



U M I H

UNION DES MÉTIERS ET
DES INDUSTRIES DE L'HÔTELLERIE

Service Affaires Sociales

*Circulaire AS n°18.18
13/09/2018*

Nouvelle infraction d'outrage sexiste et incidence sur l'affichage obligatoire

Loi n° 2018-703 du 3 août 2018 renforçant la lutte contre les violences sexuelles et sexistes

La loi renforçant la lutte contre les violences sexuelles et sexistes, publiée au Journal Officiel du 5 août 2018, comporte certaines dispositions ayant des impacts pour les employeurs.

Cette loi crée une **nouvelle infraction d'outrage sexiste** qui pourra être caractérisée en entreprise. De plus, elle **étend la définition du délit de harcèlement sexuel** et modifie donc le contenu de l'information devant être fourni aux salariés.

Nous profitons de cette information pour vous rappeler les principales obligations en matière d'affichage obligatoire à destination des salariés dans les entreprises.

L'outrage sexiste : nouvelle infraction

L'outrage sexiste est défini comme « le fait d'imposer à une personne tout propos ou comportement à connotation sexuelle ou sexiste qui soit porte atteinte à sa dignité en raison de son caractère dégradant ou humiliant, soit crée à son encontre une situation intimidante, hostile ou offensante. »

Contrairement au harcèlement sexuel, aucune répétition des faits n'est exigée. De plus, ce type d'outrage peut être caractérisé en dehors de tout acte de violence ou d'exhibition sexuelle, ou de tout acte de harcèlement (sexuel ou moral).

En cas d'outrage sexiste dans l'entreprise, une plainte de la victime sera nécessaire.

Cette nouvelle infraction est passible d'une peine de contravention de 4^{ème} classe (montant maximal de 750€) qui pourra être augmentée en cas de circonstances aggravantes ou de récidive.

Le harcèlement sexuel : nouvelle définition

La loi étend la définition issue de l'article 222-33 du code pénal sur le harcèlement sexuel afin de prendre en compte la nouvelle infraction d'outrage sexiste et sanctionner les propos sexistes.

Pour rappel, conformément aux dispositions légales, les salariés doivent être informés, par tout moyen, des textes légaux relatifs au harcèlement sexuel et moral, soit les articles 222-33 et 222-33-2 du code pénal.

En pratique, **il convient donc d'effectuer une modification de l'affichage obligatoire en y insérant le nouvel article 222-33 du code pénal.**

Affichage obligatoire

Pour rappel, vous trouverez ci-dessous les principales obligations liées à l'affichage obligatoire dans l'entreprise à destination des salariés.

L'employeur doit **afficher** :

- ✚ l'adresse ; nom et numéro de téléphone de l'inspecteur du travail compétent pour l'établissement
- ✚ l'adresse et numéro de téléphone du médecin du travail ainsi que des services de secours d'urgence (pompiers, SAMU,...)

- ✚ l'horaire de travail et repos (horaire collectif, horaire variable, repos quotidien pour les entreprises ne relevant pas de l'horaire collectif) *cf. circulaire Affaires Sociales n° 14.18 du 24/05/18*
- ✚ les coordonnées du Défenseur des droits
- ✚ les consignes de sécurité incendie et les consignes en cas d'accident électrique
- ✚ l'avis sur les modalités d'accès au document unique d'évaluation des risques professionnels
- ✚ la liste des membres du CHSCT avec indication de leur emplacement habituel dans l'entreprise
- ✚ l'interdiction de fumer dans les lieux affectés à un usage collectif et individuel et dans les lieux de travail fermés ou couverts et l'interdiction de vapoter dans les locaux recevant des postes de travail situés ou non dans les bâtiments de l'établissement ; fermés et couverts et affectés à un usage collectif. A l'exception des locaux qui accueillent du public (*cf circulaire Affaires Sociales n°13.17 du 21/06/17*)
→ Un modèle d'affichage est disponible sur le site internet de l'UMIH à l'adresse suivante :
http://www.umih.fr/export/sites/default/_content/media/pdf/Media/PDF/Interdiction-de-fumer-et-de-vapoter.pdf

L'employeur doit également **communiquer par tout moyen** :

- ✓ le règlement intérieur qui doit être porté, par tout moyen, à la connaissance des personnes ayant accès aux lieux de travail ou aux locaux où se fait l'embauche
- ✓ l'ordre des départs en congés payés qui doit être communiqué, par tout moyen, à chaque salarié un mois avant son départ
- ✓ les dispositions légales et réglementaires relatives à l'égalité de rémunération entre hommes / femmes :
 - afficher les articles L.3221-1 à L.3221-7 et R.3221-1 et R.3221-2 du Code du Travail
 - la liste des indicateurs utilisés pour comparer leur situation respective ou la synthèse du plan d'action
- ✓ les jours et heures de repos collectif des salariés ne bénéficiant pas du repos dominical (*cf. circulaire Affaires Sociales n° 14.18 du 24/05/18*)
- ✓ la convention collective applicable dans l'entreprise
- ✓ l'affichage électoral pour l'élection des représentants du personnel : l'employeur doit informer, par tout moyen l'organisation et les modalités des élections
- ✓ les dispositions pénales relatives à la non-discrimination : les articles 225-1 à 225-4 du Code Pénal doivent être portés, par tout moyen, à la connaissance des salariés, des candidats à une embauche ou un stage
- ✓ les dispositions relatives au harcèlement sexuel et moral : les articles 222-33 (harcèlement sexuel) et 222-33-2 (harcèlement moral) du code pénal doivent être portés, par tout moyen, à la connaissance des salariés et des stagiaires