

## Référent en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes

### Références

Article **L. 2314-1 al 4** du code du travail : [...] (L. n°2018-771 du 5 sept. 2018, art. 105-III, en vigueur au plus tard le 1<sup>er</sup> janv. 2019)

**Un référent en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes est désigné par le comité social et économique, parmi ses membres**

- Sous 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. »

Article **L. 1153-5-1** du code du travail : « **Dans toute entreprise employant au moins deux cent cinquante salariés est désigné un référent chargé d'orienter, d'informer et d'accompagner les salariés en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes** ».

**NB : bien faire la distinction entre :**

- **Le référent prévu à l'article L. 1153-5-1 dans toute entreprise employant au moins deux cent cinquante salariés.**
- **Le référent prévu à l'article L. 2314-1 lorsqu'un Comité Social et Économique existe, quelque soit l'effectif.**

### Désignation

Le **référent CSE** doit être désigné **dans toutes les entreprises pourvues d'un CSE** (Article **L. 2314-1 al 4** du code du travail)

- **Il n'y a pas d'effectif minimum exigé pour la mise en place du référent** en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes.
- **C'est le CSE qui doit ainsi désigner, parmi ses membres, un référent en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes**  
**Il ne s'agit donc pas forcément d'un élu et il peut aussi s'agir du représentant syndical au CSE.**

Dans les textes seule la lutte contre le harcèlement sexuel est visée. Il apparaît toutefois utile d'étendre ce rôle au harcèlement moral, et dans ce cadre, de discuter avec l'employeur d'étendre le rôle de son référent. Ce n'est cependant pas une obligation.

### Formation

Comme les autres membres du CSE, **le référent bénéficie de la formation nécessaire** à l'exercice de sa mission en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail.

Le financement de cette formation **est pris en charge par l'employeur** (dans les conditions, qui seront définies ultérieurement par Décret)

### Négociation

Les organisations syndicales devront désormais négocier, au niveau de la branche, **tous les quatre ans** :  
« Sur les mesures tendant à assurer l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et sur les mesures de rattrapage tendant à remédier aux inégalités constatées, **ainsi que sur la mise à disposition d'outils aux entreprises pour prévenir et agir contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes** »

