

## LES 5 REFERENTS OBLIGATOIRES DEPUIS 2012

### 1-REFERENT SECURITE

Appelé aussi : Référent Sécurité & Prévention des Risques Professionnels

Référent **Santé & Sécurité au Travail**

Référent **Santé Sécurité**

#### **Art. L.4644-1 créé par la loi n°2011-867 du 20 juillet 2011**

**Depuis le 1er juin 2012, tout employeur, quel que soit l'effectif de l'entreprise, 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.**

Le référent doit disposer du temps nécessaire, des moyens et d'une certaine autonomie pour mener à bien ses missions. A sa demande, l'employeur doit le former en matière de Santé et Sécurité au Travail.

#### **La formation n'est pas obligatoire mais vivement recommandée !**

A défaut de compétence en interne ou de volontaire pour cette mission, l'entreprise peut faire appel à un IPRP enregistré à la DIRECCTE ou organisme de prévention des risques professionnels.

La Loi ne définit pas précisément les missions. Cependant toutes missions relevant de la sensibilisation et de la prévention en entreprise peuvent lui être attribuer :

- L'évaluation des risques professionnels
- L'élaboration et mise à jour du document unique
- Sensibilisation du personnel
- Veillez à l'amélioration continue des dispositifs de prévention en lien avec l'évolution de l'activité
- Participer au choix du matériel achetés ou loués etc....

[https://www.legifrance.gouv.fr/codes/article\\_lc/LEGIARTI000035653193/](https://www.legifrance.gouv.fr/codes/article_lc/LEGIARTI000035653193/)

## 2-Délégué à la protection des données (DPO)

Appelé aussi Référent RGPD

Le RGPD (Règlement Général sur la Protection des Données) encadre le traitement des données personnelles sur le territoire de l'Union européenne suite aux évolutions des technologies et de nos sociétés (usages accrus du numérique, développement du commerce en ligne...).

Ce nouveau règlement européen applicable depuis Mai 2018, s'inscrit dans la continuité de la Loi française Informatique et Libertés de 1978 et renforce le contrôle par les citoyens de l'utilisation qui peut être faite des données les concernant.

Il harmonise les règles en Europe en offrant un cadre juridique unique aux professionnels. Il permet de développer leurs activités numériques au sein de l'UE en se fondant sur la confiance des utilisateurs.

**Tout organisme quels que soient sa taille**, son pays d'implantation et son activité, est concerné.

En effet, le RGPD s'applique à toute organisation, **publique et privée, qui traite des données personnelles pour son compte ou non, dès lors :**

- qu'elle est établie sur le territoire de l'Union européenne,
- ou que son activité cible directement des résidents européens.

Le RGPD **concerne aussi les sous-traitants** qui traitent des données personnelles pour le compte d'autres organismes.

\*\*\*\*\*

La désignation d'un délégué à la protection des données (DPO) est obligatoire si :

- Vous êtes un organisme public ;
- Vous êtes une entreprise dont l'activité de base vous amène à réaliser un suivi régulier et systématique des personnes à grande échelle, ou à traiter à grande échelle des données dites « sensibles » ou relatives à des condamnations pénales et infractions.

**Même si votre organisme n'est pas formellement dans l'obligation de désigner un délégué à la protection des données, il est fortement recommandé de désigner** un salarié en interne compétent pour assumer cette mission 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.

En raison de ses fonctions, le Référent RGPD est doté d'une certaine indépendance et de connaissances pointues en matière de protection des données.

**L'entreprise doit lui affecter les moyens humains et financiers nécessaires pour mettre en œuvre ses missions ; la formation en fait partie.**

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

Le délégué constitue un atout majeur pour comprendre et respecter les obligations du règlement, dialoguer avec les autorités de protection des données et réduire les risques de contentieux.

## Le rôle du délégué à la protection des données

« Chef d'orchestre » de la conformité en matière de protection des données au sein de son organisme, le délégué à la protection des données est principalement chargé :

- **d'informer et de conseiller** le responsable de traitement ou le sous-traitant, ainsi que leurs employés ;
- **de contrôler le respect du règlement** et du droit national en matière de protection des données ;
- **de conseiller l'organisme** sur la réalisation d'études d'impact sur la protection des données et d'en vérifier l'exécution ;
- **de coopérer avec l'autorité de contrôle** et d'être le point de contact de celle-ci.

Pour vous accompagner dans la mise en place des nouvelles obligations imposées par le règlement européen, le délégué doit notamment :

- **s'informer** sur le contenu des nouvelles obligations ;
- **sensibiliser** les décideurs sur l'impact de ces nouvelles règles ;
- **réaliser l'inventaire** des traitements de données de votre organisme ;
- **concevoir** des actions de sensibilisation ;
- **piloter** la conformité en continu.

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.

<https://www.cnil.fr/fr/designer-un-pilote>

## 3-Le Référent Handicap

La loi pour la liberté de choisir son avenir professionnel de Septembre 2018, prévoit la désignation d'un référent handicap au sein **de toute entreprise employant au moins 250 salariés**, qui est « chargé d'orienter, d'informer et d'accompagner les personnes en situation de handicap » (article L5213-6-1 du Code du travail).

*Les dispositions entrent en vigueur le 1er janvier 2020.*

Le Référent est 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. Aussi, il s'agira par exemple d'un chargé de ressources humaines, ou encore d'un chargé de mission handicap et diversité.

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.

La fonction de référent handicap recouvre généralement 4 dimensions :

- un « tiers de confiance » qui informe / oriente / accompagne les personnes en situation de handicap,
- une interface, un facilitateur qui fait le lien entre les différents acteurs internes / externes,
- un pilote d'actions / de projets / d'un plan d'actions voire d'une politique handicap,
- un « ambassadeur » de l'emploi des personnes handicapées.

Le référent doit disposer du temps nécessaire, des moyens et d'une certaine autonomie pour mener à bien ses missions.

**La formation n'est pas obligatoire mais vivement recommandée**

## 4-Référent Harcèlement Sexuel et Agissements sexistes

La loi du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel a renforcé le cadre juridique contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes au travail. Elle a impliqué tous les acteurs de l'entreprise dans leur prévention. **Des référents, sensibilisés et formés sur le sujet, doivent désormais être désignés à la fois par les entreprises et parmi les représentants du personnel.** Le contenu de l'information obligatoire à destination des salariés s'est enrichi d'éléments sur les services pouvant être saisis et sur les actions judiciaires pouvant être engagées par les salariés victimes ou témoins de faits de harcèlement sexuel.

Depuis le 1er 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.

*Pour Rappel : la constitution d'un CSE est obligatoire dès 11 salariés. Sa mise en place devient obligatoire si l'effectif d'au moins 11 salariés est atteint pendant 12 mois consécutifs.*

**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. Il y a lieu de penser que le chef d'entreprise, en tant que président du CSE, pourra prendre part au vote. En effet, cette nomination pourrait constituer une mesure d'administration interne, comme l'est la désignation du trésorier ou encore celle du secrétaire du CSE. 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** (article L. 2315-18 du code du travail).

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, dans un guide pratique diffusé en mars 2019, le gouvernement a précisé que le référent CSE interviendrait, pour la partie « salariés » dans :

- l'enquête en cas de suspicion de faits de harcèlement sexuel,
- jouer un rôle dans la prévention du harcèlement sexuel et des agissements sexistes et sera force de proposition,
- 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'aucun 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.

## 5-REFERENT COVID 19

Un référent Covid-19 est désigné **quel que soit la taille de l'entreprise**.

Dans les entreprises de petite taille, il peut être le dirigeant.

Il s'assure de la mise en œuvre des mesures définies et de l'information des salariés.

Son identité et sa mission sont communiquées à l'ensemble du personnel.

Les entreprises peuvent s'appuyer, pour la définition et la mise en œuvre des mesures, sur les services de santé au travail, au titre de leur rôle de conseil et d'accompagnement des employeurs et des salariés ainsi que de leurs représentants.

Il s'agit de mettre en œuvre des mesures permettant la poursuite de l'activité économique et la protection des salariés.

Les entreprises mettent en œuvre ces mesures de prévention dans le cadre d'un dialogue social interne et après avoir informé les salariés.

Conformément aux principes généraux de prévention en matière de protection de la santé et sécurité au travail, la poursuite de l'activité dans les entreprises et établissements doit conduire par ordre de priorité :

- A évaluer les risques d'exposition au virus ;
- A mettre en œuvre des mesures de prévention visant à supprimer les risques à la source ;
- A réduire au maximum les expositions qui ne peuvent être supprimées ;
- A privilégier les mesures de protection collective ;
- A mettre en place les mesures de protection des salariés répondant aux orientations du protocole en vigueur ce qui nécessite un suivi de son actualisation !

<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F35217>

<https://travail-emploi.gouv.fr/le-ministere-en-action/coronavirus-covid-19/protection-des-travailleurs/>

**La formation n'est pas obligatoire mais vivement recommandée**