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 identifier les missions et les moyens des référents ?

Objectifs

- **Comprendre le rôle et les missions du référent désigné par le Comité social et économique (CSE), et si besoin, du référent désigné par l'employeur**
- **Identifier les exigences de formation et de moyens à allouer aux référents**

Dans le cadre de la prévention des violences sexistes et sexuelles au travail (VSST), **cette fiche a pour objectif** d'aider à **clarifier les missions, formations et moyens** qui peuvent être attribués aux référents et référentes « harcèlement sexuel et agissements sexistes » désignés par le CSE ou par l'employeur, avec les recommandations de l'Anact.

Rappel des obligations de désignation d'un référent « harcèlement sexuel et agissements sexistes » :

- **un référent employeur** dans toute entreprise employant au moins 250 salariés (article L.1153-5-1 du Code du travail),
- **un référent CSE** lorsqu'un Comité social et économique existe (article L. 2314-1 du Code du travail).

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

Formaliser un cadre d'action pour les référents

L'Anact recommande de construire un cadre d'action formalisé qui se traduit notamment par les actions suivantes :

- **Clarifier les missions** du référent désigné par l'employeur et le mandat du référent désigné par le CSE pour inclure :
  - la prévention primaire (identifier les facteurs de risques, les postes exposés et les ressources à développer pour la prévention),
  - la prévention secondaire (information, sensibilisation, formation),
  - la prévention tertiaire (recueil, traitement et suivi des signalements).

FICHE REPÈRES Comment définir les 3 niveaux de prévention des VSST ?

- **Accorder aux référents les moyens nécessaires à l'exercice de leurs missions,** notamment en termes de formation, de temps, d'heures dédiées, de facilité de déplacement et de lieu d'accueil (bureau isolé).

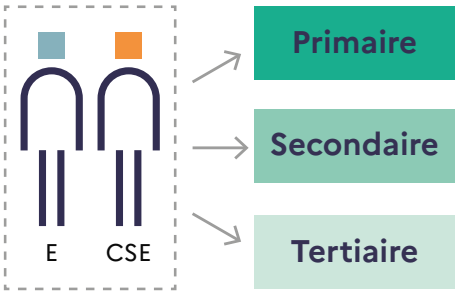
Identifier les missions des référents

Un salarié n'est pas obligé d'accepter la mision de référent que l'employeur ou le CSE voudrait lui confier.

Rappel : quelle que soit la taille de votre entreprise, les référents ont pour mission **de contribuer et d'agir selon les 3 niveaux de prévention**.

Certaines missions sont communes aux référents CSE et employeur et d'autres peuvent être distinctes.

Pour retrouver ces distinctions, référez-vous à la fiche suivante :



FICHE RESSOURCES Connaître le rôle des référents d'après la loi

NOTRE CONSEIL

- Mettre en place un **groupe de travail sur la prévention des VSST** pour piloter la démarche globale et définir la mission des référents.
- Rédiger une **lettre de mission pour le référent employeur** et définir le **périmètre du mandat pour le référent du CSE.**

FICHE REPÈRES Comment mettre en place un groupe de travail sur la prévention des VSST ?

FICHE OUTILS Modèle de lettre de mission du référent employeur ou du périmètre du mandat du référent CSE

À noter

Selon l'article L.4121-1 du Code du travail, l'employeur doit prendre toutes **les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale** des travailleurs.

L'employeur doit dans ce cadre :

- évaluer les risques professionnels de chaque poste de travail,
- les consigner dans un document,
- mettre en place les actions de prévention, d'information et de formation adaptés.

Financé par l'Union européenne

Quelles que soient les missions confiées aux référents, l'employeur reste responsable. En cas de non-respect de ces obligations, sa responsabilité civile et/ou pénale peut être engagée.

En conséquence :

- Les référents contribuent aux missions de prévention des VSST, au recueil et au traitement des signalements **mais ne les réalisent pas seuls**.
- Les référents peuvent proposer et élaborer des actions, mais c'est à l'employeur, en tant que responsable, de **soutenir et veiller au bon déploiement des actions** adaptées.
- Les référents **n'ont pas pour mission de réaliser eux-mêmes la prise en charge psychologique** des personnes en souffrance.

Pour définir les missions relevant du mandat du référent CSE et, le cas échéant, du référent employeur au sein de votre entreprise, vous pouvez vous inspirer du tableau ci-dessous.

NOTRE CONSEIL

- Les indications en gras dans le tableau concernent les actions minimales à mettre en place.
- Veillez à ne pas surcharger le référent, qui a souvent plusieurs fonctions à remplir.

Tableau des missions possibles du référent

	Missions communes / distinctes	**Référent CSE** Périmètre de mandat	**Référent employeur** Missions
PRÉVU PAR LE CODE DU TRAVAIL	De manière distincte	Le rôle du référent CSE n'est pas défini par le Code du travail. Mais en tant qu'élu du CSE, il peut proposer des actions de prévention, exercer le droit d'alerte et participer à des enquêtes.	Le rôle du référent employeur est défini par l'article L.1153-5-1 du Code du travail : il est chargé d'orienter, d'informer, et d'accompagner les salariés en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes.
PILOTAGE DE LA DÉMARCHE	Commun	Les référents contribuent à : – Construire un argumentaire pour soutenir l'engagement de l'entreprise en matière de prévention des VSST. – Mettre en place des points réguliers avec la direction. – **Mettre en place un groupe de travail paritaire de prévention des VSST.** – Identifier les acteurs de l'entreprise en charge des différents niveaux de prévention (chargé de prévention, référent sécurité…). – **Élaborer le plan de prévention des VSST.** – **Communiquer sur le dispositif de prévention.** – Assurer une veille sur les évolutions législatives et réglementaires. – Animer ou participer au groupe des référents s'il existe. – Élaborer et mettre en place des indicateurs de suivi.	

Financé par l'Union européenne

	Missions communes / distinctes	**Référent CSE** Périmètre de mandat	**Référent employeur** Missions
PRÉVENTION PRIMAIRE	Commun	Dans le cadre des missions du groupe de travail sur la prévention des VSST, les référents peuvent **contribuer** à : – **Identifier les facteurs de risques organisationnels de VSST**, les unités/postes exposés et les ressources existantes en prévention. – **Veiller à la mise à jour du DUERP** qui relève de la responsabilité de l'employeur. – **Veiller au suivi des actions de prévention VSST du Papripact[1] dont les mesures organisationnelles de prévention** (portant sur l'organisation/la mixité, les conditions d'emploi et de travail, les collectifs de travail, l'articulation des temps). – Mettre en place si besoin un questionnaire sur les VSST dans l'entreprise. – Fournir des éléments pour la préparation de la négociation d'un accord ou d'un plan d'action d'égalité professionnelle avec un volet sur la prévention des VSST.	
PRÉVENTION SECONDAIRE	Commun	Les référents contribuent à : – **Informer le personnel des interdictions concernant les VSST.** – **Faire connaitre les personnes à contacter.** – **Co-construire le dispositif d'information et les supports de communication.** – **Co-construire et co-animer des temps de sensibilisation internes pour les salariés.** – **Mettre en place et co-animer des groupes internes** d'échanges sur la prévention du risque VSST.	
	De manière distincte	– Proposer des actions pour sensibiliser ou former à la prévention des VSST dès l'intégration du salarié.	– **Mettre en place les actions pour intégrer la prévention des VSST dans le dispositif d'accueil des nouveaux arrivants.** – Construire des actions de formation pour certains publics-cibles (référents, manageurs, préventeurs,…). – Définir un cahier des charges pour identifier les intervenants externes chargés des sessions de sensibilisation ou de formation.
PRÉVENTION TERTIAIRE	Commun, porté par **un groupe de travail** sur la prévention des VSST ou une cellule de veille et d'alerte	– **Élaborer et mettre en place une procédure écrite de recueil et de traitement des signalements de VSST.** – **Recueillir les signalements.** – Élaborer une procédure d'enquête en cas de suspicion de harcèlement sexuel. – Analyser a posteriori les cas traités pour améliorer la procédure de signalement, identifier les facteurs de risques en matière de VSST, mener une boucle d'amélioration sur les 3 niveaux de prévention.	
	De manière distincte	– Accompagner les salariés concernés suite à un signalement – Prévoir la transmission des procédures en cas de nouvelles élections du CSE.	– Identifier les acteurs externes pouvant informer et accompagner les salariés (Service de prévention et santé au travail SPST, associations, fédérations, autorités compétentes, etc.). – Établir un reporting des signalements et enquêtes ainsi que les actions mises en place.

1. Programme annuel de prévention des risques professionnels et d'amélioration des conditions de travail.

Financé par l'Union européenne

Quels moyens à disposition des référents pour exercer leurs missions ?

S'assurer de la formation des référents

La loi distingue la formation des référents désignés par l'employeur et par le CSE.

Ce que dit la loi

Pour le référent désigné par l'employeur : la loi n'impose aucune obligation de formation.

NOTRE CONSEIL

Bien que la loi ne l'impose pas, la **formation du référent employeur est essentielle** pour qu'il puisse comprendre son rôle, animer des actions de prévention (identifier les facteurs de risque, informer, sensibiliser), savoir réaliser un recueil des signalements et des alertes et contribuer à la mise en place des actions nécessaires.

Pour le référent désigné par le CSE : il bénéficie de la formation spécifique nécessaire à l'exercice de ses missions en tant que membre du CSE (article L 2315-18 du Code du travail). Ce cadre est celui de la formation en Santé, sécurité et conditions de travail (SSCT) pour tout membre de CSE. D'une durée de 3 ou 5 jours, la formation SSCT devrait traiter, entre autres sujets, de harcèlement sexuel et de harcèlement moral, mais il n'y a pas d'obligation.

NOTRE CONSEIL

Ce dernier volet nécessite d'être renforcé pour couvrir les spécificités de la mission de réfèrent harcèlement sur les trois volets de prévention : primaire, secondaire et tertiaire.

À noter : la formation des référents CSE est dispensée par l'organisme choisi par le CSE. Si les deux partis sont d'accord une formation commune peut être conçue avec le référent employeur pour partager notamment des concepts et un vocabulaire commun.

DANS LE DÉTAIL

La formation des référents employeurs ou CSE doit leur permette à minima de :

- Connaître le cadre réglementaire du harcèlement sexuel et des agissements sexistes en entreprise.
- Reconnaître les signes ou les situations de harcèlement sexuel, être capable de les distinguer, de les qualifier.
- Apprendre à recueillir les signalements (formation à l'écoute active, ou technique d'entretien avec reformulation)
- Agir de manière adaptée, particulièrement auprès des victimes ou auteurs présumés et des témoins, être formés à l'enquête
- Connaître les trois niveaux de prévention (primaire, secondaire, tertiaire) pour mieux comprendre les actions et stratégies à mettre en œuvre pour prévenir en amont le harcèlement sexuel et les agissements sexistes en entreprise.
- Se tenir informé des évolutions législatives ou dans les pratiques (remises à niveau par exemple).

Financé par l'Union européenne

Allouer des heures dédiées

Ce que dit la loi

Pour les référents CSE : la loi ne prévoit pas de crédit d'heures de délégation spécifique en plus des heures prévues pour tout élu. Le référent ne dispose d'heures de délégation que s'il est élu comme titulaire : s'il est suppléant, il doit faire jouer le partage des heures de délégation. Les moyens à disposition des référents CSE (heures, budget, facilité de déplacements, bureau isolé, etc.) doivent être négociés en amont des élections professionnelles par accord d'entreprise comme le Protocole accord préélectoral (PAP) ou l'accord de fonctionnement CSE qui détaillent les moyens alloués pour chaque commission.

NOTRE CONSEIL

Pour le référent CSE, allouer des heures supplémentaires, au-delà de celles prévues par la convention, est essentiel pour montrer l'engagement de la direction et du CSE à faire de ce sujet une priorité. Cela relève d'un accord explicite de l'employeur qu'il faut formaliser (accord d'entreprise, engagement unilatéral écrit). Il est également important de prévoir, dans un cadre négocié, la possibilité d'ajuster le temps consacré à ces missions selon la taille de l'entreprise et les risques identifiés.

Pour le référent employeur : la loi ne mentionne aucune disposition spécifique. C'est à chaque employeur de définir le nombre d'heures ou de jours alloués.

NOTRE CONSEIL

Les nombres d'heures et de jours alloués à la mission de référent employeur doit être fixés de façon à garantir l'exercice de la mission dans de bonnes conditions en lien avec la feuille de mission. Il est également conseillé de prévoir de pouvoir ajuster ce temps si besoin notamment en allégeant la charge ordinaire du référent quand il mène une enquête qui peut être très chronophage.

Assurer un cadre d'action garantissant la protection des référents

Ce que dit la loi

La loi opère une distinction entre le référent CSE et le référent employeur.

Le référent CSE bénéficie de la protection accordée aux élus du comité. À ce titre, il est notamment protégé contre le licenciement, la rupture anticipée d'un contrat de travail à durée déterminée, l'interruption du contrat de mission en cas de travail temporaire, le transfert d'entreprise ou d'établissement. Plus généralement, dans le cadre de l'exercice de ses missions, il est protégé contre toute forme de sanction ou de discrimination exercée par sa hiérarchie ou l'employeur lui-même.

Le référent employeur bénéficie de la protection de lanceur d'alerte, comme tout salarié[2].

PROTECTION DES LANCEURS D'ALERTE

La loi Waserman[3] promulguée le 21 mars 2022 visant à améliorer la protection des lanceurs d'alerte, a introduit plusieurs nouveautés importantes à intégrer dans le règlement intérieur des entreprises de plus de 50 salariés. Voici les principales modifications :

> **Protection des lanceurs d'alerte :** Le règlement intérieur doit désormais mentionner l'existence du dispositif de protection des lanceurs d'alerte, tel que prévu par la loi Sapin 2 de 2016. Ce dispositif assure qu'aucun salarié ne peut être sanctionné pour avoir signalé ou divulgué, de manière désintéressée et de bonne foi, des faits graves comme un crime, un délit, ou un risque pour l'intérêt général.

2. Lanceur d'alerte en entreprise : Plus d'information sur le statut de lanceur d'alerte en entreprise

3. Plus d'information sur les dispositions liées à la loi Waserman

Financé par l'Union européenne

Harcèlement moral et sexuel : Les articles du Code du travail relatifs au harcèlement moral et sexuel ont été modifiés pour renforcer la protection des lanceurs d'alerte. Le règlement intérieur doit intégrer ces nouvelles dispositions, notamment les articles L. 1152-2, L. 1153-2 et L. 1153-4.

Les référents CSE et employeur peuvent aussi en qualité de témoins de harcèlement sexuel être protégés au titre du Code pénal selon l'article 225-1-1. Ces mises à jour visent à renforcer la transparence et la protection des salariés, en particulier ceux qui prennent des risques pour signaler des comportements illégaux ou dangereux.

NOTRE CONSEIL

N'ayant pas le statut des élus du CSE, le référent désigné par l'employeur doit disposer de moyens garantissant son indépendance et son impartialité. Il doit aussi pouvoir se retirer d'un dossier si sa proximité avec la victime ou la personne mise en cause est trop importante.

Quelle durée d'exercice de la mission de référent ?

Ce que dit la loi

Le référent employeur exerce ses missions selon une durée variable. Elle peut être à durée indéterminée comme à durée déterminée. Elle prend fin, soit au départ du référent de l'entreprise, soit d'un commun accord entre l'employeur et le référent.

Le référent CSE exerce ses missions pendant la durée de la mandature CSE.

NOTRE CONSEIL

Un document définissant les grandes lignes de l'action ou de l'engagement des deux référents (sous forme d'une charte, par exemple) permet de préciser leur cadre d'intervention : confidentialité, impartialité, posture, ainsi que des principes de coopération. Ce document n'est pas une feuille de route d'actions à réaliser. Il ne s'agit pas non plus d'une directive de l'employeur pour un élu afin de respecter l'indépendance du CSE et d'éviter tout risque de délit d'entrave.

Pour compléter, vous pouvez consulter :

- FICHE OUTILS Modèle de lettre de mission du référent employeur ou de périmètre de mandat du référent CSE
- FICHE RESSOURCES FAQ : faciliter la mission du référent CSE et du référent employeur

  Cette FAQ apporte des éléments de réponses aux questions couramment posées, comme par exemple :
  - Quelle appellation pour le référent ?
  - Comment renforcer la légitimité des référents CSE et employeur ?
  - Comment se protéger en tant que référent ?
  - Quelles heures de délégation pour le référent CSE ?
  - Que faire quand le référent CSE est en difficulté dans son rôle ?
  - Faut-il former tous les élus du CSE ?
  - À qui rattacher le référent employeur ?
  - Quelles informations partager, et à quel moment, entre référents CSE et employeur ?
  - Comment faire coopérer référents CSE et employeur ?
  - Quid d'une formation commune référents CSE et employeur ?
  - Comment s'appuyer sur une communauté de salariés ?
  - Comment animer un réseau de référents ?

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