

Le Cabinet ACDL Expertise vous informe :

Harcèlement sexuel : les nouvelles obligations des entreprises

Depuis le 1er janvier 2019, l'employeur a de nouvelles obligations afin de mieux prévenir les risques de harcèlement sexuel et accompagner les victimes.

Selon « l'enquête sur le harcèlement sexuel au travail » réalisée pour le compte du Défenseur des droits en 2014 : en France, 1 femme sur 5 a été confrontée à une situation de harcèlement sexuel au cours de sa vie professionnelle, et dans 82% des entreprises, aucune action de prévention n'a été mise en place.

Avec le mouvement #metoo né aux Etats-Unis en octobre 2017, suivi en France par #balancetonporc, de nombreux témoignages de femmes victimes de harcèlement sexuel sur leur lieu de travail sont relayés sur les réseaux sociaux. Une libéralisation de la parole qui précède une évolution législative. La loi du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel a renforcé le cadre juridique contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes au travail. Depuis le 1^{er} janvier 2019, les dirigeants d'entreprises françaises ont donc de nouvelles obligations.

Nommer un référent pour lutter contre le harcèlement sexuel

Le comité social et économique (CSE), qui doit être mis en place dans toutes les entreprises d'au moins 11 salariés d'ici le 1^{er} janvier 2020, doit nommer un référent harcèlement sexuel élu du personnel chargé d'informer et accompagner les salariés pour lutter contre le harcèlement sexuel et les [agissements sexistes](#). Toute entreprise de plus de 250 salariés est également tenue de nommer un référent RH.

À LIRE AUSSI

Accident du travail d'un salarié : quelle est la responsabilité du chef d'entreprise ?

Autre mesure phare : l'obligation d'information relative au harcèlement sexuel auprès des salariés, qui portait jusqu'alors sur la définition du harcèlement sexuel, est complétée par les sanctions encourues par l'auteur de tels faits. Ainsi, l'article 222-33 du Code pénal précise que des faits de harcèlement sexuel sont passibles d'une peine d'emprisonnement d'un à trois ans, et d'une amende allant de 15 000€ à 45 000€.

Une meilleure information des salariés

Les salariés doivent également être informés des coordonnées des services compétents afin que les victimes sachent vers qui se tourner. « *Ces informations visent à dissuader les harceleurs, à faire prendre conscience aux victimes de la gravité des faits et qu'elles se sentent moins seules* », commente Ghania Kempf, responsable de missions RH au sein du Groupe Laflute et Associés, membre du groupement France Défi.

Le dirigeant doit communiquer sur le sujet par voie d’affichage mais pas seulement, il peut utiliser d’autres supports : intranet, charte de bon comportement, campagne de sensibilisation, règlement intérieur de l’entreprise, document unique d’évaluation des risques professionnels (DUE).

Savoir réagir

Que doit faire le dirigeant lorsqu’il a connaissance de tels faits au sein de son entreprise ?

« Il doit mener une enquête contradictoire auprès des différents protagonistes, mettre la victime présumée à l’abri, saisir les élus du personnel, et exercer son pouvoir disciplinaire à l’encontre du harceleur » Ghania Kempf

Lorsque l’on sait que près de 30% des victimes de harcèlement sexuel au travail n’en parlent à personne, le dirigeant a son rôle à jouer pour prévenir les risques. Pour aider les employeurs, le Ministère du travail a créé [un guide](#) qui répond à leurs différentes questions sur le harcèlement sexuel.

Publié le lundi 18 mars 2019 à 09h09

Par Manuelle Tilly, Accroche-press’ pour France Défi

Les collaborateurs du cabinet se tiennent à votre disposition pour tout renseignement complémentaire.

Votre expert-comptable : Guillaume GAHIDE 03.27.62.18.11 / ggahide@acd.fr