



Avocats Associés

FLASH INFO SOCIAL

Septembre 2018



NOUVELLES OBLIGATIONS EN MATIERE DE PREVENTION DU HARCELEMENT SEXUEL ET DES AGISSEMENTS SEXISTES

La loi pour la liberté de choisir son avenir professionnel (n°2018-771), majoritairement validée par le Conseil Constitutionnel, a été publiée au Journal officiel du 6 septembre 2018. Cette loi instaure de nouvelles obligations en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes qui entreront en vigueur à une date qui sera fixée par décret et **au plus tard le 1^{er} janvier 2019**.

I - RENFORCEMENT DE L'OBLIGATION D'AFFICHAGE DANS TOUTES LES ENTREPRISES

Les employeurs seront tenus d'informer, par tout moyen, les salariés « *des actions contentieuses civiles et pénales ouvertes en matière de harcèlement sexuel et des coordonnées des autorités et services compétents* » (article L. 1153-5 du Code du travail).

Au plus tard au 1^{er} janvier 2019, l'affichage, déjà obligatoire, de l'article 222-33 du Code pénal devra être complété. La liste des services visés ci-dessus sera précisée par décret (à paraître).

II - DESIGNATION D'UN REFERENT AU SEIN DU COMITE SOCIAL ET ECONOMIQUE (CSE) LORSQU'IL EXISTE

Le Comité Social et Economique devra désigner parmi ses membres un référent en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes. La désignation se fait par une résolution du CSE adoptée à la majorité des membres présents. Le mandat du référent prendra fin au terme de son mandat de membre du CSE (article L. 2314-1 du Code du travail). Le référent pourra bénéficier de la formation relative à la santé, la sécurité et aux conditions de travail prévue à l'article L. 2315-18 du Code du travail pour lui permettre d'exercer au mieux sa mission.

Cette obligation s'applique quel que soit l'effectif de l'entreprise, dès lors qu'elle aura mis en place un CSE.

III - DESIGNATION D'UN REFERENT DANS LES ENTREPRISES D'AU MOINS 250 SALARIES

Les entreprises employant au moins 250 salariés seront quant à elles tenues de désigner 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). En pratique, ce référent devrait, dans la majeure partie des entreprises, être désigné au sein du service des ressources humaines.

L'objectif affiché de cette loi est d'offrir un ou plusieurs interlocuteurs dédiés aux salariés et de renforcer l'information des salariés sur le harcèlement sexuel et les agissements sexistes.

Les entreprises qui ne rempliraient pas les obligations visées ci-dessus pourraient voir engager leur responsabilité au titre d'un manquement à leur obligation de sécurité notamment imposée par l'article L. 4121-1 et suivants du Code du travail. La conséquence pourrait être le versement de dommages et intérêts au salarié s'estimant victime d'un préjudice ou encore l'éventuelle reconnaissance de la faute inexcusable de l'employeur en cas d'accident du travail reconnu.

Guillaume de SAINT SERNIN : saintsernin@bg2v.com / Léa DUBRUL : dubrul@bg2v.com

Beylouni Carbasse Guény Valot Vernet

Association d'Avocats à Responsabilité Professionnelle Individuelle (AARPI)

10, rue Lincoln – 75008 Paris

Tel : + 33 1 48 88 60 60 – Fax : +33 1 48 88 60 65

Barreau de Paris – Toque : J98

www.bg2v.com