



Harcèlement et discrimination

Par **sissi**, le **15/10/2012** à **21:10**

Bonjour,

Salariée depuis dix ans dans la même entreprise, j'ai été victime d'harcèlement par un collègue violent, après avoir refusé ses avances vu son comportement envahissant et débordant.

J'ai alerté immédiatement ma direction, pour éviter ses violences et sa volonté de me nuire au sein de l'entreprise (collègue avec uniquement deux ans dans l'entreprise, avec un dépôt de main courante).

la première réaction de ma directrice a été de mettre ma parole en doute quand je lui ai montré mon portable ou son numéro s'affichait. Elle a voulu me mettre dans un placard. ce collègue a continué à me faire vivre un véritable enfer (bureau face au mien) il n'a cessé de m'épier de façon menaçante. obligée d'être avec un collègue. Situation insupportable les pompiers ont dû intervenir trois fois dans mon entreprise suite malaise.

nouvelles alertes direction,

devant le directeur, ce collègue a tenu des propos discriminants "une sanction devait être prise au prochain méfait.

A nouveau il m'a suivi en sortant du travail: état de choc; alerte direction qui m'a intimidé de faire toute action

je suis en arrêt de travail depuis le 31/07, le médecin du travail et j'ai porté une plainte auprès du procureur.

je souhaiterais savoir si je pouvais engager une procédure prud'h contre l'employeur; qui n'a rien fait et en dix ans aucune promotion, formation pistage

volonté de m'écarter de tous les projets dont ceux où j'ai été à l'initiative.

dois-je prévenir l'inspection du travail.

merci de votre retour,

cordialement

Par **citoyenalpha**, le **16/10/2012 à 07:51**

Bonjour

votre directeur est-il votre employeur? A défaut avertissez par courrier recommandé son supérieur hiérarchique des actes subis

Vous pouvez en effet saisir l'inspection du travail qui se chargera à rappeler à votre directeur qu'il doit prendre des mesures afin de lutter et de sanctionner les actes de harcèlement.

Concernant une action aux prud'hommes

attention il vous faudra prendre un avocat vu qu'il vous faudra constituer un dossier conséquent afin de démontrer le harcèlement et l'inaction de votre employeur.

En général cette action convient lors d'une demande de résolution judiciaire du contrat de travail ou pour cause de licenciement abusif.

Il serait préférable au préalable de prendre conseil auprès d'un avocat spécialisé en droit du travail avant toute démission et action en justice.

Si vous êtes syndiqués vous pouvez obtenir de l'aide de votre syndicat.

Restant à votre disposition.

Par **sissi**, le **16/10/2012 à 11:19**

bonjour,

Merci de votre réponse

j'ai alerté le président par lettre RAR considéré comme employeur, mais pas de réponse depuis le 17 septembre 2012.

est ce que je peux faire une action auprès des prud'hommes avec avocat sur discrimination et harcèlement employeur.

dénigrement de mon employeur alors que témoignages

pas de promotion

refus systématique augmentation

le pénal est assez long et compliqué d'après ce que j'entends.

Cordialement,

Par **citoyenalpha**, le **16/10/2012** à **12:02**

Bonjour

comme répondu précédemment avant toute action en justice il convient au préalable de consulter un avocat spécialisé en droit du travail.

En fonction des éléments que vous lui exposerez et des preuves que vous détenez il vous conseillera les actions appropriées.

Restant à votre disposition.

Par **pat76**, le **16/10/2012** à **14:37**

Bonjour

Si vous pouvez obtenir des témoignages écrits qui attesteront que vous avez été victime de harcèlement moral de la part de votre collègue et que l'employeur n'a pas agi en conséquence pour y mettre fin lorsque vous l'avez informé de la situation, vous êtes en droit de l'assigner devant le Conseil des Prud'hommes ainsi que vos collègues contre lequel vous pourrez demander des dommages et intérêts.

Arrêt de la Chambre Sociale de la Cour de Cassation en date du 21 juin 2006; pourvoi n° 05-43914 et en date du 10 mai 2012; pourvoi n° 11-11152:

" L'employeur, tenu d'une obligation de sécurité de résultat en matière de protection de la santé et de la sécurité des travailleurs, est responsable des agissements de harcèlement moral dont est victime un salarié; peu importe que l'employeur n'ait pas commis de faute."

" ou qu'il est pris des mesures pour les faire cesser." (Cass. Soc. du 03/02/2010; pourvoi n° 08-44019 et Cass. Soc du 29/06/2011; pourvoi n° 09-69444).

Arrêt de la Chambre Sociale de la Cour de Cassation en date du 29/06/2001; pourvoi N) 09-70902:

" Dès qu'il a connaissance de l'existence éventuelle de faits de harcèlement, l'employeur doit effectuer des investigations et prendre les mesures appropriées, sans attendre l'issue d'une procédure prud'homme statuant sur la réalité des faits."

- " Le salarié victime de harcèlement moral peut prétendre à des dommages et intérêts. Il a droit à réparation, même s'il bénéficie par ailleurs de l'indemnisation spécifique attribuée au titre d'une maladie professionnelle. (Cass. Soc. du 15/11/2006; pourvoi n° 05-41489)."

- " Faute d'avoir pris les dispositions nécessaires pour protéger une salariée d'actes de harcèlement moral qui avaient dégradé son état de santé, un employeur a été condamné à verser à l'intéressée près de 110000 euros de dommages-inérêts (Cass.Soc. du 06/01/2001;

pourvoi n° 09-66704)."

Le Code Pénal et le Code du travail prévoient l'un et l'autre des sanctions pénales pour les auteurs de harcèlement moral.

Le code pénal prévoit 1 an d'emprisonnement et 15000 euros d'amende (Code Pénal article 222-33-2).

Les peines prévues par le Code du travail sont alignées sur celles du Code Pénal. (Code du travail: article L 1155-2).

Par **sissi**, le **04/05/2013 à 20:03**

merci pour votre réponse PAT.

Ma plainte auprès du procureur de la république a été classée sans suite.

J'étais en arrêt maladie, dans l'incapacité de reprendre le travail. Mon collègue restant travaillé sans aucune mesure.

J'ai été convoqué par le médecin conseil de la sécurité social qui a préconisé une pré visite de reprise de travail en demandant un changement de services.

Mon avocat a reçu une proposition d'entretien avec l'avocat du directeur suite à l'information du classement sans suite.

Ce que je crains, c'est de devoir reprendre le travail malgré des douleurs très forte au dos et les angoisses (téthanise par le fait de revoir mon agresseur.)

j'ajoute que j'ai les témoignages des collègues qui confirment mon harcèlement. Sa violence, le fait qu'il me suivait partout dans les locaux et attestations des urgences confirmant mon épuisement professionnel et le fait de l'intervention sur le lieu de travail.

j'ai été reconnu ALD par la CPAM depuis nov.

Je souhaitais savoir svp si je devais me présenter à cet entretien.

Si le reclassement dans l'entreprise est impossible menace avec véhicule du salarié. et intimidations quotidiennes.

Puis-je faire reconnaître ma maladie en maladie professionnelle et quelles en sont les conséquences?

Merci

Par **citoyenalpha**, le **04/05/2013 à 20:26**

Arrêter d avoir peur serait déjà pas mal.

Voyez un psy. Pour l instant rien de répréhensible n a pu être démontré. Plus vous avez peur plus votre "harceleur" se sent fort. Vous n avez pas à être inquiète la police conserve votre dossier si quoique ce soit se passe vous n avez qu à leur téléphoner pour su ils interviennent.

Ignorez le et ne gachez pas votre vie pour un mec qui n en vaut pas la peine.

Reprenez confiance en vous. Vous n'avez rien à vous reprocher.

Concernant le classement en maladie professionnelle cette action ne saurait aboutir.

Parlez à d'autres collègues. Si les faits sont avérés ils vous soutiendront et protégeront.

Par **sissi**, le **05/05/2013** à **19:53**

merci pour vos conseils citoyenalpha, au début j'ai agi de cette façon pendant un an. C'est lorsqu'il a attendu le moment où j'étais seule pour me suivre et tenir propos délirants jusqu'à chez moi que j'ai compris qu'il avait un problème et comme le dit le psy c'est un prédateur. Pour info, cette personne a des antécédents.