

[Le point sur...] Référents harcèlement sexuel et agissements sexistes : illustrations conventionnelles

N7120BYD



par Jonathan Cadot et Anne-Marie Skuratko, avocats au Barreau de Paris, Lepany & Associés , le 07-04-2021

Mots-clés : référents harcèlement sexuel et agissements sexistes • obligation de prévention • santé et sécurité au travail • risques • désignation • CSE • employeur • obligation de formation accord d'entreprise

Introduit par la loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018, pour la liberté de choisir son avenir professionnel (N° Lexbase : L9567LLW), les référents harcèlement sexuel et agissements sexistes sont des outils de prévention des risques au sein de l'entreprise.

Pour autant, le législateur s'est bien gardé de définir leurs attributions ainsi que les moyens mis à leur disposition.

Sans qu'il s'agisse d'une obligation, il reviendra aux partenaires sociaux de leur construire un véritable statut.

I. La désignation du référent harcèlement sexuel et agissements sexistes

En matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes, l'employeur est tenu de respecter :

- une obligation générale de prévention afin d'assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs (C. trav., art. L. 4121-1 [N° Lexbase : L8043LGY](#)) ;
- une obligation d'information dans les lieux de travail ainsi que dans les locaux ou à la porte des locaux où se fait l'embauche en communiquant et affichant de l'adresse et du numéro d'appel du référent harcèlement sexuel et agissements sexistes (C. trav., art. L. 1153-5 [N° Lexbase : L0338LMH](#) et D. 1151-1 [N° Lexbase : L0527LP9](#)).

La loi du 5 septembre 2018 a renforcé le dispositif législatif et a instauré un dispositif d'accompagnement, par la désignation de référents harcèlement sexuel et agissements sexistes.

La désignation du référent est faite :

- par le CSE (quel que soit l'effectif de l'entreprise) ;
- par l'employeur (dans les entreprises de plus de 250 salariés).

A. La désignation d'un référent par le CSE

Les CSE, quel que soit l'effectif de l'entreprise, doivent désigner parmi leurs membres, un référent en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes pour une durée qui prend fin avec celle du mandat des membres élus du comité (C. trav., art. L. 2314-1).

Le nombre de référents. Si la loi prévoit uniquement la désignation « d'un » référent, il apparaît que certains accords d'entreprise ont prévu de nommer plusieurs référents harcèlement sexuel et agissements sexistes et notamment :

→ La désignation d'une équipe mixte :

« Une CSSCT est mise en place, à titre de démarche volontaire des parties signataires, au sein du CSE.

Deux référents harcèlement sexuel et agissements sexistes, un homme, une femme, sont nommés par la CSSCT. » (Accord collectif d'entreprise relatif au fonctionnement du CSE - Société Getinge la Calhene, 15/10/2019)

« Aussi, il sera désigné deux (2) référents HS / AS au sein du CSE, une femme et un homme.

La Direction organisera et prendra en charge la formation spécifique pour tenir ce rôle auprès de l'ensemble des salariés de l'entreprise. » (Accord portant sur la représentation du personnel et le droit syndical - Société Silec Cable, 16/07/2019)

→ La désignation de plusieurs acteurs, dont un, extérieur à l'entreprise :

« Pour ce faire, des référents harcèlement sexuel et agissement sexiste sont nommés en la personne du :

- directeur général ;
- de deux membres du CSE ;
- d'un cabinet extérieur » (Accord relatif à l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes - Association jeunesse et avenir, 06/11/2020)

La désignation de ce référent fait l'objet d'une résolution adoptée à la majorité des membres présents.

Le crédit d'heures. L' élu titulaire nommé référent par le CSE pourra utiliser son crédit d'heures de délégation en qualité de membre de la délégation du personnel du CSE (C. trav., art. L. 2315-7 **N° Lexbase : L8515LGH** et R. 2314-1 **N° Lexbase : L0635LID**).

Toutefois, afin de ne pas pénaliser l' élu nommé référent du CSE et lui permettre d'exercer pleinement ses fonctions, il pourrait être prévu, dans le cadre d'un accord ou du règlement intérieur :

- l'octroi d'un crédit d'heures supplémentaire dédié à l'exercice de ses missions ;
- la possibilité de considérer comme temps de travail effectif certaines missions du référent CSE qui pourraient s'avérer chronophages ou solliciter une importante implication de sa part (étude du signalement, instruction de l'enquête, permanences...).

S'il s'agit d'un élu suppléant, pour qu'il soit en mesure d'assumer sa mission, cela suppose qu'il dispose d'un crédit d'heures de délégation, du fait de son statut d' élu, ou en sa qualité de référent, ce qui suppose l'accord de l'employeur.

Il sera désigné pour une durée qui prend fin avec celle du mandat des membres élus du comité.

Ainsi, à chaque renouvellement de l'instance, il conviendra de procéder à une nouvelle désignation.

Il peut être envisagé de désigner un référent suppléant pour pallier les absences du référent CSE. Pour autant, cela supposera l'accord de l'employeur.

B. La désignation d'un référent par l'employeur

Dans les entreprises d'au moins 250 salariés, l'employeur est dans l'obligation de désigner un salarié comme référent en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes (C. trav., art. L. 1153-5-1 **N° Lexbase : L9804LLP**).

Contrairement à la désignation faite par le CSE, l'employeur est libre de choisir la personne qui occupera la fonction de référent harcèlement sexuel et agissement sexistes.

Les missions du référent désigné par l'employeur n'ont pas de durée, à l'inverse de celles du référent CSE qui prend fin avec celle du mandat des membres.

Lorsque l'entreprise compte simultanément un référent d'employeur et un référent CSE, leurs missions doivent s'articuler notamment dans le cadre de la réalisation d'enquêtes ou de médiation auprès des salariés.

Cette articulation est prévue par certains accords entreprise :

« Dans ce cadre, les missions du référent harcèlement au CSE doivent s'articuler avec celles du référent harcèlement sexuel désigné par l'entreprise. Ainsi, ce dernier est chargé d'orienter, d'informer et d'accompagner les salariés en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes. » (UGITECH - Accord sur l'égalité professionnelle entre

II. La formation des référents

A. Le référent désigné par le CSE

L'objet de la formation . Les dispositions légales prévoient explicitement que le référent désigné par le CSE puisse bénéficier d'une formation nécessaire à l'exercice de sa mission en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail (C. trav., art. L. 2315-28 [N° Lexbase : L8339LGX](#)).

Ce référent ainsi que les membres de la délégation du personnel du comité social et économique doivent bénéficier d'une formation nécessaire à l'exercice de leurs missions en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail, prise en charge par l'employeur (C ; trav., art. L. 2315-18 [N° Lexbase : L0336LME](#)).

La formation du référent CSE a pour objet de :

- développer son aptitude à déceler et à mesurer les risques professionnels et leur capacité d'analyse des conditions de travail ;
- l'initier aux méthodes et procédés à mettre en œuvre pour prévenir les risques professionnels et améliorer les conditions de travail (C. trav., art. R. 2315-9 [N° Lexbase : L0508LIN](#)).

Il paraît donc important de prévoir deux types de formations :

→ **Une formation générale** relative à la santé, sécurité et aux conditions de travail :

« 10-2 Formation en santé, sécurité et conditions de travail

Les membres du CSE, titulaires et suppléants, effectuant leur premier mandat en tant que tel, ainsi que le référent en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes, bénéficient de la formation initiale nécessaire à l'exercice de leurs missions en matière de santé, sécurité et conditions de travail, d'une durée de 3 jours. Cette formation est entièrement prise en charge par l'employeur. » (Accord sur la composition, le fonctionnement, les prérogatives et les moyens du CSE - Caisse régionale du crédit mutuel MAS, 24/04/2020)

→ **Une formation plus spécifique** concernant les missions du référent :

« Construire et mettre à disposition une formation pour les référents harcèlement sexuel groupe, société et CSE.

Cette formation pourra être élargie aux bienveillants, correspondants SSCT, correspondants diversité, managers. » (Casino Guichard-Perrachon - Accord relatif à la santé à la sécurité et à la qualité de vie au travail, 03/12/2019)

« Afin d'assurer ces missions conjointement avec le référent harcèlement sexuel de l'entreprise, le référent du CSE-C bénéficie des moyens suivants :

Une formation spécifique sur le harcèlement sexuel et les agissements sexistes identique à celle du référent de l'entreprise organisée et prise en charge par l'entreprise. » (UGITECH - Accord sur l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes, la prévention de la pénibilité et la gestion du handicap, 15/11/2019)

La formation du référent doit tenir compte :

- des caractéristiques de la branche professionnelle de l'entreprise ;
- des caractères spécifiques de l'entreprise ;
- du rôle du représentant au CSE ;

Il peut être recommandé de la dispenser préalablement à l'exercice des missions du référent.

En effet, les dispositions légales précisent qu'elle est dispensée dès la première désignation des membres de la délégation du personnel du CSE (C. trav., art. R. 2315-10 [N° Lexbase : L0509LIP](#)). Les membres de la délégation du personnel du CSE et donc le référent harcèlement sexuel et agissement sexiste bénéficie également du renouvellement de leur formation, permettant d'actualiser ses connaissances et de se perfectionner (C. trav., art. R. 2315-11 [N° Lexbase : L0510LIQ](#)).

La demande de formation. Le membre de la délégation du personnel du comité social et économique qui souhaite bénéficier de son droit à un congé de formation en santé, sécurité et conditions de travail en fait la demande à l'employeur.

Cette demande précise :

- la date à laquelle il souhaite prendre son congé ;
- la durée de celui-ci ;

- le prix du stage ;
- et le nom de l'organisme chargé de l'assurer.

La demande de congé est présentée au moins 30 jours avant le début du stage (C. trav., art. R. 2315-17 [N° Lexbase : L0516LIX](#)).

Le congé de formation est pris :

- en une seule fois ;
- en deux fois lorsque le bénéficiaire et l'employeur en ont convenu d'un commun accord (C. trav., art. R. 2315-18 [N° Lexbase : L0517LIY](#)).

L'employeur peut :

- accepter la demande de formation ;
- refuser, estimant que l'absence du salarié pourrait avoir des conséquences préjudiciables à la production et à la bonne marche de l'entreprise dans un délai de 8 jours à compter de la réception de la demande (C. trav., art. R. 2315-19 [N° Lexbase : L0518LIZ](#)).

En cas de refus, le congé de formation sera reporté dans la limite de six mois.

Le financement de la formation. Le financement de cette formation est pris en charge par l'employeur ainsi que les frais de déplacement et les frais de séjour ne dépassant pas certains seuils (C. trav., art. R. 2315-20 [N° Lexbase : L0519LI3](#) à R. 2315-22 [N° Lexbase : L0521LI7](#)).

En outre, certains accords prévoient l'octroi d'heures de délégations supplémentaires en vue d'effectuer sa formation :

« Ce référent bénéficiera de la formation nécessaire à l'exercice de sa mission en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail. Il bénéficiera à ce titre d'un crédit d'heures de 4 heures par trimestre. » (SAS O-I France - Accord relatif au fonctionnement des CSE, 10/09/2019)

Enfin, même si cela n'est pas explicitement prévu par les dispositions légales, il apparaît que certains accords d'entreprise prévoient que, lorsque plusieurs référents sont désignés par le CSE, la formation sera prise en charge, pour ces deux référents, par l'entreprise (Accord portant sur la représentation du personnel et le droit syndical - Société Silec Cable, 16/07/2019).

B. Le référent désigné par l'employeur

Si les dispositions légales ne prévoient pas explicitement la formation du référent désigné par l'employeur, ce dernier doit cependant s'assurer au préalable que le salarié désigné sera en mesure d'accomplir les missions qui lui seront dévolues, disposant des compétences suffisantes.

En effet, dans le cadre de ses missions, le ministère du Travail recommande, dans son [Guide](#) « Harcèlement sexuel et agissements sexistes au travail : prévenir, agir, sanctionner », le pilotage, par le référent désigné par l'employeur, des formations du personnel encadrant à la lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes.

L'employeur doit donc, à ce titre, lui dispenser une formation, indispensable à l'exercice de ses missions qui pourra s'articuler, comme pour le référent CSE, autour :

- d'une formation plus générale en matière de gestion des ressources humaines, d'hygiène et de prévention de la santé et de la sécurité des salariés ;
- d'une formation spécifique afin de fournir les connaissances nécessaires en matière de traitement de situations de harcèlement sexuel et d'agissements sexistes au sein de la société.

C. La formation commune des référents CSE et employeur

Lorsque l'entreprise compte simultanément un référent d'employeur et un référent CSE, il paraît indispensable que leurs missions s'articulent, notamment dans le cadre de la réalisation d'enquêtes ou de médiation auprès des salariés.

À ce titre, dans le cadre de la conférence de Miroir Social : « Référent(e) harcèlement : quelles convergences entre les actions des CSE et des directions ? », a pu être conseillé la formation commune de ces deux référents, ainsi que de l'ensemble des membres du CSE, sur certaines problématiques :

- l'identification de la place de chacun des référents dans la chaîne de traitement des signalements ;
- l'identification du rôle de chacun des référents parmi les acteurs œuvrant pour la lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes.

Cette formation ne pourra cependant pas se faire intégralement de la même manière concernant les référents CSE et celui désigné par l'employeur, du fait notamment de leurs différentes responsabilités, l'un étant représentant du personnel, l'autre pouvant exercer des fonctions dans les ressources humaines.

En outre, il paraît important de rappeler aux référents certaines règles et protections :

- la protection dont bénéficie le référent CSE au titre de membre élu du CSE, le référent employeur ne bénéficiant malheureusement pas de cette protection ;
- le rôle de référent n'étant qu'un « relais » interne visible et qualifié dans le cadre de la lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes, l'employeur n'a pas la possibilité de lui déléguer sa responsabilité en matière de santé et de sécurité ;
- la confidentialité et l'anonymat devant être mis au cœur de toute procédure en lien avec la lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes.

III. Les missions et les moyens mis à la disposition des référents harcèlement sexuel et agissements sexistes

A. Le rôle des référents CSE et employeur

Le Code du travail vient préciser que le référent désigné par l'employeur est en charge d'orienter, d'informer d'accompagner les salariés en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes.

Dans son **Guide** « Harcèlement sexuel et agissements sexistes au travail : prévenir, agir, sanctionner », le ministère du Travail précise les missions attribuées au référent employeur qui peuvent notamment être les suivantes :

- la réalisation d'actions de sensibilisation et de formation auprès des salariés et du personnel encadrant ;
- l'orientation des salariés vers les autorités compétentes que sont l'inspection du travail, la médecine du travail et le Défenseur des droits ;
- la mise en œuvre de procédures internes visant à favoriser le signalement et le traitement des situations de harcèlement sexuel ou d'agissements sexistes (modalités de signalement, d'enquête...) ;
- la réalisation d'une enquête interne suite au signalement de faits de harcèlement sexuel dans l'entreprise.

Quant au référent du CSE, il est prévu qu'il a pour objectif la lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes sans plus de précision.

Il y a lieu de considérer qu'il aura la charge du suivi des situations, d'informer les autres membres du CSE et de coordonner les actions de lutte contre les agissements.

Il apparaît logique que le référent CSE soit partie prenante de l'ensemble des démarches portant sur la prévention du harcèlement sexuel et des agissements sexistes qui pourraient être mis en place au sein de l'entreprise.

Certains accords d'entreprise ont développé le rôle des référents CSE et employeur :

« Le rôle du référent harcèlement désigné par la Direction est de :

- décliner les mesures de prévention nécessaires à la lutte contre les harcèlements (actions de sensibilisation, actions de formation...) ;
- recevoir les demandes et les signalements des salariés ;
- accompagner les salariés et les managers dans la gestion de ces situations de harcèlement, situations avérées ou supposées ;
- conseiller la Direction sur les mesures à prendre en cas de harcèlement supposé ou avéré ;
- travailler en étroite collaboration avec le référent désigné par le CSE.

Le rôle du référent harcèlement désigné par le CSE est de :

- décliner les mesures de prévention nécessaires à la lutte contre les harcèlements (actions de sensibilisation, actions de formation...) ;
- recevoir les demandes et les signalements des salariés ;
- orienter, informer et accompagner les salariés en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes ;
- conseiller la Direction sur les mesures à prendre en cas de harcèlement supposé ou avéré ;
- travailler en étroite collaboration avec le référent désigné par la Direction. » (Crédit Agricole Payments Services - Accord relatif à la prévention et au traitement des risques psychosociaux et du harcèlement, 18/12/2019)

B. Les moyens des référents CSE et employeur

Le Code du travail prévoit aucun moyen d'action propre aux référents harcèlements sexuels et agissements sexistes.

Il sera toujours possible de définir des moyens d'action dans le cadre d'un accord collectif ou dans le règlement intérieur du CSE pour le référent CSE.

En tout état de cause, le référent CSE pourra mobiliser les moyens d'action dont il dispose en sa qualité de membre du CSE :

- circuler librement et se déplacer pour s'entretenir avec les salariés (C. trav., art. L. 2315-14 **N° Lexbase : L8325LGG**) ;
- échanger avec l'inspecteur du travail ;
- utiliser son crédit d'heures de délégation ;
- exercer son droit d'alerte en cas d'atteinte aux droits des personnes, à leur santé physique ou mentale (C. trav., art. L. 2312-59 **N° Lexbase : L1771LRZ**) ;
- exercer son droit d'alerte en cas de danger grave et imminent (C. trav., art. L. 4132-1 **N° Lexbase : L1472H9E** à L. 4132-5 **N° Lexbase : L1481H9Q**) ;

Cependant, il est possible de définir plusieurs « étapes » dans le cadre de la lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes au cours desquelles les référents harcèlement sexuel devront intervenir et disposer de moyens suffisants.

La prévention et la formation.

→ Prévention et formation des salariés :

« Le référent doit être associé et si besoin peut contribuer à l'élaboration de projets d'actions de prévention dans l'entreprise. Il doit être au fait de ce que l'employeur met en place pour prévenir les actes de harcèlement sexuel et les agissements sexistes. Il s'assure que les salariés sont bien informés sur les sanctions encourues et sur les dispositifs de prise en charge des victimes.

Il peut être sollicité lors de l'élaboration de modules de sensibilisation/formation ou en participant à des forums sur la prévention des risques. » (Air France - Accord Prévenir et Agir contre les violences et harcèlements au travail, 15/09/2020)

→ Formation du personnel encadrant :

« La formation des responsables hiérarchiques et la sensibilisation des collaborateurs devraient permettre de limiter et de prévenir toute situation de harcèlement.

Cette sensibilisation est assurée par les référents harcèlement sexuel et agissements sexistes désignés à cet effet (article 5.2 du présent accord). » (Orange Bank, 25/06/2019)

→ L'élaboration de propositions en vue de l'amélioration du dispositif de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes :

« Le référent identifie les axes d'amélioration pour renforcer le dispositif de prévention et les soumet au conseiller QVT/Diversité de l'établissement concerné pour analyse. » (Air France - Accord Prévenir et Agir contre les violences et harcèlements au travail, 15/09/2020)

→ L'élaboration d'état des lieux, de bilans semestriels ou trimestriels sur la situation en matière de harcèlement et agissements sexistes dans l'entreprise : les signalements, le nombre de cas traités au sein de l'entreprise (Conférence Miroir Social - Référent(e) harcèlement : quelles convergences entre les actions des CSE et des directions ?, 12/01/2021)

L'information et l'orientation.

→ La communication obligatoire auprès des salariés des identités et des coordonnées des référents ;

L'affichage des identités et coordonnées des référents dans les locaux ;

L'information et orientation des salariés :

« Il informe ces personnes des démarches à entreprendre, les oriente selon le cas vers le manager, RRH, conseiller QVT/Diversité de l'entité ou vers les acteurs inclus dans le dispositif de traitement des signalements prévu dans l'accord « Prévenir et agir contre les incivilités internes, les violences et harcèlements au travail » (médecine du travail, psychiatre d'entreprise, assistant social, manager...). » (Air France - Accord Prévenir et Agir contre les violences et harcèlements au travail, 15/09/2020)

La mise en œuvre de procédures internes visant à favoriser le signalement et le traitement des situations de harcèlement sexuel ou d'agissement sexiste.

→ La création de supports/de guides :

« Guide pratique pour prévenir et agir contre le harcèlement moral, sexuel et les agissements sexistes au travail - Bosch - 4/07/2019 » ;

« Guide pratique pour mener une enquête interne objective lors de la dénonciation de faits éventuels de harcèlement moral ou sexuel au travail - Bosch - 4/10/2019 ».

→ La mise en place de dispositifs favorisant la remontée d'informations :

- boîte mail dédiée au signalement de faits de harcèlement sexuel ou d'agissement sexiste ;
- ligne téléphonique ;
- permanence au sein du service de ressources humaines ou parmi les représentants du personnel dédiée à ce type de remontées ;
- questions à ce sujet lors des entretiens avec les managers (Guide du ministère du Travail).

→ L'aide du salarié victime de harcèlement sexuel ou agissements sexistes à la constitution de son dossier de signalement :

- récit chronologique et détaillé des faits ;
- tout élément susceptibles de constituer une preuve comme des mails, textos, photographies, des certificats médicaux et avis de la médecine du travail ;
- attestations de collègues témoins des faits ;
- attestations de toutes personnes ayant reçu des confidences circonstanciées comme l'inspection du travail, des collègues, des représentants du personnel ;
- le nom des salariés victimes du même harceleur ;
- la copie de plaintes ou de mains courantes.

« Le référent, en cas de sollicitation, apporte un appui aux personnes qui auraient subi des actes de harcèlement sexuel ou des agissements sexistes au sein de leur environnement de travail. Il peut apporter un soutien dans la rédaction du signalement. » (Air France - Accord Prévenir et Agir contre les violences et harcèlements au travail, 15/09/2020)

→ Le rôle d'alerte :

« Le référent joue le rôle d'alerte dans son établissement en faisant remonter auprès des acteurs concernés les situations nécessitant leur contribution.

Afin d'avoir un suivi pertinent des situations de harcèlement sexuel et agissements sexistes, il est destinataire des différents indicateurs prévus être partagés en CSSCT. » (Air France - Accord Prévenir et Agir contre les violences et harcèlements au travail, 15/09/2020)

→ La création d'une procédure en cas de signalement d'une situation de harcèlement/agissements sexistes :

« En cas de harcèlement sexuel :

Les référents harcèlement sexuel et agissements sexistes doivent être systématiquement, et dans les meilleurs délais, alertés de toute situation supposée de harcèlement. Il est du devoir de chaque collaborateur de la banque, quel que soit son statut, de procéder à cette alerte. Lors de cet échange, les référents rappellent les droits du collaborateur et la procédure ci-après. Les référents se chargent ensuite d'informer la Directrice des ressources humaines dans les plus brefs délais de cette situation supposée de harcèlement sexuel ou d'agissements sexistes » (Accord Orange Bank - 25/06/2019)

« Les différentes étapes à suivre pour réagir à une situation de harcèlement sexuel et/ou agissement sexiste - Cabinet Sextant - 13/02/2020 :

- réception du signalement : référent CSE
- saisie de l'employeur : référent CSE
- réalisation d'une quête : référent CSE + représentant de la Direction
- élaboration d'un rapport : référent CSE + représentant de la direction
- poursuite es relations de travail : employeur
- suite de l'enquête : employeur »

« Le salarié s'estimant victime de harcèlement peut dans un premier temps, se rapprocher de l'interlocuteur de son choix notamment de l'un des interlocuteurs privilégiés (cf. Partie 1, article 2).

La personne sollicitée devra proposer à la personne s'estimant victime de saisir le(s) référent(s) harcèlement.

Indépendamment, le salarié peut saisir à tout moment les référents.

Les deux référents harcèlement (Direction et CSE) peuvent être saisis par tout salarié soit de façon concomitante soit de façon individuelle. Cette saisine est confidentielle.

Si la saisine se fait de façon concomitante, les deux référents se concerteront sur la suite à donner à la saisine dont ils font l'objet. Cette rencontre se fera dans les 48 heures de la saisine initiale. Ils feront, sans attendre, un retour à la Direction de la situation signalée qui pourra prendre les mesures conservatoires qui s'imposent.

Si la saisine se fait auprès de l'un ou l'autre des référents, celui qui est saisi informera dans les 48 heures l'autre référent harcèlement et ils décideront, d'un commun accord, des suites à donner à cette saisine. La Direction sera informée sans tarder de la situation. Elle pourra également prendre les mesures conservatoires qui s'imposent.

Les deux référents procéderont à l'examen et à l'instruction du dossier, ils pourront réaliser des entretiens avec les parties concernées. Et devront écouter les éléments factuels que le salarié, qui s'estime victime, apporte à l'appui de cette plainte (actes, gestes, paroles ou attitudes qui semblent caractériser, selon lui, le harcèlement dont il est victime dans le cadre de son travail).

Le supposé auteur des faits sera également entendu. Des témoins peuvent également être entendus.

Cette procédure devra respecter les principes suivants :

- principe de discrétion ;
- principe d'anonymat dans la communication ;
- écoute neutre et impartiale des différentes parties ;
- une assistance des services de santé au travail pourra être utile.

Dans un délai maximum d'un mois à compter de la saisine, les deux référents feront part de leurs propositions d'action à la Direction, à qui il appartiendra de décider des suites à donner.

À la vue des conclusions, la Direction prendra les mesures appropriées pour chacune des personnes concernées. » (Crédit Agricole Payments Services - Accord relatif à la prévention et au traitement des risques psychosociaux et du harcèlement, 18/12/2019)

→ La vérification par le référent du respect des procédures internes :

« Le référent veille au respect des procédures internes permettant le signalement et le traitement des situations de harcèlement sexuel ou d'agissement sexiste. » (Air France - Accord Prévenir et Agir contre les violences et harcèlements au travail, 15/09/2020)

→ La participation et l'information des référents aux instances mises en place dans le cadre de la prévention de la santé et sécurité des salariés :

La participation du référent désigné par l'employeur aux réunions de la CSSCT (URSSAF de Picardie - Accord relatif à la mise en place et au fonctionnement du CSE, 11/07/2019)

« L'employeur informe annuellement l'agent de contrôle de l'Inspection du travail, le médecin du travail, l'agent des services de prévention des organismes de sécurité sociale et le salarié Référent Santé Sécurité au Travail (RSST), du calendrier retenu pour les réunions consacrées aux sujets relevant de la santé, de la sécurité ou des conditions de travail. » (Association service santé au travail Vienne - Accord collectif d'entreprise relatif à la mise en place et au fonctionnement du CSE, 21/05/2019)

La participation des référents à la commission de prévention des risques psycho-sociaux.

(Accord de méthode en vue de la démarche de prévention des risques psychosociaux au sein de l'UES LE GOUSSANT, 04/08/2020)

→ L'accompagnement spécifique de certains salariés :

« Accompagnement spécifique pendant la maternité et paternité

Dès connaissance de la grossesse, un entretien sera organisé avec le responsable hiérarchique afin d'envisager d'éventuels aménagements du poste et si besoin, avec le référent ressources humaines. La salariée pourra ainsi demander, si nécessaire et possible, à faire du télétravail dans la limite de 3 à 4 jours, notamment pour réduire son temps de trajet domicile-travail. » (Bosch - Accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et la vie au travail,

→ **La réalisation d'une enquête interne à la suite du signalement de faits de harcèlement sexuel dans l'entreprise :**

- **Le déclenchement de la procédure du droit d'alerte :** le signalement du harcèlement sexuel au référent CSE (C. trav., art. L. 2312-5 et L. 2312-59) ;
- **la participation du référent à la réunion préparatoire à l'enclenchement de l'enquête :**
 - La réception du signalement et la première analyse de la situation par le référent CSE ou le référent désigné par l'employeur (Guide du ministère du Travail) ;
 - Pour les entreprises de moins de 250 salariés : le référent CSE peut mener cette enquête conjointement avec un membre de la Direction ;
 - Pour les entreprises de plus de 250 salariés : le référent désigné par l'employeur, en qualité de représentant de la Direction, peut mener conjointement cette enquête avec le référent CSE, en qualité de représentant du personnel (Guide du ministère du Travail) ;
 - « La Direction des ressources humaines accompagnée des deux référents en cas de harcèlement sexuel ou de collaborateurs de la Direction des ressources humaines en cas de harcèlement moral et de discrimination conduisent une première investigation informelle et confidentielle où ils examinent les éléments présentés. Ils interrogent notamment le collaborateur, en lui rappelant systématiquement que de fausses accusations délibérées ne peuvent être tolérées et relèvent de sanctions disciplinaires.

S'ils le jugent utile, la Direction des ressources humaines et les deux référents pourront, dans les mêmes conditions, investiguer auprès de tout autre collaborateur.

À l'issue de cette investigation, si les trois protagonistes concluent :

- a) qu'il existe des éléments suffisants établissant une suspicion de harcèlement, une enquête sera diligentée.
- b) à l'absence d'élément probant pour suspecter un harcèlement (ex : exercice normal du pouvoir d'organisation ou de direction), ils en avisent par écrit et dans la mesure du possible oralement les parties concernées. La Directrice des ressources humaines met en place la (ou les) action(s) adaptée(s) à la situation qui pourrai(en)t permettre de revenir à des relations de travail apaisées (ex : médiation, entretiens individuels, suivi périodique ...)

Des éléments complémentaires qui seraient portés à la connaissance de la Direction des ressources humaines ou des deux référents pourraient conduire à décider » (Accord Orange Bank, 25/06/2019)

→ **L'instruction de l'enquête :**

« L'enquête est menée par le référent de la Direction des ressources humaines et le référent du Comité Social et Economique (en cas de harcèlement sexuel) ou par les deux collaborateurs désignés au sein de la Direction des Ressources Humaines (en cas de harcèlement moral et de discrimination) afin de garantir une objectivité sur les faits remontés. Dans ce cadre, l'employeur peut décider de prendre toute mesure conservatoire appropriée.

La décision de qualifier ou non les faits de harcèlement est prise conjointement par la Direction des ressources humaines et les référents en concertation avec la Direction générale. » (Accord Orange Bank, 25/06/2019)

« Les deux référents procéderont à l'examen et à l'instruction du dossier, ils pourront réaliser des entretiens avec les parties concernées. Et devront écouter les éléments factuels que le salarié, qui s'estime victime, apporte à l'appui de cette plainte (actes, gestes, paroles ou attitudes qui semblent caractériser, selon lui, le harcèlement dont il est victime dans le cadre de son travail).

Le supposé auteur des faits sera également entendu. Des témoins peuvent également être entendus ». (Crédit Agricole Payments Services - Accord relatif à la prévention et au traitement des risques psychosociaux et du harcèlement, 18/12/2019)

Enfin, il conviendra de rappeler trois points majeurs dans la lutte contre harcèlement sexuel et les agissements sexistes :

- l'importance de l'engagement de la part de l'employeur ;
- la création de procédures claires, homogènes et connues de tous : intégrant le règlement intérieur, structurée et garantissant l'impartialité ;
- le respect des différents interlocuteurs : les plaignants, les personnes mises en cause, les « relais » internes de l'entreprise comme les référents.

Il paraît primordial que l'entreprise communique et confirme auprès de chacun des interlocuteurs de la lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexiste la politique qu'elle entend mener.

© Reproduction interdite, sauf autorisation écrite préalable