

DEUX MOTS DE SECURITE DU TRAVAIL

La lettre d'information d'  **ACOSSET**

Février 2019

DESIGNATION D'UN REFERENT EN MATIERE DE LUTTE CONTRE LE HARCELEMENT SEXUEL ET LES AGISSEMENTS SEXISTES

Parallèlement à l'extension du cadre répressif en matière de harcèlement sexuel et d'agissements sexistes, le législateur a décidé d'imposer de nouvelles mesures organisationnelles au sein des entreprises, à compter du 1er janvier 2019 (cf. Loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel, art. 104 s.).

1) Quelles sont les nouvelles obligations applicables au 1er janvier 2019 ?

La désignation d'un référent en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes devient obligatoire, dans toutes les entreprises employant **au moins 250 salariés**, quel que soit leur secteur d'activité dès lors qu'elles relèvent du Code du travail.

On notera ici une différence de seuil par rapport à la désignation du « référent prévention » en matière de santé-sécurité au travail, qui concerne tous les employeurs **sans considération d'effectif**

Par ailleurs, dès lors que l'entreprise est dotée d'un Comité social et économique (CSE), donc **dès 11 salariés**, l'instance doit également désigner en son sein un référent en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes.

2) Qui peut être désigné comme référent ?

Concernant le référent de l'entreprise, aucune condition (ancienneté, statut, compétence, etc.) n'est fixée par la loi. En toute logique, il semble que le référent doive être membre de l'entreprise (contrairement au « référent prévention » en matière de santé-sécurité au travail, il n'est pas prévu d'externalisation de la fonction). L'employeur n'est pas spécialement tenu d'informer ou de consulter au préalable le CSE, et dispose d'une liberté de choix de la personne la mieux à même d'occuper cette fonction.

Concernant le référent du CSE, celui-ci doit obligatoirement être membre de l'instance : celle-ci peut ainsi désigner indifféremment un élu titulaire ou un suppléant. Il sera donc en principe distinct de celui désigné par l'employeur.

3) Quelle est la mission du référent ?

Le référent d'entreprise et du CSE font partie des « autorités et services compétents » dans le domaine du harcèlement sexuel et des agissements sexistes, au même titre que le médecin du travail, l'Inspecteur du travail et le Défenseur des Droits.

Le référent de l'entreprise est chargé « d'orienter, d'informer et d'accompagner les salariés en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes ».

4) Quelles sont les moyens du référent ?

La seule précision apportée ici par la loi concerne la formation du référent du CSE, qui doit bénéficier, au même titre que les membres du CSE, de la formation à l'exercice de leurs missions en matière de

santé, de sécurité et de conditions de travail, d'une durée de 3 ou 5 jours financée par l'employeur.

Il s'agit là de l'obligation de formation minimale dont bénéficient tous les membres du CSE. Précisons que lorsqu'il est élu titulaire au CSE, le référent du CSE pourra éventuellement bénéficier du dispositif de mutualisation des crédits d'heures de délégation prévu à l'article L2315-9 du Code du travail.

S'agissant du référent désigné par l'employeur, la loi n'accorde aucun statut particulier en lien avec le fait d'être désigné comme référent. Il n'est pas prévu d'assortir cette désignation d'une rémunération spéciale, ni d'allouer une décharge d'activité particulière sur le temps de travail au titre de la fonction principale.

La question peut se poser de savoir si une telle désignation pourrait constituer une modification du contrat de travail, nécessitant le cas échéant l'accord écrit du salarié. En tout état de cause, sauf à ce que le référent soit réellement doté d'une autorité (notamment disciplinaire), de compétences et des moyens nécessaires, cette désignation ne peut être assimilée à une délégation de pouvoirs par laquelle l'employeur lui transférerait sa responsabilité pénale dans ce domaine.

Gageons qu'il s'agira généralement plutôt d'un simple changement des conditions de travail, d'où la question de bien identifier dans l'organisation la personne la plus habilitée à faire office de référent (expérience, compétences, qualités professionnelles, etc.).

5) Quand doit intervenir la désignation du référent ?

Les obligations ci-dessus sont entrées en vigueur à compter du 1er janvier 2019.

S'agissant du référent CSE, ce point doit être inscrit à l'ordre du jour d'une réunion plénière (par exemple à la première réunion suivant l'établissement du CSE ou concomitamment à l'établissement de son règlement intérieur).

Il faut considérer semble-t-il que cette obligation est immédiatement applicable dans les entreprises qui sont dotées d'un Comité d'entreprise (CE) et dont les élections sont à prévoir d'ici le 1er janvier.

6) Quelles sont les formalités à prévoir ?

L'employeur doit en toute logique officialiser de son côté un acte de désignation. Idéalement, celui-ci devrait définir au moins dans les grandes lignes le cadre d'action du référent, afin de lui donner une légitimité en interne.

Par ailleurs, il convient d'organiser une publicité sur cette double désignation au sein de l'entreprise. A minima, les coordonnées du référent d'entreprise et du CSE, ainsi que celles du médecin du travail (ou du SSTI), de l'Inspecteur du travail et du Défenseur des Droits, doivent être portés à la connaissance des salariés.

Pour rappel, l'employeur est désormais également tenu d'informer collectivement le personnel sur l'existence d'actions contentieuses pénales ou civiles ouvertes en matière de harcèlement sexuel.

7) Quelles sanctions ?

Le législateur n'a pas souhaité assortir ce nouveau dispositif de sanctions particulières, tout comme pour du référent prévention santé-sécurité.

Cependant, un salarié victime pourrait faire valoir que l'employeur ne s'est pas donné les moyens sur le plan organisationnel et humain pour prévenir le risque.