

Loi intégrale contre les violences sexistes et sexuelles : qu'est-ce qui pourrait changer dans les entreprises ?

Audio :

https://www.franceinfo.fr/replay-radio/c-est-mon-boulot/loi-integrale-contre-les-violences-sexistes-et-sexuelles-qu-est-ce-qui-pourrait-changer-dans-les-entreprises_8230942.html

La proposition de loi contre les violences sexistes et sexuelles a été adoptée à l'unanimité la semaine dernière à l'Assemblée nationale. En attendant son examen début 2027 au Sénat, on décrypte les trois grandes mesures qui pourraient s'imposer dans le monde du travail.



L'entreprise sera obligée de mener une enquête interne quand des faits d'agression sexuelle, de harcèlement sexuel ou d'agissements sexistes seront signalés par un salarié. (TOMAZL / E+ / GETTY IMAGES)

Première grande mesure : les salariés et les fonctionnaires qui s'estiment victimes d'agression sexuelle, de harcèlement sexuel ou d'agissements sexistes dans leur sphère privée comme dans leur sphère professionnelle pourront s'absenter 10 jours de leur travail. Ces jours de congé, qui peuvent être fractionnés, n'entraînent aucune baisse de la rémunération et sont à la charge de l'employeur. Ils doivent permettre d'effectuer des démarches judiciaires, médicales, psychologiques ou administratives, entre autres.

Pour y avoir droit, les salariés et les fonctionnaires devront présenter un récépissé de plainte ou bien une attestation d'un médecin ou d'une association de défense des victimes. La possibilité de faire une déclaration sur l'honneur a été conservée pour les fonctionnaires mais pas pour les salariés dans le texte adopté à l'Assemblée nationale.

L'enquête interne devient obligatoire dans les entreprises

Autre nouveauté, l'enquête interne devient obligatoire dans les entreprises. Aujourd'hui, quand un salarié va voir son employeur parce qu'il s'estime victime d'une agression sexuelle, d'un harcèlement sexuel ou d'agissements sexistes dans le cadre de son travail, la loi actuelle n'impose pas à l'entreprise de mener une enquête interne. Et c'est cela qui va changer.

La proposition de loi adoptée par les députés la rend obligatoire dans toutes les entreprises, quelle que soit leur taille, dès lors qu'un salarié dénonce des faits à sa hiérarchie. Avec une grosse pénalité financière pour les entreprises qui prendraient les choses à la légère, une pénalité équivalente à 1 % de sa masse salariale.

"Même si la plupart des entreprises mènent déjà ces enquêtes, c'est un changement significatif", affirme Louise Peugny, associée au cabinet Voltaire Avocats. Pour être dans les clous, les entreprises devront aussi déclencher ces enquêtes *"sans délai"*. Chaque audition devra être intégralement retranscrite par écrit et soumise à la relecture et à la signature de la personne entendue, ce qui n'est pas toujours le cas actuellement, selon l'avocate.

Le référent harcèlement étendu aux entreprises qui emploient 50 salariés

Enfin, troisième grande mesure : les employeurs seront obligés de désigner un référent harcèlement dès 50 salariés dans l'entreprise, au lieu 250 de salariés aujourd'hui. Ce référent désigné par l'employeur et celui désigné par le CSE verront leur compétence élargie aux agressions sexuelles.

Tous deux auront droit à une formation, sur leur temps de travail, dans un délai de 6 mois après leur désignation. L'ensemble de ces mesures doit désormais être débattu au Sénat, en début d'année prochaine.