RÉPUBLIQUE FRANÇAISE
Liberté
Égalité
Fraternité

anact
agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail

Fiche Repères

Partie 2 Définir la mission du référent VSST

Comment désigner des référents CSE et employeur ?

Objectif

Distinguer les 2 types de référents selon la taille de l'entreprise et identifier comment les désigner.

Dans le cadre de la prévention des violences sexistes et sexuelles au travail (VSST), **cette fiche donne des indications pour désigner le ou la référente** « harcèlement sexuel et agissements sexistes » du CSE ou de l'employeur (obligatoire pour les entreprises de plus de 250 salariés).

Cette fiche fournit des recommandations en fonction de la taille de l'entreprise (3 tailles sont prévues par la loi) :

- les entreprises de 250 salariés et plus ;
- les entreprises employant entre 11 et 249 salariés ;
- les entreprises de moins de 11 salariés.

Elle permet de partager avec vous des conseils basés sur les interventions de l'Anact en entreprises et des retours d'expériences de référents CSE et employeurs.

La dernière partie expose **les critères à prendre en compte** pour désigner un référent.

Sur les aspects juridiques, l'Anact recommande aux lecteurs de procéder à des vérifications compte tenu des évolutions de la jurisprudence.

250 et plus	11 à 249	moins de 11 ou carence de CSE
1 référent CSE 1 référent employeur	1 référent CSE 1 référent employeur	1 référent employeur

Code du travail — Recommandation Anact

Kit des référentes et référents CSE et employeur : prévenir en amont les violences sexistes et sexuelles au travail (VSST)
anact.fr

Ce kit a été soutenu et co-financé par le Ministère chargé de l'Égalité entre les femmes et les hommes et de la lutte contre les discriminations

Financé par l'Union européenne

En complément, vous pouvez vous référer à la fiche suivante :

FICHE REPÈRES Comment identifier les missions et les moyens des référents ?

Guide pratique et juridique du ministère du Travail *Contre le harcèlement sexuel et agissements sexistes au travail : prévenir, agir, sanctionner*

250 et plus

1 référent CSE
1 référent employeur

Code du travail
Recommandation Anact

Pour une entreprise de 250 salariés et plus

Ce que dit la loi

Le Code du travail prévoit deux désignations distinctes de référents au sein des entreprises.

Dans toutes les entreprises employant 250 salariés et plus, **un référent doit être désigné par l'employeur** (article L. 1153-5-1 du Code du travail).

Ce référent employeur a pour rôle « d'orienter, d'informer et d'accompagner les salariés en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes ». Selon le ministère du Travail, les employeurs disposent d'une « marge de manoeuvre pour déterminer le positionnement du référent dans l'organisation et le détail de ses missions ».

Ces missions **peuvent notamment** porter sur :

- la réalisation **d'actions de sensibilisation et de formation** auprès des salariés et du personnel encadrant ;
- **l'orientation des salariés** vers les acteurs externes compétents que sont l'inspection du travail, la médecine du travail (service de prévention et 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, …) ;
- si cela est prévu dans sa lettre de mission, la réalisation ou le pilotage d'une **enquête interne** suite au signalement de faits de harcèlement sexuel dans l'entreprise.

À ce référent s'ajoute, pour ces entreprises, **si elles sont dotées d'un CSE, un référent désigné parmi les membres du CSE.** Cette désignation prend la forme d'une résolution adoptée selon les modalités définies à l'article L 2315-32. Le référent peut être membre titulaire comme suppléant du CSE.

Les missions du référent désigné par le CSE ne sont pas spécifiquement définies par le Code du travail. Il est l'interlocuteur privilégié sur les sujets de harcèlement sexuel et agissements sexistes parmi les membres de la délégation CSE (article L. 2314-1 du Code du travail). En qualité de membre de la délégation du personnel du CSE, il peut :

- **user du droit d'alerte** prévu aux articles L. 2312-5, L. 2312-59 (droits des personnes) et L. 2312-60 (danger grave et imminent) du Code du travail,
- **être amené à enquêter** sur les situations d'agissements sexistes, de harcèlements sexuels ou d'agressions sexuelles.
- **proposer des actions de prévention** et « susciter toute initiative qu'il estime utile et proposer notamment des actions de prévention […] du harcèlement sexuel et des agissements sexistes (article L. 2312-9 du Code du travail).

Recommandations Anact

Les référents employeur et CSE doivent fonctionner de **manière la plus articulée possible**, au service de la prévention des VSST, sachant que les 2 référents quand ils sont en place n'ont pas la même posture et des missions en partie différentes.

Ils doivent tous deux bien connaître les acteurs et le contexte de l'entreprise et pouvoir se rendre

Financé par l'Union européenne

disponibles pour toutes les équipes. Cette connaissance leur permettra de mobiliser les ressources nécessaires au service de la prévention des risques d'agissements sexistes, de harcèlement sexuel et d'agressions sexuelles. Cette proximité est cruciale dans les entreprises multisites, en travail hybride ou avec des horaires décalés, afin de faciliter les signalements et l'analyse des situations problématiques.

Le référent employeur est souvent issu des ressources humaines, mais toute personne salariée peut être désignée. Il est même intéressant de choisir un référent intégré aux équipes, comme une ou un technicien, responsable d'équipe, manageur ou collaborateur occupant une fonction transverse.

L'entreprise peut choisir de donner au référent employeur des missions similaires à celles du référent CSE ou de conserver des rôles distincts. Pour une prévention efficace, il est recommandé que les missions du référent employeur soient coordonnées avec celles du référent CSE.

Si une enquête doit être menée suite à un signalement de VSST, le ministère du Travail recommande qu'elle puisse être menée conjointement par le référent employeur et le référent CSE pour garantir la diversité des points de vue.

FICHE REPÈRES Comment identifier les missions et les moyens des référents ?

11 à 249

1 référent CSE
1 référent employeur

Code du travail
Recommandation Anact

Pour une entreprise de 11 à 249 salariés dotée d'un CSE

Ce que dit la loi

Il n'y a pas ici d'obligation de désigner un référent employeur.

Un référent doit être désigné parmi les membres du CSE. Cette désignation prend la forme d'une résolution adoptée selon les modalités définies à l'article L 2315-32. Il peut être membre titulaire, comme suppléant du CSE.

Les missions du référent désigné par le CSE ne sont pas spécifiquement définies par le Code du travail. Il est l'interlocuteur privilégié parmi les membres de la délégation CSE (article L. 2314-1 du Code du travail). En qualité de membre de la délégation du personnel du CSE, il peut :

- **user du droit d'alerte**, prévu aux articles L. 2312-5 et L. 2312-59 du Code du travail.
- **être amené à enquêter** sur les situations d'agissements sexistes, de harcèlements sexuels ou d'agressions sexuelles,
- **proposer des actions de prévention** et « susciter toute initiative qu'il estime utile et proposer notamment des actions de prévention […] du harcèlement sexuel et des agissements sexistes (article L. 2312-9 du Code du travail).

Recommandation Anact

Rappelons que, même sans obligation, l'entreprise peut nommer un référent employeur.

C'est le CSE qui va définir le périmètre et le contenu des missions de son référent peuvent par analogie être très proches de celle du référent employeur (L. 1153-5-1).

Il sera utile que celui-ci connaisse les acteurs et le contexte de l'entreprise, et puisse se rendre disponible pour toutes les équipes (voir ci-dessus nos conseils pour les entreprises de 250 salariés ou plus).

FICHE REPÈRES Comment identifier les missions et les moyens des référents ?

Financé par l'Union européenne

moins de 11
ou carence de CSE

1 référent employeur

Code du travail
Recommandation Anact

Pour une entreprise de moins de 11 salariés ou de plus de 11 salariés sans CSE

Ce que dit la loi

Si l'entreprise compte moins de 11 salariés ou qu'elle est dépourvue de CSE à cause d'une carence de candidats lors des élections professionnelles, aucun référent CSE ne peut être désigné.

Recommandations Anact

S'il n'y a pas, dans ce cas, d'obligation de désigner un référent, nous recommandons d'en nommer un pour agir en faveur de la prévention des VSST dans l'entreprise. Il sera alors désigné par l'employeur. Il devra avoir une bonne connaissance des acteurs et du contexte de l'entreprise, et pouvoir se rendre disponible à l'ensemble des équipes (voir ci-dessus nos conseils pour les deux autres cas).

Choisir un référent, quelques repères

Référent CSE

C'est au CSE de définir le périmètre et le contenu du mandat du référent. L'employeur ne peut demander d'appliquer ni imposer certains critères de sélection sous peine de **délit d'entrave.**

Les résolutions du CSE sont prises à la majorité des membres présents. La personne élue l'est à la majorité des membres. Le référent peut être un titulaire comme un suppléant (article L.2315-32).

Il est toujours possible de négocier un accord d'entreprise ou d'établissement sur le sujet comme par exemple le nombre de référents.

Une négociation entre le CSE et l'employeur est aussi possible via un **Protocole d'accord pré-électoral** (PAP).

FICHE REPÈRES Comment travailler ensemble sur les 3 niveaux de prévention ?

Référent employeur

Pour le référent employeur, la direction peut lancer un appel à volontaires parmi les collaborateurs de l'entreprise en précisant les critères de choix.

La démarche adoptée pour choisir un référent employeur peut être la suivante :

1. **Temps de présentation collectif du rôle** du référent employeur.
   N.B. : Pour mieux cerner la mission du référent employeur, vous pouvez également présenter le périmètre d'action du référent CSE.
2. **Appel à candidature.**
3. **Entretiens** avec présentation des motivations du ou de la candidate, appréciation des aptitudes à l'écoute active, discussion sur sa feuille de route (Comment voit-il sa prise de « fonction » ? Quelles actions prévoit-il de lancer en premier lieu ? Par où commencer ?)
4. **Décision.**

Financé par l'Union européenne

Exemples d'appel à candidature et de fiche de mission référent employeur de l'entreprise Asimat

NOTE D'INFORMATION

Objet : Appel à candidature
Référent harcèlement - employeur
Destinataires : Ensemble des personnels

Madame, Monsieur,

A la suite du renouvellement des membres du comité social et économique (CSE) le 5 juin dernier, les mandats des deux référents « harcèlement » de l'ASIMAT-ASSMAT, l'un élu par le CSE et l'autre nommé par l'employeur, ont pris fin.

Nous lançons un appel à candidature auprès de l'ensemble des salarié.es de l'ASIMAT-ASSMAT à compter de ce jour et jusqu'au 10 octobre 2023 inclus.

Si vous souhaitez devenir référent harcèlement - employeur de nos Associations, n'hésitez pas à consulter la fiche de mission ci-jointe et à nous retourner le bulletin de dépôt de candidature signé, par mail, à l'adresse mail suivante : sylvie.debleser@asimat.fr

Les membres du CSE procéderont au vote à bulletin secret du référent harcèlement élu par le CSE lors de la réunion ordinaire prévue le lundi 16 octobre prochain. Le directeur général de l'ASIMAT-ASSMAT nommera également le réfèrent employeur ce même jour.

Veuillez agréer, Madame, Monsieur, nos salutations distinguées.

Fait à Troyes, le 18 septembre 2023.

Le directeur général
De l'ASIMAT-ASSMAT,
M. Laurent HUBERT

Exemples d'appel à candidature et de fiche de mission référent employeur de l'entreprise Asimat

FICHE DE MISSION
Référent harcèlement – employeur (h/f)

Le référent harcèlement a pour rôle de détecter les situations de harcèlement sexuel et agissements sexistes au travail, en lien avec la cellule « Harcèlement ».

Missions

- Mettre en œuvre les procédures internes visant à favoriser le signalement et le traitement des situations de harcèlement sexuel ou de violences sexistes et sexuelles au travail ;
- Participer à la réalisation d'enquêtes internes à la suite des signalements de faits de harcèlement sexuel et de violences sexistes et sexuelles au travail, avec la Commission santé et sécurité au travail (CSSCT) et la cellule « Harcèlement » de l'ASIMAT-ASSMAT ;
- Réaliser un suivi téléphonique des situations avec les victimes présumées et auteur.trices des signalements et orienter les salarié.es vers les autorités compétentes (médecine du travail, inspection du travail, etc.) ;
- Participer à la réalisation d'actions de sensibilisation auprès des salarié.es et du personnel encadrant ;

Obligations liées à la mission

- Suivre une formation dédiée au harcèlement moral et aux violences sexistes et sexuelles au travail (financement employeur) ;
- S'investir dans la mission : aucune heure de délégation spécifique n'est attribuée pour exercer ces missions (sur temps de travail) ;
- Être engagé dans la prévention des risques professionnels : participer de manière régulière aux différentes réunions et formations proposées par l'employeur (réunions CSSCT, cellule « Harcèlement », formation ARACT, etc.) ;
- Respecter l'obligation de discrétion professionnelle et de réserve.

Sur quels critères ?

L'employeur comme le CSE peuvent décider indépendamment de certains critères pour choisir leur référent :

- **Le volontariat** et **la motivation**.
- **Des qualités relationnelles** : écoute active, empathie, neutralité, discernement, recul, et intelligence émotionnelle.
- **L'aptitude** à gérer des situations complexes.
- **Une légitimité** au sein de l'organisation.
- **Des qualités de discrétion** et la capacité à garder confidentielles certaines données.
- **Un engagement** à se former (pour le référent CSE compléter la formation d'élu CSE par une formation spécifique) et si possible à participer à un réseau d'échanges de référents.
- **Une capacité** à collaborer avec le référent de l'autre partie si il y a.
- Une **certaine autonomie** vis à vis des membres du CSE pour le référent CSE et de l'employeur pour le référent employeur.

Kit des référentes et référents CSE et employeur : prévenir en amont les violences sexistes et sexuelles au travail (VSST)

Production de l'Anact
septembre 2025

anact.fr

Ce kit a été soutenu et co-financé par le Ministère chargé de l'Égalité entre les femmes et les hommes et de la lutte contre les discriminations

Financé par l'Union européenne