



Actualités RH



**La définition
du harcèlement sexuel étendue**

**Information aux salariés
sur la protection des lanceurs d'alerte**

**La formation des membres du CSE
lorsque leur mandat est renouvelé**

JE VEUX LIRE ►►





La définition du harcèlement sexuel étendue

Pour rappel, la définition du harcèlement sexuel est une des mentions obligatoires à faire figurer obligatoirement au règlement intérieur de l'entreprise ; et ce, que la mise en place dudit règlement soit volontaire ou imposée par la loi à partir de 50 salariés.

N.B. La mise en place du règlement intérieur n'est pas sans incidence pour l'employeur. En effet, notamment, lorsque l'effectif impose la mise en place d'un tel règlement, et que ce dernier fait défaut, alors l'employeur ne peut pas prononcer une sanction autre qu'un licenciement et sans que le licenciement pour faute soit justifié de ce simple fait : la sanction doit toujours être justifiée et proportionnée au fait fautif.



Mise à jour du règlement intérieur

L'article L1153-1 du Code du travail qui définit cette notion a été complétée par la loi Santé, entrée en vigueur au 31 mars 2022, et l'employeur doit donc mettre à jour l'éventuel règlement intérieur.

« propos ou comportements à connotation sexuelle ou sexiste répétés qui soit portent atteinte à sa dignité en raison de leur caractère dégradant ou humiliant, soit créent à son encontre une situation intimidante, hostile ou offensante ;

à ajouter !

Le harcèlement sexuel est également constitué :

a) Lorsqu'un même salarié subit de tels propos ou comportements venant de plusieurs personnes, de manière concertée ou à l'instigation de l'une d'elles, alors même que chacune de ces personnes n'a pas agi de façon répétée ;

b) Lorsqu'un même salarié subit de tels propos ou comportements, successivement, venant de plusieurs personnes qui, même en l'absence de concertation, savent que ces propos ou comportements caractérisent une répétition ».



Peu importe la démarche !

Contrairement à la définition du Code pénal, cette définition du Code du travail ne conditionne pas la caractérisation de harcèlement sexuel à une démarche intentionnelle de son auteur.

C'est pourquoi, lorsque l'employeur a connaissance de ce type de faits, et au regard de son obligation de santé et sécurité physique et psychologique des salariés, il doit sanctionner le(s) auteur(s) de harcèlement quand bien même ces derniers n'avaient pas conscience de l'impact de leur agissement.

Un référent CSE

Pour rappel, en présence d'un CSE, ce dernier doit il obligatoirement désigner en son sein un référent en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes.



Le dispositif de protection des lanceurs d'alerte

Le chapitre II de la loi n° 2016-1691 du 9 décembre 2016 relative à la transparence, à la lutte contre la corruption et à la modernisation de la vie économique. ainsi visé revient sur la définition du lanceur d'alerte, son régime de protection, la procédure à suivre en cas d'alerte, les garanties de procédure.

1er septembre

Cette obligation sera applicable à compter du 1er septembre 2022 ; à notre sens, aussi bien pour les entreprises soumises à l'obligation de mise en place d'un règlement intérieur que celles l'ayant mis en place volontairement.

À la lecture du texte, il n'est, a priori, pas nécessaire de reproduire dans le règlement intérieur les dispositions dudit chapitre II mais donc d'y faire une référence et un renvoi explicite pour que les salariés puissent en prendre connaissance. À voir si des précisions plus contraignantes sont néanmoins énoncées d'ici là.



La formation des membres du CSE

Les membres du CSE dont le mandat est renouvelé bénéficient de jours supplémentaires de formation en matière de santé, sécurité, et conditions de travail :

- **3 jours supplémentaires de formation pour les membres du CSE ;**
- **5 jours supplémentaires pour les membres de l'éventuelle commission santé, sécurité et conditions de travail (CSSCT).**

Comme la formation initiale de 5 jours, ces jours supplémentaires sont pris en charge par l'employeur. Pour rappel, ce sont les salariés concernés qui en font la demande à l'employeur.



**Ce temps de formation n'est pas à déduire
du temps de délégation.**



Ce document est partagé à titre informatif.

L'équipe Stengelin RH reste à votre écoute pour toute demande complémentaire afin de vous accompagner et de vous conseiller au mieux dans vos démarches.