

A vibrant, stylized illustration in shades of blue and yellow. In the center, a man with glasses and a white shirt is gesturing towards a large, glowing circular data visualization. To his left, a woman with dark hair is looking at a tablet. To his right, a white, humanoid robot is also gesturing. The background is filled with various data charts, graphs, and abstract geometric shapes, creating a sense of a high-tech, futuristic business environment.

**ENTREPRENEZ
L'AVENIR.**

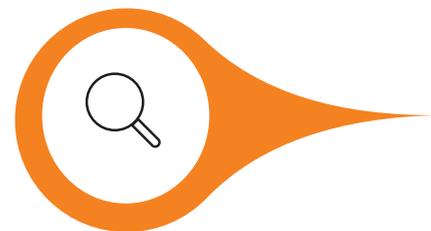
PREVENTION DES VIOLENCES, HARCELEMENTS SEXUELS ET SEXISTES :
Comment prévenir et agir

In Extenso

IN EXTENSO SPORT

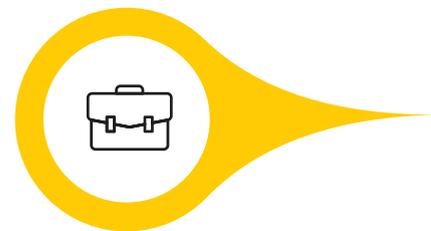
Un accompagnement global pour les sportifs, clubs sportifs et collectivités

In Extenso Sport propose une solution complète pour la gestion des clubs sportifs, permettant de se concentrer sur l'essentiel : **le développement sportif.**



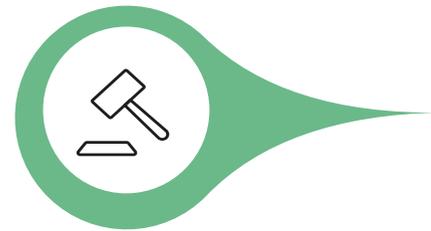
Comptabilité & fiscalité

- Gestion simplifiée des comptes du club avec des outils adaptés
- Déclarations fiscales, mécénat, sponsoring



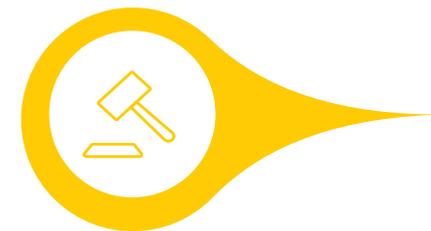
Juridique et social

- Contrats (sponsoring, droit à l'image)
- Gestion de la paie, droit du travail
- Protection sociale des sportifs



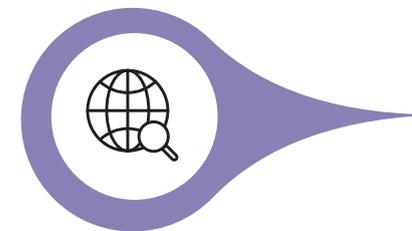
Gestion de patrimoine

- Optimisation fiscale
- Stratégie patrimoniale et transmission



Litiges et recouvrement

- Précontentieux, représentation juridique
- Relance et recouvrement



International

- Accompagnement des sportifs à l'étranger

Contacts et intervenants :

Gaëtan DANDO

Directeur – Expert-Comptable, Associé

06 32 80 10 12

gaetan.dando@inextenso.fr

Pierre-Jacques CASTANET

Avocat Associé

06 09 12 30 89

pierre-jacques.castanet@inextenso-avocats.fr

Arthur PIERRET

Avocat Associé

06 14 22 38 63

arthur.pierret@inextenso-avocats.fr



Vincent Plusquellec, après avoir obtenu un Master 2 "Droit, Économie et gestion du Sport" à l'Université de droit de Limoges en 2002, a travaillé pendant 20 ans dans de nombreuses associations sportives.

D'abord responsable administratif au Narbonne Volley Ball, puis juriste au CNOSF et à la Fédération d'Athlétisme, Directeur administratif des Fédérations de Squash et Boxe Française et plus récemment, comme Directeur Général pendant 12 ans du District de l'Essonne de Football.

Membre de la Commission de Discipline de Première Instance de la FF Athlétisme (15 ans) et d'Appel de la FF Canoé Kayac il est confronté au phénomène des VHSS dans le Sport grâce à la libération de la parole des victimes.

Il accompagne des acteurs du mouvement sportif amateur comme professionnel et les collectivités sur la mise en place de plans de prévention des VHSS.

LES EXEMPLES DE VHSS DANS LE MILIEU SPORTIF

Les exemples de VHSS dans le milieu sportif sont malheureusement nombreux et concernent à la fois les pratiquants et professionnels

Pratiquants

- Violences sexuelles sur jeunes athlètes sous emprise de leur éducateur
- Captation d'image intime dans vestiaire et diffusion sur les réseaux sociaux
- Nageur/se observée dans les douches communes par un adulte (vidéo par sac à dos/trou dans paroi)
- Adolescents subissant des propos sexistes de coéquipiers dans une équipe mixte.
- Déplacement sportif sans protocole clair : encadrant seul avec des mineurs, prise de photos intime
- Attouchement lors d'hébergement dans « famille d'accueil » lors de tournoi

Professionnels

- Maître-nageuse seule confrontée à des remarques sexistes de nageurs réguliers
- Management autoritaire ou "à l'ancienne", utilisant un langage sexiste ou paternaliste envers salarié précaires
- Rivalités entre agents avec des blagues sexistes, bizutages à connotation sexuelle.
- Agent d'entretien affecté aux vestiaires féminins sans protection ni procédure.
- Agent d'accueil isolé·e confronté·e à des remarques inappropriées.

Les violences et les harcèlements sexuels et sexistes se manifestent de façon systémique et généralisée dans l'ensemble de la société et n'épargnent aucun secteur.

La pratique sportive est porteuse de certains risques intrinsèques, contre lesquels il faut lutter individuellement et collectivement : la mixité, la promiscuité physique, les différences d'âges, des rapports hiérarchiques peu encadrés, les rassemblements festifs, les déplacements, tournois avec « famille d'accueil », les vestiaires, l'utilisation des réseaux sociaux avec des mineurs, les stages avec hébergement...**sont autant de facteurs de risques qu'il faut appréhender.**

Le cadre de ces violences, ou le recueil de la parole, **concerne aussi bien les dirigeants, les salariés et les adhérents** des associations sportives, mais aussi les agents et usagers des installations sportives gérées par les Collectivités.



En tant que Président vous devez **assurer la sécurité et l'intégrité** de vos pratiquants.



En tant qu'employeur, vous devez **former vos salariés** à ces différents risques. Partie 2

***VHSS DANS LE SPORT : ATTENTION
AUX PRÉJUGÉS***

VHSS DANS LE SPORT : ATTENTION AUX PRÉJUGÉS

« Nous ne sommes pas concernés car nous n'avons que des équipes d'adultes »

Les mineurs ne sont pas les seuls concernés par les Violences Sexistes et Sexuelles.

65% des victimes sont mineurs au moment des faits

35% des victimes de VSS a plus de 18 ans.

« Nous ne sommes pas concernés car nous n'avons pas d'équipes féminines »

Les victimes de violences sexistes et sexuelles ne sont pas exclusivement des femmes.

Selon le rapport d'activité 2024 de la cellule Signal-sports, 69 % des victimes sont de sexe féminin.

Les hommes représentent quant à eux 31 % des personnes concernées.

Entre 2020 et 2023, la cellule ministérielle Signal-Sports a recensé plus de 1 280 signalements de violences dans le milieu sportif, dont une majorité impliquant des mineurs. 911 éducateurs sportifs ont été mis en cause

Statut des mises en cause Source Signal Sports 2024 :

- 90% des mis en cause sont des hommes
- 75% sont éducateurs sportifs
- 16% sont des dirigeants
- 4% arbitre

OBLIGATIONS ET OUTILS DU MINISTRE DES SPORTS POUR LE MOUVEMENT SPORTIF

Les instances sportives ont été fortement sensibilisées par les autorités publiques pour prendre ce sujet à bras le corps.

Des mesures ont été mises en place:

- Obligation affichage des Carte Professionnelles
- Affichage Obligatoire Signal Sports
- Désignation d'un référent VHSS par Fédération
- Mise en place du Contrôle d'honorabilité
- Temps de « sensibilisation » à organiser par les instances sportives
- Mise en place d'un dispositif de signalement interne à chaque Fédération

Outils :

- Kit Site Ministère des Sports
- Mi Prof LILA
- Association d'aide aux victimes partenaires

ET LES COLLECTIVITÉS ? QUEL EST LEUR RÔLE ?

Les collectivités sont responsables de la sécurité de leurs agents et du bien-être des usagers de leurs installations sportives. Cela inclut la prévention des VSS:

La loi du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique a rendu obligatoire la mise en place de dispositifs de signalement et de suivi des VSS dans les collectivités territoriales.

- Obligations de signalement : Les agents publics ont l'obligation de signaler les faits de VSS dont ils ont connaissance. (Art 40)

Les piscines, patinoire, gymnases, stades, accueillant des publics aux besoins différents :

- Le public en accès libre
- Les clubs sportifs
- Les établissements scolaires/centres de loisirs etc...

Les ressources humaines dédiées au fonctionnement de ces structures au service de l'accueil des populations au sein des équipements

sportifs, se composent d'agents aux profils, temps, conditions de travail et responsabilités diverses :

- *maitres-nageurs sauveteurs, chefs de bassin,*
- *agents d'entretien, techniciens,*
- *agents d'accueil ou de caisse,*
- *agents d'exploitation technique, gardiens, médiateurs,*
- *directeurs d'équipement sportif*

Pour lutter efficacement contre ces phénomènes, les dernières préconisations tendent à généraliser la mise en place de Plans de Prévention:

Rapport Diagona Buffet remis le 7 décembre 2023 Ministère Sport:

« Il est donc indispensable que le statut du lanceur d'alerte puisse être pleinement garanti dans le milieu du sport et que les dispositifs d'alerte soient facilement accessibles.

Le Comité souhaite également, à l'instar de ce qui existe dans d'autres secteurs, la culture notamment, que l'octroi d'aides publiques au CNOSF, au CPSF, ou à une fédération agréée soit conditionné au suivi d'une formation sur les enjeux de politique publique (incluant la lutte contre les violences et les discriminations ou les questions de probité) »

Rapport sur les violences sexistes et sexuelles sous relation d'autorité et de pouvoir (18 novembre 2024):

« On retrouve de telles violences dans de nombreuses **situations professionnelles** mais aussi d'autres contextes étudiés par le rapport : associations, partis politiques, univers de la culture, **du sport**, de la santé... **Préconisation : Extension de la conditionnalité des aides publiques à la mise en œuvre effective de mesures de prévention des violences sexistes et sexuelles (formation, communication...)** »

EXEMPLES DE PLAN DE PRÉVENTION SYSTÉMATISÉS

- Secteur de la Culture (OPCO AFDAS), Loi « BACHELOT » conditionnalité des aides d'Etat à la mise en place effective par les structures d'un plan de prévention
- Des collectivités élaborent des plans de prévention des VSS, intégrant des mesures spécifiques aux installations sportives.
Ex: Paris/Lyon conditionnalité des aides
- CROS NORMANDIE: « *Manifeste d'Engagements* » des associations sportives de lutte contre les VHSS

LES ENJEUX



Rôle de l'employeur :

L'employeur doit prendre toutes les dispositions nécessaires en vue de prévenir les faits de harcèlement sexuel, y mettre un terme et les sanctionner.



En agissant, vous vous positionnez comme une **organisation proactive** dans la protection de ses agents et usagers et la promotion de pratiques **respectueux et responsable**.



Pour lutter efficacement contre ces phénomènes, il est important de **raisonner de manière pyramidale** pour:

Être **exemplaire et crédible** auprès de ses services déconcentrés,
Assurer un **continuum pédagogique** et une même méthode d'analyse



Les outils sont divers et transversaux et **tout l'écosystème est concerné et doit être sensibilisé à son niveau**.

Elaboré en lien avec l'ensemble de son écosystème ce plan de prévention a vocation à **protéger l'ensemble des acteurs des structures, qu'il soit permanent ou non**.

ACTIONS TRANSVERSALES DE PRÉVENTION

Plan de prévention

Mettre en place un plan de prévention des risques VHSS pour chaque établissement accueillant du public

Conformité légale

Être en conformité avec les obligations légales en matière de prévention contre le harcèlement et les violences à caractère sexuel (consolidation Contrats de Travail et Règlement Intérieur, fiches de poste)

Formation

Former et engager les cadres, les agents municipaux et les éducateurs sportifs à la prévention et à la détection des VHSS et à leur traitement

Dispositif de signalement

Mettre en place un dispositif interne de signalement et le rendre visible

Charte de prévention

Etablir une Charte de prévention des VHSS avec chaque entité utilisatrice des équipements publics

Communication

Construire un plan de communication à destination de tous les publics

***LES VIOLENCES DANS LE SPORT :
QUELLES RESPONSABILITÉS ?***

UNE RESPONSABILITÉ À 360° QUI CONCERNE TOUS LES EMPLOYEURS SANS EXCEPTION

- Entreprises et associations
- Organismes publics ou privés
- Etablissements laïques ou religieux

UN PRINCIPE GÉNÉRAL DE SÉCURITÉ ET DE PRÉVENTION

L'employeur est tenu à une obligation en matière de protection de la santé et de la sécurité des salariés.

Art. L. 4121-1 du code du travail :

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

...

L'employeur veille à l'adaptation de ces mesures pour tenir compte du changement des circonstances et tendre à l'amélioration des situations existantes. »



UNE OBLIGATION PRENANT EN COMPTE LA RÉALITÉ « DU TERRAIN »

Avant 2015

Une obligation de résultat à la charge de l'employeur = si la sécurité du salarié n'est pas effectivement garantie, la responsabilité de l'employeur est engagée.

→ Un devoir absolu de prévention



Depuis 2015

Possibilité pour l'employeur de dégager sa responsabilité s'il prouve qu'il a pris toutes les mesures de prévention nécessaires et suffisantes.

Un devoir de prévention organisé en 2 temps :

1. Une évaluation des risques
2. Sur la base de cette évaluation, la mise en place des mesures suivantes :
 - 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



A NOTER :

Responsabilité de l'employeur mais pas que...

Une responsabilité « *verticale* » : celle de l'employeur

+

Une responsabilité « *horizontale* » : celle des salariés



Art. L. 4122-1 du Code du travail :

« Conformément aux instructions qui lui sont données par l'employeur, dans les conditions prévues au règlement intérieur pour les entreprises tenues d'en élaborer un, *il incombe à chaque travailleur de prendre soin, en fonction de sa formation et selon ses possibilités, de sa santé et de sa sécurité ainsi que de celles des autres personnes concernées par ses actes ou ses omissions au travail* ».

=> Sanction disciplinaire à l'encontre du salarié qui manque à son obligation de protection et de sécurité envers lui-même mais aussi envers son environnement professionnel.

LA PRÉVENTION DES AGISSEMENTS DE HARCÈLEMENT MORAL ET SEXUEL AINSI QUE DES VIOLENCES ET AGISSEMENTS SEXISTES

= Une illustration de cette obligation de protection de la santé et de la sécurité.

=> Mise en place de mesures adaptées à cette problématique :

Point 1

L'information des salariés sur les coordonnées des différents intervenants et acteurs de la prévention :

- Le médecin du travail
- L'inspection du travail
- Le Défenseur des Droits
- Le référent harcèlement sexuel (entreprises de plus de 250 salariés)
- Le référent désigné au sein du CSE

Point 2

Sensibilisation et formation à la prévention du harcèlement sexuel et à l'égalité professionnelle.

LA PRÉVENTION DES AGISSEMENTS DE HARCÈLEMENT MORAL ET SEXUEL AINSI QUE DES VIOLENCES ET AGISSEMENTS SEXISTES

Point 3

La mise en œuvre en internet de procédure d'alerte et enquête :

- Qui alerter ?
- Numéro vert, adresse mail dédiée
- Garantir la confidentialité
- Organisation d'investigations sur l'environnement professionnel en concertation avec le CSE



A noter

Protection de la victime, du lanceur d'alerte, du témoin

Aucune mesure discriminatoire (sanction, licenciement, etc.) ne peut être prise à l'encontre d'une personne ayant subi, refusé de subir, témoigné ou relaté de bonne foi des faits de harcèlement sexuel.

Point 4

Rôle actif du CSE pour :

- Analyser les risques professionnels
- Proposer des actions de prévention
- Déclencher une alerte en cas d'atteinte aux droits des personnes

Point 5

Une obligation de négociation au niveau des branches professionnelles :

- Tous les 4 ans
- Négocier en particulier sur la prévention du harcèlement sexuel et des agissements sexistes



UNE APPLICATION CONCRÈTE ET ADAPTÉE DANS LE MONDE DU SPORT AVEC LA CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE DU SPORT (CCNS)

La **CCNS réaffirme l'obligation de prévention des risques professionnels**, y compris les violences sexistes et sexuelles, en s'appuyant sur les principes du Code du Travail :

- Prévention des risques professionnels incluant la prévention des violences sexistes et sexuelles
- Procédure d'alerte en interne avec rôle actif de tout salarié et de tout membre du CSE avec obligation pour l'employeur de prendre immédiatement les mesures nécessaires
- Rappel de la protection des victimes et des témoins :
Aucune sanction ou mesure discriminatoire ne peut être prise à l'encontre d'un salarié ayant témoigné ou signalé de bonne foi des faits de harcèlement sexuel ou d'agissements sexistes
- Rappel sur la nécessité de l'information et de la sensibilisation
- Incitation à la négociation d'accords d'entreprise sur la prévention des violences sexistes et sexuelles.

UNE APPLICATION CONCRÈTE ET ADAPTÉE DANS LE MONDE DU SPORT AVEC LA CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE DU SPORT (CCNS)

Points d'attention spécifiques au secteur du sport :



Publics jeunes et vulnérables : la CCNS insiste sur la vigilance accrue à l'égard des mineurs et des publics fragiles, très présents dans les structures sportives



Encadrement des bénévoles : bien que la CCNS s'applique aux salariés, elle recommande d'étendre les actions de prévention aux bénévoles, compte tenu de leur rôle dans les associations sportives

MERCI.

Pour plus d'informations :

Pierre-Jacques Castanet

Avocat au Barreau de Paris, In Extenso
Avocats

01 41 09 44 90 – 06 09 12 60 89

pierre-jacques.castanet@inextenso-avocats.fr

Gaëtan Dando

Directeur – Expert-Comptable, Associé

06 32 80 10 12

gaetan.dando@inextenso.fr

Vincent Plusquellec

Conseiller Juridique, Social et Prévention des
VHSS/Sport

06 73 06 26 27

plusquellecv@gmail.com