

// le dossier pratique

Loi Avenir: lutte contre les violences sexuelles et sexistes

Référents, information des salariés et outils de la branche

Outre l'index de l'égalité femmes/hommes, la loi pour la liberté de choisir son avenir professionnel du 5 septembre 2018 contient des mesures visant à lutter contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes: désignation de référents par l'employeur et par le CSE, renforcement de l'obligation d'information des salariés et accroissement du rôle de la branche. Un décret du 8 janvier 2019 a précisé leur mise en œuvre. Quel rôle attribuer aux référents? Quelles informations fournir aux salariés? Quels outils la branche peut-elle mettre à disposition des entreprises? Les réponses dans ce dossier.

Une enquête du Défenseur des droits (DDD) du 7 mars 2014 révélait qu'une femme active sur cinq avait été victime de harcèlement sexuel au travail. Selon un sondage de l'Ifop (28/02/2018), près d'une femme sur trois (32%) déclarait avoir été victime d'une forme de harcèlement sexuel au cours de sa carrière. En outre, 14% des personnes et 24% des femmes interrogées par le DDD dans le cadre du 11^e baromètre de la perception des discriminations dans l'emploi (27/09/2018) déclaraient avoir été confrontées au moins une fois à des attitudes sexistes. Face à l'ampleur de ces actes, la loi Avenir professionnel du 5 septembre 2018 a étoffé l'arsenal juridique en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes, en rendant obligatoire la désignation de référents par l'employeur et le CSE, en renforçant l'information des salariés et candidats, ainsi qu'en invitant les branches professionnelles à apporter leur aide aux entreprises.

1 La désignation de référents par le CSE et l'employeur

LE RÉFÉRENT DÉSIGNÉ PAR L'EMPLOYEUR

Depuis le 1^{er} janvier 2019, dans toutes les entreprises d'au moins 250 salariés, doit être 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 (C. trav., art. L. 1153-5-1 nouveau).

Le Code du travail n'apporte aucune précision supplémentaire quant au mode de désignation du référent, quant à son rôle, etc.

► Qui désigner comme référent ?

Quoi qu'il en soit, le référent doit être désigné parmi les salariés de l'entreprise. Selon le guide publié par le ministère du Travail le 8 mars 2019, relatif au harcèlement sexuel et aux agissements sexistes au travail, il « a naturellement vocation à intégrer le service chargé des ressources humaines », afin « de garantir sa légitimité et sa visibilité auprès des salariés ».

Et l'employeur doit s'assurer que le référent désigné soit doté des connaissances et des compétences lui permettant d'assurer les missions qui lui sont assignées, en prévoyant des formations régulières. À défaut, l'obligation de désignation d'un référent ne saurait être considérée comme respectée.

► Quel est le rôle du référent ?

S'agissant du rôle du référent, à titre d'exemple, il peut :

- réaliser des actions de sensibilisation et de formation auprès des salariés, et notamment du personnel encadrant ;
- accueillir et écouter les salariés signalant des situations de harcèlement ou d'agissements sexistes et les orienter vers les autorités compétentes ;
- accompagner les managers dans la gestion de ces situations ;
- mettre en œuvre la procédure interne de l'entreprise permettant le signalement et le traitement des situations de harcèlement ou d'agissement sexiste ;
- participer à la réalisation d'une enquête interne suite à un signalement.

À NOTER Si l'obligation de désignation d'un référent « harcèlement sexuel et sexisme » n'est posée qu'à l'égard des entreprises d'au moins 250 salariés, celles de moins de 250 salariés peuvent librement décider d'en désigner un. Les entreprises, quel que soit leur effectif, peuvent aussi décider d'en désigner plusieurs plutôt qu'un seul, notamment lorsqu'elles disposent de plusieurs sites ou établissements.

LE RÉFÉRENT DÉSIGNÉ PAR LE CSE

Depuis le 1^{er} janvier 2019 également, **tout comité social et économique (CSE)**, quel que soit l'effectif de l'entreprise, doit **désigner parmi ses membres un référent** en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes. La désignation est réalisée au moyen d'une **résolution** prise à la **majorité** des membres présents et pour une durée prenant fin avec celle du mandat des membres élus (*C. trav., art. L. 2314-1, al. 4 modifié*).

Ce référent doit bénéficier de la **formation nécessaire** à l'exercice de sa mission en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail (*C. trav., art. L. 2315-18, al. 1^{er} modifié*).

Ce référent est ainsi un **interlocuteur supplémentaire** pour les salariés confrontés à des situations de harcèlement sexuel ou d'agissements sexistes.

À NOTER Comme les autres membres du CSE, le référent peut exercer son droit d'alerte en cas d'atteinte au droit des personnes, atteinte pouvant notamment résulter de faits de harcèlement sexuel (*C. trav., art. L. 2312-59; v. le dossier juridique -IRP- n° 73/2018 du 18 avril 2018*).

2 Une information renforcée des salariés et candidats

Dans les **lieux de travail**, ainsi que dans les **locaux** ou à la **porte** des locaux où se fait l'embauche, l'**employeur** doit **informer** par tout moyen les salariés, les personnes en formation ou en stage, ainsi que les candidats à un recrutement, à un stage ou à une formation en entreprise :

- non seulement du texte de l'article 222-33 du Code pénal définissant l'infraction de harcèlement sexuel ;
- mais également, depuis le 1^{er} janvier 2019, des **actions contentieuses civiles et pénales ouvertes** en matière de harcèlement sexuel ;

- et des **coordonnées des autorités et services compétents** (*C. trav., art. L. 1153-5, al. 2 modifié*).

À NOTER La communication de ces informations peut se faire par tout moyen. Pour les salariés et stagiaires, elle peut notamment se matérialiser par un affichage dans les locaux de travail et sur le site intranet de l'entreprise. Pour les candidats à un emploi ou à un stage, il peut s'agir d'un affichage à la porte des locaux où se réalise l'entretien et d'une intégration au message (électronique ou papier) informant le candidat des modalités de l'entretien.

L'INFORMATION SUR LES ACTIONS CONTENTIEUSES

Sur les actions contentieuses, l'employeur doit notamment indiquer qu'il est possible de :

- **saisir le conseil des prud'hommes (CPH)** compétent (préciser son adresse et le contenu obligatoire de la requête), dans un **délai de cinq ans** à compter du jour où le dernier fait constitutif de harcèlement a été commis,

pour obtenir réparation du manquement de l'employeur à ses obligations (de ne pas harceler ou d'agir en cas de harcèlement), annuler toute mesure défavorable prise à l'encontre d'un salarié victime ou ayant témoigné de faits de harcèlements ou encore obtenir une rupture du contrat de travail aux torts de l'employeur ;

- **porter plainte** à l'encontre de l'auteur du harcèlement, dans un délai de six ans à compter du jour où le dernier fait constitutif de harcèlement a été commis, soit en s'adressant à un commissariat de police ou une brigade de gendarmerie, soit en écrivant directement au procureur de la République à l'adresse du tribunal de grande instance du lieu de l'infraction ou du domicile de l'auteur de l'infraction.

Le guide du ministère du Travail comprend en annexe un modèle de l'information prévue à l'article L. 1553-5 du Code du travail.

L'INFORMATION SUR LES AUTORITÉS ET SERVICES COMPÉTENTS

La liste des autorités et services compétents en matière de harcèlement sexuel dont les coordonnées – adresse et numéro d'appel – doivent faire l'objet d'une information est la suivante :

- le **médecin du travail** ou le service de santé au travail compétent pour l'établissement ;

- l'**inspection du travail** compétente et le nom de l'inspecteur compétent ;

- le **Défenseur des droits** ;

- le **référé** désigné par l'**employeur** dans les entreprises d'au moins 250 salariés ;

- et le **référé** désigné par le **CSE**, le cas échéant (*C. trav., art. D. 1151-1 nouveau*).

3 Un nouveau rôle pour la branche : outiller les entreprises

Le Code du travail impose aux branches une **négociation périodique** sur les mesures tendant à assurer l'**égalité professionnelle** entre les femmes et les hommes et sur les mesures de rattrapage tendant à remédier aux inégalités constatées. À ces thèmes, la loi Avenir a ajouté « la **mise à disposition d'outils** aux entreprises pour prévenir et agir contre le **harcèlement sexuel** et les **agissements sexistes** » (*C. trav., art. L. 2241-1, 2^o modifié*).

À NOTER Quels peuvent être ces outils ? Il peut s'agir de kits de sensibilisation ou de formation, de financements de formations, de guides ou de brochures portant par exemple sur les acteurs de la prévention du harcèlement sexuel et des agissements sexistes ou encore de procédures types d'alerte, de signalement et d'enquête interne.

SOURCE • L. n° 2018-771 du 5 septembre 2018, JO 6 septembre • D. n° 2019-15 du 8 janvier 2019, JO 9 janvier • Guide pratique et juridique sur le harcèlement sexuel et les agissements sexistes au travail publié par le ministère du Travail le 8 mars 2019

VOIR AUSSI

Sur le harcèlement sexuel : v. l'actualité n° 17493 du 22 janvier 2018

Sur l'index de l'égalité femmes/hommes issu de la loi Avenir : v. le dossier juridique -Égalité- n° 21/2019 du 31 janvier 2019 et le dossier pratique -Égalité- n° 42/2019 du 4 mars 2019