

Référents harcèlement sexuel : missions et statuts

Pour prévenir et lutter contre les agissements sexistes et les faits de harcèlement sexuel au travail, la loi pour la liberté de choisir son avenir professionnel a renforcé le cadre juridique en la matière. Ainsi, depuis le 1^{er} janvier 2019, dans certaines circonstances, des référents en la matière doivent être désignés à la fois par les entreprises et par les représentants du personnel.

Dans quelles circonstances et selon quelles modalités doit-on désigner les référents harcèlement sexuel ?

• Le référent désigné par l'entreprise

Dans toutes les entreprises d'au moins 250 salariés, l'employeur doit désigner un référent harcèlement sexuel. Celui-ci est chargé d'orienter, d'informer et d'accompagner les salariés en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes.

L'employeur peut nommer tout salarié de l'entreprise, bien que, pour des raisons de légitimité et de visibilité, le ministère chargé du Travail recommande que le salarié désigné référent soit intégré au service ressources humaines de l'entreprise.

• Le référent désigné par le comité social et économique (CSE)

En complément du référent désigné par l'entreprise, un référent doit être désigné par le CSE, parmi ses membres, par une résolution adoptée à la majorité des membres présents, étant précisé que le président ne participe pas au vote. En l'absence de précision complémentaire au sein du Code du travail, le référent peut être désigné parmi les titulaires ou les suppléants. Par ailleurs, il est désigné pour une durée précise, qui prend fin avec celle du mandat des membres élus du CSE.

Contrairement au référent de l'entreprise, il n'y a pas d'effectif minimum exigé pour la mise en place du référent CSE. Celui-ci doit donc être désigné dans toutes les entreprises pourvues d'un comité.

Dans les entreprises d'au moins 11 salariés dépourvues de CSE en raison d'une carence aux élections, aucun référent CSE ne pourra être désigné.

Par ailleurs, si cette entreprise emploie moins de

250 salariés, l'employeur n'est pas non plus tenu de désigner un référent entreprise. Dès lors, dans cette situation, aucun référent n'est désigné dans l'entreprise.

Comment les coordonnées des référents sont-elles communiquées aux salariés ?

Les coordonnées des référents (nom, adresse, numéro de téléphone) doivent être portés à la connaissance des salariés, dans les lieux de travail ainsi que dans les locaux (ou à la porte des locaux) où se fait l'embauche, par tout moyen (affichage, intranet, etc.).

Quelles sont les missions confiées aux référents ?

• Les missions du référent désigné par l'entreprise

Le référent désigné par l'employeur est chargé d'orienter, d'informer et d'accompagner les salariés en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes. Le ministère chargé du Travail précise que les employeurs disposent d'une « *marge de manœuvre pour déterminer le positionnement du référent dans l'entreprise et le détail de ses missions* ». Il précise que ces dernières peuvent notamment porter sur :

- 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 oeuvre 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.

• Les missions du référent désigné par le CSE

Les missions du référent désigné par le CSE ne sont pas définies par le code du travail. En l'absence de précisions réglementaires, il semble opportun de distinguer leurs missions selon la taille de l'entreprise. Lorsque l'effectif est inférieur à 250 salariés, il n'y a pas de référent désigné par l'entreprise. Dès lors, il semble opportun de confier au référent CSE les mêmes missions que celles prévues pour le référent entreprise, à savoir orienter, informer et accompagner les salariés en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes.

Lorsque l'effectif est au moins de 250 salariés, les missions du référent CSE doivent s'articuler avec celles du référent désigné par l'entreprise. A ce titre, le ministère chargé du Travail précise par exemple qu'en cas d'enquête, afin de garantir une pluralité des points de vue, celle-ci peut être menée conjointement par le référent entreprise (représentant de l'employeur) et le référent CSE (représentant du personnel).

En tout état de cause, le rôle du référent désigné par le CSE, du fait de son statut d'élu, consiste particulièrement à alerter l'employeur et à enquêter sur les situations de harcèlement sexuel.

De quels moyens disposent les référents ?

• Les moyens du référent désigné par l'entreprise

Le Code du travail ne fixe aucun moyen particulier pour le référent désigné par l'entreprise. En pratique, il semble important que la désignation par l'employeur du référent de l'entreprise soit accompagnée d'une lettre de mission définissant le périmètre ainsi que les moyens alloués au référent pour accomplir ses missions et d'une formation adaptée.

• Les moyens du référent désigné par le CSE

En qualité d'élu au CSE, le référent désigné par le CSE dispose de moyens importants garantis par le Code du travail. Par exemple, il dispose d'heures de délégation et bénéficie d'une liberté de circulation dans l'entreprise qu'il peut mettre au service de ses missions de référent harcèlement sexuel.

En complément, le référent désigné par le CSE bénéficie de la formation spécifique nécessaire à l'exercice de ses missions. Celle-ci doit permettre au référent à la fois d'appréhender son rôle auprès des salariés en matière de recueil des signalements et d'alerte, mais aussi de devenir une personne res-

source en matière de prévention du harcèlement sexuel dans l'entreprise. Dans ce cadre, il semble nécessaire que la formation lui permette notamment :

- de connaître le cadre réglementaire du harcèlement sexuel et des agissements sexistes en entreprise;
- de reconnaître les signes ou les situations de harcèlement sexuel;
- d'apprendre à recueillir les signalements et à agir de manière adaptée, particulièrement auprès des victimes ou auteurs présumés et des témoins;
- d'appréhender les actions et stratégies à mettre en place afin de prévenir et de lutter contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes en entreprise.

Les référents bénéficient-ils d'un statut protecteur ?

Le référent désigné par le CSE bénéficie de la protection accordée aux élus du comité. A ce titre, il est notamment protégé contre le licenciement, la rupture anticipée d'un contrat de travail à durée déterminée, l'interruption du contrat de mission en cas de travail temporaire, le transfert d'entreprise ou d'établissement. Plus généralement, dans le cadre de l'exercice de ses missions, il est protégé contre toute forme de sanction ou discrimination exercée par sa hiérarchie ou l'employeur lui-même.

À l'inverse, le référent désigné par l'entreprise ne bénéficie d'aucun statut protecteur particulier dans la mesure où il peut s'agir de n'importe quel salarié de l'entreprise. Cette situation peut éventuellement dissuader le référent de signaler des faits de harcèlement sexuel ou d'agissements sexistes, d'alerter l'employeur ou encore d'enquêter, particulièrement lorsque la situation concerne son encadrant direct ou l'employeur. Cela peut également dissuader les salariés d'accepter les missions de référent ou décourager les victimes de s'adresser à lui. En conséquence, il semble important que la lettre de mission établie lors de sa désignation détermine avec précision les contours de sa mission et lui confère des moyens suffisamment importants, lui permettant de garantir son indépendance et son impartialité.

À noter : à compter du 1^{er} septembre 2022, la nouvelle rédaction de l'article L. 1153-2 du Code du travail précise notamment que toute personne ayant, de bonne foi, témoigné de faits de harcèlement sexuel ou relaté de tels faits ne peut faire l'objet des mesures mentionnées à l'article L. 1121-2 (ex : être sanctionné, licencié ou discriminé directement ou indirectement).