

# Le CSE doit désigner un référent

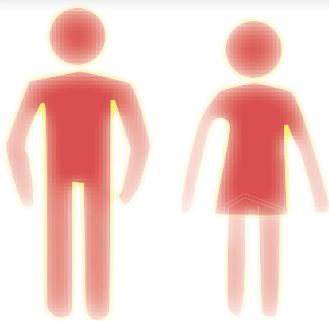
Dans toutes les entreprises, quel que soit leur effectif, le comité social et économique (CSE) doit, depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2019, désigner parmi ses membres un référent en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes.

Par Carmen Ahumada

### Modèle de délibération

Le comité social et économique [comité d'entreprise] de.....(indiquer le nom de l'entreprise) réuni le ..... (date), décide de désigner M.-M<sup>me</sup>....., membre titulaire du comité, comme référent-référente en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes conformément à l'article L. 2314-1 du Code du travail.

M.-M<sup>me</sup>..... pourra, en cas de besoin, se faire remplacer par M.-M<sup>me</sup> ....., membre du comité.



## 1. LE COMITÉ SOCIAL ET ÉCONOMIQUE

Le comité d'entreprise (CE) ou le comité social et économique (CSE), s'il est mis en place, doit désigner parmi ses membres un référent en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes, sous la forme d'une résolution adoptée à la majorité des membres présents. Le président du comité social et économique ne participe pas au vote lorsqu'il consulte les membres élus du comité en tant que délégation du personnel. Le CSE (ou le CE) a la possibilité de mettre en place des actions de sensibilisation et d'information du personnel concernant ces questions.

## 2. RÉFÉRENT

Le référent est nommé pour toute la durée du mandat des membres élus du CSE (ou du CE). Cela signifie que le comité devra procéder à une nouvelle désignation après chaque renouvellement de l'instance.

Le référent du CSE a droit à la formation nécessaire à l'exercice de ses missions en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail. Cette formation est financée par l'employeur (art. L. 2315-18 du C. trav. modifié par la loi n° 2018-771 du 5 sept. 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel, art. 105, JO du 6).

Par ailleurs, la loi du 5 septembre 2018 a prévu que dans toute entreprise employant au moins 250 salariés doit être 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 (art. L. 1153-5-1 du C. trav.).

Les salariés victimes d'agissements de cette nature pourront désormais identifier un interlocuteur précis

auquel s'adresser pour dénoncer les faits. Ces référents pourront déclencher les procédures destinées à mettre fin aux agissements dénoncés ou les procédures d'alerte auprès des personnes en charge de ces questions au CSE. Les dossiers constitués par ces référents pourront, à notre avis, être utilisés à titre de preuve en cas de litige. Ces référents (celui du CSE et celui de l'entreprise) 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 doit communiquer aux salariés leurs adresses et le numéro d'appel par tous les moyens dans les lieux de travail ainsi que dans les locaux ou à la porte des locaux où se fait l'embauche (art. D. 1151-1 du C. trav. modifié par le décret n° 2019-15 du 8 janvier 2019, JO du 9). C'est à l'employeur de choisir le moyen d'information le plus adapté : affichage, courriels, intranet de l'entreprise...

## 3. HARCÈLEMENT SEXUEL ET AGISSEMENTS SEXISTES

Selon l'article L. 1153-1 du Code du travail, aucun salarié ne doit subir des faits :

- 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 ;
- 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. En outre, « *Nul ne doit subir d'agissement sexiste, défini comme 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.* » (art. 1142-2- 1 du C. trav.).