

# Le CSE peut-il demander une enquête en cas de harcèlement moral ?

C'est une question que se posent quotidiennement les élus du CSE, les RH et les managers. Elle complète parfaitement la première fiche et renforce votre positionnement sur le dialogue social.

---

## Le CSE peut-il demander une enquête en cas de harcèlement moral ?

### Réponse rapide

**Oui, le Comité Social et Économique (CSE) peut demander qu'une enquête soit réalisée lorsqu'il est informé de faits susceptibles de caractériser une situation de harcèlement moral ou une atteinte à la santé mentale d'un salarié.**

Toutefois, le CSE ne mène pas une enquête judiciaire et ne décide pas si les faits constituent juridiquement un harcèlement moral.

Son rôle consiste à :

- recueillir les alertes ;
  - contribuer à l'analyse des faits ;
  - exercer, lorsque les conditions sont réunies, son droit d'alerte ;
  - participer à la recherche de solutions permettant de protéger les salariés.
- 

## Pourquoi cette question est importante ?

Le harcèlement moral constitue aujourd'hui l'un des principaux motifs de saisine des élus du personnel.

Lorsqu'un salarié affirme être victime de harcèlement, les représentants du personnel sont souvent les premiers sollicités.

Ils doivent alors trouver un équilibre entre :

- écouter la personne ;
- préserver la confidentialité ;
- éviter toute conclusion hâtive ;
- accompagner l'employeur dans la recherche de solutions.

Une enquête bien conduite permet de comprendre les faits, de protéger les personnes concernées et de prévenir l'aggravation de la situation.

---

## Ce que dit la loi

Le Code du travail confie au CSE une mission générale de promotion de la santé, de la sécurité et de l'amélioration des conditions de travail.

L'article **L.2312-5 du Code du travail** prévoit notamment que le CSE contribue à promouvoir la santé, la sécurité et l'amélioration des conditions de travail dans l'entreprise.

Par ailleurs, l'**article L.2312-59 du Code du travail** permet aux membres du CSE d'exercer un droit d'alerte lorsqu'ils constatent une atteinte aux droits des personnes, à leur santé physique ou mentale ou aux libertés individuelles.

Lorsque ce droit d'alerte est exercé, l'employeur doit procéder sans délai à une enquête conjointe avec le membre du CSE ayant signalé la situation et prendre les mesures nécessaires pour y mettre fin.

---

## Dans quelles situations le CSE peut-il demander une enquête ?

Une enquête peut être envisagée notamment lorsqu'un salarié signale :

- un harcèlement moral présumé ;
- un harcèlement sexuel ;
- des violences internes ;
- une dégradation importante des conditions de travail ;
- des risques psychosociaux susceptibles d'affecter plusieurs salariés ;
- une situation de souffrance au travail.

L'objectif n'est pas de confirmer immédiatement un harcèlement, mais d'établir les faits de manière objective.

---

## Comment les élus doivent-ils réagir ?

La première mission des élus consiste à écouter.

Ils doivent laisser le salarié s'exprimer sans interrompre son récit et recueillir les éléments de manière factuelle.

Il est recommandé de :

- dater les événements ;
- identifier les personnes concernées ;
- distinguer les faits des interprétations ;
- conserver les documents remis par le salarié.

Les élus doivent éviter :

- de promettre un résultat ;
- de qualifier immédiatement les faits de harcèlement ;
- de prendre parti avant toute analyse.

Leur crédibilité repose sur leur impartialité.

---

## Le CSE peut-il mener seul une enquête ?

Non.

L'enquête réalisée dans le cadre du droit d'alerte est une **enquête conjointe** entre l'employeur et le membre du CSE ayant déclenché l'alerte.

Selon les situations, peuvent également être associés :

- la CSSCT ;
- le service des ressources humaines ;
- le service de prévention et de santé au travail ;
- le médecin du travail ;
- un psychologue du travail ;
- un médiateur.

Cette approche pluridisciplinaire permet d'analyser la situation sous différents angles.

---

## Pourquoi analyser également le travail réel ?

L'expérience montre que certaines situations présentées comme du harcèlement trouvent leur origine dans :

- une surcharge de travail ;
- des objectifs contradictoires ;
- un manque de coopération ;
- une organisation défaillante ;

- une absence de régulation managériale.

L'analyse du travail réel permet d'identifier ces facteurs organisationnels et d'éviter que les tensions ne se reproduisent.

Cette démarche complète utilement l'enquête en apportant une vision plus globale des difficultés rencontrées.

---

## La médiation peut-elle être proposée ?

Oui, dans certaines situations.

Lorsque les faits ne sont pas caractérisés et que les parties souhaitent renouer le dialogue, la médiation peut constituer un outil particulièrement efficace.

Elle permet :

- d'apaiser les tensions ;
- de restaurer la communication ;
- de rechercher des solutions durables ;
- de préserver le collectif de travail.

En revanche, lorsque des faits de harcèlement moral sont établis ou fortement présumés, la médiation ne dispense jamais l'employeur de respecter ses obligations légales de protection des salariés.

---

## Les erreurs à éviter

- ✗ Penser que toute plainte constitue automatiquement un harcèlement moral.
  - ✗ Mener une enquête sans méthode.
  - ✗ Divulguer des informations confidentielles.
  - ✗ Rechercher un responsable avant d'avoir établi les faits.
  - ✗ Oublier d'analyser l'organisation du travail.
  - ✗ Attendre plusieurs semaines avant d'agir.
-

# Ce qu'il faut retenir

Le CSE joue un rôle essentiel dans la prévention du harcèlement moral et des risques psychosociaux.

Lorsqu'un salarié signale une situation préoccupante, les élus doivent adopter une démarche objective, rigoureuse et respectueuse des personnes.

L'enquête constitue un outil majeur pour comprendre les faits, protéger les salariés et améliorer durablement les conditions de travail.

Associée à l'analyse du travail réel, au dialogue social, à la médiation et à l'Observatoire Social du Travail, elle permet d'agir avant que les tensions ne deviennent des crises.

---

## **Vous êtes confronté à une situation de harcèlement moral présumé ?**

Instant-CSE accompagne les employeurs, les CSE et les établissements publics dans :

- les enquêtes internes ;
- l'accompagnement des élus du CSE et de la CSSCT ;
- l'analyse du travail réel ;
- la médiation sociale ;
- la prévention des risques psychosociaux ;
- la mise en œuvre d'un dialogue social constructif.

**Échangez avec un expert Instant-CSE pour sécuriser votre démarche.**