

Les obligations des employeurs privés



“L'employeur prend les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs.”

Article L4121-1 du Code du travail



Il doit **interdire le harcèlement sexuel**, les agissements sexistes et par extension toute forme de violence sexuelle

↳ **Articles L1142-2-1 et L1153-1 du Code du travail**

Il a l'obligation de mettre en place des **actions de prévention** et d'agir en cas de signalement, en prenant des mesures pour **faire cesser la situation** et en menant une enquête pour établir la véracité des faits

↳ **Article L1153-5 du Code du travail**

Il doit **sanctionner les auteurs des faits** de manière proportionnelle à leur gravité, tout en ayant l'**interdiction de sanctionner une victime ou un témoin** ayant signalé ces faits de bonne foi

↳ **Articles L1153-5 et L1153-2 du Code du travail**

Et concrètement ?

L'employeur ou son représentant (direction ou service des ressources humaines) doit :

- ✓ **Recevoir le signalement** de la victime ou du tiers à l'origine de l'alerte (témoin, manager, représentant.e du personnel...) et mettre en place des mesures conservatoires pour protéger la victime si besoin
- ✓ **Réaliser une enquête** pour récolter un maximum d'éléments directs ou indirects pouvant corroborer les dires de la victime
- ✓ **Sanctionner le ou les auteurs** des faits dénoncés, si les conclusions de l'enquête indiquent qu'un comportement relève bien de faits d'agissements sexistes, de harcèlement sexuel (ou plus grave), ou nuit à l'environnement de travail

Si l'employeur ne respecte pas ces obligations, il pourra être poursuivi devant le Conseil des Prud'hommes et devra démontrer qu'il a traité le signalement avec sérieux et pris des mesures pour protéger la victime.

Plus d'informations sur :
www.prst-occitanie.fr