



## Démission pour souffrance au travail

Par **floflodu59**, le **04/06/2021** à **12:15**

Bonjour, j'ai démissionné de mon entreprise le 7 mai dernier des suites d'une souffrance au travail non prise en compte par mon employeur. J'ai eu une altercation avec un collègue qui s'avère être aussi mon tuteur dans le cadre de mon emploi. L'altercation a eu lieu en octobre 2020 et a été assez violente de sa part car il s'est mis en colère et m'a vraiment mal parlé. Le lendemain, je n'ai pas pu retourner travailler à cause de cela et mon médecin m'a prescrit 4 jours d'arrêt maladie. Depuis plusieurs mois maintenant, je ressens une emprise psychologique sur moi de la part de ce tuteur et d'ailleurs il ne cesse d'avoir un comportement ambigu et insidieux envers moi, tout en cachant bien les choses aux autres. Je l'ai cerné comme quelqu'un de séducteur, manipulateur et qui n'accepte pas qu'on le soutienne dans chaque situation. Il est très colérique et me fait peur lorsque je dois partir avec lui à l'extérieur. Il a d'ailleurs eu des regards assez soutenus à plusieurs reprises sur moi, m'a demandé des photos et j'ai bien évidemment répondu non à sa demande, il m'a posé aussi des questions intrusives sur mon couple, je me souviens lui avoir répondu brièvement, prétextant que je ne savais plus trop pour certaines réponses. Mon conjoint a été de suite mis au courant de cette situation ainsi qu'une ancienne collègue de travail, c'était en juillet 2020 soit 3 mois avant l'altercation.

J'avais confiance totalement en cette personne au départ et au fil du temps je me suis rendue compte qu'il n'était pas sincère et très souvent double dans sa façon d'être et ses réponses. Parfois, il me laissait même plusieurs jours sans travail ou changeait au dernier moment les rendez-vous où nous devons nous rendre en me prévenant à la dernière minute.

Après l'altercation et les 4 jours d'arrêt, j'ai repris le travail et j'ai eu un entretien avec lui et ma chef sur ce problème. Ma chef m'a dit qu'une emprise était tout à fait normale dans le cadre d'un tutorat, que les questions intrusives étaient pour mieux me connaître, enfin bref elle n'a rien voulu savoir et m'a dit de ne plus en parler et de reprendre le travail comme si rien ne s'était passé.

J'ai donc décidé d'en parler au médecin du travail qui a sollicité la DRH pour un changement de tuteur puis une médiation et une réorganisation de mon travail, fiche de mesures envoyée

à la DRH.

J'ai aussi vu un psychologue à plusieurs reprises qui a lieu aussi demandé à changer la relation de travail avec ce tuteur.

Ma responsable, elle, ne veut rien faire et me dit que l'organisation du service ne sera pas revue pour moi. Elle m'a obligé à continuer à travailler avec ce tuteur malgré mon anxiété sévère et m'a même menacé d'insubordination.

Je me suis donc remise en arrêt de travail au 1er février 2021 et j'a donc continué à chercher des solutions pour ne plus être avec lui.

J'ai donc monté un dossier de formation transitions pro pour une reconversion professionnelle en accord avec mon médecin et le médecin du travail. La DRH a refusé ma demande, prétextant que celle-ci serait préjudiciable à l'entreprise alors même que je suis en arrêt pour souffrance au travail et sans solutions de leur part.

Marre de cette situation bloquée, j'ai écrit un courrier à la DIRECCTE pour dénoncer tout cela et notamment aussi le comportement malsain de mon tuteur envers moi depuis plusieurs mois.

Mon employeur n'a pas apprécié ma démarche et a donc effectué une enquête interne sur du harcèlement sexuel alors que je n'ai jamais parlé d'attouchements sexuels dans mon courrier, d'ailleurs dans cette enquête je dis bien qu'il s'agit d'une ambiguïté que je ressens, des regards persistants sur moi, une emprise psychologique aussi ....

Cette enquête a été menée à charge contre moi car le résultat dit forcément qu'il n'y a pas de harcèlement sexuel et que ma déclaration est fausse alors que j'ai toujours dit le contraire.

J'ai donc ensuite fait l'objet d'une sanction disciplinaire avec certainement un licenciement pour faute grave mais j'ai démissionné avant car je n'en pouvais plus et je vois que dans cette entreprise les personnes sont toutes solidaires car une collègue m'a parlé de ce tuteur et m'a bien confirmé que c'était un homme à femmes et qu'il fréquentait d'ailleurs une personne avec qui je le voyais descendre le matin et l'après midi en pause, elle m'a aussi dit que dans le service tous les collègues se demandaient s'il couchait avec.

Concernant mon ancienne collègue, elle est au courant de tout et toutes mes conversations avec elle depuis le départ par sms montrent bien mon malaise même si je continuais tout de même à aller travailler en tentant de garder le sourire avant l'altercation.

Aujourd'hui, je me sens détruite par la hiérarchie et ce pervers narcissique que j'ai voulu dénoncer.

Je voulais tout de même avoir le point de vue d'un avocat sur ma situation car j'ai cherché des solutions et au final tout s'est retourné contre moi et ce n'est pas normal.

Merci d'avance.

Par **Lag0**, le **04/06/2021** à **13:07**

[quote]

J'ai donc ensuite fait l'objet d'une sanction disciplinaire avec certainement un licenciement pour faute grave mais j'ai démissionné avant

[/quote]

Bonjour,

C'est bien dommage, il aurait fallu attendre le licenciement...

Le problème, dans votre histoire, c'est que vous parlez surtout d'un ressenti et non de faits

avérés avec preuves.

Par **marc2**, le **08/06/2021** à **13:03**

on observe une multiplication des poursuites pénales au motif de harcèlement moral, qui posent souvent des problèmes complexes d'imputabilité et de réalité des plaintes avec pour conséquence l'aboutissement de peu de procédures : comme le harcèlement moral pose souvent de sérieux problèmes de preuves, il faut réunir des faits précis, certifiés par des témoins (agressions physiques ou verbales, altercations et brimades constantes, refus total de dialogue...), des éléments probatoires tels que :

Attestations de tiers, anciens salariés ou non, témoignant d'actes répétés de violence morale ou physique.

Preuves matérielles de mesures vexatoires.

Ecrits humiliants de l'employeur (lettres, emails), sanctions disciplinaires injustifiées...

Attestation médicale faisant mention de la souffrance mentale, des soins médicaux, des conséquences (arrêts de travail, etc....).

source : <https://www.officiel-prevention.com/dossier/protections-collectives-organisation-ergonomie/psychologie-du-travail/la-prevention-du-harcèlement-moral-au-travail>