

Harcèlement : quels moyens de défense pour les salariés?

Les témoignages se multiplient sur le compte Instagram "Balance ta Startup" . Un procédé qui interpelle nombre d'observateurs de l'écosystème. Mais, quand on est salarié, quels outils concrets permettent de faire entendre sa voix?

Depuis le début de l'année, le compte Instagram « Balance ta Startup » défraie la chronique avec une multitude de témoignages anonymes sur les pratiques managériales dans ces jeunes entreprises. Le procédé — la publication de signalements anonymes sur les réseaux sociaux — questionne. Des dirigeants craignent notamment que des entreprises s'emparent de ces messages et les utilisent comme des armes de diffamation contre des concurrents. De son côté, l'avocate pénaliste Juliette Chapelle l'expliquait aux Echos, regrettent davantage l'existence de « *ces tribunaux populaires, coupables de décisions expéditives* » . Interrogée par Maddyness, sa confrère Elise Fabing déplore également ces méthodes mais estime toutefois que c'est un mal nécessaire. « *Ces systèmes de dénonciations sur Instagram ne sont absolument pas parfaits. Si notre justice sociale fonctionnait, ces comptes anonymes 'balance ton/ta...' n'auraient pas lieu d'être* » .

L'avocate en droit du travail va jusqu'à saluer ces initiatives qui « *pointent les problèmes* » et « *libèrent la parole de salarié·e·s révolté·e·s et en détresse* » dans un contexte où « *ils n'ont pas de contrepouvoir dans le monde de*

l'entreprise ». Elle rappelle que peu d'employé·e·s vont jusqu'aux Prud'Hommes, par peur, manque de ressources, ou démoralisés par des délais d'attente interminables pour témoigner en audience.

Mais que faire concrètement pour défendre ses droits?

Alerter en interne

Dans un premier temps, plusieurs personnes ou instances peuvent être alertées en interne. En cas de harcèlement ou de pratique déviante, le salarié peut contacter le délégué du personnel, obligatoire dans les entreprises d'au moins 11 salarié·e·s. « *Ces employés sont protégés pendant la durée de leur mandat et sont là pour relayer ces problématiques, explique Elise Fabing. Souvent, le problème réside dans le fait que les salariés sont terrorisés d'être balancés et mis au placard* ».

À lire aussi

Lou Yetu : des témoignages révèlent la face sombre de la marque qui brille sur Instagram

Saisir l'inspection et la médecine du travail

L'inspection et la médecine du travail peuvent aussi être saisies. « *On peut leur écrire, et c'est important car cela constitue des preuves. Mais ces instances n'ont pas de réel pouvoir contraignant* », poursuit l'avocate en droit du travail. L'inspection du travail peut en effet uniquement faire un rappel à la loi. Le médecin du travail, quant à lui, a le pouvoir de déclarer des inaptitudes en cas de danger pour la santé du salarié. Un médecin traitant ou un psychiatre a aussi la faculté de déclarer le caractère professionnel d'un syndrome dépressif réactionnel ou d'un burn out. Un arrêt de travail pour maladie professionnelle peut être un moyen de protection efficace pour un salarié victime.

Se protéger par écrit

Le conseil majeur qu'Elise Fabing martèle à ses client·e·s : « *suscitez l'écrit !* ». L'idée est de rassembler des commencements de preuves et constituer un dossier en cas de poursuite aux Prud'Hommes. « *Il faut dénoncer les faits dans des mails auprès de l'employeur au mieux, ou de collègues proches si c'est plus simple, et lancer un maximum d'alertes formelles* », continue l'avocate. « *L'erreur des victimes consiste à faire passer leurs revendications à l'oral. Si on décide d'appeler la médecine ou l'inspection du travail, il faut toujours doubler cette initiative d'un mail car tous ces éléments ont de la valeur aux Prud'Hommes. L'employeur a l'obligation de protéger la santé et la sécurité de son salarié. Ces éléments nous permettent ensuite de dire qu'ils étaient au courant de la situation et qu'ils n'ont pas réagi* ».

Des jurisprudences récentes ont aussi accepté des enregistrements audio comme preuves, laissant entrevoir la possibilité d'utiliser ce genre d'éléments dans de prochains jugements. « *Le besoin d'information juridique est énorme aujourd'hui, se désole Elise Fabing. Personne ne sait quoi faire...* ». Cette dernière, qui fait déjà des live Instagram sur ces questions, lancera courant février un nouveau podcast, « *Vos droits au travail* », qui permettent de revenir en détail sur différentes questions que se posent les salarié·e·s sur leurs leviers et possibilités d'action.