



Harcèlement sexuel et agissements sexistes : ce qui change au 1er janvier 2019

Actualité législative publié le 04/11/2018, vu 4524 fois, Auteur : [CHHUM AVOCATS Paris Nantes Lille](#)

La loi « Avenir professionnel » n°2018-771 du 5 septembre 2018 institue, à partir du 1er janvier 2019, de nouvelles obligations pour les sociétés en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes : affichage dans l'entreprise du texte sur le harcèlement sexuel et des moyens d'action contentieuse, désignation d'un référent « harcèlement sexuel et agissements sexistes » dans les entreprises employant au moins 250 salariés, désignation d'un référent « harcèlement sexuel et agissements sexistes » au sein de tous les CSE.

1) Harcèlement sexuel à l'Agenda de la négociation de branche

Les organisations professionnelles devront désormais négocier au niveau de la branche sur « la mise à disposition d'outils aux entreprises pour prévenir et agir contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes ». (art. L 2241-1, 2° du code du travail)

Cette négociation doit avoir lieu au moins tous les 4 ans.

2) Désignation de référents au CSE et dans les entreprises employant au moins 250 salariés

2.1) Un référent « harcèlement sexuel et agissements sexistes » dans les entreprises employant au moins 250 salariés

A compter du 1^{er} janvier 2019, 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 nouveau)

Le texte ne précise pas le mode de désignation du référent « harcèlement sexuel et agissements sexistes ».

2.2) CSE (conseil social et économique) : un référent en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes

A compter du 1^{er} janvier 2019, le CSE doit désigner, parmi ses membres, un référent en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes, sous la forme d'une résolution adoptée, pour une durée qui prend fin avec celle du mandat des membres élus du comité. (c. trav. Art. L. 2314-1, al.4)

Ce référent bénéficiera d'une formation en matière de santé, de sécurité et des conditions de travail. (L. 2315-18 du code du travail)

La formation est prise en charge par l'employeur dans les conditions définies par un décret à

intervenir.

3) Affichage dans l'entreprise du texte sur le harcèlement sexuel et des moyens d'action contentieuse

A compter du 1^{er} janvier 2019, les employeurs devront informer, par tout moyen, les salariés, les personnes en formation ou en stage, ainsi que les candidats à un recrutement, à une formation, ou à un stage en entreprise, du texte de l'[article 222-33 du code pénal](#) (texte définissant le harcèlement sexuel) ainsi que des actions contentieuses civiles et pénales ouvertes en matière de harcèlement sexuel et des coordonnées des autorités et services compétents. La liste de ces services sera définie par décret.

En pratique, cette information fera par le biais d'un affichage qui rappelle la définition du harcèlement sexuel ainsi que des actions civile ou pénales qui sont ouvertes en cas de harcèlement sexuel.

Cette obligation s'applique dans les lieux de travail ainsi que dans les locaux ou à la porte des locaux où se fait l'embauche. (article L. 1153-5 alinéa 2 ; art. 105 I Loi 5 sept. 2018)

Dans les entreprises de 20 salariés et plus, le règlement intérieur doit déjà rappeler « Les dispositions relatives aux harcèlements moral et sexuel et aux agissements sexistes prévues par le code du travail ». (art. L. 1321-2 du code du travail)

Frédéric CHHUM, Avocats à la Cour (Paris et Nantes)

.Paris : 4 rue Bayard 75008 Paris - Tel: 01 42 56 03 00 ou 01 42 89 24 48

.Nantes : 41, Quai de la Fosse 44000 Nantes - Tel: 02 28 44 26 44

E-mail : chhum@chhum-avocats.com

Blog: www.chhum-avocats.fr

<http://twitter.com/#!/fchhum>