

Focus sur les enquêtes du CSE

Le code du travail dispose que le CSE réalise des enquêtes conjointes avec l'employeur en matière d'accidents du travail ou de maladies professionnelles ou à caractère professionnel (art. L. 2312-5, L.2312-13 et R.2312-2) ... sans dire que ces enquêtes doivent être systématiques, ni indiquer une fréquence, ni préciser comment elles doivent être mises en pratique.

D'un point de vue légal, la notion d'enquête du CSE intervient également en cas d'alerte pour danger grave et imminent (art. L. 4132-2) ou d'atteinte aux droits des personnes (art. L. 2312-5 et L.2312-59).

En dehors de ces situations, il n'existe pas d'obligation générale d'impliquer le CSE dans les enquêtes internes. Par exemple, la tenue d'une enquête paritaire n'est pas exigée lorsqu'une alerte relative à un risque pour la santé publique ou l'environnement est déclenchée, et ce même si ce droit d'alerte est réservé aux élus du personnel (Cass., soc., 19 avril 2023, n°21-25.885). L'employeur pourrait donc mener une enquête sur un tel sujet sans associer le CSE.

Dans la pratique, les instances de représentations du personnel peuvent aussi initier, solliciter ou être invitées à participer à des investigations relatives à des réclamations, des signalements (conflits, risques psycho-sociaux, atteinte au respect de la vie privée, etc.), ou à des alertes dites professionnelles (dysfonctionnements, manquements, problème éthique, soupçon de corruption, etc.). Cependant leur participation est seulement garantie lorsqu'elle est expressément prévue par le code du travail. A défaut, seul un accord collectif ou un engagement supra-légal pris par l'employeur peut le contraindre à impliquer les représentants du personnel dans le processus d'enquête.

Le dialogue social peut également permettre de pallier les vides juridiques relatifs aux conditions de mise en œuvre des enquêtes. Dès lors que les enquêtes supposent de procéder à des recherches ou à des surveillances relatives à l'activité des salariés, les méthodes envisagées doivent selon nous être sélectionnées après avis du CSE. En effet, le CSE doit être informé et consulté, préalablement à la décision de mise en œuvre dans l'entreprise, sur les moyens ou les techniques permettant un contrôle de l'activité des salariés (art. L. 2312-38). Dans le même sens, en matière de discrimination et de harcèlement sexuel, la Défenseur des droits recommande aux employeurs de fixer précisément en amont la méthodologie de l'enquête interne, en la formalisant dans une décision prise après information des instances représentatives du personnel (décision-cadre n° 2025-019, 5 févr. 2025). Les élus peuvent ainsi être force de proposition afin que certains principes soient respectés dans le cadre d'enquêtes internes (droit de la défense, présomption d'innocence, célérité, objectivité, discrétion, impartialité).

La définition et la mise en œuvre d'enquêtes soulèvent souvent de nombreuses problématiques. Pour ces raisons, les partenaires sociaux peuvent choisir de faire appel à des auditeurs externes pour mener des enquêtes. De même le CSE peut se faire accompagner par des spécialistes et, dans certaines conditions, bénéficier d'une prise en charge financière.

⇒ Vous trouverez dans les tableaux ci-dessous une présentation de ce que prévoit le code du travail et de bonnes pratiques (cases grises) relatives aux enquêtes santé, sécurité, conditions de travail :

Evènements pouvant nécessiter une enquête et/ou une réunion de CSE

Situation	Enquête		Réunion de CSE
Accident du travail ayant entraîné ou ayant pu entraîner des conséquences graves	Obligatoire	Direction + CSE (ou CSSCT)	Au moins une réunion plénière à la suite de l'accident
Maladie professionnelle	Facultative	Direction seule ou avec le CSE (ou la CSSCT)	Facultative
Droit d'alerte DGI Déclenché par un élu	Obligatoire	Direction + 1 élu	En cas de désaccord sur la réalité du danger et la façon de le faire cesser
Droit d'alerte pour atteinte au droit des personnes déclenché par un élu	Obligatoire pour les CSE+50	Direction + 1 élu	Facultative
Risque pour la santé publique ou l'environnement déclenché par un élu		Facultative	Facultative mais le CSE doit être informé
Signalement Harcèlement Sexuel et Agissement Sexiste	Enquête interne (selon préconisation du défenseur des droits)	Référents Harcèlements du CSE et de l'employeur (>250 salariés)	Présentation en fin de procédure
Autres signalements ou manquement constaté	Facultative	A déterminer selon le contexte et les éventuelles dispositions internes (possibilité d'externaliser)	Facultative
Problématiques RPS multiples (voir tableau spécifique)	Enquête RPS Diagnostic RPS	CSE ou Direction Paritaire	-

	Expertise RPS	CSE	
--	---------------	-----	--

Focus sur les enquête, diagnostic et expertise sur les sujets RPS

Type	Déclenchement	Direction de la mission	Financement	Recours à un tiers
Enquête RPS	Direction	Direction avec 100% par direction		Oui possible
	CSE	CSE avec 100% par le budget de fonctionnement		Oui possible, mais accès limité à l'info et difficulté d'organiser les entretiens/enquêtes
Diagnostic RPS	Direction et/ou CSE + éventuellement CARSAT	Paritaire en principe A déterminer selon le contexte et les éventuelles dispositions internes (possibilité d'externaliser).		Facultatif Non encadré par la loi Régulièrement via appel d'offres
Expertise Risque Grave - RPS (article L.2315-94)	CSE mais à condition d'apporter la preuve d'un risque grave	Expert, en concertation avec le CSE	100% direction pour les CSE +50	Expert habilité (mission encadrée par la loi)

- ⇒ SYNCEA, en tant qu'expert habilité, peut accompagner les CSE en **cas d'expertise pour risque grave**, notamment en cas de risques psycho-sociaux, pour établir un diagnostic et identifier de possibles actions et des solutions concrètes (art. L. 2315-94).
- ⇒ SYNCEA peut également vous accompagner sur la **réalisation d'enquêtes RPS ou des diagnostics RPS** (sous réserve d'un accord avec l'employeur) mais aussi au **travers de notre assistance juridique**.
- ⇒ **Quelle que soit votre situation n'hésitez pas à nous contacter pour étudier la meilleure solution à votre problématique.**



BUREAUX DE PARIS
11-13, rue Charbonnel – 75013 PARIS
Tél. : 01 48 19 25 40

BUREAUX DE RENNES
9, rue de Suède – 35200 RENNES
Tél. : 02 22 91 02 20

BUREAUX DE LYON
20, rue Lafontaine – 69100 VILLEURBANNE
Tél. : 04 72 13 23 30

BUREAUX DE MONTPELLIER
15, cours Gambetta – 34000 MONTPELLIER
Tél. : 04 81 06 15 57