

LES EXPERTS-COMPTABLES VOUS INFORMENT
Avril 2019

DE NOUVELLES OBLIGATIONS D'INFORMATION A LA CHARGE DES EMPLOYEURS EN MATIERE DE HARCELEMENT SEXUEL

Depuis le 1^{er} janvier 2019, de nouvelles obligations d'information des salariés sont mises à la charge des employeurs en matière de harcèlement sexuel. Le respect de ces obligations permet une meilleure information des victimes mais également de protéger les intérêts de l'employeur en cas de harcèlement au sein de l'entreprise.

■ INFORMATIONS A COMMUNIQUER

Depuis le 1^{er} janvier 2019, l'employeur doit informer¹ les salariés :

- des actions contentieuses civiles et pénales ouvertes en matière de harcèlement sexuel
- des coordonnées (adresse et numéro d'appel) des autorités et services compétents suivants :
 - médecin du travail ou service de santé au travail compétent pour l'établissement
 - inspection du travail compétente ainsi que le nom de l'inspecteur compétent
 - défenseur des droits
 - référent désigné en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes dans les entreprises employant au moins 250 salariés
 - référent désigné au sein du comité social et économique en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes, lorsqu'il existe.

Ces informations sont délivrées par tout moyen dans les lieux de travail, ainsi que dans les locaux ou à la porte des locaux où se fait l'embauche.

Elles concernent les salariés, les personnes en formation ou en stage et les candidats à un recrutement, à un stage ou à une formation en entreprise.

■ RISQUE A DEFAUT D'INFORMATION

En matière de harcèlement sexuel, l'employeur doit prendre toutes dispositions nécessaires en vue de prévenir les faits de harcèlement sexuel, d'y mettre un terme et de les sanctionner. À défaut, la victime peut lui demander des dommages et intérêts.

△ Si l'employeur ne respecte pas ces nouvelles obligations d'information, il pourra difficilement dégager sa responsabilité en cas de harcèlement sexuel.

Les obligations d'information des salariés, notamment par voie d'affichage, sont nombreuses. Votre expert-comptable peut vous aider à remplir ces obligations.

¹ Articles L 1153-5 et D 1151-1 du Code du travail