

Victime de harcèlement moral

6 réflexes à avoir

EN PAREILLE SITUATION, L'URGENCE EST DE FAIRE CESSER LE COMPORTEMENT OU LE MODE DE MANAGEMENT QUI DÉGRADE VOS CONDITIONS DE TRAVAIL ET VOTRE SANTÉ. MÉTHODE.

Par Marion Esquerré



NOS EXPERTES



Olivia MONS
Porte-parole de la fédération France Victimes



Savine BERNARD
Avocate spécialiste en droit social, cabinet 1948 Avocats (Paris)

1 / Ne pas attendre pour parler

Avant d'être en mesure de l'identifier, le salarié victime de harcèlement ressent d'abord un mal-être qui se traduit souvent par des symptômes psychiques et/ou physiques. « C'est l'accumulation de faits qui conduit le salarié vers cet état, explique Olivia Mons, porte-parole de la fédération France Victimes (FFV). Alors, dans la mesure du possible, dès que l'on se sent gêné par une décision, une remarque, un comportement, il faut en parler. » À qui ? À des collègues, son responsable,

son employeur ou au service des ressources humaines, selon la relation de confiance entretenue avec eux. Il s'agit de confronter son ressenti et, le cas échéant, d'alerter sur la situation. « On peut aussi parler directement avec l'auteur qui, s'il a agi sans volonté de nuire, pourra corriger son fonctionnement », remarque Olivia Mons. Les représentants du personnel (voir en point 2) et la médecine du travail, capables d'agir au titre de la protection de la santé psychique et physique du salarié, sont des interlocuteurs incontournables lorsque la situation s'envenime.

Bon à savoir : hors de l'entreprise, il ne faut pas hésiter à solliciter des structures d'aide. Parmi elles, le réseau de consultations « Souffrance et travail » (adresses sur Annuaire.souffrance-et-travail.com) ou encore, plus généraliste, le 116 006, la ligne d'écoute, d'information et d'orientation dédiée aux victimes d'infraction pénale, gérée par France Victimes.

2 / Alerter les représentants du personnel

Les élus du comité social et économique (CSE) ont deux prérogatives leur permettant d'agir : le « droit d'alerte en cas d'atteinte aux droits des personnes » et, lorsque le harcèlement moral touche plusieurs salariés (par exemple, un service), le « droit d'alerte en cas de risque grave et imminent ». Concrètement, lorsqu'il est saisi, l'employeur doit procéder sans délai à une enquête avec le membre du CSE à l'origine de l'alerte, ce qui permet de consigner les témoignages des salariés concernés et les propos des témoins. Quand un risque grave peut être caractérisé, le CSE peut obtenir la nomination d'un expert habilité, au frais de l'employeur. « Ces deux outils ont l'intérêt de placer le salarié sous la protection des représentants des salariés. Les éléments récoltés dans ce cadre des enquêtes me sont très utiles pour défendre ensuite le salarié devant la justice. Cependant, nuance Savine

HENRIK SØRENSEN/GETTY IMAGES X 2

Bernard, avocate, ce sont des leviers à actionner seulement si les représentants du personnel sont un minimum aguerris pour être actifs dans la réalisation de l'enquête et solides face à l'employeur. »

3 / Récolter des preuves

« Souvent, les victimes nous contactent lorsqu'elles veulent quitter l'entreprise rapidement, parce qu'elles en ont déjà trop supporté, au point parfois d'être en arrêt depuis longtemps, regrette Savine Bernard. Mais sans traces prouvant la réalité du harcèlement, nous ne pouvons guère les aider. » D'où la nécessité de prendre conseil auprès d'un juriste sans attendre que la situation ne se dégrade trop. Mais qu'est-ce qui peut faire preuve ? Sur la forme, des impressions, des captures d'écran ou photos d'échanges écrits – courriels, courriers, textos, messageries instantanées. Sur le fond, le juge apprécie les éléments dans leur ensemble : des organigrammes – qui

montrent un déclassement –, des photos montrant un changement de bureau, des statistiques sur les arrêts de travail, des courriels avec des ordres contradictoires...
Bon à savoir : une conversation enregistrée à l'insu de son interlocuteur constitue une preuve devant le juge pénal, mais sera refusée en tant que telle par le juge civil (conseil de prud'hommes, tribunal judiciaire).

LA LOI PROTÈGE CEUX QUI TÉMOIGNENT

Pour libérer la parole et réduire le risque que le harcèlement perdure et reste impuni au sein de l'entreprise, la loi interdit toutes sanctions ou mesures discriminatoires à l'égard des salariés, stagiaires ou agents publics qui, de bonne foi, ont témoigné de faits de harcèlement. Sachant qu'on ne peut pas conclure à la mauvaise foi d'un témoin au seul motif qu'il ne serait pas parvenu à prouver ses affirmations.

4 / Transformer les échanges verbaux en preuves écrites

Nombre de faits de harcèlement sont verbaux – un reproche injustifié, une insulte, des ordres contradictoires, des remarques dégradantes –, devant témoins ou entre quatre yeux dans un bureau. « Il y a deux façons de conserver des traces de ces événements. Soit avec des témoignages de collègues, mais ce n'est pas toujours aisé à obtenir, soit en les relatant dans des courriels », explique Savine Bernard. Il s'agit de décrire les faits et les propos, sans oublier de situer l'événement dans le temps et dans l'espace et d'en évoquer les effets sur soi. Par exemple : « Vous m'avez indiqué au cours d'une conversation ce jour, dans votre bureau, que je devais faire telle chose alors que la veille, à tel moment, vous m'avez dit l'inverse. Avec des ordres contradictoires, je ne peux réaliser mon travail dans de bonnes conditions. » « Le premier objectif est de laisser des traces des faits. Mais la réponse peut aussi s'avérer utile. Habituellement, l'interlocuteur ne conteste pas tant les faits (sauf lorsqu'il y a eu insulte) que la raison pour laquelle il a agi ainsi. Ce qui revient à confirmer les faits », insiste l'avocate. Tout



« Dès que l'on se sent gêné par une décision, une remarque, un comportement, il faut en parler »

peut être dit, dès lors que cela reflète, avec bonne foi, la manière dont le salarié a vécu l'événement. Mais attention au ton ! Écrire sous le coup de la colère est déconseillé... **Bon à savoir :** l'absence de réponse à un courriel ne signifie pas que son destinataire valide son contenu. En revanche, l'accumulation de non-réponses, en soi, constituera un fait de harcèlement en ce qu'elle contribue à humilier le salarié en l'ignorant et à le maintenir dans le tourment.

5 / Aller aux prud'hommes plutôt qu'au pénal

« Le harcèlement est une infraction pénale, rappelle Olivia Mons. Un salarié victime de tels agissements peut donc porter plainte contre son harceleur présumé. Cependant, il faut le dire très clairement : le contentieux pénal est très compliqué. » C'est à la victime d'apporter les éléments de preuve du harcèlement. Des officiers de police judiciaire mèneront une enquête : cela peut être intéressant quand aucune enquête n'a été menée au sein de l'entreprise, mais c'est long et, en cas de victoire, les dommages et intérêts sont faibles. Et surtout, précise Savine Bernard, « seul le juge du droit du travail peut apporter des solutions concrètes au salarié, notamment quand il est en poste ». Autrement dit, mieux vaut saisir le conseil de prud'hommes, généralement celui du lieu de l'établissement où est accompli le travail.



HARCÈLEMENT OU POUVOIR DE DIRECTION ?

Pas simple de faire la différence. « On reçoit des gens qui vivent mal certains événements ponctuels : un ordre qui les contrarie, une demande de changement de bureau ou même une réorganisation, illustre Savine Bernard. Mais qu'un employeur ou un chef de service donne des instructions, prenne des décisions et tranche des désaccords relève de l'exercice du pouvoir de direction. » Se voir refuser des congés payés en juillet n'est pas une preuve de harcèlement. En revanche, si on est le seul à se voir systématiquement refuser cette demande, sans justification objective, cela pourrait participer d'une situation de harcèlement.

LA DÉFINITION DU HARCELEMENT MORAL AU TRAVAIL

« Aucun salarié ne doit subir les agissements répétés de harcèlement moral qui ont pour objet ou pour effet une dégradation de ses conditions de travail susceptible de porter atteinte à ses droits et à sa dignité, d'altérer sa santé physique ou mentale ou de compromettre son avenir professionnel », indiquent le Code du travail (art. L1152-1) et le Code pénal (art. 222-33-2). Selon cette définition, le harcèlement moral est aussi bien le fait d'un individu que le résultat d'une méthode de gestion de l'entreprise ou d'un service, et ne résulte pas forcément d'une intention de nuire. Au final, c'est avant tout le caractère répétitif et dégradant des faits qui fonde le harcèlement.

UN OUTIL GRATUIT ET SÉCURISÉ POUR STOCKER SA MÉMOIRE

La fédération France Victimes (FFV) a lancé fin 2020, une plateforme en ligne, Memo-de-vie.org, qui permet aux victimes de consigner tout ce qui se rapporte au harcèlement subi. « Elle a été conçue pour les victimes de violences conjugales, relate Olivia Mons, porte-parole de la FFV. Mais on s'est vite aperçu qu'elle pourrait servir aussi aux victimes de harcèlement pour relater, au jour le jour, les faits et leur ressenti. C'est une sorte de béquille mémorielle. » Facile à utiliser depuis un smartphone sans télécharger d'application, elle se présente sous la forme d'un journal de bord associé à un espace de stockage capable d'accueillir tous types de fichiers.

SOLSTOCK/GETTY IMAGES

6 / Attaquer l'employeur plutôt que l'auteur direct du harcèlement

La victime peut poursuivre en même temps l'individu responsable du harcèlement et l'entreprise, en tant que personne morale sous la responsabilité de laquelle se sont déroulés les faits. « Mais, stratégiquement, je trouve que ce n'est pas toujours une bonne idée, même si je peux comprendre que l'on ait envie de régler ses comptes avec son harceleur », conseille Savine Bernard. Premier argument, très pragmatique : cela fait deux adversaires. Second argument, plus politique : en laissant perdurer une situation de harcèlement, l'employeur n'a pas respecté son obligation de prévention des risques psychosociaux et de santé. « S'attaquer au harceleur a tendance à déresponsabiliser l'employeur et à dissimuler le caractère systémique du harcèlement qui résulte souvent d'un mode de gestion global », martèle l'avocate. La condamnation de l'employeur, en tant que personne morale, limitera les risques de récidence...