

JUIN
2026

PARTENAIRE

COMITÉS SOCIAUX ET ÉCONOMIQUES

LA LETTRE DU SERVICE PARTENAIRE COMITÉS SOCIAUX ET ÉCONOMIQUES DU CRÉDIT MUTUEL

HARCÈLEMENTS, DISCRIMINATIONS, RPS : QUEL RÔLE POUR LE CSE ?

La prévention des risques psychosociaux (RPS), du harcèlement moral ou sexuel, et des discriminations est un enjeu majeur dans le milieu du travail, au vu des impacts de ceux-ci sur la santé mentale et physique des salariés. Elle devrait figurer au rang des priorités des employeurs étant donné les répercussions sur les indicateurs économiques et financiers des entreprises concernées par l'absence de mesures visant à les éviter ou les limiter.

L'enjeu des RPS et des discriminations en entreprise

Les RPS, le harcèlement moral ou sexuel, et les discriminations sont des phénomènes complexes qui affectent la santé mentale et physique des salariés. Ils se manifestent par du stress, du harcèlement, des conflits, une surcharge de travail, un manque d'autonomie ou de reconnaissance, et peuvent entraîner des maladies graves pouvant aller jusqu'au suicide ainsi que des conséquences économiques et financières lourdes pour l'entreprise (coûts directs et indirects de l'absentéisme, du turnover, de la baisse de productivité, de la dégradation de son image).

En 2023, les maladies psychiques reconnues d'origine professionnelle ont augmenté de 25 % (travail-emploi.gouv.fr), et plus de la moitié des salariés (59 %) déclarent avoir été confrontés à des RPS selon le baromètre 2025 de la gestion des accidents du travail BDO publié le 5 novembre dernier. La santé mentale est désormais une Grande Cause nationale, avec un 5^e plan santé au travail (2026-2030) en préparation.

L'employeur doit faire face à son obligation de protéger la santé physique et mentale des salariés travaillant dans son entreprise. Il doit donc s'interroger sur l'existence de ces risques dans les relations de travail, les évaluer et les prévenir pour les éviter ou les atténuer.



En tant qu'élu de CSE, vous avez un rôle central pour identifier, prévenir et agir contre ces risques. Ce dossier vous guide à travers les définitions légales issues du code du travail, les obligations de l'employeur, les moyens d'action du CSE et les interactions avec les autres acteurs de la prévention.

- PAGE 1** : L'enjeu des RPS et des discriminations en entreprise
- PAGE 2** : Le CSE, acteur de la prévention interne et les autres acteurs
- PAGE 3** : Les moyens d'action face à une situation de harcèlement ou de discrimination
- PAGE 4** : Actualités sociales des CSE

➤ DÉFINITION DES NOTIONS ISSUES DU CODE DU TRAVAIL

Harcèlement moral et sexuel

Le **harcèlement moral** correspond à « des agissements répétés qui ont pour objet ou pour effet une dégradation des conditions de travail susceptible de porter atteinte aux droits et à la dignité du salarié, d'altérer sa santé physique ou mentale ou de compromettre son avenir professionnel ».

Le Code du travail distingue 2 types de harcèlement sexuel :

- **1^{er} type** : la pression grave dans le but d'obtenir un acte de nature sexuelle (dit « harcèlement sexuel assimilé »);
- **2^e type** : les propos ou comportements à connotation sexuelle non désirés et répétés.

Pour décrypter les caractéristiques relevant de l'une ou l'autre de ces catégories de harcèlement sexuel, disposer d'exemples concrets, de décisions de justice, consulter le guide de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes au travail mis en ligne par le ministère du Travail.

Discrimination

La discrimination est définie comme toute distinction fondée sur des critères prohibés par la loi (sexe, origine, religion, handicap, etc.) qui porte atteinte à la dignité ou crée un environnement intimidant, hostile ou offensant.

Risques Psychosociaux (RPS)

Il n'existe pas de définition légale des RPS.

Pour les définir, il est possible de se référer au rapport Gollac* qui évoque des « risques pour la santé mentale, physique et sociale, engendrés par les conditions d'emploi et les facteurs organisationnels et relationnels susceptibles d'interagir avec le fonctionnement mental ».

*« Mesurer les facteurs psychosociaux de risque au travail pour les maîtriser », Rapport du collège d'expertise sur le suivi des RPS au travail, avr. 2011

➤ LE CSE, UN ACTEUR DE LA PRÉVENTION INTERNE AU MILIEU D'AUTRES ACTEURS

Il ne faut pas confondre les rôles entre employeur et élus : la délégation du personnel au CSE est un acteur de prévention visant un objectif à atteindre, celui d'éviter la réalisation de risques professionnels pour les salariés. L'employeur, quant à lui, a l'obligation de protéger la santé physique et mentale des salariés. C'est sa responsabilité légale.

Rôle du CSE

Le CSE contribue à promouvoir la santé, la sécurité et l'amélioration des conditions de travail dans l'entreprise et réalise des enquêtes en matière d'accidents du travail ou de maladies professionnelles.



L'institut national de recherche et de sécurité (INRS) ou encore le site de l'Assurance maladie AMELI indique que les RPS correspondent à des situations de travail où sont présents :

- **du stress** qui « survient lorsqu'il y a déséquilibre [prolongé] entre la perception qu'une personne a des contraintes que lui impose son environnement et la perception qu'elle a de ses propres ressources pour y faire face » ;
- **des violences internes** commises au sein de l'entreprise par des salariés : harcèlement moral ou sexuel, conflits exacerbés entre des personnes ;
- **des violences externes** commises sur des salariés par des personnes externes à l'entreprise (insultes, menaces, agressions...).

L'exposition à ces risques de travail peut alors entraîner des **conséquences sur la santé des salariés** : maladies cardiovasculaires, troubles musculo-squelettiques (TMS), dépression, anxiété, épuisement professionnel ou « burn-out », ennui au travail ou « bore-out », perte de sens au travail ou « brown-out », suicide.



La consultation annuelle sur le Document Unique d'Évaluation des Risques Professionnels (DUERP) et celle sur la politique sociale intégrant le Programme Annuel de Prévention des Risques Professionnels et d'Amélioration des Conditions de Travail (PAPRI Pact) sont dans ce cadre, fondamentales.

- Le **DUERP** répertorie l'ensemble des risques professionnels auxquels sont exposés les travailleurs.

➤ Le **CSE doit donner son avis sur l'analyse des risques** figurant dans ce document au moins une fois par an ou lors de toute décision d'aménagement important modifiant les conditions de santé et de sécurité ou les conditions de travail.

Il peut ainsi émettre un avis motivé après avoir posé les questions utiles : l'ensemble des risques sont-ils bien identifiés, notamment les RPS ? Sont-ils évalués au niveau de dangerosité adéquat ?

- Le **PAPRI Pact** fixe la liste détaillée des mesures de prévention des risques professionnels et d'amélioration des conditions de travail, avec, pour chaque mesure des indicateurs de résultat, l'estimation de son coût, les ressources de l'entreprise pouvant être mobilisées et un calendrier de mise en œuvre.

➤ Le **CSE peut proposer des mesures de prévention, un ordre de priorité et l'adoption de mesures supplémentaires** dans le PAPRI Pact.

Rôle de l'employeur

L'employeur a une obligation générale de sécurité et de protection de la santé physique et mentale des travailleurs. Il doit prendre toutes les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé des salariés, y compris en matière de RPS.

L'employeur doit mettre en place des actions de prévention, d'information et de formation des salariés. Il doit planifier la prévention en intégrant la technique, l'organisation du travail, les conditions de travail, les relations sociales et l'influence des facteurs ambiants. Elles doivent figurer dans le PAPRI Pact qui doit faire, l'objet d'une consultation annuelle dans celle portant sur la politique sociale de l'entreprise.

Les autres acteurs de la prévention

- **Les Services de Prévention et de Santé au Travail (SPST)**
Ils ont pour mission d'éviter toute altération de la santé des travailleurs du fait de leur travail. Un élu du CSE peut orienter un salarié en souffrance vers le médecin du travail en sollicitant en urgence une visite (entretien couvert par le secret médical). Dans le cadre de ses fonctions, le médecin du travail peut déclarer une inaptitude si le maintien sur le poste est gravement préjudiciable à la santé du salarié ou proposer une éventuelle mobilité au sein de l'entreprise ou du groupe, une mesure d'aménagement du poste pour préserver l'état de santé dont l'employeur doit tenir compte.

- **L'inspection du travail**
Ses agents sont chargés de veiller à l'application des dispositions du Code du travail et peuvent être alertés par une victime de harcèlement ou de discrimination pour mener une enquête.
- **Des institutions**
comme la Carsat (caisse de retraite et de santé au travail), l'INRS (Institut national de recherche et de sécurité pour la prévention des accidents du travail et des maladies professionnelles), les Aract (action régionale pour l'amélioration des conditions de travail) ont un rôle à jouer en matière de prévention des RPS, notamment en menant des actions de formation, ou en mettant des outils à la disposition des acteurs de prévention internes.



➤ FAIRE FACE À UNE SITUATION DE HARCÈLEMENT OU DE DISCRIMINATION : QUELS MOYENS D'ACTION ?

Le CSE procède, à intervalles réguliers, à des inspections dans les locaux de l'entreprise en matière de santé, de sécurité et des conditions de travail. Il réalise aussi des enquêtes en matière d'accidents du travail ou de maladies professionnelles ou à caractère professionnel.

Ces inspections et ces enquêtes lui permettent de révéler les risques existants dans l'entreprise pour envisager ensuite de mobiliser les moyens d'action adéquats.

Le CSE a pour mission de présenter à l'employeur les **réclamations individuelles ou collectives** relatives à l'application du Code du travail, notamment en matière de santé et de sécurité au travail.

Il peut également faire intervenir un **expert** habilité et/ou déclencher un **droit d'alerte**.

Expertise pour risque grave

Le CSE peut faire appel à un expert habilité en cas de risque grave identifié et actuel, avec prise en charge des frais par l'employeur. Il appartient au comité de fournir les éléments de preuve de l'existence d'un tel risque. L'expertise permet d'analyser les facteurs du risque et de proposer des mesures de prévention adaptées.

Droit d'alerte

En cas de harcèlement ou de discrimination, le CSE peut saisir l'employeur, l'obliger à diligenter une enquête conjointe, et, en cas de désaccord sur la réalité de la situation ou les moyens de la faire cesser, il peut saisir le Conseil de prud'hommes si le salarié averti ne s'y oppose pas.

Les étapes et conseils pour réaliser une enquête conjointe

1. **Réaliser un premier entretien avec l'auteur du signalement** afin de recueillir les éléments de faits (courrier, mail, témoins, arrêt de travail, visite auprès du médecin du travail...).
2. Si ces éléments convergent vers des agissements de harcèlement ou de discrimination, **aider le ou la salariée à rédiger un courrier à l'attention d'un élu du CSE** qui servira de point d'appui pour la saisine de l'employeur au titre du droit d'alerte.
3. **Saisir l'employeur par un élu du CSE** en demandant la tenue d'une réunion extraordinaire pour organiser le déroulement de l'enquête conjointe.
4. **Définir les modalités pratiques de réalisation de l'enquête conjointe le plus précisément possible** lors de la réunion : liste des personnes à auditionner, calendrier des entretiens, questions à poser, moyens garantissant le respect de la vie privée des salariés et la discrétion de l'enquête, modalités de rédaction des comptes-rendus des entretiens.
5. **Réaliser une enquête discrète, impartiale et équitable.**
6. **Élaborer un rapport d'enquête** qui a vocation à rassembler l'ensemble des comptes rendus des auditions, les conclusions de l'enquête à présenter en réunion de CSE pour répondre à deux questions : existe-t-il une atteinte aux droits des personnes, à leur santé physique et mentale ? Quelle solution doit-elle être mise en place par l'employeur pour remédier à cette situation.

POUR VOUS AIDER À SUIVRE CHAQUE TRIMESTRE L'ACTUALITÉ JURIDIQUE ET SOCIALE, NOUS AVONS RELEVÉ POUR VOUS LES INFORMATIONS SUIVANTES

L'introduction d'un outil d'IA ne justifie pas nécessairement une expertise du CSE

Le projet de déployer un agent conversationnel d'intelligence artificielle (Copilot 365) ne constitue pas dans certains cas un projet important justifiant le recours à une expertise. Les juges ont ici considéré que le projet n'était pas important «ni quantitativement, ni qualitativement» car il ne s'appliquait qu'aux salariés volontaires sur la base de «choix individuels des usages qui seront fait de l'outil» et ne comportait pas d'impact avéré sur les conditions de travail, à ce stade expérimental.

Tribunal judiciaire de Paris 10 février 2026 RG n° 25/57412

Le risque grave justifiant le recours à une expertise doit être identifié et actuel à la date du vote du CSE

Après plusieurs déclenchements de droits d'alerte, un CSE décide de voter une expertise pour risque grave liés à des RPS. Les juges confirment l'existence de «certains risques psychosociaux tenant à une surcharge de travail des agents de l'établissement, une désorganisation du travail, des difficultés de communication et d'identification des tâches ainsi que l'expression par certains salariés d'un mal être et d'inquiétudes en lien avec ces circonstances». Mais les juges constatent que l'employeur a pris des mesures de prévention suffisantes pour remédier aux difficultés observées, l'expertise n'est donc pas justifiée, le risque grave ayant disparu.

Cass. soc., 19 nov.2025, n° 24-15.989

L'expertise sur les conditions de santé et de travail liées à un projet intégrant un PSE doit être votée au cours de la première réunion de consultation

Si un Plan de Sauvegarde de l'Emploi (PSE) pour motif économique, est compris dans un projet important de réorganisation ou se base sur l'introduction d'une nouvelle technologie, le CSE peut faire appel à un expert pour analyser les conséquences du projet sur les conditions de santé, de sécurité et de travail ; Mais il doit voter son recours au cours de la première réunion de la procédure de consultation portant sur le PSE (et non de la quatrième réunion, comme en l'espèce). C'est en effet le cadre obligatoire prévu par les textes spécifiques au PSE (art. L 1233-34 du code du travail)

Cass. soc. 18-3-2026 n° 23-22.270 FS-B



Actualités fournies par MementoCSE, expert des CSE.

INDICES 2026

Bons d'achat

limite d'exonération de cotisations sociales 200 €

Titres restaurant

limite d'exonération de cotisations sociales 7,32 €

Primes de crèche, nourrice, garde d'enfants

limite d'exonération de cotisations sociales 2 591 €

Plafond mensuel de la sécurité sociale

4 005 €

SMIC horaire brut

12,02 €

Minimum garanti

4,25 €

Valeur du point Agirc-Arrco

1,4386 €

Prix à la consommation hors tabac

Mars 2026 101,18€

EXPERTS

MementoCSE

Le Guide pratique des Comités Sociaux et Économiques (CSE) - 1000000000

Depuis plus de 20 ans, le Guide pratique CSE- DS/RS – COS/CAS de MementoCSE couvre l'essentiel de vos missions (rôle économique, activités sociales et culturelles, fonctionnement du CSE) au travers de multiples conseils.

Outil technique et pédagogique, il vous accompagne tout au long de l'année et facilite de façon très opérationnelle vos actions au sein de votre CSE et auprès des salariés de l'entreprise.

A retrouver sur www.mementocse.com

PARTENAIRE

COMITÉS SOCIAUX ET ÉCONOMIQUES

➤ Pour en savoir plus, consultez nos publications :

- sur le DUERP :

renforcement du rôle du CSE

- sur les heures de délégation :

comprendre vos droits et obligations

À retrouver sur le site creditmutuel.com - Nos actions Associations et CSE

La lettre du Service Partenaire Comités Sociaux et Économiques est éditée par la Confédération Nationale du Crédit Mutuel - 46 rue du Bastion - 75017 PARIS - Tél. 01 53 48 88 03

• **Directeur de la publication** : Martine Gendre (martine.gendre@creditmutuel.fr)

• **Rédactrice en chef** : Laurence Arnaud (laurence.arnaud@creditmutuel.fr)

• **Comité de rédaction** : Filipe Afonso Fontinha, Chantal Béato, Nathalie Boudet-Tionck, Frédérique Camut, Sandrine Chardin-Leterre, Christophe Cornet, Sandrine Fleurbayx-Rembry, Yves Gourtay, Patricia Jouve, Marie-Anne Lafaye, Benjamin Le Clec'h, Carine Vanbecelaere.

• **Réalisation** : Zest en plus - Tél. 06 07 39 60 31

• **Imprimeur** : Technicom Paris - 32 av. Pierre Grenier 92100 Boulogne-Billancourt

• **ISSN** : 2971- 3692

• **Dépôt légal** : Juin 2026

