

Le référent harcèlement au CSE

Description

[La mise en place d'un CSE](#) prévoit la désignation, depuis le 1er janvier 2019, d'un référent en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes.

Ainsi, dans le cadre de ses missions, le référent harcèlement au [CSE](#) doit être en mesure d'orienter, d'informer et d'accompagner les salariés en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes.

[Télécharger notre guide sur le CSE](#) [Mettre en place votre CSE](#)

Quel est le rôle du Comité social et économique en matière de lutte contre le harcèlement au travail ?

De nos jours, le bien-être du personnel doit préoccuper l'entrepreneur. En effet, il est primordial pour les salariés de travailler dans un environnement agréable et favorable aux conditions de travail, et non dans un environnement propice au stress ou au harcèlement. C'est la raison pour laquelle la mise en place d'un comité social et économique est essentielle au sein d'une entreprise.

Ainsi, le Comité se charge de promouvoir la santé, la sécurité mais assure également la qualité des conditions de travail au sein de l'entreprise.

Les membres du CSE sont donc en mesure d'intervenir auprès des salariés afin de lutter contre le harcèlement au travail. Peu importe la taille de l'entreprise (micro-entreprises, PME, grandes entreprises), la plupart des sociétés sont concernées par la création du CSE, dès lors que l'effectif de celles-ci est supérieur à 11 salariés.

Les membres élus au comité social et économique sont habilités à prendre des mesures pour protéger les salariés, que ce soit en groupe ou individuellement. **Ces mesures concernent notamment la prévention du harcèlement moral et sexuel ainsi que la lutte contre les comportements sexistes au travail.** C'est ainsi que le référent harcèlement a vu le jour, par une [loi du 5 septembre 2018](#) relative à la liberté de choisir son avenir professionnel.

La lutte contre le harcèlement sexuel

La législation prévoit des mesures afin de lutter contre le harcèlement sexuel au travail.

En effet, le harcèlement sexuel constitue une violence portant atteinte aux droits fondamentaux de la personne, notamment sa dignité ainsi que son intégrité physique et psychique. Elle consiste à profiter d'un pouvoir pour dominer une autre personne. Le harcèlement est néfaste pour les victimes et peut entraîner chez ces dernières des traumatismes.

Le harcèlement sexuel peut se présenter sous plusieurs formes, et notamment :

- des propos grossiers et des comportements sexistes répétés plusieurs fois, conduisant à une humiliation et mettant la victime dans une situation déplaisante et angoissante ;
- des pressions visant à obtenir une relation de nature sexuelle avec la victime.

En cas de harcèlement sexuel, il est nécessaire de saisir :

- soit le conseil des prud'hommes dans le cas où la victime est salariée au sein du secteur privé ;
- soit le tribunal administratif dans le cas où la victime est un agent public.

La lutte contre les autres formes de harcèlement

Outre le harcèlement sexuel, d'autres formes de harcèlement prennent forme au travail. Cela peut s'agir notamment de la discrimination ainsi que de l'intimidation.

Face à ces différents types de harcèlement, la protection des salariés revient à l'employeur qui est tenu de prendre des **mesures visant à protéger l'intégrité personnelle des salariés**. Il peut notamment mettre en place des règlements écrits relatant les comportements inacceptables et les sanctions appropriées.

Le référent harcèlement est-il obligatoire au sein du CSE ?

Depuis le 1^{er} janvier 2019, la **désignation du référent harcèlement est devenue obligatoire, peu importe le nombre de salariés** au sein de l'entreprise. En effet, le Comité social et économique doit procéder à la nomination d'un référent en matière de

lutte contre le harcèlement sexuel ainsi que les agissements sexistes.

La [loi Avenir professionnel](#), promulguée le 5 septembre 2018, prévoit plusieurs obligations à l'égard des employeurs par rapport à la lutte contre le harcèlement moral et sexuel. La désignation du référent en fait partie. Ainsi, les obligations sont les suivantes :

- la désignation d'un référent visant à lutter contre le harcèlement sexuel ainsi que les agissements sexistes, désigné parmi les membres du Comité social et économique, selon les dispositions de l'[article L.2314-1 du Code du travail](#) ;
- la désignation directe par l'employeur d'un référent parmi les salariés, pour les entreprises comprenant plus de 250 salariés. Conformément aux dispositions de l'[article L. 1153-5-1](#), ce dernier sera en charge d'orienter, d'informer et d'accompagner les salariés en matière de lutte contre le harcèlement et les agissements sexistes.

Afin d'informer les salariés de l'existence du référent harcèlement au sein de l'entreprise, l'employeur a un devoir d'information concernant le harcèlement sur le lieu de travail : conformément à l'[article L. 1153-5](#), cette information doit se faire dans les lieux de travail ainsi que dans les locaux ou à la porte des locaux où se fait l'embauche. L'employeur est donc tenu de prévenir les faits de harcèlement sexuel et de les sanctionner.

S'agissant du référent harcèlement, son rôle sera primordial dans la gestion des situations de harcèlement ou d'agissements sexistes, puisque ce dernier sera le premier interlocuteur chargé d'intervenir auprès des salariés.

Quelle est l'utilité du référent harcèlement au sein du CSE ?

Le référent harcèlement joue un rôle essentiel au sein de l'entreprise. A ce titre, plusieurs missions lui sont dévolues.

Le rôle du référent harcèlement

De manière générale, le référent harcèlement se charge de **surveiller les situations de harcèlement sexuel ainsi que les agissements sexistes** au sein de son entreprise.

Son rôle consiste donc à orienter, informer et accompagner les salariés en matière de

lutte contre le harcèlement et les agissements sexistes.

Ainsi, la mise en place d'un référent harcèlement renforcera l'obligation de prévention des entreprises. Après sa formation, **le référent harcèlement aura un rôle de soutien moral à toutes les victimes** de harcèlement sur le lieu de travail.

Les missions du référent harcèlement

Le Code du travail ne définit pas les missions du référent harcèlement sexuel au CSE. Toutefois, seules les missions du référent désigné dans les entreprises d'au moins 250 salariés sont prévues par le Code du travail.

Ainsi, les missions dévolues au référent harcèlement sont les suivantes :

- l'orientation et l'accompagnement des salariés en matière de lutte contre le harcèlement : cette mission consiste, pour le référent harcèlement, à répondre aux questions des salariés et à les informer sur le sujet.
- la présentation de mesures de prévention : le référent harcèlement a également un rôle préventif au sein de l'entreprise. En effet, il doit prévenir les comportements relatifs au harcèlement sur le lieu de travail. Par ailleurs, il peut demander la mise en place de formations sur la prévention du harcèlement au travail et sur ses conséquences sur les salariés.
- communiquer avec les responsables hiérarchiques des salariés en cas de harcèlement au travail : il sert donc d'interlocuteur entre les salariés et l'employeur.
- constitution de dossiers pour dénoncer le harcèlement au travail et faire valoir les droits des salariés.

Quels sont les moyens à disposition du référent harcèlement ?

Le Code du travail n'accorde aucun moyen spécifique au référent harcèlement dans le cadre de ses missions.

En revanche, afin d'exercer correctement ses missions, [l'article L. 2315-18](#) prévoit que le référent harcèlement peut bénéficier d'une [formation](#) nécessaire à l'exercice de sa mission en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail. Le financement de cette formation est pris en charge par l'employeur.

Cette formation lui permettra d'assurer son rôle de référent auprès des salariés, mais

aussi de devenir un acteur reconnu de la prévention en entreprise. Ainsi, cette formation lui permettra de **maîtriser la législation sociale encadrant le harcèlement au travail** et les stratégies à mettre en place afin de lutter contre le harcèlement au sein de l'entreprise.

Le référent harcèlement dispose d'autres prérogatives pour assurer pleinement ses missions :

- il peut recourir à la liberté de circulation au sein de l'entreprise afin d'approcher et d'échanger avec les salariés, mais il peut également diriger des enquêtes en cas de harcèlement sur le lieu de travail ;
- il dispose du statut de salarié protégé.

Comment est désigné le référent harcèlement au sein du CSE ?

La nomination du référent en matière de lutte contre le harcèlement est prévue par l'[article L. 2314-1](#). L'article prévoit notamment que **le référent est désigné parmi les membres du CSE**. Sa désignation s'effectue à travers une résolution adoptée à la majorité des membres.

Ainsi, le référent harcèlement doit être un membre du Comité social et économique : il peut s'agir d'un membre titulaire ou d'un membre suppléant.

Le choix du référent

Le Comité social et économique désigne le référent parmi les membres par le biais d'un **vote majoritaire des personnes présentes**. Le mandat du référent prend fin avec celui des membres élus au comité.

Il serait pertinent de choisir un salarié détenant des connaissances en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes.

Les heures de délégation

En se référant à la loi, le référent harcèlement **n'obtient pas d'heures de délégation spécifiques pour exercer ses missions**. Toutefois, s'il s'agit d'un membre élu au Comité social et économique, il pourra utiliser les heures de délégation prévues. En effet, les membres du CSE disposent d'un nombre d'heures de délégation d'au minimum :

- 10 heures par mois dans les entreprises comptant moins de 50 salariés ;
- 16 heures par mois dans les entreprises de plus de 50 salariés.

La formation du référent harcèlement

Comme il a été vu précédemment, le référent suit une **formation dont le financement est à la charge de l'employeur**. Ainsi, la formation vise à :

- mieux comprendre le harcèlement et détecter les signes ;
- connaître le cadre juridique et proposer des stratégies à l'entreprise vis-à-vis des actions à mener pour lutter contre le harcèlement sexuel ;
- guider, informer et soutenir les salariés dans le cadre de la lutte contre le harcèlement sexuel et les comportements sexistes.

FAQ

Qui peut être référent harcèlement ?

Le référent harcèlement doit être désigné parmi les membres du CSE. Sa désignation est obligatoire, peu importe l'effectif de l'entreprise.

Qui prend en charge la formation du référent harcèlement ?

L'employeur prend en charge la formation du référent harcèlement.

Quel est le rôle du référent harcèlement ?

Le référent harcèlement a pour rôle de détecter les situations de harcèlement sexuel,

ainsi que les agissements sexistes au sein de l'entreprise.