



Plainte pour diffamation et demande d'assistance juridique dans

Par **blanccaille**, le **08/05/2008** à **12:13**

Bonjour,

Je suis directeur des soins dans un centre hospitalier public. Un cadre de santé s'estime victime de harcèlement de ma part car je pointe ses insuffisances voire fautes professionnelles (absentéisme injustifié, découverte d'ampoules de stupéfiants dans un tiroir de son bureau, rumeurs injustifiées sur mon compte diffusées dans l'établissement, etc...) Tout cela dure depuis 2 ans. Malgré cela, aucune mesure disciplinaire n'a jamais été prise à son encontre par la Direction. Le Directeur l'a retirée de son poste au bloc opératoire pour la placer en missions transversales comme référente douleur.

Dernièrement, je me suis rendue compte qu'elle était absente pendant 3 jours sans justification et qu'elle ne se rendait plus du tout à la Fac de Montpellier sur ses jours de formation depuis le mois de janvier. (car en plus, on lui offre un DU sur la douleur!!!). J'en ai informé le Directeur qui lui a simplement demandé de justifier cette absence. Elle s'est estimée à nouveau harcelée et a déposé une main courante auprès de l'OPJ. Puis elle a adressé une copie de ce document (dans lequel elle cite mon nom pour harcèlement) aux syndicats et au directeur. Celui-ci m'en a envoyé copie "pour information" et n'a jamais abordé la question avec moi. Elle menace de porter plainte et il me semble que le Directeur en ait peur.... Pour la petite histoire, cet agent avait été débouté par le TA à la suite d'une plainte contre l'école d'infirmière de Martigues après avoir raté son DE dans les années 80 !!!!!

J'envisage de demander une assistance juridique au directeur et de porter plainte contre cet agent pour diffamation. Que me conseillez-vous?

En vous remerciant

MN.Blanc-Caille

Par **citoyenalpha**, le **08/05/2008** à **16:52**

Bonjour

La main courante ne rassemble que les affirmations d'une personne et n'a aucune valeur légale.

Ainsi, faire consigner des faits inexacts, voire faux, dans une main courante n'entraîne aucune sanction pour la personne qui le fait.

La plainte pour diffamation ne serait aboutir.

La loi n° 2002-73 du 17 janvier 2002 définit le harcèlement moral au travail comme un ensemble d'agissements répétés "qui ont pour objet ou pour effet une dégradation des conditions de travail susceptible de porter atteinte aux droits du salarié et à sa dignité, d'altérer sa santé physique ou mentale ou de compromettre son avenir professionnel "

Toutefois les faits que vous relatez semblent à chaque fois trouver sa justification légale. Il convient cependant d'être prudent qu'en aux termes employés et à la fréquence des critiques ou accusations.

Cependant si une plainte auprès de votre hierarchie a été déposée la plaignante qui ne pourrait prouver les faits de harcèlement s'expose à des poursuites pour dénonciation calomnieuse.

Restant à votre disposition