



LES RÉFÉRENTS DANS L'ENTREPRISE

Depuis 2012, avec la création du référent « **sécurité** », le nombre de référents légaux s'est multiplié, dans différents domaines d'action. Les référents à désigner varient suivant la taille des entreprises.

Les référents « harcèlement sexuel et agissements sexistes »

Depuis le 1^{er} janvier 2019, deux référents « *harcèlement sexuel et agissements sexistes* » doivent être désignés.

Le premier (référent « CSE ») doit être désigné au sein du Comité social et économique (CSE) dans toute entreprise **quel que soit son effectif**. Le second (référent « *dans l'entreprise* ») est nommé dans toute entreprise employant au moins 250 salariés.

- **Le référent « CSE »** est nommé par le CSE parmi ses membres (titulaire ou suppléant). Cette désignation prend la forme d'une résolution adoptée à la majorité des membres présents. Sa fonction prend fin avec les mandats des autres membres du CSE.

Le référent CSE reçoit comme tout membre du CSE, une formation santé, sécurité et conditions de travail, qui est à la charge de l'employeur. En l'absence de précision sur son rôle, les missions du référent CSE seront celles du CSE en matière de harcèlement sexuel et d'agissements sexistes. Ainsi, le référent CSE intervient, pour la partie « *salariés* » dans l'enquête en cas de suspicion de faits de harcèlement sexuel. Il peut aussi jouer un rôle dans la prévention du harcèlement sexuel et des agissements sexistes et est force de proposition. Il est encore l'interlocuteur privilégié des salariés sur toute question de harcèlement sexuel et d'agissements sexistes. Toutefois, s'il est le « spécialiste » dans ces domaines, les autres membres du CSE continueront d'exercer toutes leurs attributions et à intervenir sur ces thématiques.

Pour exercer ses missions, le référent ne dispose d'aucuns crédit d'heures spécifique. En revanche, il pourra utiliser son crédit d'heures en tant que membre titulaire du CSE. S'il est suppléant, il pourra disposer d'heures de délégation notamment par le mécanisme de la mutualisation d'heures entre titulaires et suppléants.

- **Le référent « dans l'entreprise »** est un salarié désigné par l'employeur. En l'absence de précision, l'employeur est libre de choisir ce référent. Toutefois, compte tenu de ses attributions, il a naturellement vocation à faire partie du service des ressources humaines et doit disposer des compétences nécessaires pour exercer ce rôle.

Il est chargé d'orienter, d'informer, et d'accompagner les salariés en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes. Dans son guide de mars 2019, le ministère du Travail a précisé que ses missions étaient notamment les suivantes :

- 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, le Défenseur des droits, etc. ;
- la mise en œuvre de procédures internes visant à favoriser le signalement et le traitement des situations de harcèlement sexuel ou d'agissement sexiste (modalités de signalement, d'enquête, etc.) ;
- la réalisation d'une enquête interne suite au signalement de faits de harcèlement sexuel dans l'entreprise.

Les coordonnées des deux référents (adresse, numéro d'appel) doivent faire l'objet d'une information dans les lieux de travail, ainsi que dans les locaux ou à la porte des locaux où se fait l'embauche.

La loi n'a pas prévu de sanction à l'absence de désignation de ces référents. Toutefois, il serait possible pour le salarié qui serait victime de harcèlement sexuel ou d'agissements sexistes, d'engager la responsabilité civile de l'employeur sur le fondement de la violation de l'obligation de sécurité. L'employeur a donc tout intérêt à en désigner, et ce, même si l'existence de ces référents ne suffit pas à elle-seule à écarter la responsabilité de l'employeur, notamment en cas de harcèlement sexuel.

Le référent « handicap »

Depuis le 7 septembre 2018, toute **entreprise d'au moins 250 salariés** doit désigner un référent chargé d'orienter, d'informer et d'accompagner les personnes en situation de handicap. L'employeur est libre de désigner la personne de son choix, excepté si la convention collective appliquée au sein de l'entreprise apporte des précisions sur ce point. Toutefois, il doit être pourvu des compétences nécessaires pour mener à bien sa mission. Il est à noter que certaines conventions collectives précisent le rôle du référent (par exemple : la convention collective nationale du personnel des banques du 10 janvier 2000 ou encore celle des industries de la chimie). Ainsi, il se trouve investi d'un rôle dans l'application des accords de branches et d'entreprise concernant les travailleurs handicapés, mais aussi dans le développement d'actions en interne.

Aucune sanction n'est prévue par les textes. Toutefois, l'absence de référent pourrait révéler l'absence de politique d'emploi en faveur des travailleurs en situation de handicap, étant rappelé que des mesures appropriées doivent être adoptées pour permettre aux salariés concernés d'être maintenus dans leur emploi ou d'y progresser, en recevant, le cas échéant, une formation adaptée à leurs besoins. En outre, l'insertion professionnelle et le maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés relèvent de la négociation obligatoire d'entreprise sur l'égalité professionnelle et la qualité de vie au travail.

Le référent » RGPD »

Depuis le 25 mai 2018, doit être nommé un « *délégué à la protection des données* » (DPD) ou « *Data Protection Officer* » (DPO). Il remplace le correspondant informatiques et libertés (CIL).

L'obligation de désigner ce référent concerne, **quel que soit leur effectif**, les autorités et organismes publics et toute entreprise (responsable ou sous-traitant) ou association qui exercent à titre principal une activité générant :

- un suivi régulier et systématique de personnes à grande échelle ;
- un traitement à grande échelle de données sensibles (génétiques, biométriques, relatives à la santé, à l'appartenance syndicale, etc.) ou relatives à des condamnations pénales ou des infractions.

Ce référent a une mission de conseil et d'information auprès de l'employeur, du responsable, du sous-traitant ou encore des salariés. Il veille au bon respect du droit européen et français existant en matière de protection des données. Il est le correspondant privilégié de la Commission nationale de l'informatique et des libertés (CNIL), réalise des analyses d'impact et en contrôle l'exécution. Il peut aussi tenir le registre de traitement des données.

En raison de ses fonctions, il est doté d'une certaine indépendance et de connaissances pointues en matière de protection des données. Il est possible de nommer un salarié en interne ou de recourir aux services d'un prestataire. Il est opportun que ce référent soit certifié par un organisme agréé sur la base du référentiel créé par la CNIL.

Les coordonnées du DPD doivent être communiquées à la CNIL, et au CSE et à l'ensemble du personnel.

Le défaut de nomination de ce référent peut être sanctionné par des amendes administratives d'un montant maximal de 10 millions d'euros ou jusqu'à 2% du chiffre d'affaires annuel mondial total de l'exercice précédent, suivant le montant le plus élevé.

Le référent « alertes professionnelles »

Depuis le 1^{er} janvier 2018, un référent chargé de recueillir et de traiter les alertes professionnelles doit être désigné dans toute **entreprise d'au moins 50 salariés** dans le cadre de la **procédure de signalement**. Le référent peut être un salarié de l'entreprise ou un référent externe (avocat, etc.).

L'entreprise peut librement choisir le processus pour mettre en place cette procédure : accord collectif, décision unilatérale, etc.

La procédure de recueil des signalements précise les modalités selon lesquelles les lanceurs d'alerte doivent effectuer leurs signalements. Ainsi, un lanceur d'alerte devra :

- fournir les faits, les informations ou les documents quel que soit leur forme ou leur support de nature à étayer son signalement ;
- adresser son signalement au supérieur hiérarchique, direct ou indirect, à l'employeur ou au référent ;
- fournir les éléments permettant le cas échéant un échange avec le destinataire du signalement.

La procédure doit également préciser les dispositions prises pour informer sans délai l'auteur de l'alerte de sa réception, ainsi que le délai qui doit être raisonnable et prévisible à l'examen de sa recevabilité.

La procédure doit préciser la garantie de la stricte confidentialité de l'auteur du signalement y compris en cas de communication à des tiers dès lors que celle-ci est nécessaire pour les seuls besoins de la vérification ou du traitement de l'alerte.

La procédure de recueil des signalements doit être diffusée dans l'entreprise par tout moyen (notification, affichage, site Internet, voie électronique, etc.) afin qu'elle soit accessible aux salariés, ainsi qu'aux collaborateurs extérieurs ou occasionnels. L'information doit notamment contenir les différentes étapes de la procédure de recueil des signalements, définir les différents destinataires et les conditions auxquelles les signalements peuvent leur être adressés.

Lorsque la procédure comporte un traitement automatisé de données à caractère personnel, elle doit faire l'objet d'une déclaration à la CNIL. Le responsable doit adresser à la CNIL une déclaration comportant un engagement de conformité à l'autorisation unique n° AU-004.

Le champ d'application de cette autorisation a été modifié pour tenir compte de cette procédure des lanceurs d'alerte. Désormais, cette autorisation unique couvre les dispositifs d'alertes professionnelles permettant le recueil de tout signalement ou révélation réalisés de manière désintéressée et de bonne foi :

- d'un crime ou délit ;
- d'une violation grave et manifeste d'un engagement international régulièrement ratifié ou approuvé par la France ;
- d'une violation grave et manifeste d'un acte unilatéral d'une organisation internationale pris sur le fondement d'un engagement international régulièrement ratifié ou approuvé par la France ;
- **d'une violation grave et manifeste de la loi ou du règlement ;**
- **d'une menace ou d'un préjudice grave pour l'intérêt général dont le lanceur d'alerte a eu personnellement connaissance ;**
- relatifs aux obligations définies par les règlements européens et par le Code monétaire ou financier ou le règlement général de l'Autorité des marchés financiers, et dont la surveillance est assurée par l'Autorité des marchés financiers ou l'Autorité de contrôle prudentiel et de résolution ;
- relatifs à l'existence de conduites ou de situations contraires au Code de conduite de la société, concernant des faits de corruption ou de trafic d'influence, ce, dès lors que la mise en œuvre de ces traitements répond à une obligation légale ou à un intérêt légitime du responsable de traitement.

Aucune sanction n'est prévue pour l'absence de désignation d'un référent. Toutefois, l'absence de référent pourrait conduire les salariés à rendre leurs alertes publiques et à bénéficier d'une protection en raison de leur qualité de lanceur d'alerte, ce dernier ne pouvant être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire, directe ou indirecte, à peine de nullité.

Le(s) référent(s) « Santé & Sécurité au Travail »

Depuis le 1^{er} juin 2012, tout employeur, **quel que soit l'effectif de l'entreprise**, doit désigner, après avis du CSE (ou du CHSCT ou à défaut des délégués du personnel qui existeraient le cas échéant jusqu'au 31 décembre 2019), un ou plusieurs salariés compétents pour s'occuper des activités de protection et de prévention des risques professionnels de l'entreprise (**Art. L.4644-1 du Code du travail**)

Ce référent dispose du temps nécessaire à l'exercice de ses missions, d'une certaine autonomie et des moyens pour remplir son rôle. Il reçoit, lorsqu'il le demande, une formation en matière de santé au travail.

À défaut de compétences internes à l'entreprise, il est possible de recourir aux services d'un intervenant en prévention des risques professionnels (membre du service de santé au travail interentreprises ou enregistré par la Direccte) ou d'un organisme de prévention des risques professionnels.

Les missions de ce référent ne sont pas définies par les textes. Cependant, les Référents Santé & Sécurité au Travail accomplissent les missions de prévention qui leur sont dévolues par exemple :

- ▶ L'évaluation des risques professionnels
- ▶ L'élaboration et la mise à jour du document unique (DUERP)
- ▶ L'accueil sécurité et la formation des nouveaux embauchés
- ▶ Contribuer à l'analyse des accidents du travail
- ▶ Veiller à la réalisation des vérifications périodiques
- ▶ Participer au choix des besoins en matériels achetés ou loués
- ▶ Aider à tenir à jour les obligations de formation à la sécurité
- ▶ Veiller à la remontée auprès du chef d'entreprise des besoins et réflexions des salariés en matière de santé et sécurité au travail
- ▶ Organiser la planification des actions de prévention
- ▶ Assurer la promotion de la santé et la sécurité au travail auprès des travailleurs
- ▶ Participer à la réalisation des plans de prévention
- ▶ Etc.

Le référent sera considéré comme un « *assistant* » du chef d'entreprise en matière de prévention des risques professionnels et pour toutes ces missions, il doit disposer du temps et des moyens nécessaires.

Si aucune sanction n'est prévue, son absence pourrait notamment engager la responsabilité de l'employeur sur le fondement d'une violation de son obligation de sécurité.

Cette désignation ne remet pas en cause le principe de la responsabilité de l'employeur vis-à-vis de la santé et de la sécurité de ses salariés.