Mai 2020

**Témoignages et constitution de preuves**

Il est souvent important de témoigner, dans l’entreprise, de faits, de comportements qui sont contraires à la Loi.

(Conditions de travail détériorées, présence d’amiante, produit chimiques dangereux, harcèlements, sexisme, discrimination, racisme, machine dangereuse, situation de travail à risque, issue de secours encombrées, sanitaires sales, horaires de travail excessifs…)

La règle est la suivante :

Le salarié peut alerter l’employeur pour sa propre situation :

*Article L4131-1*

*Le travailleur alerte immédiatement l'employeur de toute situation de travail dont il a un motif raisonnable de penser qu'elle présente un danger grave et imminent pour sa vie ou sa santé ainsi que de toute défectuosité qu'il constate dans les systèmes de protection.*

*Il peut se retirer d'une telle situation.*

*L'employeur ne peut demander au travailleur qui a fait usage de son droit de retrait de reprendre son activité dans une situation de travail où persiste un danger grave et imminent résultant notamment d'une défectuosité du système de protection.*

Un représentant au CSE peut lui aussi alerter :

*Article L4131-2*

*Le représentant du personnel au comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail, qui constate qu'il existe une cause de danger grave et imminent, notamment par l'intermédiaire d'un travailleur, en alerte immédiatement l'employeur selon la procédure prévue au premier alinéa de l'article L. 4132-2.*

Bien souvent, cependant les salariés ne veulent pas témoigner de peur de représailles de la hiérarchie.

Aucune sanction ne peut être prise pour avoir témoigner de faits de harcèlement sexuel (L1153-3), de harcèlement moral (L1152-2)

Il peut y avoir un signalement auprès des membres du CSE, du syndicat pour qu’ils interviennent, tout en sauvegardant l’anonymat ou pas. Ces représentants pourront ainsi vous faire un compte rendu écrit sur votre situation professionnelle.

**Collecter des preuves** est toujours possible, en attendant une occasion plus tard. Photographier les lieux, les étiquettes des produits chimiques, photocopier les courriers, enregistrer les conversations, les coups de téléphone, les sms, les réunions, (pour en avoir la trace et en retranscrire les principales expressions), transférer les mails sur sa boite personnelle…

Mais aussi rédiger un **registre journal,** chronologique, daté, précis, des événements de ce que vous subissez, en mettant les autres témoins des événements (conseiller ceci aux autres salariés de confiance), en soulignât les effets éventuels sur votre santé physique ou mentale

Faire témoigner aussi les anciens salariés, cdd, intérimaires, stagiaires…

**Attester par témoignage officiel** (voir la lettre type)

**Mais d’autres possibilités vous sont données :**

**1) -** Ecrire individuellement à l’employeur

2) - Ecrire collectivement à plusieurs (majoritaires ou minoritaires) à l’employeur en mentionnant **ou non** les signataires du courrier (les salariés du service, de la Direction tiennent à vous faire part des faits précis suivants… Raconter et dater les faits, comportements et propos). Elargir le périmètre du service si le cercle est trop petit.

* Adresser simultanément un double aux membres du CSE, du syndicat
* Adresser simultanément un double au médecin du travail et à l’inspection du travail

Le fait d’avoir donner copie à plusieurs interlocuteurs permettra de ne pas enterrer l’affaire.

Le CSE pourra mener une enquête.

3) - Plusieurs témoignages peuvent être adressés au médecin du travail sous le sceau du secret médical en demandant de garder le silence sur les signataires mais en demandant une intervention dans le service

Plusieurs témoignages peuvent être adressés à l’inspection du travail (secret des plaintes convention OIT n°81) de garderer le silence sur la plainte et les signataires mais en demandant une intervention dans le service En effet, la convention de l’O.I.T. (Organisation Internationale du Travail) garantit la **confidentialité des plaintes**. Ainsi, sauf accord explicite de votre part, l’agent de l’Inspection du Travail n’a pas le droit de faire savoir à votre employeur que 1) vous l’avez saisi ett 2) Il ne peut pas faire état de votre identité.

Les signataires peuvent demander aux interlocuteurs de confiance (représentant syndical, inspecteur du travail ou médecine du travail) d’attester que les signataires font bien partie du service en question.

4 ) - Il est aussi possible de témoigner nominativement à plusieurs par écrit, de rencontrer un huissier qui attestera que les témoins appartiennent ou ont appartenu à l’entreprise (il suffit de remettre photocopie d’un bulletin de paye à l’huissier) qui pourra attester des signataires comme appartenant à l’entreprise.

**CONSEILS PRATIQUES**

Le témoignage doit être aussi précis que possible.

Le témoin doit impérativement se limiter à des constats et ne doit aucunement interpréter les faits dont il a été témoin. Il ne doit pas non plus les qualifier juridiquement. Si vous entendez faire reconnaître une situation de harcèlement, ce n’est pas au témoin de la qualifier, mais au juge.

Pour pouvoir utiliser un témoignage devant une juridiction, il faudra joindre la photocopie recto verso de la pièce d’identité de votre témoin. Pensez donc à lui demander la photocopie au moment du témoignage, surtout si ce n’est pas l’un de vos proches.

Si vous le faites sur papier libre, le témoignage doit impérativement être manuscrit.

**Pour cette lettre-type, nous vous recommandons d’utiliser le modèle d’attestation mis à disposition par le ministère de la justice sans signer et dactylographié:**

**https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/R11307**