RÉPUBLIQUE FRANÇAISE
Liberté
Égalité
Fraternité

anact
agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail

Fiche Ressources

Partie 2 Définir la mission du référent VSST

Connaître le rôle des référents d'après la loi

Objectif

Disposer des éléments juridiques sur les définitions, missions, rôles des référents désignés par le CSE et l'employeur

Dans le cadre de la prévention des violences sexistes et sexuelles au travail (VSST), **cette fiche a pour objectif** de permettre aux acteurs de l'entreprise de **connaître les principaux éléments de la loi concernant la désignation, le rôle, la protection, et la formation des référentes et référents** « harcèlement sexuel et agissements sexistes ».

En complément, vous pouvez vous référer aux fiches :

- FICHE REPÈRES Comment désigner des référents CSE et employeur ?
- FICHE REPÈRES Comment identifier les missions et les moyens des référents ?

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

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

Connaître le rôle des référents

Les éléments détaillés ci-dessous s'appuient sur le site web du ministère du Travail, rubrique : Harcèlement sexuel et agissements sexistes au travail : prévenir, agir, sanctionner

Des référents en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes, sensibilisés et formés sur le sujet, doivent désormais être désignés :

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

À NOTER

- Le référent « harcèlement sexuel ou agissements sexites » n'est pas de droit un référent harcèlement moral ou un référent RPS.

Référent désigné par l'employeur	Référent désigné par le CSE
DÉSIGNATION DU RÉFÉRENT	
Dans toute entreprise employant au moins 250 salariés, est désigné de manière obligatoire un référent chargé d'orienter, informer et accompagner les salariés en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes (article L. 1153-5-1 du Code du travail). L'employeur peut nommer tout salarié de l'entreprise. Le ministère du Travail recommande que le référent soit intégré au service RH pour des raisons de légitimité. Dans les entreprises de moins de 250 salariés, il n'y a pas d'obligation de désigner un référent. Une personne peut néanmoins jouer le rôle de référent, tel le responsable RH, un membre de la direction ou l'employeur lui-même.	*Dans toute entreprise qui a un Comité social et économique (CSE), un référent en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes est désigné parmi ses membres* (article L. 2314-1 du Code du travail). La désignation prend la forme d'une résolution adoptée selon les modalités définies à l'article L. 2315-32, pour une durée qui prend fin avec celle du mandat des membres élus du comité. Titulaires comme suppléants peuvent être désignés comme référents.
APPELLATION	
Ce référent est intitulé « référent en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes » de l'entreprise ou le plus souvent « référent harcèlement de l'employeur ».	Ce référent est intitulé « référent en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes » du Comité social et économique ou le plus souvent « référent harcèlement du CSE ».
INFORMATION INTERNE	
Les salariés de l'entreprise sont informés par tout moyen (règlement intérieur, affichage, intranet…) des nom, coordonnées (adresse et numéro de téléphone) et missions des référents (article D 1151-1 du Code du travail).	

Financé par l'Union européenne

Référent désigné par l'employeur	Référent désigné par le CSE
RÔLE ET ACTIVITÉS	
Le rôle du référent employeur est défini par le 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 ». La loi laisse à l'employeur une **marge de manœuvre pour déterminer le positionnement du référent et le détail de ses missions.** Il est conseillé de rédiger une lettre de mission indiquant le périmètre, les moyens alloués et la formation adaptée. Ses 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 autorités compétentes que sont l'inspection du travail, la médecine du travail et le Défenseur des droits ; – **la mise en œuvre de procédures internes** visant à favoriser le signalement et le traitement des situations (modalités de signalement, d'enquête…) ; – si cela est prévu dans sa lettre de mission, **la réalisation d'une enquête interne** obligatoirement déclenchée à la suite de tout signalement de faits de harcèlement sexuel (ou plus grave) dans l'entreprise.	Le rôle du référent CSE n'est pas défini par le Code du travail. – Du fait de son statut d'élu, son rôle consistera à alerter l'employeur et à si besoin enquêter sur les situations de harcèlement sexuel et agissements sexistes. – Le référent CSE est **l'interlocuteur privilégié des salariés qui peuvent être témoin ou victime** de faits constitutifs d'agissements sexistes, de harcèlement sexuel ou plus grave. – En plus de son rôle d'alerte, le CSE *« peut 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). – Le référent peut participer à co-construire des procédures de recueil et traitement des signalements et des mesures de prévention du harcèlement sexuel co-construites avec les représentants du personnel sont la garantie d'une meilleure appropriation par les salariés et donc d'une plus grande efficacité. – Pour participer aux enquêtes, le référent CSE doit disposer d'un mandat spécifique. Afin de garantir une pluralité des points de vue, l'enquête (réalisation des auditions, élaboration d'un rapport d'enquête) peut être menée conjointement par le représentant employeur et le représentant CSE.

1. Site web service-public.fr : *information sur les lanceurs d'alerte*

2. Site web du ministère du Travail ***Lanceurs d'alerte : quand et comment adresser une alerte à la DGEFP***

3. Site web du ministère du Travail ***Protection des lanceurs d'alerte : quels changements au 1er septembre 2022***

PROTECTION

Le référent employeur bénéficie de la protection de lanceur d'alerte[1], comme tout salarié[2]. La Loi Waserman[3] promulguée le 21 mars 2022 renforce la protection des lanceurs d'alerte. Ce texte, qui s'applique depuis le 1er septembre 2022, impose à l'employeur de prendre différentes mesures :

- Le règlement intérieur de l'entreprise doit rappeler l'existence du dispositif de protection des lanceurs d'alerte.
- La rédaction de l'article L. 1153-2 du Code du travail doit être mise à jour (« aucune personne ayant subi ou refusé de subir, ou ayant de bonne foi témoigné de faits de harcèlement sexuel ou relaté de tels faits ne peut de ce fait faire l'objet de sanctions, licenciement, discrimination »).

Le référent CSE bénéficie de la protection accordée aux élus du CSE. 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 discrimination exercée par sa hiérarchie ou l'employeur lui-même.

Par ailleurs, le référent CSE bénéficie des heures de délégation si seulement il est titulaire (pas suppléant). Il bénéficie aussi de la liberté de circulation qu'il peut mettre au service d'une mission de référent harcèlement.

Le référent CSE bénéficie aussi de la protection de lancement d'alerte formulée ci-contre.

FORMATION

La loi laisse à l'employeur la liberté de former le référent qu'il a désigné.

Il est conseillé de former les référents sur les sujets suivants :

Connaître le cadre règlementaire,

- reconnaître les signes de harcèlement,
- recueillir les signalements,
- savoir écouter les victimes, les auteurs, et les témoins,
- mettre en place les actions nécessaires.

Le référent CSE bénéficie de la formation spécifique en santé, sécurité et conditions de travail (SSCT) nécessaire à l'exercice de ses missions comme tout membre du CSE. Elle est obligatoire, à la charge de l'employeur et d'une durée de 3 ou 5 jours et traite parmi d'autres sujets de harcèlement. Ce dernier volet nécessite d'être renforcé pour couvrir les spécificités de la mission de réfèrent « harcèlement sexuel et agissements sexistes ».

Vous pouvez également consulter le site web de l'INRS, rubrique : **Référents harcèlement sexuel, quelles missions ? Quel statut ?**

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