

LES ENTREPRISES D'AU MOINS 250 SALARIES DOIVENT DESIGNER UN REFERENT CHARGE DES QUESTIONS DE SEXISME

La loi "*pour la liberté de choisir son avenir professionnel*" impose aux employeurs d'au moins 250 salariés de désigner un interlocuteur spécifiquement "*chargé d'orienter, d'informer et d'accompagner les salariés en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes*". De même, les CSE doivent désigner un référent chargé des questions de sexisme. Le **décret** n° 2019-15 du **8 janvier 2019** précise que ces référents font partie des "*autorités*" compétentes en matière de harcèlement sexuel dont l'employeur doit communiquer les coordonnées aux salariés.

Le **décret** n° 2019-15 du **8 janvier 2019**, qui précise les modalités de calcul des écarts salariaux femmes-hommes dans l'entreprise, contient aussi des dispositions sur la lutte contre les violences sexuelles et les agissements sexistes au travail.

L'article **105** de la loi "*pour la liberté de choisir son avenir professionnel*" prévoit que les entreprises d'au moins 250 salariés doivent désigner un référent "*sexisme*" depuis le 1er janvier 2019. Les CSE, lorsqu'ils existent, doivent également se doter d'un référent sur ces sujets.

+ Obligation d'information

La loi "*avenir professionnel*" renforce également l'obligation d'information de l'employeur en matière de harcèlement sexuel. Jusqu'à présent, cette information, faite par tout moyen "*dans les locaux ou à la porte des locaux où se fait l'embauche*", portait sur le texte de l'article 222-33 du code pénal relatif au harcèlement sexuel.

La loi a ajouté une obligation d'information sur "*les actions contentieuses civiles et pénales ouvertes en matière de harcèlement sexuel*" et "*les coordonnées des autorités et services compétents*". Les référents figurent parmi ces "*autorités*", au même titre que le médecin du travail ou le service de santé au travail, l'inspection du travail, et le Défenseur des droits. L'adresse et le numéro de téléphone de tous ces services doivent être communiqués par l'employeur.