

PREVENTION DU HARCELEMENT AU TRAVAIL : FORMATION REFERENT HARCELEMENT : OBLIGATOIRE OU NON ?

Le harcèlement au travail représente une problématique majeure au sein des organisations, impactant non seulement le bien-être des individus mais également la performance globale des entreprises.

A retenir

Depuis le 1er janvier 2019, conformément à la loi dite "Avenir Professionnel", la nomination d'un référent en matière de harcèlement sexuel au sein du Comité Social et Économique (CSE) est devenue obligatoire pour les entreprises comptant plus de 11 salariés, comme stipulé dans l'Article L2314-1 du Code du Travail.

DESIGNATION DU REFERENT HARCELEMENT SEXUEL

Pour les entreprises de différentes tailles, les exigences sont les suivantes :

Pour les entreprises ayant entre 11 et 249 salariés : Un unique référent harcèlement sexuel doit être désigné. Cette personne est choisie parmi les membres élus du CSE, soulignant l'importance de l'implication des représentants du personnel dans la prévention et la lutte contre le harcèlement sexuel au travail.

Pour les entreprises de 250 salariés et plus : La réglementation exige la désignation de deux référents harcèlement sexuel pour renforcer les mesures de prévention et de protection de la santé mentale et physique des employés. L'un des référents est désigné parmi les élus du CSE, assurant ainsi que les intérêts et la sécurité des salariés soient représentés. Le second référent est nommé directement par l'employeur et doit être issu de la direction, ce qui implique une responsabilité directe de la hiérarchie dans les initiatives de prévention du harcèlement sexuel.

QU'EST-CE QU'UN REFERENT HARCELEMENT ?

Le rôle de référent harcèlement est institué au sein des organisations pour s'attaquer spécifiquement au harcèlement sexuel et aux comportements discriminatoires.

Selon les dispositions de l'article L2314-1 du Code du Travail, il incombe au Comité Social et Economique (CSE) de nommer un de ses membres pour assumer cette responsabilité. La durée du mandat de ce référent est synchronisée avec celle des membres élus du CSE, ce qui signifie que la personne occupant cette fonction est susceptible de changer à la suite de chaque renouvellement électoral au sein du comité.

Deux points cruciaux ressortent de cette disposition légale :

Focalisation des responsabilités : La mission principale du référent est circonscrite à la prévention et à la lutte contre le harcèlement sexuel et les actes sexistes, sans s'étendre explicitement à d'autres formes de harcèlement telles que le harcèlement moral. Cette spécification délimite clairement le périmètre d'intervention du référent au sein de l'entreprise.

Renouvellement périodique : La fonction de référent est conçue pour être renouvelable, avec une périodicité alignée sur les cycles électoraux du CSE. Ce mécanisme garantit une certaine dynamique dans l'approche de la lutte contre le harcèlement, permettant potentiellement l'introduction de nouvelles perspectives et méthodologies à chaque changement de mandat.

Dans certaines entreprises, il est possible que le rôle du référent harcèlement s'étende au-delà des seules questions de harcèlement sexuel et de sexisme, pour englober d'autres formes de comportements inappropriés ou discriminatoires. Toutefois, une telle extension des compétences du référent doit impérativement être approuvée et définie en concertation avec l'employeur, afin de s'assurer que les actions menées soient en adéquation avec la politique interne de l'entreprise et les attentes des salariés.

LE ROLE DU REFERENT HARCELEMENT

Prévention : Le référent harcèlement met en place des actions de prévention pour sensibiliser les salariés et les dirigeants aux différentes formes de harcèlement, à ses conséquences et aux moyens de le prévenir. Cela peut inclure l'organisation de formations, d'ateliers ou la diffusion de matériel informatif.

- **Écoute et soutien** : Il offre un espace d'écoute confidentiel pour les employés ou les agents qui se sentent victimes de harcèlement ou qui sont témoins de situations problématiques. Il peut fournir un premier niveau de soutien psychologique et orienter les personnes vers des professionnels si nécessaire.
- **Conseil** : Il conseille et informe les salariés ou les agents sur les procédures à suivre en cas de harcèlement et sur leurs droits. Cela peut inclure des informations sur les démarches internes à l'entreprise, mais aussi sur les recours légaux disponibles.
- **Traitement des signalements** : Le référent reçoit et traite les signalements de situations de harcèlement. Il doit évaluer la situation, mener des enquêtes internes si nécessaire, et travailler en collaboration avec la direction, les ressources humaines et, le cas échéant, les représentants du personnel pour trouver des solutions appropriées.
- **Médiation** : Dans certains cas, le référent peut agir en tant que médiateur entre les parties pour tenter de résoudre les conflits à l'amiable.
- **Liaison avec les instances externes** : Il peut également servir de lien entre l'entreprise et les instances externes (comme l'inspection du travail, les associations spécialisées dans la lutte contre le harcèlement, les services de santé au travail, etc.) pour les cas nécessitant une intervention ou un suivi extérieur.

LA FORMATION : UN LEVIER DE PREVENTION

La formation sur la prévention du harcèlement au travail s'impose comme un outil crucial. Elle vise à sensibiliser l'ensemble du personnel aux différentes formes de harcèlement, à identifier les comportements inappropriés et à promouvoir un environnement de travail sain et respectueux. Cette formation, rendue obligatoire dans de nombreux cadres législatifs, contribue à équiper les employés et les managers des connaissances et compétences nécessaires pour prévenir et agir efficacement contre le harcèlement.

QUE PROPOSE ALPES CONSEILS – ALPES FORMATIONS POUR AIDER LE REFERENT HARCELEMENT ?

Nous dispensons des formations à destination des référents harcèlement :

Formation pour Référent Harcèlement sexuel et comportements sexistes | Durée : 1 journée
Cette formation est conçue pour fournir une compréhension approfondie des responsabilités, des ressources disponibles et des techniques à adopter pour les référents chargés de gérer les problématiques de harcèlement sexuel, conformément aux directives du Code du Travail.
La formation Référent Harcèlement sexuel peut se faire sur Rhône-Alpes en inter ou en intra.