



Licenciement pour inaptitude à tout poste dans l'entreprise

Par **dou**, le **01/05/2009** à **10:26**

Bonjour,

Je travaille pour une association et j'ai une collègue qui a été déclarée inapte définitivement à tout poste dans l'entreprise où je suis après un long arrêt maladie pour dépression suite aux agissements de sa directrice (soutenue par le directeur de l'établissement).

Ce n'est pas la première dans ce cas et toujours dans le service de cette même directrice (qui s'attaque à toutes celles qui "osent" aller à son encontre pour pointer ce qui ne va pas).

Cette collègue voudrait écrire au président de l'association pour expliquer pourquoi elle en est arrivée là. Ne risque-t-elle pas de se faire attaquée à son tour par la directrice ou même le directeur pour diffamation ou autre ??? C'est tout ce qui pourrait l'empêcher d'écrire...

Je vous remercie de votre réponse.

Par **jrockfalyn**, le **01/05/2009** à **11:27**

Bonjour,

Contactez l'inspection du travail et la médecine du travail, pour que ces derniers rappellent son obligation de sécurité à l'employeur : depuis 2002, l'obligation de santé et de sécurité couvre non seulement la santé physique mais également la santé mentale des travailleurs.

En outre toujours depuis 2002 (arrêts "Amiante" du 28 février 2002) l'obligation de sécurité est une obligation de résultat. Ce principe est applicable en cas de harcèlement moral (Cour de cassation 21 juin 2006).

Enfin le fait de témoigner ou de dénoncer ces faits ne permet pas à l'employeur de sanctionner...

En pratique, contre ce type de pratiques il est nécessaire que les salariés qui réprouvent ces comportements agissent collectivement pour soutenir les salariés qui sont victimes. Agir à plusieurs marche quasiment à tous les coups : les procès en prud'hommes ou devant le tribunal correctionnel conduisent toujours à des condamnations lorsque l'accusation repose sur des témoignages fiables, précis, et circonstanciés (dates des faits, nature des faits, rapport des propos précis ou des agissements)...

Le médecin du travail pourra, en tant qu'observateur de l'entreprise déceler les risques dits "psychosociaux"...

Bon courage.