



Dénoncer anonymement les agissements d'un collègue

Par Esperia

Bonjour à toutes et à tous,

Je vous contacte dans le but de savoir s'il est possible de faire signer une attestation ou autre document légal qui obligerait les employeurs à respecter l'anonymat d'une salariée qui dénoncerait les agissements de son collègue auprès des employeurs.

Elle ne veut rien tenter de manière frontale car elle a peur de ses représailles, d'autant plus qu'il a déjà levé la main sur elle. C'est la raison pour laquelle elle souhaite que sa démarche soit anonyme et que ses employeurs signent un document les empêchant de révéler que c'est elle.

Connaissez-vous un dispositif ou un document légal qui permettrait cette protection d'anonymat?

Je vous remercie d'avance pour votre aide!

Bonne journée.

Par kang74

Bonjour

La personne a le droit de savoir le nom de la personne, notamment parce que vos paroles ne sont pas paroles d'évangile, il doit pouvoir y répondre et apporter son argumentation .
Ce serait la porte à du n'importe quoi si des dénonciations anonymes faisaient foi .

Vous pouvez en parler au CSE, au medecin du travail, à votre employeur et même porter plainte par la suite (il vaut mieux que l'employeur soit au courant AVANT)

Par Isadore

Bonjour,

Il est possible de préserver l'anonymat d'un témoin dans le cadre d'une procédure pénale, si c'est la seule manière de le protéger, mais il existe d'autres mesures qui peuvent être mises en ?uvre : mesure d'éloignement, interdiction de paraître en certains lieux...

Cela implique que des faits assez graves soient dénoncés non pas à l'employeur mais aux autorités.

ses employeurs signent un document les empêchant de révéler que c'est elle
Même cela ne serait pas une garantie : l'employeur pourrait être contraint de révéler qui est à l'origine de la dénonciation. Par exemple si le salarié visé dépose plainte pour dénonciation calomnieuse l'employeur ne pourra pas refuser de répondre aux questions de la police.

Et si ce n'est pas une question pénale, il est hors de question pour un employeur de tenir compte de ragots anonymes pour sanctionner un salarié. Ce serait la porte ouverte à tous les abus.

Par Dagle

Bonjour,

créer une adresse e-mail et envoyer votre témoignage à l'entreprise. Pas un barbar@gmail.com ca fera pas sérieux mais un simple azerty14582711@gmail.com ca prend 3 minutes à créer.

Par yapasdequoi

Bonjour,
Une dénonciation anonyme a toutes les chances de finir à la poubelle.
La peur des représailles n'est pas une excuse recevable.

Par Isadore

créer une adresse e-mail et envoyer votre témoignage à l'entreprise
Si les faits sont graves et l'entreprise transmettra l'information à la police ou diligentera en interne une enquête pour remonter à la source.

Si l'employeur s'amuse à sanctionner un salarié sans savoir d'où viennent les accusations, il risque gros aux prudhommes et potentiellement au pénal.

Si les faits ne sont pas graves, l'entreprise mettra le message à la corbeille.

Et dans tous les cas, le salarié visé par les accusations pourra déposer plainte pour dénonciation calomnieuse, et la police a les moyens de remonter vers la personne ayant expédié le message électronique :

[url=https://www.legifrance.gouv.fr/codes/article_lc/LEGIARTI000034009375]https://www.legifrance.gouv.fr/codes/article_lc/LEGIARTI000034009375[/url]

Par yapasdequoi

Vous ne précisez pas de quels agissements il s'agit et qui en est victime.
S'ils relèvent d'une infraction pénale, comme des violences ou des menaces, c'est directement une plainte à la police que votre collègue doit déposer.
S'il s'agit d'agissements nuisibles à l'entreprise, comme des détournements de fonds ou des fuites de données sensibles, les preuves (pas juste des affirmations) peuvent être adressées anonymement à un responsable, au besoin par l'intermédiaire d'un délégué du personnel ou d'un avocat.