et les hommes et de la lutte contre les discriminations

Financé par l'Union européenne

Sur les aspects juridiques, l'Anact recommande aux lecteurs de procéder à des vérifications compte tenu des évolutions de la jurisprudence.

Les éléments à actualiser dans le règlement intérieur concernant les VSST

Depuis 2022, plusieurs nouveautés sont à intégrer dans le règlement intérieur compte tenu de :

- **la loi du 2 août 2021** – entrée en vigueur le 31 mars 2022 – qui harmonise la définition du harcèlement sexuel contenue dans le Code du travail avec celle du Code pénal ;
- **la loi du 21 mars 22** entrée en vigueur le 1er septembre 2022, sur l'existence du dispositif de protection des lanceurs d'alerte et les dispositions relatives au harcèlement qui doivent être actualisées (dite loi Waserman).

Sont concernées par cette mise à jour :

- **les entreprises ou établissements employant au moins 50 salariés** (Code du travail art. L. 1311-2) pour lesquels l'établissement d'un règlement intérieur est obligatoire ;
- **les entreprises dont l'effectif est inférieur à 50 salariés et qui sont dotées d'un règlement intérieur.** En effet, si l'établissement d'un règlement intérieur est alors facultatif, l'employeur qui décide d'y recourir doit se conformer aux dispositions légales le régissant.

Les éléments à intégrer dans le règlement intérieur concernant les VSST

Désormais, le règlement intérieur doit donc intégrer les éléments suivants :

- Le cadre règlementaire : rappeler l'article L.1153-5 du Code du travail :

  « l'employeur prend toutes dispositions nécessaires en vue de prévenir les faits de harcèlement sexuel, d'y mettre un terme et de les sanctionner ».

  Ces dispositions s'inscrivent dans le cadre de la lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes.
- **Les définitions juridiques des agissements sexistes, harcèlement sexuel, agressions sexuelles :** en tenant compte de la loi du 2 août 2021, en vigueur le 31 mars 2022, qui harmonise la définition du harcèlement sexuel contenue dans le Code du travail avec celle du Code pénal. Ainsi, les propos ou comportements à connotation sexiste peuvent également caractériser des faits de harcèlement sexuel. D'autres formes de manifestation du harcèlement sexuel, prévues par le Code pénal, sont intégrées au Code du travail (L.1153-1).
- La procédure de recueil et de traitement d'un signalement.
- **L'existence du dispositif de protection des lanceurs d'alerte** (voir ci-dessous).
- Le recours aux sanctions disciplinaires en cas de non-respect des règles relatives aux VSST.
- Les sanctions pénales encourues.
- Les coordonnées des autorités et personnes compétentes avec nom, adresse, et numéro de téléphone :
  - le référent désigné par le CSE pour la lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes,
  - le référent désigné par l'employeur chargé d'orienter et d'accompagner les salariés en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes, pour les entreprises de 250 salariés ou plus,
  - le médecin du travail ou le service de santé au travail compétent,
  - l'inspection du travail et le nom de l'inspecteur,
  - le Défenseur des droits.

(Sources : décret d'application n°2019-15 du 8 janvier 2019 et articles D.1151-1, D.1152-2).

2. Le droit de retrait du salarié en cas de danger grave et imminent est défini par l'article L. 4131-1 du Code du travail. Le salarié peut se retirer d'une situation de travail s'il a un motif raisonnable de penser qu'elle présente un danger grave et imminent pour sa vie ou sa santé. Le droit de retrait peut s'appliquer en cas de harcèlement sexuel dans le cadre des relations internes à l'entreprise ou dans le cadre de relations avec des tiers (bénéficiaire, client, fournisseur).

NOTRE CONSEIL

Vous pouvez également :

- inscrire dans le règlement intérieur des informations concernant l'engagement de l'entreprise en matière de prévention et les dispositifs prévus (par exemple, tolérance zéro, indication sur la procédure de recueil des signalements, etc.) ;
- renvoyer, dans le chapitre dédié aux VSST, aux articles du règlement intérieur sur la discipline et les sanctions (et en parallèle, rappeler dans le chapitre dédié aux sanctions disciplinaires que celles-ci s'appliquent en cas de VSST) ;
- mentionner dans le règlement intérieur le droit de retrait[2] et sa possible application en lien avec le harcèlement sexuel et les agissements sexistes.

Exemples de chapitrage du règlement intérieur

Exemples de sommaire traitant des différents types de harcèlement

Nous conseillons de consacrer des chapitres distincts au harcèlement moral, au harcèlement sexuel et aux agissements sexistes afin d'éviter les amalgames. Il conviendra de préciser dans chaque cas la référence à la loi et la définition.

Exemple 1

VI. Dispositions relatives au principe de non discrimination, au harcèlement moral et sexuel et aux agissements sexistes 16
Article 16 : Harcèlement moral 16
Article 17 : Harcèlement sexuel et agissements sexistes 17
Article 18 : Lanceur d'alerte 18

Exemple 2

5. DISPOSITIF DE PROTECTION DES LANCEURS D'ALERTE 14
6. PROHIBITION DU HARCELEMENT SEXUEL ET MORAL ET DES AGISSEMENTS SEXISTES 14
6.1. Harcèlement sexuel 14
6.2. Harcèlement moral 15
6.3. Agissements sexistes 16

Exemple de mention des référents et d'une cellule de prévention

Pour prévenir et lutter contre tout type de harcèlement moral & sexuel, contre les agissements sexistes & sexuels et contre les propos ou agressions caractérisés :

- des référent.es « harcèlement » ont été nommé.es par le CSE et désigné.es par la Direction générale
  - *Référent Harcèlement élu par le CSE :*
  - *Référent Harcèlement nommé par l'employeur :*
- une cellule « harcèlement », composée de membres du CSE et de salarié.es de l'ASIMAT-ASSMAT, a été constituée en 2021 afin d'accompagner la CSSCT dans la prévention et la conduite d'enquêtes internes.

Financé par l'Union européenne

Exemple de sommaire traitant des sanctions

Art. 11. – Interdiction et sanctions du harcèlement et des agissements sexistes

11.1. Harcèlement sexuel

11.2. Harcèlement moral

11.3. Agissements sexistes

Est passible d'une sanction disciplinaire, tout salarié ayant procédé aux agissements précédemment définis.

Comment prendre en compte la protection des lanceurs d'alerte

La loi n°2022-401 du 21 mars 2022 – appelée loi Waserman - a renforcé la protection des lanceurs d'alerte. Entrée en vigueur le 1er septembre 2022, elle prévoit notamment **que le règlement intérieur doit désormais mentionner l'existence du dispositif de protection des lanceurs d'alerte, tel que prévu par la loi Sapin 2 de 2016.**

Ce dispositif assure **qu'aucun salarié ne peut être sanctionné pour avoir signalé ou divulgué, de manière désintéressée et de bonne foi, des faits graves comme un crime, un délit, ou un risque pour l'intérêt général.**

Cette mise à jour vise à renforcer la transparence et la protection des salariés, en particulier ceux qui prennent des risques pour signaler des comportements illégaux ou dangereux.

Dans le cadre de la protection des lanceurs d'alerte, l'article L. 1153-2 du Code du travail (modifié par la loi n°2022-401 du 21 mars 2022 en vigueur depuis le 1er septembre 2022) prévoit que **les personnes ayant subi ou refusé de subir des faits de harcèlement sexuel ou ayant, de bonne foi, témoigné de harcèlement sexuel ne peuvent faire l'objet de représailles, mesures discriminatoires ou sanctions disciplinaires.**

Exemple de sommaire intégrant la protection des lanceurs d'alerte

5. DISPOSITIF DE PROTECTION DES LANCEURS D'ALERTE 14
6. PROHIBITION DU HARCELEMENT SEXUEL ET MORAL ET DES AGISSEMENTS SEXISTES 14
6.1. Harcèlement sexuel 14
6.2. Harcèlement moral 15
6.3. Agissements sexistes 16
7. PROHIBITION DE LA DISCRIMINATION 16
8. SANCTIONS ET DROITS DISCIPLINAIRES DES SALARIES 17
8.1. Sanctions disciplinaires 17
8.2. Droits de la défense des salariés 18

Modalités de mises à jour du règlement intérieur

Toute modification du règlement intérieur, y compris les modifications imposées par la loi (définition du harcèlement sexuel, protection des lanceurs d'alerte), doit être soumise à la **consultation du Comité social et économique (CSE) pour avis.**

Il doit ensuite être :

- communiqué en 2 exemplaires à l'inspecteur du travail accompagné de l'avis du CSE,

Financé par l'Union européenne

- déposé au greffe du conseil de prud'hommes dans le ressort duquel est situé l'établissement ou l'entreprise,
- porté à la connaissance des salariés par tout moyen.

Le règlement intérieur[3] est cadré juridiquement par les articles L.1311-2 et L.1321-1 à 6 du Code du travail. Une demande de rescrit peut être adressée à l'inspection du travail (article L.1322-1-1 du Code du travail) afin d'en sécuriser le contenu si besoin.

NOTRE CONSEIL

En complément des modalités d'information obligatoires :

- remettre le règlement intérieur à chaque nouvelle personne embauchée et prendre le temps d'un échange, notamment pour présenter le volet VSST (R. 1321-1) ;
- Informer le personnel déjà en poste des mises à jour du règlement intérieur, notamment concernant les dispositions liées aux VSST.

AFFICHAGE OBLIGATOIRE

Un affichage obligatoire est prévu en matière de lutte contre le harcèlement sexuel dans les lieux de travail et sur les portes ou dans les locaux où ont lieu les embauches.

Cet affichage doit indiquer les sanctions applicables, les actions contentieuses civiles et pénales en matière de harcèlement sexuel et les coordonnées des autorités et services compétents.

Un modèle d'affiche à télécharger est proposé sur le site du Code du travail numérique du gouvernement.

3. https://travail-emploi.gouv.fr/le-reglement-interieur

Ce kit a été soutenu et co-financé par le Ministère chargé de l'Égalité entre les femmes et les hommes et de la lutte contre les discriminations

Financé par l'Union européenne