

"L'employeur prend toutes dispositions nécessaires en vue de prévenir les faits de harcèlement sexuel, d'y mettre un terme et de les sanctionner."

Ainsi, quels que soient la taille et le secteur d'activité de l'entreprise, le Code du travail précise que l'employeur est soumis à une obligation de prévention et d'action en matière de lutte contre les VSST. Les VSST sont un risque à part entière et l'employeur s'appuie sur les principes de la prévention pour prendre toutes les mesures au titre de son obligation en matière de santé et sécurité et fait cesser immédiatement les faits de VSST dès qu'il en a connaissance (cf. fiche "Les obligations de l'employeur").

Les obligations spécifiques à respecter

Informier et communiquer auprès des salariés, stagiaires ou candidats à un poste sur la thématique des VSST.

L'information porte sur : les textes légaux définissant les VSST (agissement sexiste, harcèlement sexuel, agression sexuelle) ; les actions civiles et pénales ouvertes en la matière ; l'adresse et le téléphone des autorités et services compétents (médecin du travail ou service de prévention et de santé au travail, inspection du travail, défenseur des droits, référent de l'entreprise et/ou référent du CSE).

La communication se fait par tous moyens pertinents en direction des salariés ou stagiaires (affichage dans les locaux, site intranet, ...) et en direction des personnes candidates à un emploi ou un stage (affichage à la porte des locaux où se fait l'entretien, transmission par courriel avant chaque entretien, ...).

Les entreprises d'au moins 50 salariés doivent intégrer dans le règlement intérieur les dispositions relatives au VSST prévues par le Code du travail.

Former et sensibiliser les membres de l'entreprise. L'ensemble des salariés peut être sensibilisé : identifier et signaler les situations, repérer les personnes ressources et les dispositifs d'accompagnement, ... La sensibilisation peut prendre de multiples formes : notes de service, courriels, affichage dans les locaux, information sur le site intranet ou le livret d'accueil, points spécifiques à l'occasion de réunions de services, temps d'information et d'échanges, ...

Le personnel d'encadrement peut suivre une formation permettant d'identifier les situations, de réagir en cas de signalement, d'accompagner et d'orienter les victimes, de sensibiliser les équipes.

Les membres du CSE et le référent en matière de VSST désignés bénéficient d'une formation nécessaire à l'exercice de leurs missions (durée minimale de 5 jours lors du premier mandat).

Désigner des référents VSST par la voie de l'employeur (pour les entreprises de plus de 250 salariés) et par celle des représentants du personnel dès qu'un CSE est présent dans l'entreprise (pour les plus de 11 salariés). Le référent désigné par l'employeur est chargé d'orienter, d'informer et d'accompagner les salariés en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes.

Ses missions peuvent porter sur la réalisation d'actions de sensibilisation et de formation auprès des salariés et du personnel encadrant ; l'orientation des salariés vers les autorités compétentes que sont l'inspection du travail, la médecine du travail et le Défenseur des droits ; la mise en œuvre de procédures internes visant à favoriser le signalement et le traitement des situations VSST (modalités de signalement, d'enquête...) ; la réalisation d'une enquête interne suite au signalement de faits de VSST dans l'entreprise.

Négocier au niveau des branches professionnelles au moins une fois tous les quatre ans sur "la mise à disposition d'outils aux entreprises pour prévenir et agir contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes". Au niveau des entreprises la prévention des VSST peut s'inscrire dans le cadre de l'obligation de négocier sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et la qualité de vie au travail (accords, plans d'action).

Elaborer les procédures de signalement et de traitement des VSST

Cette obligation est issue de l'accord national interprofessionnel du 26-03-2010 qui prévoit qu'une "charte de référence" précise les procédures à suivre en cas de VSST. En revanche, l'ANI ne donne pas d'indication sur le contenu obligatoire à faire figurer dans ce document.