



# traits d'union



SECAFI  
Groupe ALPHA

La E-Letter d'informations

Avril 2021 / n°120

## ÉDITORIAL

**D**epuis plus de deux années, un long chemin a déjà été parcouru pour faire avancer les mentalités et accepter de traiter avec sérieux tout fait de harcèlement sexuel et d'agissements sexistes en entreprise. La mise en place de référents identifiés, tant auprès du CSE que de la direction, constitue une étape clé, mais qui, au regard de nos retours d'expérience, doit impérativement s'accompagner d'une formation solide et d'une bonne communication auprès des salariés.

Loin d'être épisodiques ou anodins, de tels faits doivent être traités dans la plus grande intelligence collective car, derrière chaque acte, se trouve une situation de vraie souffrance et d'isolement. Mais la réponse n'est pas facile pour les représentants du personnel : comment accompagner au mieux une victime et la libération de la parole ? Comment s'approprier les bons outils et les méthodes pertinentes d'intervention ? Comment également contribuer à une prévention coordonnée des risques ? C'est tout le travail de terrain décrit par nos experts, toujours essentiel aujourd'hui, malgré des collectifs de travail distendus et une présence sur site moins fréquente en cette période de pandémie.

Restons vigilants et agissons de concert pour prévenir efficacement de tels risques. La formation est, comme souvent, le cœur de l'action.

Bonne lecture !

## Éclairage

# La formation, une étape cruciale pour le référent harcèlement du CSE

Tous les CSE doivent en avoir désigné un par établissement depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2019, mais de nombreux salariés l'ignorent encore. De qui s'agit-il ? Du référent harcèlement sexuel et agissements sexistes, selon les dispositions de la loi Avenir professionnel du 5 septembre 2018. À noter que, dans les entreprises de plus de 250 personnes, la loi a instauré en même temps son homologue côté direction, le « référent employeur ». « Deux ans après la création de cet interlocuteur, le sujet reste encore grandement méconnu des salariés, observe Pascal Poulain, consultant Secafi à Lyon. Les choses avancent, mais on part de loin. » Car si le référent CSE est clairement positionné dans les textes parmi les « autorités compétentes », aux côtés du médecin du travail, de l'inspecteur du travail, du médiateur des droits et du référent harcèlement employeur, son rôle n'est pas vraiment défini dans le Code du travail et reste flou pour les salariés. En outre, dans les entreprises de plus de 250 salariés, il souffre parfois d'un « déficit d'image » par rapport au référent employeur, en général rattaché à la Direction des ressources humaines et disposant souvent déjà d'expertise, ou de connaissances en matière de harcèlement et d'agissements sexistes. « Un bon dispositif va consister à s'appuyer sur la complémentarité des deux référents, poursuit Pascal Poulain. La proximité du référent CSE avec les salariés constitue un vrai atout. »



© SECAFI

## DANS CE NUMÉRO

P. 1/2 Éclairage

P. 2 Trois questions à...  
L'actu juridique  
avec Atlantes Avocats

P. 3 Bon à savoir

P. 4 Vu pour vous

LIRE SUITE PAGE 2...

Pour endosser au mieux le costume de cette fonction, la formation est une étape indispensable, dès la nomination du référent mais aussi, pourquoi pas, au fil du mandat avec des piqures de rappel ou quand le référent est confronté à un cas. Agissement sexiste, harcèlement sexuel, agression sexuelle, discrimination fondée sur le sexe de la personne : le Code pénal et le Code du travail donnent des définitions précises de chaque situation, avec lesquelles il faut se familiariser. « Le sujet est très sensible, et les référents CSE que nous formons ont besoin d'être rassurés et de bien comprendre le cadre légal, explique Estelle Richard, consultante Secafi à Paris. Certains ont déjà été confrontés à des situations difficiles et tous souhaitent être le mieux armés possible face à la demande d'un salarié. » Interpellé sur un agissement présumé de harcèlement, le référent CSE n'a pas vocation à qualifier le problème ni à le résoudre mais à recueillir le signalement du salarié, action qui semble simple... mais ne l'est en rien ! Elle requiert en effet la maîtrise d'une certaine technique d'entretien, sans interprétation ni jugement. « S'en tenir aux faits, déjouer le parasitage de ses propres émotions, éviter l'analyse, rien de cela n'est facile, explique Pascal Poulain. La formation doit permettre d'apprendre à utiliser un questionnaire simple, pour saisir et retranscrire de manière factuelle ce que dit une victime ou un témoin présumé. » Viendra ensuite, le cas échéant, l'étape de l'enquête, à laquelle le référent CSE peut éventuellement contribuer, mais qui, dans l'idéal, doit

être menée sans tarder par un tiers extérieur. La sanction éventuelle reste du ressort exclusif de l'employeur.

Pour Estelle Richard, l'enjeu de la mission du référent CSE se joue aussi dans la bonne interaction avec l'instance elle-même. « Les informations recueillies par le référent sont par nature confidentielles et ne peuvent pas être partagées avec le CSE, rappelle la consultante. En revanche, la prévention en amont, la sensibilisation et la communication au sens large sur le harcèlement sexuel et les agissements sexistes sont des sujets sur lesquels CSE et référent doivent travailler ensemble. » Du coup, pour éviter toute tension ou malentendu, il est indispensable que le CSE et son référent construisent ensemble une feuille de route. Et la consultante estime que former l'ensemble des élus de l'instance, au-delà du seul référent harcèlement, est une bonne manière d'y parvenir. D'autant qu'une formation commune est aussi l'occasion de réfléchir à la culture de l'entreprise, qui révèle parfois des surprises. « Lors de formations qui réunissent des élus de la même instance, surgit parfois le constat que certains comportements ou agissements ancrés dans la culture d'entreprise sont proches d'agissements sexistes ou discriminatoires, explique Estelle Richard. Le décrypter ensemble est une manière puissante de travailler sur le fond du sujet, et permet aux élus de mieux comprendre et accompagner le travail du référent. »

Le sujet est très sensible, et les référents CSE que nous formons ont besoin d'être rassurés et de bien comprendre le cadre légal...



## Trois Questions à...



... **Diego Parvex,**  
Juriste Atlantes

### Le référent harcèlement du CSE

**Td'U :** Qui est le référent harcèlement du CSE, obligatoire depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2019 ?

**Diego Parvex :** Il est désigné, par résolution adoptée à la majorité, parmi les membres élus du CSE, titulaires ou suppléants, en début de mandature. Son mandat prend fin en même temps que celui des membres élus du CSE et il n'a pas de suppléant. En application de la loi n°2018-771 du 5 septembre 2018, tous les CSE sont concernés par cette obligation, y compris dans les entreprises de moins de 50 salariés.

**Td'U :** De quels moyens dispose-t-il et quel est son rôle ?

**DP :** Le référent bénéficie de la formation nécessaire à l'exercice de ses missions, formation prise en charge par l'employeur. Il peut utiliser ses heures de délégation pour exercer ses missions. Des moyens complémentaires peuvent être négociés par accord collectif. Le référent a comme mission d'orienter, d'informer et d'accompagner les salariés en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes. Il a un rôle également dans la prévention des comportements tendant au harcèlement sexuel et/ou aux agissements sexistes. Il peut également se charger de la constitution des dossiers de dénonciation et d'accompagner des salariés pour faire valoir leurs droits.

**Td'U :** Et du côté de l'employeur ?

**DP :** Dans toute structure employant au moins 250 salariés, un référent employeur est également désigné parmi les salariés. Ses missions consistent, notamment, en la réalisation d'actions de sensibilisation et de formation auprès des salariés, l'orientation des salariés vers les autorités compétentes (inspection du travail, médecine du travail, 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.

## Les sections syndicales ne peuvent contester la décision unilatérale relative aux établissements distincts

Les sections syndicales n'ont pas la personnalité juridique et ne disposent donc pas du droit d'agir. Ainsi, le juge ne peut statuer sur la détermination des établissements distincts pour les élections du CSE si l'annulation de la décision de la Directrice résulte de l'irrecevabilité du recours de sections syndicales contre la décision unilatérale de l'employeur.

La Cour de cassation estime fondés les arguments de la direction en considérant que « lorsque le juge annule la décision de la Directrice fixant le nombre et le périmètre des établissements distincts de l'entreprise en raison de la saisine de celle-ci par des parties dépourvues de la personnalité juridique et, dès lors, du droit d'agir, il ne peut statuer, à nouveau, sur ce nombre et sur ce périmètre, par une décision se substituant à celle de l'autorité administrative ».

Cass. soc., 3 mars 2021, n° 19-21.086

## L'accord de mise en place du CSE met forcément fin aux mandats en cours des anciennes IRP

Pour la première fois, la Cour de cassation précise que l'accord collectif prévoyant la mise en place d'un CSE à une certaine date entraîne nécessairement la réduction des mandats en cours des membres des anciens CE qui prennent fin au jour de la mise en place du CSE.

La Cour de cassation considère que l'accord prévoyant la mise en place du CSE avait implicitement mais nécessairement réduit les mandats en cours des anciens membres des CE, lesquels avaient pris fin au jour de la mise en place du CSE, peu important la convocation ultérieure et annulée d'un ancien CE d'établissement par l'employeur.

Il suffit donc d'un accord collectif relatif à la mise en place du CSE suivi de la tenue des élections pour que les anciens mandats tombent.

Cass. soc., 10 février 2021, n° 19-14.021

## L'engagement en termes d'emplois contenu dans un accord de manière claire et précise, constitue une obligation de résultat à laquelle l'employeur était tenu

Dans l'affaire soumise à la Cour de cassation, il avait été signé un accord d'entreprise prévoyant un engagement défini dans les termes suivants : « Emploi en France – Sur l'ensemble de l'année 2016 : 16 personnes en complément de l'effectif actuel CDI, soit sous forme de recrutement externe, soit sous forme de titularisation de personnes présentes dans l'entreprise. Ces embauches se feront en priorité dans les services R&D, Client Center et Industriel ».

Considérant que la clause en question n'était pas respectée, une des organisations syndicales signataires saisissait le Tribunal de Grande Instance (remplacé depuis le 1er janvier 2020 par le Tribunal judiciaire).

L'employeur soutenait que l'engagement

pris avait un caractère aléatoire et que par conséquent il s'agissait d'une obligation de moyens et non de résultat comme l'avait considéré la Cour d'appel.

La Cour de cassation a considéré que l'engagement pris n'était « ni un simple engagement de mettre en œuvre des moyens pour parvenir au résultat, ni hypothétique, ni conditionné à des circonstances particulières ».

La clause ne présentait ainsi aucun caractère conditionnel, notamment au regard de sa précision et de l'objectif fixé : il s'agissait donc là d'un véritable engagement. De ce fait, la Cour de cassation conclut que l'engagement pris constituait bien une obligation de résultat à laquelle l'employeur était tenu. Or, n'ayant pas procédé aux recrutements promis pour l'année 2016, l'accord collectif n'a pas été respecté ce qui cause préjudice à l'intérêt collectif de la profession que le syndicat représente.

Cass. soc., 16 sept. 2020, pourvoi n° 18-23.805

## Désignation d'un RS au CSE

Rappel de la règle d'ordre public : l'article L. 2314-2 prévoit que dans les entreprises de 300 salariés et plus chaque organisation syndicale représentative dans l'entreprise ou l'établissement peut désigner un représentant syndical au CSE.

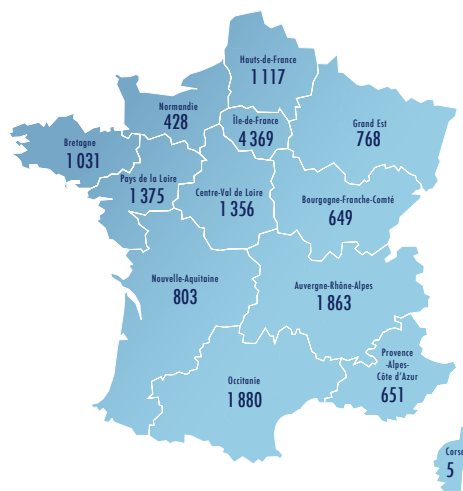
La Cour de cassation rappelle que cette disposition est d'ordre public. Ainsi, un accord d'entreprise relatif à la mise en place du CSE ne peut interdire aux organisations syndicales de désigner un représentant syndical au CSE distinct du délégué syndical.

Cass. soc., 27 janv. 2021, n° 19-23.421

## BON À SAVOIR

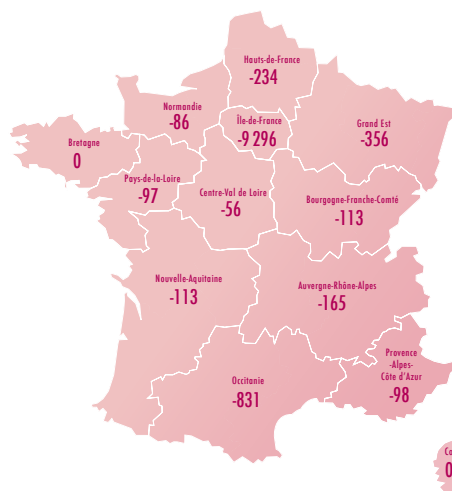
Annonces cumulées de créations d'emplois en Mars 2021

(Source : Veille Emploi Secafi)



Annonces cumulées de suppressions d'emplois en Mars 2021

(Source : Veille Emploi Secafi)



## Chiffre clé du mois

Fin février,

# 61%

des salariés travaillent dans une entreprise dont l'activité est restée inchangée malgré la crise

(Source : Dares, enquête Acemo Covid, 2020-2021)

Vu pour vous...



## Nos formations Référent harcèlement sexuel et Agissements sexistes

La formation est définitivement le cœur de l'action... C'est la raison pour laquelle nos équipes ont mis en place, en matière de Lutte contre le harcèlement sexuel et tout agissement sexiste, comme pour tout autre sujet, des formations adaptées à leurs constats de terrain, dans vos entreprises.

Dans le cadre des formations à destination des référents Harcèlement sexuel et agissements sexistes, nos formatrices et formateurs, outre leur savoir-faire pédagogique, interviennent concrètement sur le terrain lors de missions relatives à la prévention des risques professionnels.

Vous, en tant que stagiaires, bénéficiez ainsi de leur expérience de proximité et d'un contenu pédagogique ajusté aux réalités de votre entreprise.

Restons vigilants et agissons de concert pour prévenir efficacement de tels risques.

*Notre formation vous permettra de :*



**Connaître les conditions pour être l'interlocuteur légitime** pour les salariés, les représentants du personnel et la Direction.



**Intégrer les repères juridiques** en lien avec le harcèlement sexuel et les agissements sexistes.



**Détenir les repères techniques** pour orienter et accompagner.



Contribuer à la mise en œuvre et au suivi des **modalités de prévention**.

RETROUVEZ LES MODALITÉS ET LES DATES DE SESSIONS DU 1<sup>ER</sup> SEMESTRE 2021



La e-letter de Secafi  
Avril 2021 - N° 120

Directrice de la publication :  
Estelle Sauvat, Directrice générale  
Groupe ALPHA & SECAFI  
Rédactrice en chef : Pascale Pujol  
E-mail : [lettre@secafi.com](mailto:lettre@secafi.com)  
Secafi, une société du Groupe ALPHA

Pour vous abonner à la e-letter d'information de SECAFI, merci de vous inscrire sur le site [secafi.com](http://www.secafi.com) : <http://www.secafi.com>

