



É G A L I T É
S P O R T P R O

LES OBLIGATIONS DES EMPLOYEURS SUR LES VIOLENCES SEXISTES ET SEXUELLES

PRÉVENIR LE SEXISME ET
LES VIOLENCES SEXISTES
ET SEXUELLES DANS
LE SPORT PRO



Fonds pour l'amélioration
des conditions de travail



Liberté
Égalité
Fraternité



— agence nationale
pour l'amélioration
des conditions de travail



Fédération des entraîneurs professionnels



PRÉVENIR LE SEXISME ET LES VIOLENCES SEXISTES ET SEXUELLES
DANS LE SPORT PRO

LES OBLIGATIONS DES EMPLOYEURS SUR LES VIOLENCES SEXISTES ET SEXUELLES

Le Code du Travail impose un certain nombre d'obligations à l'ensemble des employeurs privés concernant les violences sexistes et sexuelles.

Les clubs sportifs (associations et sociétés sportives), en tant qu'employeurs, sont concernés par ces obligations :

1. Assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale de l'ensemble des salariés

« L'employeur est tenu par la loi de prendre toutes les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale de ses salariés » - Article L. 4121-1 du Code du travail.

2. Prévenir le harcèlement sexuel, y mettre un terme et le sanctionner

« L'employeur prend toutes dispositions nécessaires en vue de prévenir les faits de harcèlement sexuel, d'y mettre un terme et de les sanctionner ». Article L. 1153-5 alinéa 1 du Code du travail. Mettre un terme aux comportements de harcèlement sexuel implique d'investiguer via une enquête interne en cas de signalement pour identifier la nature et réalité des faits. Pour plus de détails, vous pouvez consulter [le guide du Ministère du travail](#).

3. Communiquer auprès de l'ensemble des salariées

Obligation de communiquer auprès des salariés, stagiaires et candidats sur la thématique du harcèlement sexuel.

La communication doit comprendre :

- A.** La définition pénale du harcèlement sexuel.
- B.** Les actions civiles et pénales possibles.
- C.** Les coordonnées des services compétents.

Article L.1153-5 du Code du travail

Vous trouverez un exemple de modèle en page 46 du [guide du Ministère du travail](#).



LES OBLIGATIONS DES EMPLOYEURS SUR LES VIOLENCES SEXISTES ET SEXUELLES

4. Intégrer dans le règlement intérieur (obligatoire à partir de 50 salariés) les définitions des agissements sexistes et du harcèlement sexuel

« Le règlement intérieur (obligatoire à compter de 50 salariés) rappelle (...) les dispositions relatives aux harcèlements moral et sexuel et aux agissements sexistes prévues par le présent code ». Article L.1321-2 du Code du travail

5. Désigner un(e) référent(e) parmi les membres du CSE (obligatoire à partir de 7 salariés dans la branche du sport)

« Un référent en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes est désigné par le comité social et économique parmi ses membres ». Article L. 2314-1. Les missions de la personne référente peuvent par exemple consister en l'information, l'orientation et l'accompagnement des équipes salariés sur le sujet. La personne référente peut également proposer des actions de sensibilisations à l'employeur.

6. Désigner un(e) référent(e) (pour les entreprises d'au moins 250 salariés)

« Dans toute entreprise employant au moins 250 salariés est désigné un référent chargé d'orienter, d'informer et d'accompagner les salariés en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes ». Article L. 1153-5 -1 du Code du travail. L'employeur peut préciser les missions et marges de manœuvre de la personne référente. Elle peut par exemple organiser des actions de sensibilisation, être un point d'entrée pour faire remonter des signalements, accueillir la parole et orienter vers les acteurs compétents (médecine du travail, services de santé au travail...).



PRÉVENIR LE SEXISME ET LES VIOLENCES SEXISTES ET SEXUELLES
DANS LE SPORT PRO

LES OBLIGATIONS DES EMPLOYEURS SUR LES VIOLENCES SEXISTES ET SEXUELLES

Le code du sport impose un certain nombre d'obligations spécifiquement aux clubs sportifs (associations et sociétés sportives), en leur qualité de structures sportives :

- **Obligation de signalement aux services de l'État de comportements à risques de toute personne en contact avec des mineurs :** Les dirigeant(e)s de clubs sportifs doivent signaler aux services de l'Etat les comportements à risques des éducateurs qu'ils emploient ou de toute personne en contact avec des enfants présentant un danger. Les fédérations sportives ont les mêmes obligations. Les signalements doivent être transmis à la cellule Signal-sports. (Source : <https://www.vie-publique.fr/loi/293058-loi-du-8-mars-2024-violences-sexuelles-dans-le-sport-protection-mineurs>).

À NOTER (extrait Convention Nationale) : Toute personne peut écrire à Signal-Sports, qu'elle soit victime, témoin ou ayant eu connaissance d'une situation de violence, mineure ou majeure, et pratiquante à titre amateur ou à haut-niveau. Les associations spécialisées dans l'aide aux victimes de violences peuvent également écrire à Signal-Sports, pour signaler un fait de violence.

- **Interdiction d'embauche d'une personne ne remplissant pas les conditions d'honorabilité :** Un contrôle d'honorabilité doit être réalisé par les fédérations concernant les éducateurs sportifs (rémunérés ou bénévoles), les exploitants d'une activité physique ou sportive (président(e), trésorier(e), secrétaire, gérant(e), président(e), directeur / directrice général(e)), les juges et arbitres. Les activités d'éducateur sportif et d'exploitant d'un EAPS sont interdites aux personnes ayant fait l'objet de condamnation pour crime ou certains délits (sexuels notamment).
- **Une interdiction temporaire ou définitive d'exercice pourra être prononcée contre un(e) dirigeant(e) de club si ces deux obligations ne sont pas respectées** (obligation de signaler un comportement à risque et interdiction d'embauche d'une personne ne respectant pas les conditions d'honorabilité).

À NOTER : Les associations sportives « qui sollicite l'octroi d'une subvention au sens de l'article 9-1 auprès d'une autorité administrative ou d'un organisme chargé de la gestion d'un service public industriel et commercial s'engage, par la souscription d'un contrat d'engagement républicain (l'obligeant ainsi veiller à la protection de l'intégrité physique et morale des personnes, en particulier des mineurs, vis-à-vis notamment des violences sexistes et sexuelles)



PRÉVENIR LE SEXISME ET LES VIOLENCES SEXISTES ET SEXUELLES
DANS LE SPORT PRO

CONTRÔLE D'HONORABILITÉ

QUE FAIRE EN TANT QUE CLUB CONCERNANT L'HONORABILITÉ ?

Chaque club doit transmettre à sa fédération la liste des personnes soumises au contrôle d'honorabilité, avec les données permettant de réaliser ce contrôle (genre, nom, prénom, date de naissance, lieu de naissance). La Fédération transmet les données au ministère des Sports vis la plateforme SI-honorabilité. S'il n'y a pas d'incompatibilité, la Fédération et le club ne reçoivent pas de retour particulier. Si une incompatibilité est détectée, la Fédération est informée et la personne ne pourra plus exercer.

COMMENT TRANSMETTRE LES DONNÉES ?

Tournez-vous vers votre Fédération pour connaître le dispositif adapté à votre club.

POUR ALLER PLUS LOIN :

[Guide sur le contrôle d'honorabilité](#)