

Loi Travail : Obligation de prévention des agissements sexistes

7 octobre 2016

Depuis le 10 août 2016, une obligation de prévention des agissements sexistes dans l'entreprise est mise à la charge des employeurs.

Les agissements liés au sexe d'une personne et ayant pour objet ou pour effet de porter atteinte à sa dignité ou de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant et offensant sont interdits depuis la **loi Rebsamen (loi n°2015-994 du 17 août 2015, C. trav., art. L. 1142-2-1)**.

Les employeurs ont donc la responsabilité de sanctionner de tels agissements qui sont assimilés à de la discrimination.

Dorénavant, les employeurs doivent, en outre, mettre en oeuvre une **politique de prévention** des agissements sexistes en prenant en compte cette problématique dans la planification des risques professionnels, dans l'organisation du travail, les conditions de travail et les relations sociales (**C. trav., art. L. 4121-2**).

Le **CHSCT** peut contribuer au respect de cette obligation en proposant à l'employeur des actions de prévention en lien avec la lutte contre les agissements sexistes (**C. trav., art. L. 4612-3**).

Le **règlement intérieur** doit, dès à présent, rappeler les dispositions relatives aux agissements sexistes (**C. trav., art. L. 1321-2**). En cas d'oubli, l'employeur est passible d'une **amende** de 4ème classe, soit 135 euros (**C. trav., art. R. 1323-1**).

Les nouvelles dispositions de la loi Travail concourent ainsi à l'élaboration d'un cadre juridique cohérent en matière de lutte contre les agissements sexistes, à l'instar de ce qui est prévu s'agissant du harcèlement moral et sexuel.