

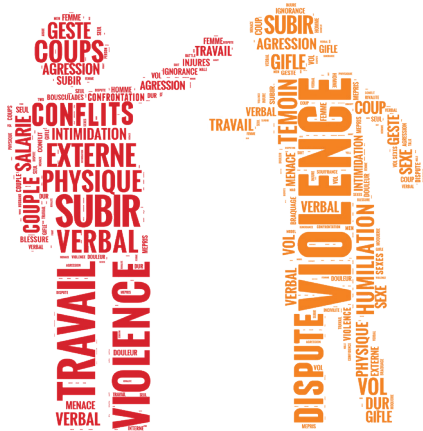


RÉFÉRENT HARCÈLEMENT SEXUEL ET AGISSEMENTS SEXISTES

Le harcèlement sexuel en entreprise est un fléau qui touche à la fois les hommes et les femmes.

Un référent harcèlement sexuel doit être désigné dans chaque Comité Social Economique (CSE).

L'employeur doit prendre toutes les dispositions nécessaires en vue de prévenir les faits de harcèlement sexuel, d'y mettre un terme et de les sanctionner¹.



À partir de 11 salariés, un référent en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes est désigné par le CSE parmi ses membres, sous la forme d'une résolution adoptée selon les modalités², pour une durée qui prend fin avec celle du mandat des membres élus du comité.

Les salariés de l'entreprise sont informés du nom, des coordonnées et des missions des référents. Leurs noms sont mentionnés dans le règlement intérieur de l'entreprise.

À savoir : dans les entreprises de plus de 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, différent du référent harcèlement désigné au sein du CSE.

¹Ministère du Travail de l'Emploi et de l'Insertion - Le harcèlement sexuel / ²Article L.2315-32 du code du travail

DÉFINITIONS :

La définition du harcèlement sexuel par le code du travail est rapprochée de celle du code pénal (art. 222-33).

L'article L.1153-1 du Code du travail est donc ainsi modifié :

«Aucun salarié ne doit subir des faits :

1. Soit de harcèlement sexuel, constitué par des propos ou comportements à connotation sexuelle ou sexiste 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.

Le harcèlement sexuel est également constitué :

- Lorsqu'un même salarié subit de tels propos ou comportements venant de plusieurs personnes, de manière concertée ou à l'instigation de l'une d'elles, alors même que chacune de ces personnes n'a pas agi de façon répétée.
 - Lorsqu'un même salarié subit de tels propos, successivement, venant de plusieurs personnes qui, même en l'absence de concertation, savent que ces propos ou comportements caractérisent une répétition.
2. Soit assimilés au harcèlement sexuel, consistant en toute forme de pression grave, même non répétée, exercée dans le but réel 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 »

Agissement sexiste³ :

« 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, offensant. »

³Article L.1142-2-1 du code du travail

FOCUS EMPLOYEUR⁴



Obligation d'agir contre le harcèlement sexuel et prévenir les risques de harcèlement sexuel



La prévention au titre de l'obligation générale en matière de santé et sécurité :

- Evaluer le risque de harcèlement sexuel et d'agissements sexistes dans le Document Unique d'Evaluation des Risques Professionnels (DUERP)⁵
- Prévenir le harcèlement sexuel et les agissements sexistes.

Obligations spécifiques :

- Informer les salariés et les stagiaires sur la thématique du harcèlement sexuel,

⁴Guide pratique et juridique- Ministère du travail- Harcèlement sexuel et agissements sexistes au travail : prévenir, agir et sanctionner.

⁵Article R.4121-1 et suivants du code du travail

- Désigner un référent en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes,
- Mentionner dans le règlement intérieur de l'entreprise les dispositions du code du travail relatives au harcèlement sexuel et agissements sexistes,
- Elaborer une procédure interne de signalement et de traitement de faits de harcèlement sexuel.

FOCUS RÉFÉRENT

SA DÉSIGNATION AU SEIN DU CSE



Ce référent doit obligatoirement être un membre du CSE mais pas nécessairement un membre titulaire.

Le référent peut être un membre suppléant. Il n'est pas nécessaire que ce référent appartienne à la Commission Santé Sécurité et Conditions de Travail (CSSCT)⁶, celle-ci étant créée dans les entreprises ou établissements distincts d'au moins 300 salariés.

En revanche, lorsqu'une telle commission existe, le référent harcèlement peut être désigné au sein de la CSSCT.

SON RÔLE ET SES MISSIONS

Le référent harcèlement 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.



Les missions du référent harcèlement sexuel au CSE ne sont pas définies par le Code du travail (sauf pour les entreprises d'au moins de 250 salariés).

Cela peut être :

- La réalisation d'actions de sensibilisation et de formation auprès des salariés et du personnel encadrant,
- L'orientation des salariés vers les autorités compétentes que sont l'Inspection du travail, le Service de Santé au Travail et le Défenseur des droits,
- La mise en œuvre de procédures internes visant à favoriser le signalement et le traitement des situations de harcèlement sexuel ou d'agissements sexistes (modalités de signalement, d'enquête...),
- La réalisation d'une enquête interne suite au signalement de faits de harcèlement sexuel dans l'entreprise,
- Un soutien moral aux victimes.

⁶ article. L.2315-36 du code du travail

SES MOYENS

- Le référent peut recourir à la liberté de circulation au sein de l'entreprise afin d'approcher et d'échanger avec les salariés, mais il peut également diriger des enquêtes en cas de harcèlement sur le lieu de travail,
- Il dispose du statut de salarié protégé,
- Le référent harcèlement bénéficie de la formation nécessaire⁷ à l'exercice de sa mission en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail, au même titre que les autres membres de la délégation du personnel du CSE. Cette formation est prise en charge par l'employeur.

SES COMPÉTENCES

la formation vise à :

- Mieux comprendre le harcèlement et détecter les signes,
- Connaître le cadre juridique et proposer des stratégies à l'entreprise vis-à-vis des actions à mener pour lutter contre le harcèlement sexuel,
- Guider, informer et soutenir les salariés dans le cadre de la lutte contre le harcèlement sexuel et les comportements sexistes.

SE FAIRE ACCOMPAGNER

- Le Service de Santé au Travail
- L'Inspection du Travail
- Les Services du Défenseur des Droits
- Le 3919 : Numéro d'appel Violences Femmes info
- Les Associations Spécialisées comme l'Association Européenne contre les Violences faites aux Femmes au Travail (AVFT)
- CNIDFF : Centre National d'Information sur les Droits des Femmes et des Familles.

⁷Article L.2315-16 du code du travail et suivants - L. 2315-40 et R. 2315-9 et suivants du code du travail.

« La présente brochure a pour vocation de délivrer des informations et conseils non exhaustifs. Elle n'a pas de valeur réglementaire »

N'hésitez pas à contacter votre médecin du travail.
Il est votre conseiller pour les risques professionnels
0800 360 400 - www.stprovence.fr

