



# **Lutter contre les violences sexistes et sexuelles au travail - FAQ**

# 1. Quelles missions peuvent-être confiées au référent harcèlement ?

Il convient de distinguer les missions du référent harcèlement du CSE et celui désigné par l'employeur dans les entreprises de plus de 250 salariés.

## Le rôle du référent harcèlement du CSE

Les missions exactes du "réfèrent en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes", ne sont pas définies par le Code du travail. Ce dernier doit principalement veiller à prévenir les situations de harcèlement et d'agissement sexistes dans l'entreprise.

En l'absence de précisions réglementaires, il nous semble opportun de distinguer leurs missions selon la taille de l'entreprise :

- Lorsque l'effectif est inférieur à 250 salariés, il n'y a pas de référent désigné par l'entreprise. Dès lors, il semble opportun de confier au référent CSE les mêmes missions que celles prévues pour le référent entreprise, à savoir orienter, informer et accompagner les salariés en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes.
- Lorsque l'effectif est au moins de 250 salariés, les missions du référent CSE doivent s'articuler avec celles du référent désigné par l'entreprise. A ce titre, le ministère chargé du Travail précise par exemple qu'en cas d'enquête, afin de garantir une pluralité des points de vue, celle-ci peut être menée conjointement par le référent entreprise (représentant de l'employeur) et le référent CSE (représentant du personnel).

En tout état de cause, le rôle du référent désigné par le CSE, du fait de son statut d'élu, consiste particulièrement à alerter l'employeur et à enquêter sur les situations de harcèlement sexuel.

## Le rôle du référent harcèlement désigné par l'employeur

Contrairement au référent harcèlement désigné par le CSE (Art. L. 1153-5-1 du Code du travail), les missions du référent de l'employeur sont définies par la loi.

Le référent désigné par l'employeur est chargé d'orienter, d'informer et d'accompagner les salariés en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes. Le ministère chargé du Travail précise que les employeurs disposent d'une « marge de manœuvre pour déterminer le positionnement du référent dans l'entreprise et le détail de ses missions ». Il précise que ces dernières 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 de harcèlement sexuel ou d'agissements sexistes (modalités de signalement, d'enquête...);
- La réalisation d'une enquête interne suite au signalement de faits de harcèlement sexuel dans l'entreprise.

## 2. Peut-on nommer un référent dans une entreprise de moins de 11 salariés ?

Il est parfaitement possible de désigner un référent dans une entreprise de moins de 11 salariés (et même recommandé lorsque cela est possible), mais cela ne relève simplement d'aucune obligation légale.

## 3. Est-il possible de désigner plusieurs référents harcèlement ?

Si la loi prévoit uniquement la désignation d'un référent, il apparaît que certains accords d'entreprise ont prévu de nommer plusieurs référents harcèlement sexuel et agissements sexistes et notamment dans le but de composer une « équipe mixte ».

## 4. Pourriez-vous nous en dire plus sur le label AFNOR, le coût, les conditions pour l'obtenir ?

Le label égalité professionnelle a été créé en 2004 et vise à promouvoir l'égalité entre les femmes et les hommes, la mixité et la lutte contre les violences sexistes et sexuelles dans le secteur privé et la fonction publique en reconnaissant l'exemplarité des pratiques d'un organisme.

Il est possible de postuler uniquement au label égalité professionnelle ou bien de postuler en même temps au label égalité professionnelle ainsi qu'au label diversité sous l'intitulé "[label alliance](#)".

La structure candidate est soumise à un audit d'évaluation, conduit par AFNOR Certification. Il existe 2 cahiers des charges pour le secteur privé (moins de 50 salariés et plus de 50 salariés). Vous trouverez ces documents en suivant ce [lien](#). Concernant le prix de l'audit, celui-ci dépend du type d'organisme ainsi que de sa taille et de son implantation au sein du territoire. La demande de devis auprès de l'AFNOR doit se faire en ligne.

L'évaluation se fait sur plusieurs critères :

- Domaine 1 : réalisation d'un état des lieux et d'une analyse de risque ;
- Domaine 2 : définition et mise en œuvre d'une politique d'égalité professionnelle /ou de diversité ;
- Domaine 3 : mise en place d'un dispositif de signalement et d'écoute ;
- Domaine 4 : mise en place d'une communication interne, d'actions de sensibilisation et formation ;
- Domaine 5 : prise en compte des principes d'égalité professionnelle et/ou de diversité dans la gestion des ressources humaines et gouvernance de l'organisme
- Domaine 6 : mise en place d'une communication externe (clients, usagers, fournisseurs) et d'actions territoriales ;
- Domaine 7 : prise en compte et analyse des effets des actions pour en assurer l'amélioration continue.

S'il répond aux critères du cahier des charges, le dossier est soumis à la validation d'un bureau puis d'une commission de labellisation Égalité professionnelle. Ce bureau et cette commission de labellisation sont composés de trois collègues :

- des représentants de l'État ;
- des syndicats de salariés ;
- des organisations patronales.

Attribué pour une durée de 4 ans, le maintien et le renouvellement du label sont soumis à une procédure de contrôle intermédiaire (audit de suivi) dans une démarche d'amélioration continue.

[Support de présentation](#) du label et [page dédiée](#) sur le site internet de l'AFNOR.

## 5. Quelles règles doivent s'appliquer à un groupe qui n'a pas de CSE au sein de toutes ses structures ?

Le comité social et économique (CSE) est mis en place, selon le cas, au niveau de l'entreprise d'au moins 11 salariés, d'une unité économique et sociale (UES) ou au niveau interentreprises. Des CSE d'établissement et un CSE central d'entreprise sont constitués dans les entreprises d'au moins 50 salariés comportant au moins deux établissements distincts.

Les entités (établissements) n'ayant pas de CSE n'ont pas d'obligation de désigner un référent harcèlement puisque ce dernier doit être obligatoirement l'un des membres du CSE.

Il n'y a aucune précision dans le code du travail sur la possibilité qu'un référent d'une autre entreprise du même groupe puisse être référent d'une autre entreprise n'en disposant pas (n'ayant pas de CSE). A priori, cela n'est pas possible puisque le référent doit obligatoirement être un membre du CSE (de l'établissement en question).

## 6. La formation auprès du CSE est-elle obligatoire ? Auriez-vous des partenaires à nous conseiller pour cette formation ?

Oui, selon l'article L.2315-18 du Code du travail, l'employeur a l'obligation de former le référent harcèlement, au CSE ou dans l'entreprise, à sa charge. Cependant, ce texte de loi fait référence à la formation en santé, sécurité et conditions de travail (SSCT) obligatoire d'une durée de 5 ou 3 jours.

L'article L2315-18 du Code du Travail prévoit en effet que le référent harcèlement bénéficie d'une formation en santé et sécurité, au même titre que les autres membres du CSE.

Les formations en santé et sécurité prévues par le Code du Travail traitent entre autres de harcèlement sexuel et de harcèlement moral. Mais cette formation longue (5 jours pour les nouveaux élus) est destinée à l'ensemble du CSE.

Elle ne peut donc pas traiter suffisamment les spécificités de la mission de référent harcèlement. Il manquera sûrement les méthodes de mise en place de campagnes de prévention, les comportements à adopter ou encore des méthodologies concernant les entretiens à mener lors de possibles enquêtes.

Lors des 5 journées de la formation SSCT, le référent harcèlement connaîtra les principes de prévention relatifs au harcèlement mais il lui manquera notamment les méthodes de mise en œuvre des campagnes de prévention, les comportements à adopter et les structures d'entretiens pour mener des enquêtes si la situation l'exige.

La formation complémentaire du référent harcèlement n'est donc pas obligatoire mais est à notre sens indispensable pour aider le référent à prendre en charge sa mission. En effet, les formations référent harcèlement sexuel complémentaires permettent d'assurer ce rôle de référent de manière efficace, mais également d'accéder au rôle reconnu d'acteur de la prévention au sein de son entreprise.

## 7. Comment s'assurer d'une enquête rapide ?

Il est recommandé qu'une telle enquête soit réalisée par un prestataire extérieur spécialiste du sujet ou une personne formée à ce type de situation au sein de l'entreprise afin de limiter les difficultés en interne et de réaliser l'enquête le plus rapidement et efficacement possible.

Il est également recommandé de prévoir un process interne complet, clair et précis en amont, dans le cadre de l'obligation de prévention, afin d'anticiper toutes les difficultés et gagner ainsi du temps lors de la procédure d'enquête.

## 8. Quelle est la procédure à suivre pour mener une enquête ? Qui peut la conduire ? Quelles précautions et quelles règles l'entreprise doit-elle respecter ?

Les modalités de l'enquête pour harcèlement ne sont pas définies par le Code du travail. C'est la jurisprudence qui est donc venue encadrer les modalités de l'enquête. Cela signifie que c'est à l'employeur de choisir librement comment organiser cette enquête, tout en tenant compte des contraintes et du cadre créés par les juges.

Pour s'assurer de la réalité des faits de harcèlement, l'employeur doit diligenter une enquête interne le plus rapidement possible et procéder à l'audition de toutes les personnes susceptibles de lui apporter un éclairage sur la situation rapportée.

En vertu de la loi, les obligations en matière de prévention et d'intervention dans le domaine du harcèlement en milieu du travail appartiennent essentiellement à l'employeur mais ce dernier peut décider de déléguer l'enquête notamment au service RH.

Le mandat d'enquête est incompatible avec les fonctions d'une personne qui supervise directement les personnes concernées. Il est recommandé qu'une telle enquête soit réalisée par un prestataire extérieur spécialiste du sujet et d'y associer les représentants et représentantes du personnel via le CHSCT/CSE.

Par ailleurs, l'employeur ne doit pas hésiter, au cours de la procédure, à s'entourer de divers interlocuteurs (inspection du travail, médecin du travail, etc.).

Durant cette enquête, l'employeur doit prendre toute mesure conservatoire permettant de protéger la santé et la sécurité des personnes concernées – victimes, témoins et personnes mises en cause.

L'employeur doit recueillir des attestations détaillées sur les faits incriminés, puis à la fin de l'enquête, il est recommandé de rédiger un compte-rendu détaillé et uniquement factuel de chaque entretien, noter la date, l'heure de début et de fin de chaque entretien. Enfin, l'employeur rédige un rapport d'enquête avant de prendre une décision.

Lorsque l'enquête a conduit à reconnaître l'existence du harcèlement sexuel ou de tout agissement répréhensible, l'auteur des faits doit être sanctionné à la hauteur de la gravité des faits commis. L'employeur peut et devrait donc se prononcer sur la sanction disciplinaire sans attendre l'issue d'une procédure pénale éventuellement en cours.

Si à l'issue de l'enquête les témoignages sont contradictoires, imprécis ou que les salariés n'apportent pas des éléments de faits étayés, il faut néanmoins protéger le ou la salariée et les témoins qui ont dénoncé les faits de harcèlement, et prendre des mesures pour assurer la poursuite de leur vie professionnelle au sein de l'organisation.

L'enquête doit procéder d'une approche déontologique et méthodologique scrupuleuse :

- qui respecte une stricte confidentialité ;
- qui n'ignore pas le problème ;
- qui ne préjuge pas du résultat de l'enquête

## 9. Comment l'entreprise doit-elle agir lorsqu'elle se retrouve confrontée à de fausses déclarations de la part du salarié identifié comme victime ?

Une grande protection est ainsi accordée par la loi aux salariés témoins ou victimes. Cependant celle-ci ne vaut que pour le salarié de bonne foi. A l'issue d'une enquête confidentielle, contradictoire et neutre, il est donc possible de sanctionner un salarié qui, de mauvaise foi, dénonce un cas de harcèlement sexuel au travail.

En effet, s'il apparaît que la victime ou le témoin a relaté des faits de harcèlement en sachant pertinemment qu'ils étaient faux, l'employeur retrouve son pouvoir de sanction. Si un salarié peut dénoncer des faits délictueux, commis dans l'entreprise, et dont il est témoin ou victime, il ne saurait se prévaloir d'une impunité s'il porte des accusations mensongères destinées à nuire à l'employeur ou à un collègue. Il risquera alors une sanction disciplinaire pouvant aller jusqu'au licenciement si les faits le justifient.

La mauvaise foi doit cependant être caractérisée, ce qui peut s'avérer difficile dans certains cas car l'employeur devra être en mesure d'apporter la preuve des mensonges conscients et délibérés du salarié.

Le licenciement de la personne qui se prétend victime de harcèlement ne peut intervenir pour cette raison que si sa mauvaise foi est établie (et uniquement dans ce cas). La jurisprudence a plusieurs fois reconnu que la tenue de propos mensongers constitue une faute grave pouvant briser le lien de confiance avec l'employeur.

Par ailleurs, le salarié faussement accusé pourrait tenter une poursuite pour diffamation contre le plaignant devant les tribunaux civils.