



Harcèlement sexuel & obligation d'affichage



[Le harcèlement sexuel au travail : de nouvelles obligations pour l'employeur](#)

Le décret n° 2019-15 du 8 janvier 2019 portant application des dispositions visant à supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes dans l'entreprise et relatives à la lutte contre les violences sexuelles et les agissements sexistes au travail détermine la liste des « services et autorités compétents » en matière de harcèlement sexuel.

La loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel, a renforcé l'information que doit délivrer l'employeur.

En effet, dans les lieux de travail ainsi que dans les locaux ou à la porte des locaux où se fait l'embauche, les personnes mentionnées à l'article L. 1153-2 (salarié, personne en formation ou en stage, candidat à un recrutement, à un stage ou à une formation) sont informées par tout moyen (affichage, Intranet, courriel, document remis aux intéressés, C. trav., art. L. 1153-5) :

- ❑ du **texte de l'article 222-33 du code pénal** (inchangé)
- ❑ **ainsi que des actions contentieuses civiles et pénales ouvertes en matière de harcèlement sexuel** (nouveau)
- ❑ **et des coordonnées des autorités et services compétents** (nouveau).

L'employeur doit préciser l'**adresse** et le **numéro d'appel** (C. trav., art. D. 1151-1) :

- ❑ du **médecin du travail** ou du SSTI compétent pour l'établissement,
- ❑ de l'inspection du travail et de l'**inspecteur du travail**,
- ❑ du **défenseur des droits**,
- ❑ du **référént de l'entreprise** (entreprise d'au moins 250 salariés),
- ❑ du **référént du CSE***.

**Tel qu'il est rédigé, le texte impose à l'employeur non seulement de mentionner les informations qui sont à sa charge mais aussi le nom du référént du CSE.*