



U M I H

UNION DES MÉTIERS ET
DES INDUSTRIES DE L'HÔTELLERIE

Service Affaires Sociales

Circulaire AS n° 12.19
26/02/2019

Loi n° 2018-771 du 05/09/18 pour la liberté de choisir son avenir professionnel

Fiche n° 2 : La lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes en entreprise

L'employeur doit prévenir de tout comportement portant atteinte à la dignité des femmes et des hommes au travail.

Le harcèlement sexuel est défini dans le code du travail et dans le code pénal.

Dans le code du travail, est constitutif de harcèlement sexuel le fait d'imposer à une personne de façon répétée des propos ou comportements à connotation sexuelle qui :

- soit portent atteinte à sa dignité en raison de leur caractère dégradant ou humiliant,
- soit créent à son encontre une situation intimidante, hostile ou offensante.

Dans le code pénal, les propos ou comportements incriminés sont à connotation sexuelle ou « sexistes » et ce depuis la loi la loi du 3 août 2018 renforçant la lutte contre les violences sexuelles et sexistes.

Pour rappel, ladite loi a créé une nouvelle infraction pénale **d'outrage sexiste**, qui peut être caractérisée dans l'entreprise.

L'outrage sexiste se définit par le fait d'imposer à une personne tout propos ou comportement à connotation sexuelle ou sexiste, qui :

- soit porte atteinte à sa dignité en raison de son caractère dégradant ou humiliant,
- soit crée à son encontre une situation intimidante, hostile ou offensante.

La caractérisation de l'infraction ne nécessite aucune répétition des faits (*cf. circulaire Affaires sociales n°18.18 du 13/09/18*).

En outre, le fait, même non répété, d'user de toute forme de pression grave dans le but réel ou apparent d'obtenir un acte de nature sexuelle, que celui-ci soit recherché au profit de l'auteur des faits ou au profit d'un tiers, est assimilé au harcèlement sexuel.

(Cf. : article 222-33 du code pénal et articles L1153-1 et L 1142-2-1 du code du travail).

Mesures de prévention contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes

L'employeur est tenu à un certain nombre d'obligations afin de prévenir et lutter contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes :

1. Obligation de prévention du chef d'entreprise : une obligation de sécurité de résultat

L'article L. 4121-1 du code du travail met à la charge de l'employeur l'obligation de protéger la santé physique et mentale des salariés.

A cet effet :

- Le **règlement intérieur** (obligatoire dans les entreprises d'au moins 20 salariés) doit rappeler les dispositions relatives aux harcèlements moral et sexuel prévues par le code du travail ainsi que les dispositions relatives aux agissements sexistes prévues par le code du travail (*cf. circulaire Affaires sociales n°22.16 du 15/09/16*).
- Outre, l'obligation de protéger la santé physique et mentale des salariés, **en matière de harcèlement sexuel, la loi lui impose également de mettre un terme aux agissements et de les sanctionner.**

En effet, l'article L.1153-5 du code du travail met à la charge de l'employeur une obligation de prévention des agissements de harcèlement sexuel (notamment des actions d'information et de formation) : « *l'employeur prend toutes dispositions nécessaires en vue de prévenir les faits de harcèlement sexuel, d'y mettre un terme et de les sanctionner* ».

- Par ailleurs, le harcèlement sexuel est inscrit, aux côtés du harcèlement moral et des agissements sexistes dans la liste des domaines dans lesquels l'employeur a une **obligation de prévention des risques professionnels.**

2. Obligation d'information

Conformément aux dispositions légales, toutes les entreprises doivent porter à la connaissance des salariés, personnes en stage ou en formation ou candidats, le principe d'interdiction du harcèlement sexuel, en indiquant les sanctions pénales en cas d'infraction (information complète sur le texte de l'article 222-33 du code pénal).

Cette information est donnée par tout moyen et doit être délivrée dans les lieux de travail et les locaux ou à la porte des locaux où se fait l'embauche.

3. Peines encourues et sanctions pouvant être appliquées :

Le harcèlement sexuel est un délit et à ce titre peut donner lieu à :

- **Sanction pénale** : l'auteur de harcèlement sexuel risque jusqu'à 2 ans d'emprisonnement et 30 000 € d'amende. La peine est portée à 3 ans et à 45 000 € d'amende en cas de circonstances aggravantes. Des peines complémentaires peuvent être prononcées par les juridictions ;
- **Sanction disciplinaire** : tout salarié ayant commis des agissements de harcèlement sexuel est passible d'une sanction disciplinaire pouvant aller jusqu'au licenciement ;
- **Indemnisation de la victime** : l'auteur de harcèlement sexuel ou l'entreprise qui a manqué à son devoir de protection des salariés peut être condamnée à verser des dommages-intérêts à la victime.

La loi n° 2018-771 du 05/09/18 pour la liberté de choisir son avenir professionnel (dite loi Avenir professionnel) a créé de nouvelles obligations dans les entreprises pour mieux lutter contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes.

En effet, la présente loi :

- ➔ **rend obligatoire la désignation d'un référent en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes dans les entreprises d'au moins 250 salariés et parmi les membres du Comité Social et Economique (CSE) ;**
- ➔ **renforce l'obligation d'affichage en la matière et modifie donc le contenu de l'information devant être fourni aux salariés.**

1^{ère} nouveauté : obligation de désigner un référent « harcèlement sexuel et agissements sexistes » dans les entreprises d'au moins 250 salariés et dans celles dotées d'un CSE

Depuis le 1^{er} janvier 2019 :

- **Toute entreprise d'au moins 250 salariés doit 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.

Il s'agit de permettre aux salariés victimes d'agissements de cette nature d'identifier l'interlocuteur précis auquel s'adresser pour dénoncer les faits.

Il incombera alors au référent d'enclencher les procédures destinées à mettre fin aux agissements dénoncés ou d'alerter les personnes en charge. Les dossiers qu'il constitue pourraient être utilisés en cas de litige à titre de preuves.

L'adresse et le numéro d'appel de ce référent doivent faire l'objet d'une information par tout moyen, à destination des salariés, dans les lieux de travail ainsi que dans les locaux ou à la porte des locaux où se fait l'embauche.

Remarque : la loi ne précise pas qui peut ou ne peut pas être nommé référent. En pratique, il peut s'agir du responsable des ressources humaines, d'un membre de ce service ou un salarié chargé de la prévention des risques psychosociaux dans l'entreprise.

- **Tout CSE (y compris le CSE des entreprises de 11 à 50 salariés) doit également désigner un référent parmi ses membres**, sous la forme d'une résolution adoptée à la majorité de ses membres, pour une durée prenant fin avec celle du mandat des membres élus.

Il devra bénéficier de la formation nécessaire à l'exercice de ses missions.

Sa désignation peut être effectuée soit dès le 1^{er} janvier 2019 si le CSE est déjà en place, soit au moment de la composition pour les CSE élus courant 2019.

Les salariés doivent être informés, dans les lieux de travail ainsi que dans les locaux ou à la porte des locaux où se fait l'embauche, et par tout moyen, de l'adresse et du numéro d'appel de ce référent.

2^{ème} nouveauté : renforcement de l'obligation d'affichage

La loi Avenir professionnel complète les dispositions légales mentionnées au point 2 et impose aux entreprises, depuis le 1^{er} janvier 2019, l'obligation d'informer les salariés :

- **des voies de recours civiles et pénales ouvertes en matière de harcèlement sexuel,**
- **ainsi que des coordonnées des autorités et des services compétents** dont la liste devait être fixée par un décret.

Nous étions ainsi dans l'attente de la publication du décret fixant la liste des autorités et services compétents.

C'est désormais chose faite. En effet, ladite liste a été fixée par un décret du 8 janvier 2019 (publié au Journal Officiel du 9 janvier) et codifiée à l'article D. 1151-1 du code du travail.

La liste de ces derniers est désormais connue. Par conséquent, **les employeurs doivent indiquer, dans leur information à destination des salariés, l'adresse et le numéro d'appel :**

- Du **médecin du travail** ou du service de santé au travail **compétent** pour l'établissement ;
- De l'**inspection du travail compétente** ainsi que le nom de l'inspecteur **compétent** ;
- Du **défenseur des droits** ;
- Du **référént** nommé parmi les **membres du CSE** (s'il existe) ;
- Du **référént** désigné dans toute **entreprise** employant au **moins 250 salariés**.

Cette information s'ajoute à l'actuelle information d'afficher le texte de l'article 222-33 du code pénal prévoyant les sanctions pénales applicables en cas de harcèlement sexuel.

En résumé :

L'employeur doit délivrer une **information complète sur le texte de l'article 222-33 du code pénal prévoyant :**

- **les sanctions pénales applicables en cas de harcèlement sexuel,**
- **ainsi que, depuis le 1^{er} janvier 2019 :**
 - o **les voies de recours civiles et pénales ouvertes en matière de harcèlement sexuel ;**
 - o **et les coordonnées des autorités et des services compétents cités ci-dessous (article L. 1153-5 du code du travail).**

Cette information doit être délivrée dans les lieux de travail ainsi que dans les locaux ou à la porte des locaux où se fait l'embauche, aux salariés, aux personnes en formation ou en stage et aux candidats à l'embauche, à une formation ou à un stage.

Cette information peut être faite par tous moyens, notamment par affichage, courriel, remise d'un document papier, diffusion sur l'intranet de l'entreprise.

En pratique, les entreprises doivent procéder à une modification de leur affichage obligatoire afin d'y insérer ces nouvelles obligations.

Nous vous rappelons que vous disposez d'un rappel sur les principales obligations en matière d'affichage obligatoire à destination des salariés dans la circulaire Affaires sociales n° 18.18 du 13/09/18.

Rappel :

Fiche n° 1 : L'accueil des mineurs dans les débits de boissons (circulaire Affaires sociales n° 20.18 du 14/12/18)