

RAPPEL DU CODE DU TRAVAIL :

Le Code du Travail (article L 1153-1) distingue **deux types** de harcèlement sexuel :

- **Une pression grave (isolée ou répétée)** dans le but d'obtenir un acte de nature sexuelle. Tout acte de nature sexuelle est concerné, pas uniquement les relations sexuelles.
- **Des propos ou comportements à connotation sexuelle répétés** (au moins deux) et non désirés par la personne auxquels ils sont adressés. Le non-consentement de la victime est un des éléments constitutifs du harcèlement sexuel, qui suppose des actes imposés par leur auteur et donc subis et non désirés par la victime.

Le-la référent-e en matière de harcèlement sexuel et agissements sexistes est un-e acteur-trice avéré-e en cas de harcèlement puisqu'il-elle pourra informer la hiérarchie, accompagner les salariés-es concernés-es pour faire valoir leurs droits et obtenir des actions par l'employeur.

Des actions menées

Le-la référent-e en matière de harcèlement sexuel et agissements sexistes est libre de circuler au sein de la structure dans le but de conduire et mener à bien ses missions dans le cadre de ses heures de délégation. Cette liberté est attachée à son statut de représentant du personnel et est donc un-e salarié-e protégé-e. Toutefois, ce/cette dernier-ère ne dispose pas d'heures de délégation en plus pour effectuer ses missions, il/elle devra obligatoirement prendre sur ses heures de délégation de représentant de la délégation du personnel pour exercer ses missions.

Toutefois, **par le biais d'un accord d'entreprise, le crédit d'heures peut être augmenté** afin que le-la référent-e en matière de harcèlement sexuel et agissements sexistes puisse effectuer ses missions.

(1) À titre de rappel, dès lors que l'employeur ou son représentant a la connaissance de soupçon d'harcèlement (moral, sexuel, sexiste), la réalisation d'une enquête est obligatoire.

(2) Conformément à l'article R 6332-40 du Code du Travail

Au sein de la Branche professionnelle ALISFA, toutes les structures comptant au moins 8 salariés-es équivalents temps plein (ETP) ont l'obligation de mettre en place un CSE et sont donc concernées par la désignation d'un-e référent-e harcèlement sexuel et agissements sexistes.

Que peut faire l'employeur ? Comment communiquer ?

Afin de pouvoir assurer une bonne diffusion de l'information, nous vous conseillons lors d'une réunion d'équipe de :

- ▶ **Aborder cette thématique.**
- ▶ **Communiquer les coordonnées** (identité, adresse mail) du de la référent-e en matière d'harcèlement sexuel et agissements sexistes à l'ensemble de vos salariés-es par tout moyen « dans les lieux de travail ainsi que dans les locaux ou à la porte des locaux où se fait l'embauche » afin de rendre cet-te acteur-trice facilement identifiable.
- ▶ **Faciliter la communication et les échanges** qui doivent rester confidentiels, en créant une adresse mail dédiée à la personne référente en matière d'harcèlement sexuel et agissements sexistes.
- ▶ **Indiquer le nom du référent** sur le panneau d'affichage.
- ▶ **Adjoindre un courrier** avec les bulletins de paies, informant les salariés-es de la mise en place du référent harcèlement. Lors de l'arrivée d'un-une nouveau-elle salarié-e, cette information doit faire partie des informations à transmettre par tout moyen.



À toutes fins utiles, le Ministère du Travail a mis en place un guide consacré au harcèlement sexuel et agissements sexistes au travail consultable en scannant le QR code ci-contre, ou à l'adresse ci-dessous :
https://travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/30645_dicom_-_guide_contre_harcelement_sexuel_val_v4_bd_ok-2.pdf

Le Ministère du Travail prévoit également certains outils de sensibilisation notamment un kit relatif à cette thématique que vous pouvez consulter via le lien suivant :
<https://travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/kit-sexisme.pdf>



**LE RÉFÉRENT
EN MATIÈRE DE
harcèlement
sexuel et
agissements
sexistes**



UNE OBLIGATION POUR TOUTES LES STRUCTURES DOTÉES D'UN CSE

Une notion difficile à définir :

Le harcèlement sexuel est une notion difficile à définir puisque cette dernière recouvre une multitude de propos, de comportements et peut en conséquence prendre des formes très diverses.

L'agissement sexiste est caractérisé lorsque les trois éléments suivants sont réunis :

1

L'existence d'un élément ou de plusieurs éléments de fait, pouvant prendre différentes formes (comportement, propos, acte, écrit), subi(s) par une personne, c'est-à-dire non désiré(s).

2

L'agissement doit avoir pour objet ou pour effet de porter atteinte à la dignité du/de la salarié-e ou créer un environnement de travail intimidant, hostile, humiliant ou offensant.

3

l'existence d'un lien entre les agissements subis et le sexe de la personne : un.e salarié.e subit ces agissement(s) de manière répétée parce qu'elle est une femme, ou parce qu'il est un homme.

Au regard de son obligation de santé et sécurité, l'employeur doit mettre en place des actions de prévention pour lutter contre toutes formes de harcèlement. Afin de protéger les salariés-es qui peuvent devenir victimes de ce type d'agissement, l'employeur doit prendre des mesures adéquates pour sensibiliser tout le monde sur ces pratiques avec :

- ▶ une communication adaptée,
- ▶ une sensibilisation,

La lutte contre les violences sexistes et sexuelles dans le monde du travail passe par une bonne compréhension de ce que sont ces comportements, illicites. L'employeur a un rôle à jouer tout comme le/la représentant-e du personnel dans cette démarche de prévention et de sensibilisation au sein de la structure.

C'est pourquoi, la désignation d'un-e référent-e en matière de harcèlement sexuel au sein du CSE a été mise en place par le code du travail.



La répétition des agissements sexistes ou à caractère sexuel peut devenir destructeur sur la santé de la personne qui en est victime.

Rappel de l'obligation d'avoir un-e référent-e : la mise en place

Dès lors qu'un Comité Social et Economique existe au sein de la structure et, outre la taille de cette dernière, un-e référent-e harcèlement sexuel et agissements sexistes doit être désigné-e. Aussi, en cas de carence du CSE, il n'y a pas d'obligation de désignation d'un-e référent-e harcèlement sexuel et agissements sexistes.

Depuis, le 1^{er} septembre 2019, la désignation d'un-e référent-e en matière de harcèlement sexuel et agissements sexistes est une obligation.

Cette désignation se fait parmi les membres du Comité Social et Economique (titulaires ou suppléants) à l'issue d'un vote à la majorité des membres présents. Le/la référent-e désigné-e exerce cette fonction jusqu'à la fin de son mandat. Ainsi, une nouvelle désignation a lieu à chaque renouvellement des membres.

Au sein de la Branche professionnelle ALISFA, toutes les structures comptant au moins 8 salariés équivalents temps plein (ETP) ont l'obligation de mettre en place un CSE et sont donc concernées par la désignation d'un-e référent-e harcèlement sexuel et agissements sexistes.

Ce/ cette dernier-ère bénéficie ainsi, de la protection accordée aux élus du Comité Social et Economique. À ce titre, il/ elle est donc protégé-e contre toutes formes de sanctions.



PETIT FOCUS : les entreprises de 250 salariés et plus

Ces dernières devront, en plus de la désignation d'un-e référent-e harcèlement sexuel et sexiste au sein du CSE, désigner un-e autre référent-e au sein de l'entreprise. C'est donc à l'employeur de désigner ce/cette référent-e parmi tous les salariés-es de son entreprise. Cependant, le Ministère du Travail recommande que le/la salarié-e désigné-e référent-e soit intégré-e au service des ressources humaines de l'entreprise. Les missions de ce/cette référent-e devront s'articuler avec les missions du/de la référent-e CSE. Les employeurs disposent donc de marge de manœuvre pour déterminer le positionnement du/de la référent-e dans l'entreprise et le détail de ses missions.

Le/la référent-e harcèlement sexuel et agissements sexistes d'entreprise aura pour missions d'informer, d'orienter et d'accompagner les salariés-es en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes.

Rôle et mission du/ de la référent-e en matière d'harcèlement sexuel et sexiste

Le/la référent-e détient 4 missions à savoir :

1

Une mission de sensibilisation par le biais de formations et d'actions de sensibilisation auprès des salariés.

2

Une mission de conseils des salariés-es victimes en orientant les salariés-es auprès des instances compétentes (CPH).

3

Une mission d'accompagnement des salariés-es en mettant en place des procédures internes visant à favoriser le signalement et le traitement des situations de harcèlement sexuel ou d'agissements sexistes.

4

Une mission d'investigation dans laquelle, il/elle participe à la réalisation d'enquête interne à la suite du signalement des faits de harcèlements sexuels et sexistes⁽¹⁾.

Le-la référent-e en matière de harcèlement sexuel et sexiste est un appui supplémentaire pour les salariés-es et est même l'interlocuteur-trice privilégié-e des salariés-es. Facilement identifiable, au sein de l'entreprise et grâce aux formations sur le sujet, le-la référent-e en matière de harcèlement sexuel et sexiste doit avoir des compétences accrues pour gérer ce type de situation et permettre de libérer la parole des victimes. C'est donc un soutien moral primordial envers les salariés-es.

Formation : un atout indispensable

Bien que, la formation en matière de harcèlement n'est pas inscrite de manière obligatoire au sein du Code du travail, le Code du travail rappelle tout de même que le/la référent-e en matière de harcèlement bénéficie de formations nécessaires à l'exercice de ses missions en matière de santé, sécurité et conditions de travail. Ces formations seront indispensables afin d'accompagner le/la référent-e dans ses missions, lui permettant de remplir efficacement son rôle auprès des salariés-es victimes. Ainsi, la formation du/ de la référent-e en matière de harcèlement sexuel et agissements sexistes est pris en charge par l'employeur conformément au Code du travail.

PRISE EN CHARGE DES FORMATIONS DU/DE LA RÉFÉRENT.E HARCELEMENT SEXUEL ET AGISSEMENTS SEXISTES PAR L'OPCO⁽²⁾ :

Dans les entreprises de moins de 50 salariés, cette formation peut être prise en charge par l'opérateur de compétences. En effet, l'opérateur de compétences peut prendre en charge certaines dépenses liées aux formations nécessaires à l'exercice de leurs missions en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail telles que :

- ▶ le coût pédagogique,
- ▶ la rémunération et les charges sociales légales et conventionnelles des salariés en formation, dans la limite du coût horaire du salaire minimum interprofessionnel de croissance par heure de formation,
- ▶ les frais annexes de transport, de restauration et d'hébergement afférents à la formation,
- ▶ les frais de garde d'enfants ou de parents à charge dès lors que la formation se déroule pour tout ou partie en dehors du temps de travail.