

Comment prouver un harcèlement moral au travail ?

Une question qui préoccupe salariés, managers, employeurs et élus du CSE

Je pense être victime de harcèlement moral, mais je n'ai pas de preuve. Que puis-je faire ?

Un salarié accuse un manager de harcèlement moral. Comment établir les faits ?

Le CSE est saisi d'une situation de souffrance au travail. Comment distinguer des faits objectivement établis d'un simple ressenti ?

Ces questions reviennent quotidiennement dans les entreprises, les collectivités et les établissements publics.

Pourtant, contrairement à une idée largement répandue, **le harcèlement moral ne se prouve pas uniquement par un document ou un témoignage unique.**

Le juge apprécie l'ensemble des éléments présentés.

C'est leur cohérence qui permet, ou non, de caractériser une situation de harcèlement moral.

Réponse rapide

Pour démontrer un harcèlement moral, le salarié n'a pas à apporter une preuve parfaite.

Il doit présenter des **éléments de fait précis et concordants** permettant de laisser supposer l'existence d'un harcèlement moral.

Si ces éléments sont suffisamment sérieux, il appartient ensuite à l'employeur de démontrer que les faits reprochés sont justifiés par des éléments objectifs étrangers à tout harcèlement.

C'est ce que prévoit **l'article L.1154-1 du Code du travail.**

Ce que dit la loi

Le harcèlement moral est défini par **l'article L.1152-1 du Code du travail**.

Il s'agit :

« d'agissements répétés ayant pour objet ou pour effet une dégradation des conditions de travail susceptible de porter atteinte aux droits et à la dignité, d'altérer la santé physique ou mentale ou de compromettre l'avenir professionnel du salarié. »

Trois éléments doivent donc être recherchés :

- des agissements répétés ;
 - une dégradation des conditions de travail ;
 - des conséquences potentielles ou réelles sur la personne.
-

Le salarié doit-il apporter des preuves ?

Oui.

Mais pas uniquement des preuves directes.

Le Code du travail prévoit un mécanisme particulier.

Le salarié doit présenter des faits suffisamment précis pour laisser supposer l'existence d'un harcèlement.

Ces éléments peuvent être :

- des courriels ;
- des SMS ;
- des comptes rendus ;
- des attestations de témoins ;
- des certificats médicaux ;
- des comptes rendus d'entretien ;
- des observations répétées ;
- des changements d'organisation.

Aucun de ces éléments n'est suffisant à lui seul.

C'est leur accumulation qui peut convaincre le juge.

Quels éléments peuvent attirer l'attention ?

Certaines situations doivent conduire à une vigilance particulière.

Par exemple :

- des critiques systématiques ;
- des humiliations répétées ;
- un isolement volontaire ;
- un retrait injustifié des missions ;
- des objectifs manifestement irréalisables ;
- des refus répétés de communication ;
- une surcharge chronique imposée à une seule personne.

Ces éléments ne caractérisent pas automatiquement un harcèlement moral.

Ils justifient en revanche une analyse approfondie.

Le ressenti du salarié suffit-il ?

Non.

La souffrance exprimée par un salarié doit toujours être entendue avec sérieux.

Mais juridiquement, le ressenti ne suffit pas.

Il doit être confronté à des éléments objectifs.

Cette distinction est essentielle.

Elle protège :

- le salarié ;
- la personne mise en cause ;
- l'employeur.

L'enquête interne permet précisément d'établir cette objectivité.

Pourquoi l'enquête interne est-elle indispensable ?

Une enquête permet :

- de recueillir les témoignages ;
- d'entendre toutes les personnes concernées ;
- d'analyser les faits ;
- d'identifier les éventuelles contradictions ;
- de comprendre le contexte.

Elle garantit le respect du contradictoire et permet à l'employeur de prendre une décision éclairée.

Une enquête sérieuse constitue souvent le meilleur moyen de protéger toutes les parties.

Et si le problème venait de l'organisation du travail ?

Chez Instant-CSE, nous constatons régulièrement que des situations présentées comme du harcèlement trouvent parfois leur origine dans :

- une surcharge de travail ;
- des objectifs contradictoires ;
- une réorganisation permanente ;
- un manque de coopération ;
- une perte de sens.

Cela ne signifie pas que le salarié ne souffre pas.

Au contraire.

Mais la réponse ne sera pas la même selon que la difficulté provient :

- d'un comportement individuel ;
- d'un dysfonctionnement organisationnel ;
- ou d'une combinaison des deux.

L'analyse du **travail réel** constitue donc un complément indispensable de toute enquête.

Quel est le rôle du CSE ?

Les élus du CSE ne sont pas chargés de prouver un harcèlement moral.

En revanche, ils jouent un rôle essentiel.

Ils peuvent :

- écouter le salarié ;
- recueillir les faits ;
- exercer leur droit d'alerte lorsque les conditions sont réunies ;
- participer à une enquête conjointe ;
- contribuer à l'amélioration des conditions de travail.

Leur rôle consiste à favoriser une analyse objective des situations.

La médiation peut-elle être proposée ?

Oui, mais uniquement lorsque cela est adapté.

Si les faits relèvent essentiellement d'une dégradation des relations de travail ou d'un conflit, la médiation peut permettre de restaurer le dialogue.

En revanche, lorsqu'un harcèlement moral est fortement suspecté ou établi, la médiation ne dispense jamais l'employeur de prendre les mesures nécessaires pour protéger les salariés.

Les erreurs les plus fréquentes

- ✗ Penser qu'un seul courriel suffit à démontrer un harcèlement.
 - ✗ Confondre conflit professionnel et harcèlement moral.
 - ✗ Attendre plusieurs mois avant de signaler les faits.
 - ✗ Détruire des éléments utiles à l'enquête.
 - ✗ Refuser d'entendre toutes les personnes concernées.
 - ✗ Limiter l'analyse aux seules relations entre individus.
-

Les bonnes pratiques

- ✓ Noter les faits de manière chronologique.
 - ✓ Conserver les documents utiles.
 - ✓ Signaler rapidement les difficultés.
 - ✓ Solliciter les ressources humaines ou les représentants du personnel.
 - ✓ Réaliser une enquête impartiale.
 - ✓ Analyser également l'organisation du travail.
 - ✓ Privilégier le dialogue lorsque cela est possible.
-

Ce qu'il faut retenir

Le harcèlement moral ne se démontre pas par une preuve unique.

Il résulte d'un ensemble d'éléments objectifs analysés dans leur globalité.

L'enquête interne, l'analyse du travail réel, le dialogue social et la prévention des risques psychosociaux permettent souvent de comprendre les causes profondes des difficultés et de mettre en œuvre des solutions adaptées.

L'objectif n'est pas seulement d'établir des responsabilités.

Il est aussi de protéger durablement les salariés et d'améliorer le fonctionnement de l'organisation.

Vous êtes confronté à une situation de harcèlement moral présumé ?

Instant-CSE accompagne les employeurs, les collectivités, les établissements publics et les CSE pour :

- ✓ conduire des enquêtes internes impartiales ;
- ✓ analyser le travail réel ;
- ✓ accompagner les managers ;
- ✓ mettre en place une médiation lorsque la situation le permet ;

✓ prévenir les risques psychosociaux ;

✓ renforcer le dialogue social.

Échangez avec un expert Instant-CSE pour sécuriser votre démarche et agir avant que les tensions ne deviennent une crise.