Le référent harcèlement sexuel du CSE : un simple alibi ?

Depuis le 1er janvier 2019, tous les CSE doivent nommer un Référent en matière de lutte contre le Harcèlement Sexuel et les agissements sexistes (RHS) parmi leurs élus.
Les syndicats et les associations féministes saluent cette loi (Liberté de choisir son avenir professionnel), mais la fonction RHS reste encore nébuleuse.

Quel rôle pour le RHS ?

Si l'article L.2314-1 du code du travail précise les dispositions pour sa nomination, rien n'est formellement défini dans le texte de loi : quel rôle, quels moyens et surtout quelle indépendance pour le référent ?
Un guide pratique et juridique publié en mars 2019 par le Ministère du travail précise les obligations spécifiques du référent « entreprise ».
Depuis janvier 2020 des publications sur le sujet commencent à apparaître expliquant que son rôle est de prévenir des situations de harcèlement sexuel ou des agissements sexistes, d'orienter, d'informer… Mais le RHS du CSE n'a aucun temps supplémentaire pour réaliser cette mission.

Les syndicats souvent en première ligne

Les syndicats sont interpelés par des salariés face à des situations de violences sexuelles et sexistes et parfois en tant que témoins. Le RHS du CSE est-il « outillé » pour recevoir les victimes ? Sur quel champ légal peut-il agir ? Qu'est-ce qui lui incombe dans des situations qui peuvent dériver juridiquement ? Quelles sont les règles du secret et de la confidentialité ? La mise en place d'un RHS au CSE n'est-elle pour le gouvernement qu'une façon de se donner bonne conscience ou un simple alibi ?
Depuis fin 2019, des formations en ligne sont proposées, comme le MOOC de l'université de Lille. En fin de formation, suite à un questionnaire, les stagiaires reçoivent une attestation de suivi. Mais l'aspect émotionnel du RHS au CSE est oublié et il n'y a rien non plus sur les champs d'actions juridiques puisqu'ils n'existent pas.

Situations et dépositions se multiplient

Depuis les élections dans les IEG de fin 2019 et la mise en place du RHS au CSE, les témoignages augmentent. Par exemple, en Normandie, les contacts avec le RHS du CSE ou le référent entreprise se font par mail ou par téléphone. Ainsi trois situations ont déjà été remontées. Sur deux d'entre elles la Direction a mené des expertises, mais en revanche sur un site ENEDIS, elle ne veut pas en entendre parler. Dans ce cas, c'est le RHS du CSE qui entreprend l'interpellation de l'employeur par le biais de la CSSCT. Ainsi, il mène l'enquête pour apporter la preuve que l'agent est victime de harcèlement sexuel et que l'employeur ne respecte pas son rôle.
Pour la CGT, le RHS du CSE devrait être formé et avoir du temps supplémentaire pour écouter et mettre en œuvre des actions : agir envers l'entreprise en utilisant le droit d'alerte, saisir la CSSCT pour demander une enquête, conseiller d'aller consulter le médecin du travail, inciter le salarié en souffrance à rencontrer l'inspection du travail, soumettre un dossier à l'avis d'un juriste ou d'un avocat… Il faudrait aussi que le harcèlement sexuel et agissement sexiste soit formulé comme étant bien un risque.

> Prévenir des situations de harcèlement sexuel ou des agissements sexistes, orienter, informer