



SERVICES



LA SANTÉ AU TRAVAIL

80% de femmes considèrent être régulièrement confrontées à des attitudes ou décisions sexistes au travail (CSEP, 2013) et 1 femme sur 5, y est victime de harcèlement sexuel (Défenseur des droits, 2014). Si ces chiffres étonnent, surprennent, percutent la perception de l'égalité entre les femmes et les hommes en France, ils reflètent la réalité.*

■ les référents en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes

La législation impose à compter du 1^{er} janvier 2019 en matière de harcèlement sexuel et d'agissements sexistes :

- un référent employeur dans les entreprises d'au moins 250 salariés ;
- un référent salarié dans les CSE (Comité social et économique) de toutes les entreprises.

Conseil Cfdt : si la loi n'impose la désignation d'un référent par l'employeur qu'au niveau de l'entreprise, rien n'interdit d'en désigner un par établissement.

Aucune condition d'ancienneté, de statut, de compétences n'est fixée par la loi. Contrairement au « référent prévention » en matière de santé-sécurité au travail, la loi ne prévoit pas d'externalisation de la fonction, par conséquent le référent doit être membre de l'entreprise.

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.

Définitions

- **Harcèlement sexuel** (C. Trav., L1153-1) : propos ou comportements à connotation sexuelle répétés qui soit portent atteinte à la dignité en raison de leur caractère dégradant ou humiliant, soit créent à l'encontre de la personne visée une situation intimidante, hostile ou offensante. Faits assimilés au harcèlement sexuel : toute forme de pression grave, même non répétée, exercée dans le but réel ou apparent d'obtenir un acte de nature sexuelle, que celui-ci soit recherché au profit de l'auteur des faits ou au profit d'un tiers.
- **Agissements sexistes** (C. Trav., L1142-2-1) : tout agissement lié au sexe d'une personne, ayant pour objet ou pour effet de porter atteinte à sa dignité ou de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant.

LE RÉFÉRENT SALARIÉ

Par ailleurs, dès lors que l'entreprise est dotée d'un CSE, l'instance doit également désigner en son sein un référent en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes. Le CSE doit prendre une résolution à la majorité des élus titulaires présents lors de la réunion (sans participation au vote de l'employeur ou de son représentant). La possibilité de déléguer cette décision à la CSSCT est une possibilité.

Il doit obligatoirement être membre de l'instance : celle-ci peut ainsi désigner indifféremment un élu titulaire ou un suppléant (qui sera donc en principe distinct de celui désigné par l'employeur).

En revanche, un représentant de proximité non élu au CSE ne peut être désigné comme référent de l'instance. Rien n'impose que le référent soit le Secrétaire de l'instance et membre à la Commission Santé Sécurité et Conditions de Travail (CSSCT).

LE RÉFÉRENT EMPLOYEUR

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.

* Conseil supérieur de l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes.

... les référents en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes

LA MISSION DES RÉFÉRENTS

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 ».

Ce libellé englobe une dimension de prévention aussi bien primaire que secondaire, étant rappelé que la loi impose de privilégier l'évitement des risques à la source.

Le référent constitue un relais utile à l'intérieur de l'entreprise pour contribuer à la mise en œuvre de la politique de prévention, non seulement pour identifier les situations à risques, mais également pour travailler en sensibilisation (postures, représentations, etc.).

La mission du référent désigné par l'entreprise aura vocation à s'articuler avec celle du référent désigné par le CSE, notamment dans le cadre de la réalisation d'enquêtes ou de médiation auprès des salariés.

Conseil CFDT : la question de la gestion de la confidentialité doit être un aspect à ne pas négliger en pratique. Il doit être un pré requis tant dans la mission que dans le choix du référent.

LES MOYENS DES RÉFÉRENTS

La loi ne prévoit pas de moyens particuliers.

Le référent du CSE bénéficie, 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.

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.

Conseil CFDT : la lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes est l'affaire de tous et ne peut être à la charge que d'un seul élu. La CFDT revendique une formation étendue à l'ensemble des membres du CSE.

LES FORMALITÉS

- L'employeur doit porter 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 (panneau d'affichage, etc.) la liste des autorités et services compétents en matière de harcèlement sexuel et préciser l'adresse et le numéro d'appel :
 - du médecin du travail ou du service de santé au travail compétent pour l'établissement ;
 - de l'inspection du travail compétente, en indiquant le nom de l'inspecteur compétent ;
 - du Défenseur des droits ;
 - du référent désigné dans les entreprises d'au moins 250 salariés pour orienter, informer et accompagner les salariés en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes ;
 - du référent en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes désigné par le CSE parmi ses membres.
- Toute entreprise a l'obligation de porter à la connaissance de tout salarié, personne en stage ou en formation ou candidat au recrutement le principe de l'interdiction du harcèlement sexuel, en indiquant les sanctions pénales encourues en cas d'infraction. L'employeur délivre cette information par tout moyen, dans les lieux de travail, ainsi que dans les locaux ou à la porte des locaux où se fait l'embauche.
- La loi impose également à l'employeur d'informer collectivement le personnel sur l'existence d'actions contentieuses pénales ou civiles ouvertes en matière de harcèlement sexuel.



Où faut-il s'adresser ?

À la Fédération des Services CFDT

Tour Essor • 14, rue Scandicci • 93 508 PANTIN cedex
Tél. : 01 48 10 65 90 • Fax : 01 48 10 65 95 • Mail : services@cfdt.fr

► Pour plus d'informations :
Site : www.legifrance.gouv.fr

Ce document a été réalisé avec la participation de la CNAM TS.

Edition : Fédération des Services CFDT
Directeur de la publication : Olivier Guivarch
Conception et impression : Inckéo 75 017 Paris



Fabriqué selon les normes environnementales de développement durable.

cfdt-services.fr