



## LES FOCUS ÉCLAIRÉS D'ESoE ! LES REFERENT.E.S EN ENTREPRISE\*

LA REGLEMENTATION PREVOIT DES  
"REFERENT.E.S" OU SALARIE.E.S AYANT DES  
MISSIONS PARTICULIERES : LESQUEL.LE.S ?



\*De 1 à 250 salarié.e.s

### PROTECTION ET PREVENTION DES RISQUES PROFESSIONNELS (RP)



Dans toute  
entreprise

Dans toute entreprise, l'employeur doit désigner un.e ou plusieurs salarié.e.s compétent.e.s pour s'occuper des activités de protection et de prévention des RP de l'entreprise. Sous certaines conditions, il peut recourir à des services externes (Intervenant.e.s en Prévention des RP)

### COVID

Actualité oblige, la mise en place d'un.e référént.e COVID est recommandée par le protocole national pour assurer la santé et la sécurité des salariés en entreprise face à l'épidémie de COVID-19



Dans toute  
entreprise

### HARCELEMENT SEXUEL & AGISSEMENTS SEXISTES

#### Côté Entreprise

Un.e référént.e chargé.e d'orienter, d'informer et d'accompagner les salarié.e.s en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes

Dans toute entreprise  
≥ 250 salarié.e.s



#### Côté Comité Social & Economique (CSE)

Tout CSE doit désigner, parmi ses membres, un.e référént.e en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes

Dans toute entreprise avec CSE  
(Principe : ≥ 11 salarié.e.s)



Dans toute entreprise  
≥ 250 salarié.e.s

### HANDICAP

L'employeur désigne un.e référént.e chargé.e d'orienter, d'informer et d'accompagner les personnes en situation de handicap.

### RGPD

Certaines entreprises doivent désigner un.e délégué.e à la protection des données (ou "DPO" pour Data Protection Officer) :

- autorité publique ou un organisme public
- suivi régulier et systématique à grande échelle d'individus
- traitement à grande échelle de catégories particulières de données (de santé, ...) + données relatives à condamnations pénales/ infractions



Dans 3 cas



Dans toute entreprise  
≥ 50 salarié.e.s

### ALERTES PROFESSIONNELLES

Selon la loi Sapin 2, le signalement d'une alerte doit être porté à la connaissance du/de la supérieur.e hiérarchique, de l'employeur ou d'un .e référént.e désigné.e par celui-ci.



LA VALEUR  
AJOUTÉE  
D'ESOE

ESoE permet d'allier  
l'expertise juridique en droit  
social & l'accompagnement  
en intelligence collective !

Conseil  
Formation  
Facilitation



RH - QUALITE DE VIE AU TRAVAIL - RESPONSABILITE  
SOCIETALE DES ORGANISATIONS - INNOVATION SOCIALE

AVRIL 2021

www.esoe.fr - s.guichard@esoe.fr - 06 20 04 59 15

Membre d'  
Elycoop