

Représentants du personnel : avez-vous vos référents obligatoires ?

Le code du travail prévoit la mise en place de 2 types de référent pour agir en matière de santé, sécurité et conditions de travail

1. Le Référent santé et sécurité : rappel

Depuis le 1er juillet 2012, l'employeur, quelle que soit la taille et le secteur de son entreprise, doit désigner un référent en santé et sécurité du travail (SST), déjà compétent ou formé spécifiquement : il peut faire partie des effectifs de l'établissement ou appartenir à une structure externe d'un service de Santé du Travail Inter-entreprise ou à des organismes professionnels de prévention.

Pour les grandes entreprises, il suffit de désigner un membre au sein des services HSE existant (il faut néanmoins s'assurer de son accord et l'informer de sa mission) ;

La mission du référent SST est, notamment, de participer à la rédaction du Document Unique d'évaluation des risques, de diffuser les consignes de sécurité, d'informer les nouveaux embauchés, intérimaires, saisonniers sur les dangers auxquels ils peuvent être confrontés, de s'assurer que les vérifications périodiques obligatoires du matériel et des équipements sont faites : il doit donc disposer du temps et des moyens nécessaires pour exercer cette fonction.

Il n'y a pas de sanction explicitement prévue pour l'absence de désignation d'un référent SST, mais cette infraction au Code du Travail représente un motif sérieux pour une qualification en circonstance aggravante en cas d'accident grave ou a fortiori mortel : outil de prévention des risques professionnels, la désignation, la formation et l'exercice effectif de la mission de référent SST sont donc aussi des éléments de protection juridique de l'employeur.

La ou les personnes désignées pour s'occuper des activités de protection et de prévention des risques professionnels de l'entreprise sont désignées après avis du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT) dans les entreprises en disposant, ou, à défaut, des délégués du personnel s'ils existent.

Compte tenu de la fusion des IRP, le CSE doit être consulté sur la désignation du référent en la matière et vérifier les moyens qui lui sont dévolus, notamment en termes de formation dispensée. Toutes les entreprises ne disposent pas de service HSE (Hygiène Sécurité et environnement) et les services de santé au travail sont de moins en moins visibles et présents aux réunions d'instances.

Aussi, nous conseillons au CSE de se saisir de ce sujet, d'autant que les sujets SSCT sont à présent dilués dans une instance unique ou confiés à une commission SSCT qui ne dispose ni de moyens, ni pouvoir.

2. Référent(e) harcèlement sexuel et agissements sexistes du CSE

Obligation de désigner 1 à 2 référents par entreprise au sein du CSE pour prévenir, agir et lutter contre les agissements sexistes et les faits de harcèlement sexuel au travail.

Un référent, élu du personnel, doit être désigné dans les Comités sociaux et économiques (CSE) de toutes les entreprises. Les entreprises de 250 salariés ou plus doivent, en plus, nommer un référent sur le sujet pour réaliser des actions de sensibilisation et de formation, mettre en œuvre les procédures internes de signalement et de traitement des situations de harcèlement sexuel.

Les inspecteurs du travail et les professionnels de la médecine du travail seront formés de manière systématique pour mieux appréhender les questions de harcèlement sexuel et d'agissement sexiste, apporter une réponse adéquate et accompagner les victimes.

Notre conseil : formaliser le rôle, les missions et les moyens du référent élu du CSE au sein du règlement intérieur du CSE

Rappel du cadre réglementaire :

- **Article L1153-1** : Aucun salarié ne doit subir des faits :
 - 1° Soit de harcèlement sexuel, constitué par des propos ou comportements à connotation sexuelle répétés qui soit portent atteinte à sa dignité en raison de leur caractère dégradant ou humiliant, soit créent à son encontre une situation intimidante, hostile ou offensante ;
 - 2° Soit assimilés au harcèlement sexuel, consistant en 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.
- **Article L1153-2** : Aucun salarié, aucune personne en formation ou en stage, aucun candidat à un recrutement, à un stage ou à une formation en entreprise ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire, directe ou indirecte, notamment en matière de rémunération, de formation, de reclassement, d'affectation, de qualification, de classification, de promotion professionnelle, de mutation ou de renouvellement de contrat pour avoir subi ou refusé de subir des faits de harcèlement sexuel tels que définis à l'article L. 1153-1, y compris, dans le cas mentionné au 1° du même article, si les propos ou comportements n'ont pas été répétés.
- **Article L1153-3** : Aucun salarié, aucune personne en formation ou en stage ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire pour avoir témoigné de faits de harcèlement sexuel ou pour les avoir relatés.
- **Article L1153-4** : Toute disposition ou tout acte contraire aux dispositions des articles L. 1153-1 à L. 1153-3 est nul.
- **Article L1153-5** : L'employeur prend toutes dispositions nécessaires en vue de prévenir les faits de harcèlement sexuel, d'y mettre un terme et de les sanctionner. Dans les lieux de travail ainsi que dans les locaux ou à la porte des locaux où se fait l'embauche, les personnes mentionnées à l'article L. 1153-2 sont informées par tout moyen du texte de l'article 222-33 du code pénal ainsi que des actions contentieuses civiles et pénales ouvertes en matière de harcèlement sexuel et des coordonnées des autorités et services compétents. La liste de ces services est définie par décret.
- **Article L1153-5-1** : Dans toute entreprise employant au moins deux cent cinquante salariés est désigné un référent chargé d'orienter, d'informer et d'accompagner les salariés en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes.
- **Article L1153-6** : Tout salarié ayant procédé à des faits de harcèlement sexuel est passible d'une sanction disciplinaire.

Pour aller plus loin, revue de presse et de littérature

- Guide pratique pour lutter contre le harcèlement sexuel au travail à télécharger sur le site du ministère du travail : <https://travail-emploi.gouv.fr/>

