
Lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes : les obligations des entreprises de la branche Bureaux d'études

Face à la persistance du **sexisme et du harcèlement sexuel** dans le monde du travail, les partenaires sociaux ont signé un accord de branche le 28 février 2024. Celui-ci vise à prévenir et traiter ces phénomènes dans les entreprises relevant de la branche, en leur apportant un cadre opérationnel et des outils concrets.

L'objectif est double :

- Renforcer la sensibilisation de l'ensemble des acteurs de l'entreprise (employeurs, managers, salariés, représentants du personnel)
- Accompagner la mise en œuvre de mesures de prévention, de signalement et de sanction efficaces.

1/ VOS OBLIGATIONS EN TANT QU'EMPLOYEUR

1. Prévenir les risques

Évaluer les risques dans le DUERP

Le harcèlement sexuel et les agissements sexistes doivent être intégrés au Document Unique d'Évaluation des Risques Professionnels (DUERP) en tant que risques psychosociaux. Cette évaluation doit tenir compte des **différences d'exposition selon le sexe** (approche genrée).

Informers les salariés

Vous devez :

- Afficher les extraits du Code pénal sur le harcèlement sexuel, les coordonnées des référents et des autorités compétentes (inspection du travail, SPST, 3919...)
- Mentionner dans le règlement intérieur (obligatoire dès 50 salariés) les dispositions relatives au harcèlement et à la protection des lanceurs d'alerte
- Transmettre aux salariés les procédures internes (notamment de signalement)

Désigner des référents

- Un référent harcèlement sexuel doit être nommé dans les entreprises de 250 salariés et plus
- Le CSE (lorsqu'il existe) doit également désigner un référent parmi ses membres

2. Former et sensibiliser

Des actions de sensibilisation doivent être mises en place (affichage, campagnes internes, réunions d'information, livret d'accueil, etc.).

Les référents et managers doivent bénéficier d'une formation spécifique. Il est recommandé de sensibiliser l'ensemble des salariés.

2/ EN CAS DE SIGNALEMENT : ENQUETE, PROTECTION ET SANCTION :

1. Mettre en place une procédure de signalement

L'entreprise doit définir une procédure claire, connue de tous, garantissant **confidentialité, impartialité et réactivité**.

Les faits peuvent être signalés par la victime ou un témoin. Le référent harcèlement et le CSE peuvent être saisis.

2. Conduire une enquête interne

Dès réception du signalement, une enquête doit être diligentée dans les meilleurs délais. Elle doit respecter le contradictoire, garantir la confidentialité et aboutir à une décision formelle.

3. Adapter les conditions de travail durant l'enquête

Il convient de limiter les contacts entre les personnes concernées (réaffectation temporaire, télétravail, etc.). Une mise à pied conservatoire peut être décidée si nécessaire.

4. Sanctionner les comportements fautifs

L'employeur dispose de 2 mois à compter de la connaissance des faits pour engager une procédure disciplinaire, sauf si une action pénale est en cours.

L'absence de sanction engage la responsabilité de l'employeur.

5. Protéger et accompagner les victimes

L'accord insiste sur l'importance de restaurer des conditions de travail sereines après des faits établis (ou non). Une prise en charge psychologique via les services de prévention et de santé au travail (SPST) est recommandée. En cas de dénonciation calomnieuse, la personne mise en cause peut bénéficier du même accompagnement.

À noter : votre responsabilité est aussi engagée chez les clients dans le cadre des contrats de sous-traitance/prestations. Lorsque vos salariés interviennent chez des clients, vous demeurez responsable de leur santé et sécurité. Des dispositifs de prévention doivent être coordonnés entre entreprises prestataires et clientes.

Le pôle Juridique-social du Groupe BBM reste à votre entière disposition.