

## ET MOI, ET MOI COMMENT JE GÈRE

# Que faire si vous êtes témoin d'un harcèlement ?

*Dossiers jetés sans ménagement sur le bureau, remarques humiliantes d'un supérieur... Si quelqu'un dans votre entourage est victime de harcèlement, voici comment réagir sans vous mettre en danger.*

**L**ORSQU'ON A RETIRÉ A Catherine son ordinateur, son téléphone, puis son bureau, pour l'installer dans un vestiaire, ses collègues ne se sont pas boussuculés pour la soutenir. Son employeur trouvait chère et peu flexible cette directrice administrative financière de 48 ans, qui travaillait depuis dix-huit années dans la même PME du secteur des pièces détachées automobiles. Aujourd'hui, Catherine négocie sa sortie.

*"Dans un premier temps, les collègues sont d'accord pour épauler la victime d'un harcèlement, constate Bénédicte Haubold, fondatrice du cabinet en ressources humaines, Artélie, et auteure d'un livre sur le sujet : Les Risques psychosociaux (Éditions d'Organisation) décembre 2008). Mais au final, rares sont ceux qui témoignent, à l'exception des salariés qui quittent l'entreprise. Les témoins d'un harcèlement savent qu'en brisant la loi du silence, ils risquent eux-mêmes d'être mis à l'index et poussés vers la sortie."*

Pas facile de rompre l'omerta en entreprise, comme l'illustre la mésaventure de ces dix employés d'une PME qui avaient porté plainte pour harcèlement contre un manager. Après le classement sans suite de leur plainte, leur entreprise les a licenciés les uns après les autres ! Certains de ces licenciements

ont été annulés devant les prud'hommes, d'autres, en revanche, ont été confirmés. "Il y a eu un effet de groupe, analyse maître Frédérique Cassereau, avocate spécialisée en droit du travail. La solidarité affichée de ces salariés a eu pour conséquence que, de témoins, ils sont devenus victimes, alors qu'ils n'ont fait que dénoncer une situation choquante."



**Le témoignage doit permettre aux juges de ressentir ce que le salarié a enduré.**

M<sup>l</sup> ISABELLE BOUKHRIS, spécialiste en droit du travail

Bref, mieux vaut savoir où vous mettez les pieds avant d'attaquer votre hiérarchie pour venir en aide à un collègue victime de harcèlement. En théorie, le salarié qui témoigne dans une affaire de ce genre est protégé par le Code du travail. Mais en pratique, guère plus de sept affaires sur dix aboutissent au tribunal en raison, notamment,

des difficultés à apporter la preuve du délit : "L'auteur d'un harcèlement adopte souvent un comportement insidieux et évite d'agir en présence de témoins potentiels, poursuit M<sup>e</sup> Cassereau. Ces derniers n'ont en général qu'un récit indirect des faits dont se plaint leur collègue." De plus, le terme de harcèlement est souvent utilisé à tort, au risque de mettre à mal la défense du salarié – et les témoins : "Que l'on soit témoin ou victime, mieux vaut parler de souffrance au travail, conseille Marie Pezé, auteure de *Ils ne mouraient pas tous mais tous étaient frappés* (Éditions Pearson, août 2008). À défaut, on risque d'être poursuivi pour dénonciation calomnieuse. Et les employeurs ne s'en privent pas."

### VOUS DEVEZ DÉCRIRE DES FAITS PRÉCIS

AVANT DE SAISIR UN JUGE OU de vous improviser témoin, commencez donc par écouter la victime. Vous l'amèneriez ainsi à donner sa propre lecture de la situation et, surtout, à s'appuyer sur des faits concrets : elle n'est plus invitée aux réunions importantes, son salaire stagne, elle a été mutée à un poste inférieur... Autant d'indices qui peuvent vous aider à caractériser un cas bien réel de harcèlement.

Certains signes ne trompent pas, bien sûr. La psychanalyste

Marie-France Hirigoyen a, la première, mis des mots sur cette souffrance : atteinte aux conditions de travail d'une personne, violences, menaces verbales ou physiques répétées, mise à l'écart, isolement volontaire... Mais ne vous laissez pas aller aux sentiments. Aux termes de la loi de modernisation sociale de 2002, qui donne un cadre juridique à ce délit, votre témoignage, écrit ou oral, doit décrire l'ambiance générale de travail et les faits constitutifs du harcèlement : brimades, agression verbale ou physique, déstabilisation...

### ÉVITER QU'IL SE REPLIE SUR LUI-MÊME

*"LE TÉMOIN DOIT RELATER AVEC précision ce qu'il a vu ou entendu, détaille M<sup>e</sup> Isabelle Boukhris, spécialiste du droit du travail. Reprendre, dans la mesure du possible, les termes utilisés par les parties en présence afin de permettre aux juges de se placer dans la situation de l'employé harcelé : en quelque*

*sorte leur faire revivre concrètement ce qu'a enduré le salarié."*

Et réservez votre empathie à la victime. Car vous devez absolument aider un collègue harcelé à ne pas se replier sur lui-même, à reconstruire son estime de soi et à évacuer l'inévitable interrogation : *"Pourquoi ça m'arrive à moi ?"* Dans certains cas, cela suffit à lui rendre assez de répondant pour renouer un dialogue avec le présumé harceleur. Appuyez-vous aussi sur les relais institutionnels à l'intérieur de l'entreprise, tel le CHSCT (Comité d'hygiène et de sécurité au travail), s'il en existe un, qui peut solliciter une enquête interne. *"On ne laisse pas la victime seule, souligne Marie Pezé. On l'accompagne chez le délégué du personnel ou le délégué syndical, et bien sûr chez le médecin du travail. C'est l'acteur incontournable qui doit constater l'atteinte à la santé physique et mentale de l'employé. Étant le conseiller tant du salarié que du chef d'entreprise, il doit agir."* En

toute discrétion : tenu au secret professionnel, le médecin, tout comme l'inspecteur du travail, ne doit en aucun cas révéler le nom des salariés qui l'alertent.

### DES VOLONTAIRES À L'ÉCOUTE

LA LOI OBLIGE LES ENTREPRISES à des actions de formation en matière de gestion des risques psychosociaux, notamment la mise en place de médiateurs. Coca-Cola s'appuie sur un réseau de salariés volontaires (managers, responsables des ressources humaines, représentants du personnel, médecins du travail, etc.) formés aux techniques d'écoute par l'association Astrée. Leur rôle est d'alerter, en toute confidentialité, les ressources humaines sur les situations de harcèlement. Avec 62 collaborateurs formés, sur 2400, et 15 antennes en France, soit une par site, Coca-Cola ne bulle pas quand il s'agit de bousculer ce tabou.

— EMMANUEL LANGLOIS

