

Les référents en matière de harcèlement sexuel

Depuis le 1^{er} janvier 2019 la mise en place des « **référents harcèlement** » est devenue obligatoire. Leur mode de désignation est conditionnée par les effectifs de l'entreprise.

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

> **L1153-5-1** du code du travail (*);

2. Dans toutes les entreprises, quelque soit leur effectif et ayant un Comité social et économique (y compris les CSE d'établissement), les représentants du personnel au CSE doivent nommer parmi leurs membres, un référent pour favoriser la lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes :

> **L2314-1, al. 4** du code du travail (*).

Ces référents font partie des autorités et services compétents en matière de harcèlement sexuel, au même titre que le médecin du travail, l'inspection du travail et le défenseur des droits.

L'employeur a l'obligation de communiquer aux salarié.e.s leur adresse et leur numéro d'appel par tous moyens dans les lieux de travail ainsi que dans les locaux ou à la porte des locaux où se fait l'embauche :

> **D1151-1** du code du travail reproduit ci-dessous :

« L'information prévue au second alinéa de l'article **L. 1153-5** précise l'adresse et le **numéro d'appel** :

1° Du médecin du travail ou du service de santé au travail compétent pour l'établissement ;

2° De l'inspection du travail compétente ainsi que le nom de l'inspecteur compétent ;

3° Du Défenseur des droits ;

4° Du référent prévu à l'article **L. 1153-5-1** dans toute entreprise employant au moins

deux cent cinquante salariés ;

5° Du référent prévu à l'article L. 2314-1 lorsqu'un comité social et économique existe. »

Rappelons que le référent CSE doit bénéficier de la formation nécessaire à l'exercice des missions en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail. Aussi serait-il utile de traiter spécifiquement du sujet de harcèlement sexuel qui intéresse néanmoins tous les membres du personnel participant au stage ;

> L2315-18, al. 1 du code du travail.

(*) Ne pas confondre avec le « **référent prévention en matière de santé-sécurité au travail** » qui concerne tous les employeurs sans considération d'effectif et qui peut être externalisé dont la fonction est de s'occuper des activités de protection et de prévention des risques professionnels de l'entreprise.

> L4644-1

Ce référent est désigné après avis du comité social et économique.

> R4644-1.

Précision : puisque que l'on parle de « référent », il en existe éventuellement un quatrième, c'est le « **référent égalité salariale femmes-hommes** », chargé d'accompagner les entreprises de cinquante à deux cent cinquante salariés, à leur demande, pour le calcul des indicateurs en matière d'écart de rémunération entre les femmes et les hommes.

> D. 1142-7.

Vous avez besoin d'un soutien au fonctionnement de votre CSE, écrivez-nous à « <mailto:ecce@cegetel.net> »