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

FAQ : faciliter la mission du référent CSE et du référent employeur

Objectif

Apporter des réponses issues du terrain à des questions récurrentes

Dans le cadre de la prévention des violences sexistes et sexuelles au travail (VSST), cette fiche a pour objectif de permettre aux référentes et référents harcèlement sexuel et agissements sexistes, désignés par le CSE ou par l'employeur **d'obtenir des éclairages sur des questions récurrentes.**

Les questions et éléments de réponse présentés dans cette fiche ont été recueillis par l'Anact au cours d'accompagnements d'entreprises ou lors d'ateliers avec des référents VSST durant lesquels sont apparues des questions fréquentes.

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

Sommaire des questions traitées dans cette fiche

Pour le référent employeur et le référent CSE

- Quelle appellation retenir ?
- Comment renforcer la légitimité des référents employeur et CSE ?
- Comment soutenir les référents dans leurs actions ?
- Quelles informations partager entre référent CSE et employeur et à quel moment ?
- Comment faciliter la coopération entre le référent employeur et référent CSE ?
- Quid d'une formation commune référent employeur et référent CSE ?
- Comment animer un réseau de référents ?

Pour le référent employeur

- À qui rattacher le référent employeur (services prévention, Égalité, RH, etc.) ?

Pour le référent CSE

- Combien d'heures de délégation pour le référent CSE ?
- Faut-il former tous les élus du CSE à la prévention des VSST ?
- Que faire quand le référent CSE est en difficulté dans son rôle ?

Cette fiche peut être complétée par les documents suivants :

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

FICHE REPÈRES Comment identifier les missions et moyens des référents ?

Pour le référent employeur et le référent CSE

Quelle appellation retenir ?

Référent harcèlement, harcèlement sexuel, harcèlement sexuel et agissements sexistes, violences sexistes et sexuelles, sexisme, égalité, mixité…
Qu'il s'agisse du référent désigné par l'employeur (article L. 1153-5-1 du Code du travail) ou du référent CSE (article L. 2314-1 du Code du travail), les textes font référence à la lutte contre le « **harcèlement sexuel et les agissements sexistes** ».

À ce titre, « **référent harcèlement sexuel et agissements sexistes** » serait l'appellation la plus juste.

À défaut :

- **L'appellation « référent violences sexistes et sexuelles au travail (VSST) »** correspond à des termes non définis dans le Code du travail mais définis dans la convention OIT[1]que la France a ratifiée.
- **« Référent harcèlement sexuel »** est incomplet et passe sous silence les agissements sexistes.
- **« Référent harcèlement »** présente l'avantage d'élargir le champ couvert au harcèlement moral qui lui est souvent associé. Toutefois, le rôle confié au référent « harcèlement sexuel » ne couvre pas les sujets de harcèlement moral (sauf cas particulier d'une mesure de rétorsion suite à un refus d'obtention d'une faveur de nature sexuelle). Par ailleurs, il y a toujours un risque à ne pas utiliser le terme « sexuel » et à occulter ainsi les VSST.

Du point de vue de l'Anact, les intitulés « référent égalité », « mixité », « diversité », « inclusion » ou « éthique » sont à éviter car ils invisibilisent les VSST.

1. Convention OIT

Financé par l'Union européenne

Comment renforcer la légitimité des référents employeur et CSE ?

Pour gagner en légitimité, la mise en place des référents doit être accompagnée des actions suivantes :

- **Un soutien de la direction :**
  - engagement à mettre en œuvre une politique de « tolérance zéro » contre les VSST,
  - portage par la direction d'un plan de prévention global,
  - appui à la mise en œuvre et au suivi des actions entreprises par le ou les référents (point régulier, retour d'expérience…).
- **Un périmètre d'action clair** pour couvrir les 3 niveaux de prévention :

  Par exemple :
  - contribution à l'identification des facteurs de risques et actions pour les prévenir,
  - information, sensibilisation, formation,
  - appui au recueil, traitement et suivi des signalements (si la lettre de mission du référent employeur ou le mandat du référent CSE le prévoit).
- **Une formation conséquente des référents, enrichie régulièrement :**
  - formation sur les dimensions juridiques, organisation de la prévention, etc.,
  - modules sur la médiation, l'écoute active, la gestion des conflits, etc.,
- **Des moyens adaptés** et notamment des heures dédiées pour :
  - exercer la mission ou le mandat,
  - contribuer à élaborer le plan de prévention (dans le cadre d'un groupe de travail sur la prévention des VSST par exemple),
  - se former et participer à un réseau interne ou externe d'échanges de pratiques.
- **Une communication interne régulière :**
  - sur les fonctions, responsabilités, coordonnées des référents,
  - auprès de tous les salariés,
  - et par différents canaux.

Une seule affiche ou un mail ne suffisent pas, des interventions régulières auprès de toutes les équipes sont utiles.

- **L'implication des référents dans la formation interne** des salariés.
- **Une évaluation régulière de l'efficacité** des actions entreprises (retours d'expériences, suggestions d'amélioration de la part des salariés…).

Comment soutenir les référents dans leurs actions ?

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.**

Le référent peut, lui-même, avoir besoin d'appui pour se protéger :

- de l'impact émotionnel de ce qui est entendu, vu,
- d'éventuelles pressions subies.

Il peut également avoir besoin de soutien pour préserver la santé et la sécurité de la ou des personnes victimes ou mises en cause.

Comme tout salarié de l'entreprise, le référent employeur et le référent CSE bénéficient du **statut protecteur des lanceurs d'alerte**[2]. Dès lors que l'alerte qu'ils émettent est de bonne foi, ils bénéficient à ce titre de la protection contre les représailles, sanctions disciplinaires, discrimination.

Le référent CSE bénéficie, par ailleurs, de la **protection accordée à tout élu CSE** (protection contre les représailles, les sanctions disciplinaires, le licenciement, une rupture du contrat) afin d'exercer la fonction en toute indépendance.

2. https ://travail-emploi.gouv.fr/emploi-et-insertion/lanceurs-d-alerte/article/lanceurs-d-alerte-quand-et-comment-adresser-une-alerte-a-la-dgefp

https ://entreprendre.service-public.fr/actualites/A15838

Financé par l'Union européenne

Conseils pour les référents

- S'assurer de **l'appui**
  - **de la direction** pour le référent employeur,
  - **du syndicat et du CSE** pour le référent CSE.
- Travailler en étroite collaboration avec le service RH et le CSE.
- **Respecter strictement la confidentialité et l'impartialité** liés aux cas signalés.
- **Signaler** immédiatement à la direction **toute menace** ou tentative de représailles.
- Contribuer à **mettre en place un cadre et des règles claires** concernant le rôle de chacun.
- Clarifier l'idée que si la mission du référent contribue à l'accompagnement des personnes concernées, il ne lui revient **pas de réaliser la prise en charge psychologique** des personnes en souffrance.
- Définir **un process pour identifier à quel moment** une personne concernée (victime, témoin, mis en cause) doit être accompagnée par d'autres intervenants internes (RH) ou externes (professionnel de santé, avocat en cas de procédure pénale ou prud'hommale, etc.).
- Demander à **appartenir à un réseau de référents** (interne ou externe) et participer à des échanges de pratiques entre pairs.
- Demander à **bénéficier des conseils juridiques** si nécessaire.

Face à des situations complexes, certains référents estiment utile de pouvoir bénéficier d'un système de mentorat ou de supervision avec des personnes expérimentées, de formations complémentaires (gestion des émotions ou gestion des situations difficiles) voire de la prise en charge par l'entreprise d'un accompagnement psychologique par un praticien (à choisir par leurs soins).

Quelles informations partager entre référent CSE et référent employeur et à quel moment ?

Il est possible d'inscrire le niveau de partage d'information entre référent CSE et référent employeur :

- dans le cadre du protocole de traitement afin de respecter les prérogatives de chacun ;
- dans le document de mission qui décrit le niveau de délégation, le périmètre, la limite de ses activités.

Les informations utiles à partager entre référent CSE et référent employeur

- **Signalements et plaintes :** s'informer mutuellement des signalements reçus pour éviter les doublons et assurer une prise en charge cohérente.
- **Actions et mesures prises :** partager les actions entreprises pour garantir une approche harmonisée.
- **Résultats des enquêtes :** communiquer les conclusions des enquêtes menées pour assurer la transparence et la cohérence des décisions.
- **Formations et sensibilisation :** coordonner les actions de formation et de sensibilisation pour maximiser leur impact.

Les moments clés pour partager les informations

- **Réunions régulières :** organiser des réunions périodiques entre les référents pour faire le point sur les cas en cours et les actions à venir.
- **Situations d'urgence :** en cas de situation urgente ou grave, communiquer immédiatement pour une intervention rapide et coordonnée.

Des échanges réguliers et structurés permettent de renforcer la collaboration entre les référents et d'assurer une action efficace en cas de VSST au sein de l'entreprise.

Financé par l'Union européenne

POINTS DE VIGILANCE

Les situations de VSST sont par nature sensibles. Par leur fonction, les référents CSE ou employeur ont un devoir de discrétion, et doivent tenir pour confidentiel à l'égard de tiers les éléments dont ils ont connaissance. Il est délicat de partager avec l'ensemble du CSE des informations sur un cas particulier. Il s'agit d'éviter d'impliquer trop de personnes afin de préserver la confidentialité. Les élus du CSE doivent néanmoins rendre compte de certains travaux en réunion plénière. Il s'agira ici de donner l'information nécessaire en étant attentif à préserver la confidentialité.

Si les représentants du personnel sont à l'origine d'un signalement dans le cadre de leur droit d'alerte concernant un salarié en présence d'un danger grave et imminent, ils sont obligatoirement informés et associés à l'enquête, dans les conditions prévues par les textes (art. L.3212-59 et L.2312-60 du Code du travail).

La commission CSSCT est un espace adapté pour discuter des questions de partage d'informations.

Comment faciliter la coopération entre le référent employeur et référent CSE ?

Il n'y a pas de réponses toutes faites. La question renvoie notamment à la qualité du dialogue social dans l'entreprise. Toutefois, plusieurs actions communes peuvent contribuer à renforcer cette coopération :

- **organiser des temps de travail communs** pour élaborer des supports de communication et des actions de sensibilisation pour les salariés ;
- **travailler ensemble sur les signalements**, participer aux enquêtes, ou au moins, faire un debriefing des enquêtes menées par la direction ;
- **analyser ensemble un cas a posteriori** pour améliorer la gestion des signalements et évaluer les facteurs de risque en amont.

Quid d'une formation commune référent employeur et référent CSE ?

Bien qu'une coordination étroite soit conseillée entre les référents, **les formations des référents employeur et CSE sont généralement distinctes.**

La formation du référent CSE doit être assurée par un organisme choisi par le référent CSE, indépendamment de celle du référent employeur afin de préserver l'autonomie de l'instance et garantir l'indépendance des élus.

Toutefois, il est souhaitable que tous les acteurs de la prévention (référents CSE, employeur voire, CSE, CSSCT, Pôle Prévention) bénéficient d'**un tronc commun portant sur :**

- les définitions,
- la réglementation,
- les 3 niveaux de prévention :
  - comment identifier les risques ?
  - comment informer, former ?
  - comment intervenir, agir, traiter ?

Comment animer un réseau de référents ?

Dans les entreprises où plusieurs référents exercent leur mission, **créer un réseau ou une communauté de référents** permet de maintenir un même niveau d'information, de formation et de partage des pratiques.

Ce réseau offre aussi un espace pour prendre du recul face à des situations parfois difficiles ou pour trouver la juste distance avec les collègues. Il est recommandé de mettre en place des rencontres régulières :

- en deux groupes séparés, référents CSE et référents employeur,
- ou en un seul groupe commun.

Si les actions spécifiques des référents du CSE et de la direction sont distinctes, des **sujets de travail communs** peuvent être identifiés, par exemple :

- la mise à jour des connaissances juridiques,
- le partage d'expériences,
- l'étude de cas pratiques (type cellule de crise après un signalement),
- l'échange sur les supports de communication et de formation.

Qui anime ce réseau ?

- Idéalement, un intervenant externe pour superviser ou animer les échanges,
- À défaut, un des référents peut prendre le rôle d'animateur, gérer la veille documentaire, etc.

Pour les référents employeurs (entreprise d'au moins 250 salariés ou sur initiative de l'entreprise)

À qui rattacher le référent employeur (services prévention, Égalité, RH, etc.) ?

Il y a plusieurs possibilités de rattachement :

- direction, direction adjointe ;
- direction des RH ;
- direction des affaires sociales ;
- service en charge de la prévention, SST ;
- entité en charge des questions d'égalité (ex : commission égalité des chances, égalité professionnelle).

Il est généralement conseillé de rattacher le référent au service des ressources humaines (RH) de l'entreprise. Cette recommandation vise à garantir la légitimité et la visibilité du référent, ainsi qu'à faciliter l'accès aux ressources nécessaires pour accomplir ses missions. Le rattachement au service RH permet également de mieux intégrer les actions de prévention et de gestion des situations de harcèlement sexuel dans les politiques globales de l'entreprise en matière de santé et de sécurité au travail.

Pour le référent CSE

Combien d'heures de délégation pour le référent CSE ?

Pour la mission de référent CSE, le législateur n'a pas prévu d'heures de délégation spécifiques au-delà de ce qui est prévu pour les membres titulaires de CSE. Le nombre mensuel d'heures de délégation attribuées pour l'exercice des fonctions de membre du CSE varie en fonction des effectifs. Il est détaillé dans un tableau figurant à l'article R. 2314-1 du Code du travail.

Toutefois, il est vivement conseillé de **négocier la mise en place d'heures complémentaires dédiées** à la mission de référent en fonction de la démarche à entreprendre et de la taille de la structure. Cela peut se faire par accord ou disposition interne, par exemple dans le cadre du protocole d'accord préélectoral (PAP), d'un accord d'entreprise ou par engagement unilatéral de l'employeur.

Les heures - voire si possible les journées accordées - doivent permettre au référent de mettre en place des actions de sensibilisation à destination des salariés, des formations, de tenir des permanences, de se coordonner avec le référent employeur, etc. Un budget dédié aux actions prévues peut également être utile.

Faut-il former tous les élus du CSE à la prévention des VSST ?

Bien que la priorité soit de former le référent CSE, il est souhaitable que tous les élus soient formés à la prévention des VSST, idéalement en même temps, pour assurer un niveau d'information uniforme. Un livret récapitulatif peut être utile.

Ce n'est pas aux référents de former les élus : la formation doit être assurée par un intervenant externe, financée par l'entreprise. Chaque organisation syndicale est libre de choisir son organisme de formation.

Que faire quand le référent CSE est en difficulté dans son rôle ?

Le CSE, qui a désigné le référent, **doit constituer le premier niveau de soutien**. Le syndicat, est également un interlocuteur naturel et privilégié des référents.

Par ailleurs :

- Si le référent éprouve des difficultés, dans la phase de recueil et d'écoute d'un signalement, il peut être soutenu par un autre référent CSE (dans le cas d'une entreprise où plusieurs référents sont désignés), par le référent employeur, ou par le DRH pour prendre du recul.
- En cas de conflit d'intérêt entre le référent et la personne mise en cause ou la personne qui s'estime victime, le référent doit se retirer du processus.
- Si le référent subit des pressions au sein du CSE, le président du CSE doit intervenir.
- Si le blocage vient de l'employeur, il est possible de faire intervenir les autres élus ou l'inspection du travail.
- En cas de problème, le référent peut également alerter le service ou la personne en charge de la prévention dans l'entreprise en toute confidentialité ou contacter la médecine du travail.
- Un réseau de référents, interne ou externe, permet d'apporter un soutien en cas de difficulté ou pour partager des expériences.

En dernier recours, s'il estime que les conditions ne sont pas réunies, le référent pourra envisager de se retirer temporairement ou définitivement de sa mission.

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