

Evolution des règles relatives à l'affichage obligatoire & à l'égalité hommes-femmes

(Loi n° 2018-703 du 3 août 2018 renforçant la lutte contre les violences sexuelles et sexistes, complétée par le Décret n° 2019-15 du 8 janvier 2019).



Les règles relatives à l'affichage obligatoire et à l'égalité hommes-femmes évoluent au 1^{er} janvier 2019.

1° Ce qui existait

L'employeur – quelle que soit la taille de l'entreprise – est tenu d'afficher sur le lieu de travail ou de diffuser aux salariés :

- Les coordonnées de l'inspection du travail, médecin du travail, etc. ;
- Certaines règles de sécurité : modalités d'accès et de consultation du document unique d'évaluation des risques, interdiction de fumer et/ou de vapoter...
- Convention collective applicable ;
- Horaires collectifs de travail ;
- Les informations relatives au harcèlement sexuel et moral (et notamment les textes qui en précisent les définitions et les sanctions attachées) ;
- Etc.

L'employeur doit aussi diffuser les dates des périodes de congés, l'ordre des départs en congés...

Rappel : depuis le 1er janvier 2019, les entreprises d'au moins 250 salariés doivent désigner un référent chargé d'informer et accompagner les salariés en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes.

Outre ce référent RH, un référent élu du personnel doit aussi être nommé dans les CSE de toutes les entreprises. C'est le CSE qui doit ainsi désigner parmi ses membres un référent en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes, nommé pendant toute la durée du mandat. Il a droit à la formation nécessaire à l'exercice de ses missions.

2° Les ajouts qui découlent de la Loi du 3 août 2018 et de son Décret d'application obligatoire

Désormais, l'obligation d'information pour lutter contre le harcèlement sexuel porte aussi sur les actions contentieuses civiles et pénales ouvertes en matière de harcèlement sexuel, ainsi que sur les coordonnées des autorités et services compétents.

La liste de ces services vient d'être définie par le Décret du 8 janvier 2019 et l'employeur est désormais tenu d'informer les salariés de l'adresse et du 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 référent harcèlement sexuel RH obligatoire dans toute entreprise employant au moins 250 salariés (obligation qui sera étendue aux entreprises employant de 50 à 250 salariés au 1^{er} janvier 2020) ;
- du référent harcèlement sexuel élu du personnel lorsqu'un comité social et économique existe.

Le Cabinet DMS AVOCATS et Maître Grégoire BRAVAIS se tiennent à votre disposition pour aborder ces questions avec vous si vous le souhaitez et vous accompagner dans votre mise en conformité.

