

BDL-FLASH INFOS

L'ACTUALITÉ DE VOTRE EXPERT-COMPTABLE

Consultable sur : www.bdl-experts.com

JUIN 2022

AVEZ-VOUS NOMMÉ VOS DIFFÉRENTS RÉFÉRENTS ?



Face à la responsabilité de l'employeur en matière de santé et sécurité au travail, l'employeur doit s'entourer d'interlocuteurs voués à la prévention des risques professionnels et à l'accompagnement des salariés tout au long de leur vie professionnelle dans l'entreprise.

Les différents référents à désigner varient suivant la taille des entreprises.

RÉFÉRENT HARCÈLEMENT SEXUEL ET LES AGISSEMENTS SEXISTES DU CSE

Sans condition d'effectif et **dès lors qu'une entreprise dispose d'un CSE, un référent harcèlement doit être désigné parmi les membres du CSE.** (Article L2314-1 du Code du Travail).

Il peut s'agir d'un membre titulaire ou d'un membre suppléant.

Cette désignation obligatoire est faite en réunion **par l'adoption d'une résolution à la majorité des membres présents et est valable pour la durée du mandat de l'élu désigné** (art. L2314-1 du code du travail). La mission du référent n'est pas définie par le code du travail, mais il doit contribuer à la promotion de la santé, de la sécurité et de l'amélioration des conditions de travail des salariés et d'initier toute mesure utile pour la protection collective et individuelle des salariés.

Le référent bénéficie de la formation en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail, de ses heures de délégation (en tant que membre du CSE) et de sa liberté de circuler dans et en dehors de l'entreprise.

Enfin, les coordonnées du référent doivent être affichées.

RÉFÉRENT HARCÈLEMENT SEXUEL ET LES AGISSEMENTS SEXISTES AU TRAVAIL (DÉSIGNATION PAR L'EMPLOYEUR)

A partir de 250 salariés, doit être désigné pour une durée indéterminée, parmi les salariés, un référent en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes.

Cependant, compte tenu de ses attributions, le salarié désigné a naturellement vocation à faire partie du service des ressources humaines et doit disposer des compétences nécessaires pour exercer ce rôle. Sa mission est d'orienter, informer et accompagner les salariés en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes. Il est donc un interlocuteur privilégié des salariés qui seraient témoins ou victimes de ces faits. La loi ne prévoit aucun moyen particulier pour que le référent employeur puisse exercer cette mission.

En l'absence de désignation de ces référents (CSE et employeur), la loi ne prévoit pas de sanction. Toutefois, il serait possible pour le salarié 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.



RÉFÉRENT HANDICAP

Un référent chargé d'orienter, d'informer et d'accompagner les personnes handicapées doit être désigné dans les entreprises de 250 salariés et plus (art. L5213-6-1 du code du travail). Il peut s'agir du responsable RH ou du responsable RSE par exemple. Les missions du référent « handicap » ne sont pas définies par la loi. Son objectif est de favoriser l'insertion et le maintien dans l'emploi des salariés handicapés, être garant de la mise en œuvre du plan d'action, veiller à l'égalité de traitement, être force de proposition pour le développement et l'accessibilité des formations.



Pour se faire, le référent « handicap » doit avoir une bonne connaissance de la réglementation en matière d'emploi des personnes handicapées et des aides, se constituer un réseau de partenaires, participer à des sessions de formation.

En cas d'absence de référent « handicap », aucune sanction n'est prévue par la loi. 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.

RÉFÉRENT RGPD / DPO

Depuis le 25 mai 2018, le délégué de la protection des données (DPD ou DPO « Data Protection Officer ») remplace le correspondant informatique et libertés.

La mise en place d'un référent DPO est obligatoire dans 3 cas spécifiques :

- Lorsque le traitement est mis en œuvre par une autorité ou un organisme public ;
- Lorsque les activités de base du responsable de traitement ou du sous-traitant sont des opérations de traitement qui, du fait de leur nature, impliquent un contrôle régulier et systématique des personnes concernées à grande échelle ;
- Lorsque les activités de base du responsable de traitement ou du sous-traitant consistent à traiter à grande échelle des catégories particulières de données ou de données à caractère personnel relatives à des condamnations et des infractions pénales ;

Il doit être désigné « sur la base de ses qualités professionnelles et, en particulier de ses connaissances spécialisées du droit et des pratiques en matière de protection des données, et de sa capacité à accomplir ses missions ». (article 37.5 du RGPD).

Il n'existe pas de profil type du délégué qui peut être une personne issue du domaine technique, juridique ou autre. La personne qui a vocation à devenir délégué à la protection doit pouvoir réunir les qualités et compétences suivantes : communiquer et exercer ses missions en toute indépendance, avoir une expertise en matière de législations et pratiques en matière de protection des données, acquise notamment grâce à une formation.

Le DPO, qui est chargé de faire en sorte que l'entreprise soit en conformité avec le règlement européen sur la protection des données personnelles (RGPD), a pour missions : De contrôler le respect du règlement et du droit national en matière de protection des données, de conseiller l'entreprise sur la réalisation d'une analyse d'impact relative à la protection des données et d'en vérifier l'exécution, ainsi que de coopérer avec l'autorité de contrôle et d'être le point de contact de celle-ci.

Les coordonnées du DPO doivent être communiquées à la CNIL, au CSE ainsi qu'à l'ensemble du personnel.

A défaut de nomination de ce référent "DPO", l'employeur 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.





RÉFÉRENT SÉCURITÉ-PRÉVENTION DES RISQUES PROFESSIONNELS

Depuis le 1er juin 2012, **quel que soit l'effectif de l'entreprise**, l'employeur doit désigner, après avis du CSE, un ou plusieurs salariés compétents pour s'occuper des activités de protection et de prévention des risques professionnels de l'entreprise (art. L4644-1 du code du travail). Il peut s'agir du responsable sécurité de l'entreprise par exemple. Ce référent est chargé d'évaluer les risques professionnels en collaboration avec l'employeur, d'élaborer des actions contre ces risques, de s'assurer de leur exécution et suivi, d'informer les salariés sur l'hygiène et la sécurité au travail.

En cas d'absence de référent « Sécurité-prévention des risques professionnels », aucune sanction n'est prévue par la loi, mais la responsabilité de l'employeur pourrait être engagée sur le fondement d'une violation de son obligation de sécurité, notamment en cas d'accident grave ou mortel.

RÉFÉRENT ALERTES PROFESSIONNELLES

Depuis le 1er janvier 2018, dans les entreprises de **50 salariés et plus**, l'employeur doit également désigner un référent chargé de recueillir et de traiter les alertes professionnelles par les salariés. Le référent peut être un salarié de l'entreprise (responsable ressources humaines par exemple) ou un référent externe (avocat...). Le lanceur d'alerte peut signaler un crime, un délit, une violation grave, une menace ou un préjudice.

En l'absence de désignation d'un référent « Alertes professionnelles », aucune sanction n'est prévue. Toutefois, elle 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.

LES AUTRES RÉFÉRENTS NON OBLIGATOIRES

D'autres référents non obligatoires peuvent être désignés, comme le **référent « Covid-19 »** qui est d'ailleurs préconisé ou le **référent « harcèlement moral »** qui tend à s'ajouter à celui du « **harcèlement sexuel** ».

La désignation d'autres référents, adaptés à l'entreprise, est donc possible par accord collectif.

Mais attention, pour que ces désignations aient un véritable intérêt et soient efficaces, il faut impérativement que les référents, quels qu'ils soient, puissent bénéficier des moyens nécessaires à l'exercice de leurs missions (temps, liberté de circulation, formations...).

Nous restons à votre disposition,

Les associés.

