#### Fiche 1er pas

Référence Internet : CSE.02.1.070

**Je désigne le référent harcèlement sexuel**

La problématique du harcèlement entre dans le champ des compétences générales du comité social et économique en matière de santé, sécurité et conditions de travail. Pour mettre en lumière plus fortement la question du harcèlement sexuel et des agissements sexistes, la loi impose de désigner au sein du comité un référent sur ce sujet.

**Comprendre**

**1 ) Le rôle du référent**

Si la loi impose la désignation d’un référent au sein du comité social et économique (CSE) en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes, elle n’indique en rien quel est son rôle !

Il appartient donc aux élus du CSE de définir quelles missions sont du ressort de ce référent, qui ne dispose pas de moyens particuliers par rapport aux autres membres du comité à part un droit à formation. Il appartient surtout aux élus, dans les entreprises concernées, de faire correspondre le rôle de référent avec celui de la commission santé, sécurité et conditions de travail (CSSCT).

Il est important de rappeler que le référent choisi n’a aucune responsabilité juridique quant à la survenance de faits de harcèlement sexuel ou d’agissements sexistes dans l’entreprise. Cette responsabilité incombe uniquement à l’employeur !

Le rôle du référent peut ainsi être imaginé comme un rôle de **compilation des faits** constatés dans l’entreprise et des **mesures prises par l’employeur** (tant préventives que curatives), un rôle de **communicant auprès des salariés** sur ces problématiques, un rôle de **représentant du CSE** face à l’employeur dans les enquêtes menées suite à des alertes déclenchées sur ces sujets, etc. C’est uniquement aux élus de définir le rôle du référent, et non au président du comité.

**2. La désignation du référent**

Le référent en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes doit être désigné parmi les membres du CSE : soit un élu titulaire, soit un élu suppléant, soit un représentant syndical au CSE. Un référent doit être mis en place dans tous les CSE, **peu importe l’effectif de l’entreprise.**

Le fait de désigner un représentant syndical au CSE n’est pas expressément mentionné dans le Code du travail et peut faire l’objet d’un délai juridique, non tranché à ce jour par les juges. La position défendue dans cette documentation, se basant notamment sur la rédaction de l’article L. 2314-1 du Code du travail, est que cette désignation est bien possible.

La désignation doit s’effectuer **lors de la première réunion du CSE** suivant l’organisation des élections professionnelles dans l’entreprise. Elle doit être renouvelée après chaque élection professionnelle réalisée dans l’entreprise (hors élections partielles), **le mandat de référent n’étant pas renouvelé automatiquement**.

La désignation prend la forme du vote d’une résolution par les élus titulaires. Le membre du CSE désigné comme référent est celui qui obtient la majorité des suffrages des élus titulaires présents lors de la réunion dont l’ordre du jour prévoit cette désignation. Le président du comité n'est exlu du vote que lorsque le CSE s'exprime au nom du personnel. Dès lors, au même titre qu'il est en capacité juridique de voter pour la désignation du bureau du CSE, le président du comité peut prendre part à la désignation du référent harcèlement, sans que sa voix soit prépondérante.

L’organisation de la désignation s’impose aux élus, qui ne peuvent la refuser. Un tel refus s’analyse en délit d’entrave au fonctionnement régulier du comité, exposant les élus concernés à une amende de 7500 euros.

**Points clés à retenir**

* **Le choix du référent influe sur les droits à formation en santé, sécurité et conditions de travail.** En effet, la loi prévoit en faveur du référent choisi le droit à une formation en santé, sécurité et conditions de travail financée comme celle prévue en faveur de tout nouvel élu du comité. La rédaction de la loi n’étant pas claire sur ce point, elle peut être lue comme offrant à l’élu choisi le droit à une deuxième formation sur la santé, sécurité et conditions de travail financée par l’employeur. Mais elle peut aussi être lue comme encourageant les élus titulaires du CSE à **choisir comme référent un représentant syndical au CSE**, qui ne dispose pas du droit à une formation financée par l’employeur sur le sujet de la santé, sécurité et conditions de travail. Choisir un représentant syndical au CSE comme référent permettrait ainsi d’avoir **plus de membres du CSE formés sur le sujet de la santé, de la sécurité et des conditions de travail** autour de la table en réunion du comité ! Il faudra attendre plus de précisions par le législateur, par le ministère du Travail ou par le juge pour connaître si la désignation d’un élu comme référent a ou non un impact sur des droits à formation supplémentaires.
* **L’employeur a également l’obligation de désigner un référent harcèlement sexuel de l’entreprise.** Cette obligation est toutefois réservée aux entreprises comptant au moins 250 salariés. La loi précise que cette personne est chargée d’orienter, informer et accompagner les salariés en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes. Il est probable que soit choisi comme référent le chargé de prévention désigné dans l’entreprise. Le référent choisi par le CSE et celui choisi par l’employeur ont vocation à travailler ensemble pour mettre en place, par exemple, des actions de prévention. L’employeur doit informer par tout moyen tous les travailleurs ainsi que les candidats à un emploi venant dans l’entreprise de l’adresse et du numéro téléphonique du ou des référents désignés.

**Références aux textes officiels**

C. trav., art. L. 2314-1 (obligation de désignation d’un référent au sein du comité), L. 2315-18 (droit à formation du référent), L. 2315-32 (résolution à la majorité des membres présents) L. 1153-5-1 (référent choisi par l’employeur), D. 1151-1 (diffusion des coordonnées des référents)

**Contenus connexes**