



INSTANT-CSE

Soutenir un dialogue social actif
entre partenaires de l'entreprise

Procédure d'Enquête Interne en cas de Harcèlement Moral, Sexuel ou d'Agissements Sexistes

Cette procédure a pour objectif de définir les étapes à suivre par l'employeur et, le cas échéant, par le Comité Social et Économique (CSE), lors d'un signalement de harcèlement moral, sexuel ou d'agissements sexistes. Elle s'inscrit dans le respect de l'obligation de sécurité prévue à l'article L.4121-1 du Code du travail.

1. Réception du signalement

- Tout signalement doit être pris au sérieux, qu'il soit écrit, oral ou anonyme.
- Les faits sont consignés de manière confidentielle dans un registre ou un document sécurisé.
- La personne qui reçoit le signalement informe immédiatement la direction et, si besoin, le référent harcèlement et le CSE.

2. Mise en place du comité d'enquête

- Le comité peut comprendre : un représentant de la direction, un représentant du CSE (ou de la CSSCT), le référent harcèlement, un membre des RH et éventuellement un intervenant externe.
- Sa composition doit garantir l'impartialité et la confidentialité.

3. Auditions

- Les personnes concernées (victime présumée, mis en cause, témoins) sont entendues séparément.
- Chaque entretien est mené dans un climat respectueux et consigné par écrit.
- Le principe du contradictoire est respecté : chacun peut présenter sa version des faits.



INSTANT-CSE

Soutenir un dialogue social actif
entre partenaires de l'entreprise

4. Analyse des faits

- Les éléments recueillis sont analysés objectivement au regard du droit du travail, du règlement intérieur et des preuves disponibles.
- Le comité s'assure que les faits signalés relèvent ou non de harcèlement ou d'agissements sexistes.

5. Rapport d'enquête

- À l'issue des investigations, un rapport écrit est rédigé.
- Ce rapport présente les constats, les témoignages, l'analyse et les conclusions.
- Il formule des recommandations : mesures disciplinaires, accompagnement des victimes, actions de prévention.

6. Mesures et suivi

- La direction met en œuvre les mesures décidées (sanctions, formations, médiation, etc.).
- Un suivi est assuré afin de protéger la victime, éviter les représailles et restaurer un climat de travail sain.
- Le CSE est informé des mesures prises, dans le respect de la confidentialité.

Conclusion

La réalisation d'une enquête interne constitue une obligation juridique et une démarche de prévention essentielle. Elle vise à protéger les salariés, sécuriser l'entreprise et promouvoir un environnement de travail respectueux et inclusif.