



DROIT D'ALERTE DU CSE

Harcèlement sexuel : signaler, enquêter sans délai, protéger

Objectif opérationnel. Donner à l'élu du CSE et à l'employeur une méthode commune dès qu'un signalement peut révéler une atteinte aux droits, à la santé ou aux libertés d'un travailleur. Le dispositif vaut pour tous les CSE : dans les entreprises de 11 à 49 salariés, l'article L. 2312-5 renvoie expressément à L. 2312-59. L'alerte déclenche une enquête conjointe ; elle ne préjuge ni de la qualification finale ni de la responsabilité de la personne mise en cause.

Quand le droit d'alerte s'applique-t-il ?

Quels faits peuvent relever du harcèlement sexuel ?

- Propos ou comportements répétés à connotation sexuelle ou sexiste : atteinte à la dignité ou environnement intimidant, hostile ou offensant.
- Répétition collective : plusieurs personnes peuvent participer, même si chacune n'agit qu'une fois, dans les cas prévus par l'article L. 1153-1.
- Pression grave, même unique, exercée dans le but réel ou apparent d'obtenir un acte de nature sexuelle.

Quels faits ne faut-il pas minimiser ?

- Agissement sexiste : comportement lié au sexe d'une personne portant atteinte à sa dignité ou créant un environnement hostile.
- Atteinte plus large : le droit d'alerte couvre aussi les droits des personnes, la santé physique ou mentale et les libertés individuelles.
- Qualification incertaine ? Décrire les faits. L'élu n'a pas à apporter une preuve complète ni à rendre un verdict juridique.

Qui agit et à quel moment ?

Acteur	Action immédiate	Trace utile
Élu du CSE	Recueillir le minimum factuel, saisir immédiatement l'employeur et demander l'enquête conjointe.	Alerte datée, pièces en annexe sécurisée, accusé de réception.
Employeur	Protéger, préserver les éléments, organiser sans délai l'enquête avec l'élu et prendre les mesures nécessaires.	Décision de cadrage, mesures provisoires, calendrier et responsables.
Victime présumée / auteur du signalement	Être entendu, préciser les faits, transmettre les éléments disponibles et exprimer les besoins de protection.	Compte rendu relu ou observations jointes ; canal de contact convenu.
Personne mise en cause	Être informée de façon adaptée et mise en mesure de répondre aux faits, sans accusation prématurée.	Entretien contradictoire, observations et pièces communiquées par elle.

Quels réflexes appliquer dans les premières heures ?



À retenir

- Ne pas attendre la réunion ordinaire du CSE. Le texte impose une saisine immédiate et une enquête sans délai.
- Ne pas confondre les registres. L'article L. 2312-59 n'impose pas un registre spécial dédié ; une trace écrite sécurisée reste indispensable. Le registre DGI ne s'utilise que si les conditions du danger grave et imminent sont réunies.
- Le droit d'alerte appartient à tout membre de la délégation du personnel. Le référent harcèlement du CSE facilite l'orientation, mais n'a pas de monopole.



RECEVOIR ET ORIENTER LE SIGNALEMENT

Créer un canal sûr, écouter les faits et décider de la suite sans minimiser.

Comment faciliter le signalement ?

Quels dispositifs prévoir en amont ?

- Informer par tout moyen sur le harcèlement sexuel, les recours et les coordonnées du SPST/médecin du travail, de l'inspection du travail, du Défenseur des droits et des référents applicables.
- Prévoir plusieurs portes d'entrée : adresse dédiée, rendez-vous confidentiel RH, référent CSE, manager formé, relais de remplacement.
- Sécuriser le canal : accès limité, authentification renforcée, dossier séparé, absence de transfert automatique vers une boîte collective.
- Rendre la procédure accessible aux salariés, stagiaires et candidats ; expliquer qui reçoit, qui traite et comment la personne sera tenue informée.

Que demander lors du premier échange ?

Point	Question factuelle
1. Faits	Que s'est-il passé ? Quels mots, gestes, messages ou demandes précis ?
2. Repères	Dates, lieux, fréquence, contexte professionnel, personnes présentes.
3. Sources	Courriels, SMS, captures, agendas, documents, témoins possibles.
4. Effets	Impact sur la santé, le travail, la sécurité ; urgence ou risque de réitération.
5. Besoins	Protection souhaitée, contact de confiance, disponibilité, mode de retour.
6. Cadre	Expliquer l'enquête, la confidentialité restreinte et l'absence de conclusion à ce stade.

Quelle phrase d'ouverture utiliser ?

« Je vais distinguer ce que vous avez personnellement constaté, ce qui vous a été rapporté et les documents disponibles. Je ne peux pas promettre un anonymat absolu, mais seules les personnes ayant besoin de connaître ces informations y auront accès. »

Quelles mesures immédiates envisager ?

Mesures conservatoires : protéger sans préjuger

- Éviter les contacts non indispensables ; adapter temporairement l'organisation, les horaires ou la ligne de reporting.
- Préserver la rémunération, les missions et les perspectives de la victime présumée ; ne pas lui faire supporter par défaut l'éloignement.
- Proposer un rendez-vous au SPST/médecin du travail et rappeler les soutiens disponibles.
- Conserver les preuves et rappeler l'interdiction de représailles ou de pressions sur les témoins.

Quel canal utiliser ?

Effectif	Règle pratique
< 50 salariés	Pas de procédure Sapin II obligatoire du seul fait du seuil. L'alerte peut être adressée au supérieur, à l'employeur, à un référent ou par le canal choisi par l'entreprise.
≥ 50 salariés	Procédure interne de recueil et de traitement après consultation du CSE. Lorsqu'un signalement relève de ce régime : accusé de réception sous 7 jours ouvrés et retour, en principe, dans un délai maximal de 3 mois.
Dans tous les cas	Le canal d'alerte professionnelle ne remplace ni le droit d'alerte CSE ni les autres voies de signalement. Ne pas imposer un canal unique.

Comment orienter la première analyse ?

La piste du harcèlement ne peut pas être écartée

Déclencher ou poursuivre l'enquête conjointe. Informer l'auteur du signalement et la victime présumée des modalités. Protéger immédiatement.

Un agissement sexiste paraît caractérisé

Compléter les entretiens, vérifier les faits, rappeler l'interdit et envisager une mesure disciplinaire proportionnée à la gravité et à la répétition.

Ni harcèlement ni agissement sexiste n'apparaît à ce stade

Expliquer la décision et ses motifs. Traiter malgré tout le conflit, le mal-être ou le dysfonctionnement ; suivre la situation.

Un risque immédiat pour la santé ou la sécurité existe

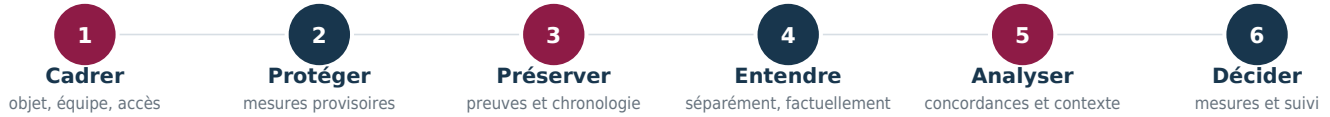
Mettre en sécurité sans attendre. Mobiliser le SPST, les secours ou le droit d'alerte DGI si ses conditions propres sont réunies.

Protection. Une personne qui a subi ou refusé de subir, témoigné ou relaté de bonne foi des faits de harcèlement sexuel ne peut faire l'objet de représailles. L'absence de preuve finale ne suffit pas, à elle seule, à caractériser la mauvaise foi. Une réticence à l'enquête appelle des explications et des modalités protectrices, non une minimisation.

CONDUIRE L'ENQUÊTE CONJOINTE

Une méthode impartiale, traçable et respectueuse des personnes.

Comment organiser l'enquête sans délai ?



Comment cadrer l'enquête ?

Protocole de cadrage à formaliser

- Équipe. L'employeur ou son représentant enquête avec l'élu qui a déclenché l'alerte. Ajouter, si utile, une personne RH/HSE ou un tiers externe impartial.
- Objet. Définir les faits et périodes examinés, sans limiter artificiellement les éléments connexes révélés pendant l'enquête.
- Rôles. Qui convoque, qui questionne, qui prend les notes, qui conserve les pièces, qui valide le rapport.
- Impartialité. Écarter du traitement toute personne en conflit d'intérêts. Si l'élu est directement impliqué, sécuriser l'organisation sans neutraliser l'enquête conjointe.
- Information. Expliquer la méthode, les destinataires, la protection contre les repréailles et les limites de la confidentialité.

Quels documents produire ?

Document	Contenu minimum
Note de cadrage	Objet, équipe, calendrier, confidentialité, mesures provisoires.
Chronologie	Date, fait, source, personne concernée, pièce associée.
Journal des preuves	Origine, date de collecte, original/copie, accès, emplacement.
Compte rendu	Questions, réponses, citations identifiées, corrections ou refus de signer.
Rapport	Méthode, faits établis/non établis, analyse, mesures proposées, suivi.

Comment conduire les entretiens ?

Règles simples

- Recevoir les personnes séparément ; éviter la confrontation directe par défaut.
- Commencer par un récit libre, puis préciser : qui, quoi, quand, où, comment, témoins, documents.
- Distinguer ce qui a été vu, entendu, déduit ou rapporté par un tiers.
- Faire relire le compte rendu ; intégrer les corrections ou noter le refus de validation.
- Interdire toute pression, concertation imposée ou repréaille ; prévoir un point de contact après l'entretien.

Qui entendre et dans quel ordre ?

Ordre recommandé - à adapter au risque

1. Auteur du signalement, puis victime présumée si ce n'est pas la même personne.
2. Témoins directs et personnes citées, en limitant les informations révélées.
3. Personne mise en cause, avec des faits suffisamment précis pour qu'elle puisse répondre.
4. Encadrement ou experts utiles : RH, SPST, HSE, prestataire, selon le dossier et le secret applicable.
5. Compléments si des contradictions ou nouveaux faits apparaissent.

Comment questionner sans biaiser ?

À faire	À éviter
« Décrivez la scène du début à la fin. »	« Vous êtes sûr qu'il voulait vous harceler ? »
« Quels mots exacts ont été utilisés ? »	Questions culpabilisantes sur la tenue, l'attitude ou le délai de signalement.
« Qui pouvait voir ou entendre ? »	Promettre le secret absolu ou annoncer d'avance la conclusion.
« Qu'est-ce qui vous fait relier ces faits ? »	Chercher uniquement des éléments à charge ou uniquement à décharge.

Comment analyser les faits ?

Grille d'analyse

- Établir une chronologie et rapprocher les récits des pièces disponibles.
- Évaluer les concordances, la précision, la spontanéité, la constance et les explications alternatives, sans exiger une preuve pénale.
- Examiner le contexte : répétition, rapport hiérarchique, isolement, réactions, conséquences, alertes antérieures.
- Qualifier prudemment : faits établis, partiellement établis, non corroborés ou contredits. « Non établi » ne signifie pas « mensonger ».
- Relier à la prévention : organisation, culture, management, espaces ou pratiques ayant facilité les faits.

Vigilance - confidentialité et RGPD

- Limiter l'accès au strict besoin d'en connaître, protéger les identités et ne collecter que les données utiles ; cadrer la conservation avec le DPO si nécessaire.
- Ne pas diffuser largement le rapport. Informer chacun des suites qui le concernent, dans le respect des droits des autres.

DÉCIDER, TRACER ET EXERCER LES RECOURS

Transformer les constats en mesures, informer les personnes et prévenir la récurrence.

Que faire après l'enquête ?

Conclusion	Décision attendue
Faits établis / harcèlement caractérisé	Mettre fin aux faits, protéger, engager une procédure disciplinaire proportionnée, corriger l'organisation et suivre les personnes.
Agissement sexiste établi	Rappel ferme de l'interdit ou sanction selon la gravité ; action de prévention et contrôle de la non-répétition.
Faits partiellement établis ou qualification incertaine	Prendre les mesures justifiées par les faits établis, renforcer la prévention, suivre la situation et documenter les limites de l'enquête.
Faits non établis	Ne pas conclure automatiquement à une fausse alerte. Expliquer la clôture, maintenir la vigilance et traiter les autres dysfonctionnements révélés.

Que faire en cas de carence ou de désaccord ?

Recours prévu par l'article L. 2312-59

- En cas de carence de l'employeur ou de divergence sur la réalité de l'atteinte, et faute de solution, le salarié peut saisir le bureau de jugement du conseil de prud'hommes.
- L'écu peut aussi saisir le bureau de jugement si le salarié intéressé, averti par écrit, ne s'y oppose pas.
- Le bureau statue selon la procédure accélérée au fond. Le juge peut ordonner toute mesure propre à faire cesser l'atteinte, sous astreinte.
- Selon les faits : inspection du travail, Défenseur des droits, SPST, autorité judiciaire ou dépôt de plainte restent possibles.

Quel modèle d'alerte utiliser ?

Trame courte à adapter

Objet : droit d'alerte - articles L. 2312-5 et L. 2312-59

Je vous saisis immédiatement d'une atteinte susceptible de concerner les droits, la santé ou les libertés d'un travailleur et pouvant résulter de faits de harcèlement sexuel.

Éléments connus : [faits précis, dates, lieux, personnes exposées ; identités et pièces en annexe sécurisée].

Je demande : (1) les mesures de protection nécessaires ; (2) la préservation des éléments utiles ; (3) l'ouverture sans délai d'une enquête menée avec moi ; (4) un échange immédiat pour cadrer la méthode et les suites.

Cette alerte ne préjuge pas de la qualification finale. Merci de confirmer sa réception et le canal sécurisé retenu.

Réflexes à retenir

- Écrire, dater, sécuriser et limiter les destinataires.
- Protéger avant la conclusion ; ne pas déplacer par défaut la victime présumée.
- Enquêter avec l'écu et tracer décisions, responsables, échéances et preuves.
- Actualiser la prévention, le DUERP si nécessaire, puis contrôler la non-répétition.

Quels points de vigilance ?

Points de vigilance

- Ne pas attendre une plainte pénale. L'obligation de prévention et le droit d'alerte existent indépendamment.
- Ne pas confondre discrétion et silence. La confidentialité est restreinte, pas absolue ; les besoins de défense doivent être respectés.
- Ne pas sanctionner l'alerte de bonne foi. L'absence de corroboration n'établit pas la mauvaise foi.
- Ne pas annoncer « classé sans suite » sans explication. Informer des étapes et des mesures dans les limites des droits de chacun.
- Employer la terminologie actuelle. Depuis le 1er janvier 2020, L. 2312-59 vise la procédure accélérée au fond, et non « le référé ».

Quels documents conserver ?

À conserver	Précaution
Alerte et accusé	Version datée ; identités en annexe à accès restreint.
Pièces et chronologie	Original, source, date, intégrité ; éviter les copies dispersées.
Entretiens	Compte rendu relu, corrections jointes, refus de signer tracé.
Rapport et décision	Diffusion ciblée ; version opérationnelle distincte si nécessaire.
Plan d'actions	Responsable, délai, preuve, suivi CSE/DUERP.

Quelles références citer ?

Références / réglementation / recommandations

- [Code du travail, art. L. 2312-5](#)
- [Code du travail, art. L. 2312-59](#)
- [Définition du harcèlement : L. 1153-1](#)
- [Protection du signalement : L. 1153-2](#)
- [Prévenir, faire cesser, sanctionner : L. 1153-5](#)
- [Agissement sexiste : L. 1142-2-1](#)
- [Référé CSE : L. 2314-1 ; information : D. 1151-1](#)
- [Procédure lanceurs d'alerte : décret n° 2022-1284](#)
- [Service-public : lanceurs d'alerte en entreprise](#)
- [Ministère du Travail : guide harcèlement sexuel](#)
- [CNIL : référentiel alertes professionnelles](#)
- [Cour de cassation, 10 juin 2015, n° 13-25.554](#)

Vérification effectuée le 21/06/2026. Support pédagogique : il ne remplace pas l'analyse de la convention collective, des accords applicables ni un conseil juridique adapté au dossier.