Publication de la Chambre nationale des commissaires de justice

Harcèlement au travail : que faire pour prouver lorsque l’on est témoin ou victime ?

Comment prouver une situation de harcèlement au travail dans le respect de la loi ? Obtenez une preuve parfaite devant les tribunaux grâce à l’accompagnement d’un commissaire de justice !



Publication légale Depuis le 1er janvier 2021, la Chambre nationale des commissaires de justice (CNCJ) doit assurer la publicité de certains mouvements impactant les offices qui ne font plus l’objet d’un arrêté du garde des Sceaux (art. 7-1 D. 2018-872 du 9 octobre 2018)

Exclusion de l’équipe, moqueries, isolement, le harcèlement est difficile à vivre pour le salarié.

1. Comment prouver du Harcèlement sexuel ou moral au travail ?

Quelles preuves doit-on recueillir ?

Si vous êtes victime d'une **situation de harcèlement au travail**, recueillez tous les éléments de fait à votre disposition. La victime doit établir des faits précis et concordants permettant de présumer l'existence d'un harcèlement.

Pour cela, vous devez rassembler des **preuves**. Plusieurs éléments de preuve sont recevables :
– des témoignages de collègues ou de personnes présentes dans l'environnement professionnel décrivant les comportements abusifs dont ils ont été témoins ;
– des SMS, mails et/ou courriers démontrant des comportements inappropriés, des menaces ou des critiques constantes ;
– des certificats médicaux ou arrêts de travail attestant des conséquences du harcèlement sur la santé physique ou mentale de la victime.

Un avocat peut vous accompagner pour constituer votre dossier.

Comment obtenir une preuve parfaite devant le juge pour du harcèlement ?

Pour obtenir une preuve parfaite, vous pouvez aussi **vous faire accompagner par un commissaire de justice** qui pourra établir un **constat de harcèlement au travail.** Cet officier public et ministériel, va consigner dans un procès-verbal les éléments matériels du harcèlement en y incluant des éléments tangibles comme des échanges de mails, de sms, des photographies, des vidéos et tout autre élément de preuve pertinent.

Ce constat revêt un caractère objectif et impartial dont la force probante ne peut pas être remise en cause devant une juridiction.

Victime ou témoin : qui peut agir contre l'harceleur ?

Toute personne qui a qualité et intérêt à agir peut demander un constat pour prouver le **harcèlement moral au travail**. La victime peut aussi bien être le ou la salarié(e) que l'employeur.

2. Dénoncer le harcèlement au travail : quelle procédure suivre ?

Si vous êtes témoin ou victime de harcèlement sur votre lieu de travail, vous pouvez le dénoncer de plusieurs façons :

- Alerter votre employeur ou votre référent harcèlement (si votre entreprise en possède un) par lettre recommandée avec accusé de réception pour conserver une trace écrite.
- Avertir un membre du Comité social et économique (CSE) de votre entreprise qui informera l'employeur l'obligeant à diligenter une enquête sans délai.
- Saisir le Conseil de prud'hommes si l'employeur n'agit pas ou qu'aucune solution n'est trouvée pour faire cesser le harcèlement.
- Alerter l'inspection du travail qui pourra transmettre le dossier à la justice si elle constate le harcèlement
- Déposer une alerte anonyme sur une plateforme de recueil mise en place par votre entreprise

Publication légale Depuis le 1er janvier 2021, la Chambre nationale des commissaires de justice (CNCJ) doit assurer la publicité de certains mouvements impactant les offices qui ne font plus l'objet d'un arrêté du garde des Sceaux (art. 7-1 D. 2018-872 du 9 octobre 2018)

- Déposer plainte contre le harceleur afin que ce dernier fasse l'objet d'une sanction pénale et qu'il cesse ses agissements.

Que faire si l'entreprise ne dispose pas d'une plateforme de recueil ou que les accusations visent le référent harcèlement ?

Le service Alertcys.io permet à tout salarié, qui souhaite endosser le rôle de lanceur d'alerte, de dénoncer une situation de harcèlement tout en garantissant son anonymat.

Ainsi, Alertcys permet au salarié de déposer une alerte confidentielle sur une plateforme de signalement ou par courrier postal, qui sera prise en compte dans les deux jours. Si l'alerte est déclarée recevable, elle la transmet au référent harcèlement désigné dans l'entreprise. Tout au long du traitement du signalement, le commissaire de justice médiateur accompagne le salarié lanceur d'alerte. Il est informé dans les trois mois des suites données au signalement.

L'objectif est d'associer un tiers de confiance pour soutenir les lanceurs d'alerte mais aussi d'exercer une pression constructive sur l'entreprise pour qu'elle traite ces alertes.

Par ailleurs, si le ou la salariée victime ou lanceur d'alerte a besoin d'échanger ou d'obtenir des précisions, des juristes mettent leurs compétences à disposition.

3. Victime ou témoin : se protéger face au harcèlement d'un collègue

En tant que témoin, votre rôle peut être déterminant si vous acceptez de témoigner en faveur de la victime. Mais cette position n'est pas toujours simple à tenir par peur des répercussions pour sa propre situation. Tout comme le fait de dénoncer les agissements lorsqu'on est le salarié victime.

Soyez rassuré(e) : dénoncer des agissements répétés constitutifs de harcèlement ne peut pas entraîner de sanction, de licenciement ou de mesure discriminatoire à votre encontre.

Les salariés témoins bénéficient de la même protection contre le licenciement que la victime elle-même. En effet, la Cour de Cassation a rappelé cette protection dans un arrêt qui annule le licenciement d'un témoin qui avait dénoncé, certes de façon particulièrement virulente, des faits de harcèlement (Cass. soc., 15 février 2023, n°21-20.811)

Prouver une situation de harcèlement par des enregistrements audios : les dernières actualités du droit

La Cour de cassation opère un revirement de jurisprudence pour l'enregistrement d'une situation de harcèlement au travail

Par deux arrêts très commentés rendus par la Cour de Cassation réunie en assemblée plénière, le 22 décembre 2023 (numéros de pourvoi 20-20.648 et 21-11.330), puis plus récemment par la chambre sociale, le 14 février 2024 (numéro de pourvoi 22-23.073), la Cour de Cassation considère désormais qu'il est possible de produire un **enregistrement audio** capté à l'insu de la partie adverse pour justifier du licenciement pour faute, dans le cas où la preuve apportée était la seule possible pour établir la vérité, et que l'atteinte au respect de la vie privée du salarié était proportionnelle au but recherché.

Publication légale Depuis le 1er janvier 2021, la Chambre nationale des commissaires de justice (CNCJ) doit assurer la publicité de certains mouvements impactant les offices qui ne font plus l'objet d'un arrêté (guide des bonnes pratiques - 1-1 2018-872 du 9 octobre 2018).

La Chambre de cassation confirme une seconde fois cette jurisprudence à certaines conditions

En février 2024, la chambre sociale poursuit dans cette lancée en affirmant que la preuve d'une faute issue d'une vidéosurveillance illicite, peut être recevable si elle est indispensable au **droit à la preuve**, et limitée dans le temps.

Publication légale Depuis le 1er janvier 2021, la Chambre nationale des commissaires de justice (CNCJ) doit assurer la publicité de certains mouvements impactant les offices qui ne font plus l'objet d'un arrêté du garde des Sceaux (art. 7-1 D. 2018-872 du 9 octobre 2018)