

# LES RÉFÉRENTS « HARCÈLEMENT SEXUEL ET AGISSEMENTS SEXISTES » DU CSE ET DE L'EMPLOYEUR

Par Me Jonathan CADOT, cabinet LEPANY & ASSOCIÉS

La loi dite « *Avenir professionnel* » du 5 septembre 2018, complétée par un décret du 8 janvier 2019, est venue prévoir l'obligation de mettre en place deux référents harcèlement sexuel et agissements sexistes :

- un référent CSE, et ce, peu importe la taille de l'entreprise dès lors qu'un CSE est mis en place (article L. 2314-1 alinéa 4 du Code du travail);
- un référent employeur dans toutes les entreprises comptant plus de 250 salariés (article L. 1153-5-1 du Code du travail).

Si les intentions du législateur en la matière sont louables, il est à regretter que les textes ne dotent pas ces référents d'un rôle clairement défini et de moyens spécifiques.

## ■ COMMENT SONT-ILS DÉSIGNÉS ?

Le référent CSE sera désigné logiquement par le CSE. Cette désignation s'opère par le vote d'une résolution à la majorité des membres présents (article L. 2315-32 du Code du travail).

**À noter :** il y a tout lieu de considérer que l'employeur ne participe pas au vote puisqu'il consulte les membres élus du Comité en tant que délégation du personnel.

Il pourra s'agir d'un élu titulaire ou suppléant.

**Attention :** 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, de par 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.

**À noter :** 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.

**Quant au référent employeur,** il est prévu qu'il doit être désigné parmi les salariés chargés « d'orienter, d'informer et d'accompagner les salariés en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes ».

Si la Loi n'apporte pas de restriction quant au salarié susceptible d'occuper cette mission, il semble logique de considérer que celui-ci devra disposer d'information suffisante avec une connaissance du cadre juridique lié aux questions de harcèlement sexuel et qu'il soit en mesure d'orienter le salarié victime de tels agissements.



Dans de nombreuses entreprises, un membre des services RH ou un responsable sécurité sera désigné.

Cette désignation est prévue sans limitation de durée.

## ■ QUELLE PUBLICITÉ DES COORDONNÉES DES RÉFÉRENTS HARCÈLEMENT ?

L'employeur est tenu de procéder par tout moyen à une information sur la définition du harcèlement sexuel et des agissements sexistes prévue au Code pénal ainsi que sur les actions contentieuses ouvertes en la matière.

Dans ce cadre, il devra également être indiqué l'adresse, et le numéro d'appel des deux référents harcèlement sexuel celui désigné par le CSE et celui désigné par l'employeur (article D. 1151-1 du Code du travail)

## ■ QUEL SONT LEURS RÔLES ?

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.

Il pourra s'agir de :

- 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'agissement sexiste (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 sera en 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.

**À noter :** il n'est nullement prévu que le référent CSE et le référent employeur aient le monopole du traitement des cas de harcèlement sexuel et d'agissements sexistes, même s'ils seront des interlocuteurs privilégiés dans ces matières.

Ainsi, un élu CSE pourra traiter des cas de harcèlement sexuel et d'agissements sexistes, notamment, dans le cadre de l'exercice d'un droit d'alerte.

En tout état de cause, il conviendrait de prévoir par accord collectif ou, dans le règlement intérieur du CSE de manière plus précise, le rôle des référents pour légitimer leur mission.

## ■ QUELS MOYENS D'ACTION ?

Le Code du travail ne vient prévoir 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.

À défaut, il est à craindre qu'il ne puisse pas être en mesure d'exercer sa mission.

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 (*article L. 2315-14 du Code du travail*)
- 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 (*article L. 2312-59 du Code du travail*)
- Exercer son droit d'alerte en cas de danger grave et imminent (*articles L. 4132-1 à L. 4132-5 du Code du travail*)
- [...]

## ■ QUELLE FORMATION ?

**Le référent CSE** bénéficie, au titre de son mandat d'élu d'une formation nécessaire à l'exercice de ses missions en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail (*article L. 2315-18 du Code du travail*).

Toutefois, il pourrait être envisagé d'obtenir de l'employeur, par accord collectif ou dans le cadre du règlement intérieur du CSE, la prise en charge d'une formation complémentaire spécifique à la prévention et les modalités de prise en charge des victimes d'harcèlement sexuel et d'agissements sexistes.

## ■ QUELLE PROTECTION ?

**Le référent CSE** bénéficie de la protection qu'il détient au titre de membre élu du CSE.

En revanche, le référent employeur ne bénéficie d'aucune protection, ce qui est regrettable dans la mesure où elle aurait permis de lui donner une certaine indépendance dans la réalisation de sa mission.