

Je suis témoin ou victime de harcèlement dans mon travail : que dois-je faire ?

Vous êtes victime de harcèlement dans le cadre de votre travail et cela impacte votre santé mentale et/ou physique ? Vous êtes témoin de harcèlement sur l'un ou l'une de vos collègues et vous ne savez pas comment réagir pour aider la personne harcelée ? Réflexes à avoir, personnes ressources à contacter, procédures à déclencher, nous vous rappelons ici tous les conseils que vous pourrez adopter face à une telle situation !

Tout salarié peut être la victime ou le témoin de harcèlement sur son lieu de travail, et ce, quels que soient son poste, son ancienneté, l'activité et la taille de l'entreprise ou encore, le type de contrat de travail. Le harcèlement au travail existe sous différentes formes. Mais qu'il soit moral ou sexuel, il est puni par la loi. Et que vous soyez une victime ou un lanceur d'alerte salarié(e), stagiaire ou apprenti(e), vous serez protégé(e). Pour cela, il faut le signaler, or il n'est pas toujours simple pour le salarié de dénoncer ou de prouver ces graves agissements.



1. Prouver le harcèlement au travail



La première chose à avoir à l'esprit lorsque vous êtes victime d'une situation de harcèlement au travail en tant que salarié(e), c'est d'anticiper le litige que peut engendrer une telle situation. Il vous sera demandé de présenter tous les éléments de fait laissant supposer l'existence d'un harcèlement. La victime doit établir des faits précis et concordants permettant de présumer l'existence d'un harcèlement.

Pour cela, vous devez rassembler des preuves. En la matière, plusieurs éléments de preuve peuvent être retenus et 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.

Vous pouvez, pour constituer votre dossier, être accompagné par un avocat.

Mais aussi recourir aux services d'un commissaire de justice qui pourra établir un constat de harcèlement qui vise à 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.

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

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

2. Dénoncer le harcèlement au travail : vers qui se tourner ?

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 bureau de jugement du conseil de prud'hommes dans le cas où 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 si une plateforme de recueil des cas de harcèlement a été mise en place par votre entreprise
- Déposer plainte contre le harceleur afin que ce dernier fasse l'objet d'une sanction pénale et surtout cesse ses agissements.

Dans le cas où l'entreprise ne dispose pas d'une plateforme de recueil ou que le référent harcèlement est visé par les accusations, le service [Alertcys.io](https://www.alertcys.io) permet à tout salarié, victime ou témoin d'une situation de harcèlement qui souhaite endosser le rôle de lanceur d'alerte, de la dénoncer et d'en informer son entreprise tout en garantissant son anonymat.

Ainsi, [Alertcys](https://www.alertcys.io) permet de déposer une alerte de manière 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 est transmise au référent harcèlement désigné dans l'entreprise. Tout au long du traitement du signalement, le salarié lanceur d'alerte sera accompagné par un commissaire de justice médiateur. Il sera 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 sont mis à sa disposition.

3. Protéger le salarié qu'il soit victime ou témoin

En tant que témoin, votre rôle peut donc être déterminant pour faire cesser une situation de harcèlement, notamment si vous acceptez de témoigner en faveur de la victime. Mais cette position, face à l'employeur ou aux autres salariés, n'est pas toujours simple à tenir par peur des conséquences pour sa propre situation ou pour la sauvegarde de son emploi. Tout comme le fait de dénoncer les agissements lorsqu'on est le salarié victime.

Soyez rassuré(e), vous ne pouvez pas être sanctionné(e), licencié(e) ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire pour avoir dénoncé les agissements répétés constitutifs de harcèlement.

Et les salariés qui seraient témoins de faits de harcèlement sur leurs collègues bénéficient de la même protection contre le licenciement que la victime elle-même, comme l'a rappelé la Cour de Cassation 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).

ACTUALITE JURISPRUDENCE

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 de la Cour de Cassation, 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.

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.