Ce document a pour but d'informer les apprentis sur les thématiques des 14 missions du CFA.

Droits et devoirs des citoyen(ne)s français

Certains droits inaliénables sont basés sur la Déclaration des Droits de l'homme et du citoyen de 1789 :
« Tout être humain, sans distinction de race, de religion ni de croyance, possède des droits inaliénables »
Les droits des personnes ne possédant pas la nationalité française sont quasiment identiques.

Les droits principaux
Droit de vote
Droit d'éligibilité (Peut se porter candidat à une élection et être élu)
Droit à l'éducation Instruction obligatoire jusqu'à 16 ans
Liberté d'expression
Liberté religieuse La liberté religieuse suppose que chacun puisse exprimer, pratiquer, abandonner sa religion ou ne pas avoir de religion. La liberté religieuse inclus la liberté de croyance, de culte et de ne pas avoir de religion
Droit de manifestation (droit d'expression collective des idées et des opinions) Des personnes soutenant une cause ou une opinion peuvent l'exprimer collectivement dans la rue.
Droit d'association Chacun à la liberté de créer une association ou de participer à celle de son choix. Il peut adhérer librement aux partis ou regroupements politiques et défendre ses droits et ses intérêts par l'action syndicale.
Droit d'accès aux emplois publics Tous les citoyens ont accès, de façon égale, aux emplois dans l'administration. Ils sont sélectionnés exclusivement selon leurs qualités et leurs compétences.
Droit au respect de la vie privée Toute personne a droit au respect de sa vie privée : protection du domicile, secrets professionnel et médical, protection de l'intimité, protection du droit à l'image (interdiction de reproduite l'image d'une personne sans son autorisation).
Pour en savoir plus : La Déclaration des droits de l'homme et du citoyen de 1789, le préambule de la Constitution de 1946 et la Charte de l'environnement La Charte des droits fondamentaux de l'Union européenne (CDFUE)

Les devoirs principaux
Obéir aux lois et Respecter les droits des autres En effet, « nul n'est censé ignorer la loi ». Elle s'applique à tous. Les règles essentielles applicables entre les personnes sont définies par le code civil. Le code pénal définit les infractions et les peines qui correspondent à leur sanction. **Se renseigner sur les lois et les règles en vigueur :** www.legifrance.gouv.fr www.vie-publique.fr
Être juré dans un procès de cour d'assises
Devoir de défense : tout citoyen français concourt à la défense et à la cohésion de la Nation En cas de guerre, tout citoyen peut être appelé dans l'armée à participer à la défense du pays. À partir de 16 ans, les Françaises et les Français doivent se faire recenser à la mairie pour participer à la « *Journée défense et citoyenneté* ».
Contribuer au financement des services publics Tous les citoyens doivent participer à la hauteur de leurs moyens au financement des services publics en payant des impôts. Ils participent au financement de la protection sociale par les cotisations prélevées sur leur salaire. Déclarer ses revenus et payer ses impôts est obligatoire.

Les droits et devoirs des apprentis en tant que salariés du secteur privé

Les obligations de l'employeur	**Les obligations de l'employé**
En signant votre contrat, vous aurez le statut de salarié et vous bénéficiez de : -L'application des règles protectrices du Code du travail notamment en ce qui concerne le montant de rémunération minimal, ou encore la durée du travail. -L'application de la convention collective (dispositions parfois plus favorables que celles prévues dans le code du travail) Votre employeur dispose du pouvoir de : • Vous donner des ordres et directives • Contrôler votre travail • Sanctionner les manquements si vous n'exécutez pas ou mal les consignes	**Obligations générales** • arriver à l'heure au travail : Respecter les horaires de travail et les dispositifs de contrôle du temps de travail. • effectuer les tâches qu'on vous demande de réaliser, en respectant les consignes • respecter les règles applicables dans l'entreprise qui vous accueille (s'agissant par exemple des temps de pause, des procédures internes pour formuler une demande…)
L'employeur prévoit des sanctions en cas de manquements aux consignes dans le règlement intérieur	**Respecter le règlement intérieur de l'entreprise** Pour tous les établissements : -Interdiction de pénétrer dans l'entreprise ou d'y séjourner en état d'ébriété ou sous l'emprise de la drogue ; -Interdiction de fumer dans les locaux collectifs de travail
	Autres obligations contractuelles : Respecter les clauses du contrat de travail Devoir de correction et obligation de réserve Obligation de non-concurrence Obligation de loyauté Obligation de discrétion, confidentialité, secret professionnel Bon usage des moyens informatiques (respect de la loi RGPD, de la déontologie et de la sécurité de l'entreprise)

Les droits des salariés relatifs à la liberté d'expression
Droit de grève **Droit syndical** L'apprenti peut adhérer à un syndicat. **Droit de représentation** L'apprenti est électeur à partir de 16 ans et après 3 mois d'ancienneté aux élections des délégués du personnel et du comité d'entreprise. L'apprenti peut être élu comme délégué du personnel ou membre du comité d'entreprise, et désigné délégué syndical. Tout travailleur participe, par l'intermédiaire de ses délégués, à la détermination collective des conditions de travail ainsi qu'à la gestion des entreprises.

Les obligations spécifiques à la SANTE et à la SECURITE	
Les obligations de l'employeur en santé et sécurité / les droits du salariés L'employeur doit prendre des mesures pour assurer la sécurité et protéger la santé mentale et physique de l'ensemble des travailleurs sur leurs postes de travail.	**Les devoirs du salarié en santé et sécurité** Le salarié doit prendre soin, en fonction des formations reçues, de sa santé et de sa sécurité et de celle de ses collègues.
Organisation de la Visite d'information et de prévention	**La VIP** (Visite d'information et de prévention) est obligatoire et doit avoir lieu au plus tard dans les 2 mois qui suivent votre embauche ou bien avant l'affectation à votre poste lorsque vous êtes mineur. Objectifs : - vous interroger sur votre état de santé - vous informer sur les risques éventuels auxquels vous expose son poste de travail - vous sensibiliser sur les moyens de prévention à mettre en oeuvre - identifier si votre état de santé ou les risques auxquels vous êtes exposé nécessitent une orientation vers le médecin du travail - vous informer sur les modalités de suivi de votre état de santé par le service de santé et sur la possibilité que vous disposez de bénéficier, à tout moment, d'une visite à votre demande avec le médecin du travail
Organisation des secours -organiser dans son entreprise les soins d'urgence à donner aux salariés accidentés et aux malades -mettre en place d'un dispositif d'alerte en cas d'accident ou de personne malade, (SST et matériels)	S'informer sur la procédure de secours et d'évacuation incendie.

-informer le personnel de la conduite à tenir en cas d'urgence -Combattre rapidement et efficacement tout commencement d'incendie dans l'intérêt du sauvetage des travailleurs.	
Informer par tout moyen ou affichage : -définition et sanctions pénales du harcèlement moral -coordonnées des autorités et services compétents (médecin du travail ou service de santé au travail compétent pour l'établissement, inspection du travail compétente et nom de l'inspecteur compétent, Défenseur des droits, …) -définition et sanctions des discriminations prohibées -définition et sanctions pénales du harcèlement sexuel et des agissements sexistes	Comment agir en tant que victime ou témoin ? **Contre le harcèlement sexuel au travail** https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F1043 -demander de l'aide auprès de la police ou la gendarmerie (tel :17) -porter plainte contre l'auteur des faits et/ou contre l'employeur -saisir le défenseur des droits **Contre le harcèlement sexuel, moral, cyber dans la vie quotidienne** https://arretonslesviolences.gouv.fr/index.php/besoin-d-aide/harcelements -police, gendarmerie : 17 -numéro d'écoute, d'information et d'orientation « Violence femmes Info » 3919 **Contre les discriminations au travail** https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F1642 -prévenir son employeur et le CSE de l'employeur -porter plainte auprès de la police ou la gendarmerie -saisir les prud'hommes -saisir le défenseur des droits **Pour agir contre les discriminations et le racisme dans la vie quotidienne** https://www.defenseurdesdroits.fr/ https://www.gouvernement.fr/tous-unis-contre-la-haine
L'employeur doit **éviter les risques.** Si ce n'est pas possible, il doit évaluer les risques et mettre en œuvre des mesures de prévention.	
L'employeur doit **évaluer les risques** et mettre à disposition des salariés le document unique d'évaluation des risques (DUERP).	Le salarié peut consulter à tout moment le DUERP.

L'employeur a l'obligation d'assurer la **formation générale à la sécurité des salariés** portant sur : -les précautions à prendre pour assurer leur propre sécurité et, le cas échéant, celles des autres personnes occupées dans l'établissement, -les mesures de prévention à respecter dans l'entreprise, -la conduite à tenir en cas d'accident -la signalisation de sécurité	Objectif : maîtriser les risques spécifiques à leur poste de travail. -les risques liés à la circulation dans l'entreprise, -les risques liés à l'exécution de leur travail, -les risques liés à des modifications de circulation ou des conditions d'exploitation, modification d'un poste de travail ou de technique exposant à des risques nouveaux, accident de travail grave ou de maladie professionnelle ou à caractère professionnel grave.
Formations particulières prévues réglementairement ou conventionnellement	Réaliser les formations et vérifier les dates de validité des certificats, réaliser les recyclages nécessaires
Risques professionnels faisant l'objet de mesures de prévention renforcées : Risques de chutes de hauteur Risques d'entrée en contact avec un élément en fonctionnement sur une machine Risques psychosociaux tels la surcharge de travail, agression et violence interne et/ou externe Risques chimiques Dispositions relatives à l'exposition à certains facteurs de risques professionnels (pénibilité au travail) : par exemple, manutention manuelle de charges, vibrations mécaniques, bruit, certains rythmes de travail	S'informer sur les risques liés à son poste de travail et appliquer les bonnes pratiques de prévention et de protection Certains métiers sont interdits, réglementés ou soumis à autorisation pour les **salariés mineurs**. https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F2344
L'employeur met à disposition des salariés les moyens d'assurer leur propreté individuelle (Art R. 4228-1 à 4228-9 du code du travail)	Utiliser les vêtements de travail fourni par l'employeur
Prendre des mesures de protection collective en leur donnant la priorité sur les mesures de protection individuelle : l'utilisation des équipements de protection individuelle doit intervenir en complément des protections collectives si elles se révèlent insuffisantes. =>L'employeur met à disposition des salariés les moyens d'assurer leur protection individuelle	Utiliser les **Equipement de protection individuelle (EPI)** (Art R. 233-42 du code du travail).

Les droits du salarié relatifs à la prévention des risques
Droit d'alerte = Dialoguer pour prévenir Le salarié : -alerte et informe son encadrement et les instances représentatives du personnel en cas de problème relatif à la santé et à la sécurité ; -participe à l'amélioration de l'ensemble des procédures et des actions mises en œuvre ; -dispose d'un droit d'expression sur la nature et les conditions de son travail. Si le salarié se sent potentiellement menacé par un risque de blessure, d'accident ou de maladie, si le risque est immédiat ou survenir dans un délai rapproché, qu'il soit **individuel ou collectif**. =>Le salarié informe alors son employeur ou son responsable hiérarchique par tout moyen. Un écrit (mail, courrier en main propre contre signature ou en lettre recommandée avec accusé de réception) est cependant **préférable**.
Droit de retrait du travailleur (art. L. 4131-1 à L. 4131-4 du Code du travail) Tout travailleur confronté à un danger grave et imminent pour sa vie ou sa santé (incendie, risque de chute, intoxication…) a le droit de quitter son poste de travail pour se mettre en sécurité. Le travailleur alerte immédiatement l'employeur de toute situation de travail dont il a un motif raisonnable de penser qu'elle présente un danger grave et imminent pour sa vie ou sa santé ainsi que de toute défectuosité qu'il constate dans les systèmes de protection. Il peut se retirer d'une telle situation. Le droit de retrait est exercé de telle manière qu'il ne puisse créer pour autrui une nouvelle situation de danger grave et imminent. L'employeur prend les mesures et donne les instructions nécessaires pour permettre aux travailleurs, en cas de danger grave et imminent, d'arrêter leur activité et de se mettre en sécurité en quittant immédiatement le lieu de travail. L'employeur ne peut pas : -demander au travailleur en retrait de reprendre le travail -sanctionner un travailleur qui s'est retiré
Droit d'alerte en matière de santé publique et d'environnement (loi n° 2016-1691 du 9 décembre 2016 modifiée et Code du travail, art. L. 4133-1 à L. 4133) Le travailleur alerte immédiatement l'employeur s'il estime, de bonne foi, que les produits ou procédés de fabrication utilisés ou mis en œuvre par l'établissement font peser un risque grave sur la santé publique ou l'environnement. L'alerte est consignée par écrit. Le travailleur qui lance une telle alerte bénéficie d'une protection (article L. 1121-2) contre les sanctions ou discriminations.

CONNAITRE LES INTERLOCUTEURS SANTE ET DE SECURITE AU TRAVAIL

Ces informations doivent être disponibles sur votre lieu de travail.

INTERLOCUTEURS INTERNES À L'ENTREPRISE

> **Le Comité Social et Economique (CSE) :** Obligatoire à partir de 11 salariés, le CSE a des attributions en matière de santé, de sécurité des conditions de travail (anciennement CHSCT), d'activités sociales et culturelles. Il assure l'expression collective des salariés.

> **Le responsable sécurité :** Il est présent en fonction de la taille de l'entreprise. Son rôle est d'assister et d'aider l'employeur à la mise en place d'une politique de prévention des risques professionnels.

> **Infirmier(e) de santé au travail :** Obligatoire à partir de 200 salariés dans l'industrie et 500 dans le tertiaire, il assure le suivi de la santé des salariés et participe à la politique de prévention de l'entreprise.

> **Le Sauveteur Secouriste du Travail (SST) :** Salarié formé pour intervenir en cas d'accident du travail ou d'un malaise, il est aussi un acteur de prévention.

INTERLOCUTEURS EXTERNES À L'ENTREPRISE

> **Le service de santé au travail :** La médecine du travail intervient auprès des salariés pour prévenir toute altération de leur santé dans l'exercice de leur activité professionnelle. Une visite à l'embauche puis des visites régulières permettent de maintenir l'aptitude du salarié à son poste.

> **L'inspection du travail :** Elle informe, conseille et contrôle l'application des règles du droit du travail au sein des entreprises.

LES PRINCIPAUX RISQUES IDENTIFIES DANS LES ENTREPRISES

> **Accident de trajet :** (Art L411-2 du code de la sécurité sociale). Il peut se produire lors des trajets aller ou retour entre : le lieu de travail et le lieu du domicile, le lieu de travail et le restaurant, la cantine ou tout autre lieu où le salarié prend ses repas. Le domicile inclut la résidence principale, la résidence secondaire ou un lieu fréquenté de façon habituelle pour des motifs familiaux. L'itinéraire doit être le plus direct possible, mais peut inclure de brefs arrêts liés aux nécessités de la vie courante (covoiturage régulier, enfants à déposer à l'école, etc.).

> **Accident du travail :** (Art L411-1 du code de la sécurité sociale) : Est considéré comme accident du travail, quelle qu'en soit la cause, l'accident survenu par le fait ou à l'occasion du travail à toute personne salariée ou travaillant, à quelque titre ou en quelque lieu que ce soit, pour un ou plusieurs employeurs ou chefs d'entreprise.

Les accidents du travail, ce sont :

- 1 décès toutes les 17 h,
- 1 incapacité permanente toutes les 15 min,
- 1 accident avec minimum 4 jours d'arrêt toutes les min.

> **Maladie professionnelle :** (Art L411-1 du code de la sécurité sociale) : Une maladie est dite « professionnelle » si elle est la conséquence directe de l'exposition habituelle d'un travailleur à un risque physique, chimique, biologique, ou résulte des conditions dans lesquelles il exerce son activité professionnelle.

Les risques au sein d'une entreprise sont multiples. Certains nécessitent une information, une formation ou une habilitation de la part de l'employeur.

> **Le risque d'incendie :** tout commencement d'incendie doit être combattu. Des essais et des exercices permettent aux travailleurs de reconnaître les caractéristiques du signal sonore d'alarme générale et de se servir des moyens de premiers secours. Pour répondre à ces obligations l'entreprise forme des personnes chargées de la mise en œuvre des extincteurs et de l'évacuation.

> **Le risque électrique :** les opérations sur les installations électriques ou dans leur voisinage ne peuvent être effectuées que par des travailleurs compétents et donc formés, notamment s'il y a un besoin de pénétrer dans un local électrique, de réarmer un disjoncteur suite à une coupure de courant ou de changer une ampoule avec un risque de contact direct. L'employeur délivre aux personnes reconnues compétentes une habilitation électrique.

> **Le travail en hauteur :** il est interdit d'utiliser les échelles, escabeaux et marchepieds sur son poste de travail sauf en cas d'impossibilité technique de recourir à un autre équipement et s'il s'agit de travaux de courte durée ne présentant pas un caractère répétitif. Dans certains cas une formation est requise.

> **L'utilisation d'engins mobiles :** la conduite des équipements de travail mobiles automoteurs et des équipements de travail servant au levage est réservée aux travailleurs qui ont reçu une formation adéquate et une autorisation de conduite.

> **Les risques liés à la manutention :** les travailleurs dont l'activité comporte des manutentions manuelles bénéficient d'une information sur les risques qu'ils encourent et d'une formation en Prévention des Risques liés à l'Activité Physique (PRAP) et/ou gestes et postures, adéquate à la sécurité relative à l'exécution de ces manutentions.

Egalité Femmes-Hommes : les grandes obligations des entreprises

Quelle que soit leur taille, les entreprises doivent respecter les principes d'égalité professionnelle et de non-discrimination en raison du sexe, inscrits dans la Constitution française et de nombreux textes légaux, nationaux, européens et internationaux.

PRINCIPE DE NON-DISCRIMINATION

Les **différences de traitement liées au sexe** sont considérées comme un délit et sont punies par la loi.

Articles L. 1132-1 et L. 1142-1 du Code du travail
Articles 225-1 à 225-4 du Code pénal

ÉGALITÉ DE RÉMUNÉRATION

Pour un **même travail** ou un **travail de valeur égale**, l'employeur doit respecter le principe d'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes, sans quoi il commet une discrimination et tombe sous le coup de la loi.

Articles L. 3221-2 et L. 3221-6 du Code du travail

OBJECTIFS EN MATIÈRE D'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE

Toutes les entreprises doivent **formuler des objectifs visant l'égalité** professionnelle entre les femmes et les hommes. Les modalités de formalisation de ces objectifs diffèrent selon la taille de l'entreprise.

Article L. 1142-5 du Code du travail

OBLIGATION DE SÉCURITÉ DE L'EMPLOYEUR

L'employeur prend les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et **protéger la santé physique et mentale** des travailleurs et travailleuses.

La responsabilité civile d'un employeur, au titre de son obligation générale en matière de sécurité, peut être engagée pour tous types de violences (physiques, verbales, psychologiques), dont serait l'objet un travailleur dans le cadre de son activité de la part d'un autre travailleur ou de toute personne exerçant sur lui une autorité de droit ou de fait.

Article L.4121-1 du Code du travail

PUBLICATION DE L'INDEX DE L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE

L'Index de l'égalité professionnelle, calculé au moyen de quatre indicateurs dans les entreprises de 50 à 250 personnes salariées, et au moyen de cinq indicateurs dans les entreprises de plus de 250 personnes salariées, doit être **publié chaque année, au plus tard le 1er mars**, sur le site internet de l'entreprise.

Articles L. 1142-8 à L. 1142-10 et D. 1142-2 à D. 1142-14 du Code du travail

MÊME SI DES PROGRÈS ONT ÉTÉ ACCOMPLIS, NAÎTRE FILLE EN 2021, C'EST TOUJOURS PARTIR AVEC MOINS DE CHANCES QU'UN GARÇON. LES INÉGALITÉS ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES DEMEURENT PRÉGNANTES[1].

MONDE ÉCONOMIQUE

27,2%
↳ de femmes parmi les dirigeants d'entreprise

17%
↳ de femmes au sein des comités de direction des entreprises du SBF 120

12
↳ entreprises du CAC 40 sans femme au sein de leur plus haute instance de direction

9
↳ entreprises du CAC 40 comptent moins de 10 % de femmes parmi les plus hauts dirigeants

Écarts de salaires entre les femmes et les hommes

27%
↳ d'écart de revenus sur la carrière et tous postes confondus

9%
↳ d'écart à poste équivalent et compétences égales

Plus d'un quart des femmes actives sont à temps partiel

28,4%
↳ des femmes actives sont à temps partiel

8,3%
↳ des hommes actifs sont à temps partiel

Part du sous-emploi*, selon le sexe, en 2019

7,8%
↳ des femmes actives sont sous-employées

3,1%
↳ des hommes actifs sont sous-employés

*Le sous-emploi comprend les personnes actives occupées travaillant à temps partiel et souhaitant travailler davantage, ou travaillant à temps partiel ou complet, mais qui ont travaillé moins que d'habitude pendant une semaine de référence en raison de chômage partiel.

ENSEIGNEMENT SUPÉRIEUR ET RECHERCHE

37%
↳ des Françaises âgées de 25 à 34 ans en moyenne ont un diplôme supérieur à Bac+2 en 2018 (contre 25 % en 2008)

10 points
↳ La part des femmes de 25 à 34 ans diplômées de l'enseignement supérieur est près de 10 points supérieure à celle des hommes

61%
↳ de femmes en sciences de la vie, 28 % en sciences fondamentales

[1]Source : Chiffres clés de l'égalité 2020 – ministère délégué chargé de l'Égalité entre les femmes et les hommes, de la Diversité et de l'Égalité des chances

Prévention du harcèlement sexuel et des agissements sexistes

QU'EST-CE QUE LE HARCÈLEMENT SEXUEL ?

La loi du 6 août 2012 a clarifié et élargi la définition du harcèlement sexuel.

Le harcèlement sexuel se caractérise par le fait d'imposer à une personne, de façon répétée, des propos ou comportements à connotation sexuelle qui :
-portent atteinte à sa dignité en raison de leur caractère dégradant ou humiliant ;
-ou créent à son encontre une situation intimidante, hostile ou offensante.

Est également assimilée au harcèlement sexuel toute forme de pression grave (même non répétée) dans le but réel ou apparent d'obtenir un acte sexuel, au profit de l'auteur ou l'autrice des faits ou d'une tierce personne.

Il y a également harcèlement sexuel lorsque les propos ou comportements sont imposés à une même victime par plusieurs personnes « de manière concertée ou à l'instigation de l'une d'elles, alors même que chacune de ces personnes n'a pas agi de façon répétée » ou dans le cas où les faits ont lieu « successivement, par plusieurs personnes qui, même en l'absence de concertation, savent que ces propos ou comportements caractérisent une répétition ».

Il existe également les actes discriminatoires faisant suite à un harcèlement sexuel : désormais, toute distinction opérée entre les personnes résultant du fait qu'elles aient subi ou refusé de subir des faits de harcèlement sexuel ou témoigné sur de tels faits constitue une discrimination, donc un **délit**.
Articles 222-33 du Code pénal et L. 1153-1 du Code du Travail

QUELLES SONT LES OBLIGATIONS DE L'EMPLOYEUR EN MATIÈRE DE HARCÈLEMENT SEXUEL ?

-Le Code du travail dispose que l'employeur est tenu de prendre toutes les dispositions nécessaires en vue de prévenir les faits de harcèlement sexuel, d'y mettre un terme et de les sanctionner.
-L'employeur doit afficher le texte de loi réprimant le harcèlement sexuel ainsi que des informations sur les actions contentieuses civiles et pénales ouvertes en la matière et sur les coordonnées des autorités et services compétents (que sont l'inspection et la médecine du travail, le défenseur des droits et les référents et les référentes dans l'entreprise) dans les lieux de travail, ainsi que dans les locaux ou à la porte des locaux où se fait l'embauche.
Articles L.2314-1 et L. 1153-5 du Code du Travail

-Le Code du travail prévoit (art. L. 2314-1) la désignation d'un référent ou d'une référente en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes à désigner parmi les membres du comité social et économique. Cette personne référente est le premier contact des salariés et des salariées sur ces questions notamment pour les informer, les orienter et les accompagner.

-La loi prévoit un accompagnement spécifique des employeurs et des salariés et des salariées sur ces questions par les branches professionnelles qui ont l'obligation de négocier tous les quatre ans sur la mise à disposition d' « outils aux entreprises pour prévenir et agir contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes » ainsi que par les commissions paritaires régionales interprofessionnelles (CPRI), compétentes pour accompagner les entreprises de moins de onze personnes salariées en la matière.

Pour aller plus loin, voir les outils de prévention sur www.stop-harcelement-sexuel.gouv.fr

QU'EST-CE QUE L' AGISSEMENT SEXISTE ? L'agissement sexiste se caractérise par tout comportement, propos, attitude, subi par une personne en raison de son sexe 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 L'interdiction de tout agissement sexiste dans le Code du travail vise les propos, comportements, écrits, attitudes subis par une personne en raison de son sexe, sans connotation sexuelle : remarques et blagues sexistes inappropriées, incivilités, marques de mépris, interpellations familières dirigées contre les personnes à raison de leur sexe ; formes de séduction non souhaitées ; réflexions non désirées sur la grossesse et la situation de famille ; réflexions malveillantes, humiliantes, ou faussement bienveillantes liées au sexe de la personne, sur l'apparence physique et les aptitudes, etc. ***QU'EST-CE QUE L'OUTRAGE SEXISTE ?*** L'outrage sexiste consiste à 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 621-1 du Code pénal	***QUELLES SONT LES OBLIGATIONS DE L'EMPLOYEUR EN MATIÈRE D'AGISSEMENT SEXISTE ?*** Le Code du travail dispose que l'employeur est tenu de prendre toutes les dispositions nécessaires pour prévenir tout agissement sexiste dans son entreprise. Article L. 4121-2 du Code du travail Il peut, le cas échéant, sanctionner tout agissement sexiste dans le cadre de son pouvoir disciplinaire. L'employeur doit rappeler dans le règlement intérieur de l'entreprise, les dispositions de la loi relatives à l'interdiction de tout agissement sexiste et l'afficher dans les lieux de travail ainsi que dans les locaux et à la porte des locaux où se fait l'embauche. Articles L. 1321-2 et R. 1321-1 du Code du travail *Pour aller plus loin, télécharger le Kit pour agir contre le sexisme sur www.travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/kit-sexisme.pdf*

Prévention des discriminations à l'embauche

Une discrimination est une inégalité de traitement fondée sur un critère interdit par la loi (sexe, âge, état de santé…) et dans un domaine cité par la loi, par exemple l'embauche. A ce jour, 20 critères de discrimination sont fixés par la loi. Ainsi, défavoriser une personne en raison de l'un de ces 20 critères est formellement interdit par la loi et les conventions internationales approuvées par la France.

La discrimination à l'embauche, si elle tend à s'estomper, reste une réalité en France.
Selon le 8e Baromètre DDD/OiT de perception des discriminations dans l'emploi réalisé par l'iFOP **85 % des demandeurs d'emploi estiment que les discriminations à l'embauche sont fréquentes**. Pour 88 % des sondés, l'âge, au-delà de 55 ans est le facteur le plus discriminant, devant le fait d'être enceinte (85 %), d'être handicapé (77 %) ou obèse (75 %).
Bien qu'en recul (- 5 points par rapport à 2013), le fait d'être une femme reste un inconvénient à l'embauche pour 37 % des sondés. L'origine est également un facteur qui reste discriminant. Ainsi, 66 % des demandeurs d'emploi pensent qu'un nom à consonance étrangère peut être un frein pour trouver un travail. Enfin, 62 % des sondés estiment que la couleur de peau peut être pénalisante.

Les 20 critères de discrimination interdits par la loi

L'âge
Une décision préjudiciable ne peut être fondée sur l'âge. Ce type de discrimination peut concerner aussi bien les jeunes que les personnes âgées.
Exemple *: le refus de promouvoir un agent en raison de son âge.*

L'apparence physique
Une discrimination à raison de l'apparence physique se fonde sur les traits ou caractéristiques physiques d'une personne pour prendre une décision qui lui est préjudiciable.
Exemple *: le refus de recruter un agent atteint d'obésité en raison de son aspect physique.*

L'appartenance réelle ou supposée à une ethnie
Le terme « ethnie » désigne un ensemble d'individus réunis par une communauté de langue ou de culture : il désigne des ensembles humains pouvant dépasser le cadre des nations ou, au contraire, correspondre à des minorités nationales.
L'auteur d'une discrimination peut être poursuivi dès lors qu'il a pris une décision discriminatoire envers un agent en raison de l'idée qu'il s'est faite de son appartenance à une ethnie, même lorsque cette appartenance n'est que supposée.

L'appartenance réelle ou supposée a une nation
La discrimination à raison de l'appartenance réelle ou supposée à une nation recouvre toute discrimination fondée sur la nationalité.
L'auteur d'une discrimination peut être poursuivi dès lors qu'il a pris une décision discriminatoire envers un agent en raison de l'idée qu'il s'est faite de son appartenance à une nation, même lorsque cette appartenance n'est que supposée.

L'appartenance réelle ou supposée à une race
La discrimination à raison de l'appartenance réelle ou supposée à une race recouvre toute discrimination fondée sur la naissance.
L'auteur d'une discrimination peut être poursuivi dès lors qu'il a pris une décision discriminatoire envers un agent en raison de l'idée qu'il s'est faite de son appartenance à une race, même lorsque cette appartenance n'est que supposée.

L'appartenance ou non à une religion déterminée
L'auteur d'une discrimination peut être poursuivi dès lors qu'il a pris une décision discriminatoire envers un agent en raison de l'idée qu'il s'est faite de son appartenance à une religion, même lorsque cette appartenance n'est que supposée.
Exemple *: le refus d'accorder à un agent une formation en raison de sa confession..*

L'état de santé
Un certain nombre de pathologies, n'impliquant pas un handicap, peuvent être à l'origine de discriminations.
Exemple *: le refus du supérieur hiérarchique direct de tenir l'entretien professionnel d'un agent atteint du sida.*

L'identité sexuelle
Le critère de l'identité sexuelle a été introduit dans la législation par la loi n° 2012-954 du 6 août 2012 relative au harcèlement sexuel (article 4).
Ce critère vise à protéger les personnes transsexuelles et transgenres contre les discriminations auxquelles elles sont exposées lorsque l'identité sociale sous laquelle elles vivent ne correspond pas au sexe assigné à la naissance, que cette situation s'accompagne ou non d'un traitement hormonal ou d'une opération de changement de sexe
Exemple *: le refus de proposer un agent promouvable à un avancement au choix en raison de sa conversion sexuelle.*

La grossesse
Très proche de la discrimination à raison du sexe, la discrimination du fait d'un état de grossesse lèse le droit des femmes.
Exemple *: la perte des responsabilités confiées à une femme en raison de son état de grossesse.*

La situation de famille
La situation de famille peut entraîner des discriminations opérées à raison de la situation matrimoniale ou de la nature de la filiation, d'une situation de concubinage ou encore de l'absence ou de l'existence d'enfants.
Exemple *: la préférence familiale ne peut être accordée aux enfants du personnel pour occuper des emplois saisonniers.*

Le handicap
Constitue un handicap, au sens de la loi n° 2005-102 du 11 février 2005, *« toute limitation d'activité ou restriction de participation à la vie en société subie dans son environnement par une personne en raison d'une altération substantielle, durable ou définitive d'une ou plusieurs fonctions physiques, sensorielles, mentales, cognitives ou psychiques, d'un polyhandicap ou d'un trouble de santé invalidant ».*
Les discriminations à raison du handicap peuvent survenir dans différents domaines de la vie (en matière de transports, de logement, d'accès aux loisirs…) mais c'est dans le domaine de l'emploi qu'elles sont le plus fréquentes.
Les employeurs sont ainsi tenus de prendre les « mesures appropriées » pour permettre aux travailleurs handicapés d'accéder à un emploi correspondant à leur qualification ou de le conserver grâce à des aménagements de poste.

Le patronyme
Une personne peut être victime de discrimination du fait d'un patronyme jugé ridicule ou de la consonance étrangère de son nom.
Exemple *: le refus de sélectionner à un emploi supérieur un agent dont le nom est jugé ridicule.*

Le sexe
Les discriminations à raison du sexe peuvent être subies par des femmes mais également par des hommes.
Exemple *: les inégalités de rémunération entre les hommes et les femmes.*

Les activités syndicales
Une discrimination peut être caractérisée par le conditionnement d'une décision à l'appartenance ou la non appartenance à une organisation syndicale.
Exemple *: le refus d'un avancement professionnel du fait de l'exercice d'activités syndicales.*

Les caractéristiques génétiques
Les prédispositions à des pathologies et le risque potentiel de développer certaines maladies ne peuvent justifier des mesures préjudiciables. Celles-ci seraient alors constitutives de discriminations.
Exemple *: le refus de souscription d'un contrat d'assurance en raison d'une pathologie héréditaire.*

Les moeurs
Certains comportements discriminatoires peuvent être liés aux modes de vie, aux habitudes individuelles ou collectives.
Exemple *: le refus de recruter une personne qui fume.*

Les opinions politiques
Une discrimination peut être caractérisée par le conditionnement d'une décision à l'appartenance ou la non appartenance à une tendance politique.
Exemple *: le refus d'un avantage professionnel à un non sympathisant politique.*

L'origine
La discrimination à raison de l'origine recouvre toute discrimination fondée sur la naissance.
Exemple *: le refus de revaloriser le régime indemnitaire d'une personne d'origine extra-européenne.*

Le lieu de résidence
Situation dans laquelle, sur le fondement de son lieu de résidence, son adresse, une personne est traitée de manière moins favorable qu'une autre ne l'est, ne l'a été ou ne l'aura été dans une situation comparable.
Exemple *: les refus d'embauche, de vente, voire les refus de paiement par chèque, opposés en raison de l'adresse du candidat ou du client, sont désormais interdits.*

Agir pour l'égalité professionnelle, et la prévention du harcèlement et des discriminations

Comment agir en tant que victime ou témoin ?

Contre le harcèlement sexuel au travail

https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F1043

-demander de l'aide auprès de la police ou la gendarmerie (tel :17)

-porter plainte contre l'auteur des faits et/ou contre l'employeur

-saisir le défenseur des droits

Contre le harcèlement sexuel, moral, cyber dans la vie quotidienne

https://arretonslesviolences.gouv.fr/index.php/besoin-d-aide/harcelements

-police, gendarmerie : 17

-numéro d'écoute, d'information et d'orientation « Violence femmes Info » 3919

- Le 3020 : Non au harcèlement. Numéro national et gratuit si vous êtes victime ou témoin de harcèlement.

- Le 3018 : Cyberharcèlement : Le 3018 traite les signalements de toutes les violences numériques : cyber-harcèlement, « revenge porn », chantage à la webcam, usurpation d'identité, violences à caractère sexiste ou sexuel, exposition à des contenus violents.

Contre le harcèlement sexuel, moral, cyber dans l'entreprise :

- prévenir son employeur et le CSE de l'employeur
- alerter l'inspecteur du travail
- alerter le médecin du travail
- demander une médiation
- porter plainte auprès de la police ou la gendarmerie (recours pénal)
- saisir les prud'hommes **(Déposer un recours civil devant le conseil de prud'hommes)**

Contre les discriminations au travail

https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F1642

-prévenir son employeur et le CSE de l'employeur

-alerter l'inspecteur du travail

-saisir le défenseur des droits

-saisir les prud'hommes **(Déposer un recours civil devant le conseil de prud'hommes,** délai maximum de 5 ans après les faits**)**

-porter plainte auprès de la police ou la gendarmerie (recours pénal)

+ les associations de lutte contre les discriminations,

+ les organisations syndicales

Pour agir contre les discriminations et le racisme dans la vie quotidienne

https://www.defenseurdesdroits.fr/

https://www.gouvernement.fr/tous-unis-contre-la-haine