



Harcèlement moral et actions en justice

Par **guinevere1809**, le **15/03/2013** à **16:55**

Bonjour tout le monde,

Un très bon collègue a du faire face à une agression verbale de la part de son N+2 (c'est à dire pas son responsable direct mais le responsable au-dessus). Cette personne ne manage donc pas mon collègue directement et n'a aucun dossier en cours avec mon collègue non plus.

Ses paroles ont été abusives et menaçantes.

Mon collègue s'est donc empressé d'en parler à la médecine du travail et au délégué du personnel ainsi qu'à la RH.

Suite à une première réunion pendant laquelle son N+1, la RH et le N+2 en question ont admis n'avoir rien à lui reprocher et vouloir qu'il revienne travailler, les réunions suivantes (2) ont été uniquement entre la RH et son n+1 et autour du comportement de mon collègue et non plus de l'incident en question.

Toujours aucune faute trouvée et en deux ans de fonction, pas une seul "recadrage", officiel ou officieux, pas de suivi pour soulever un manque de compétence ou des problèmes de comportement et pourtant, la RH et son N+1 mettent l'accent sur "ou vous vous entendez avec nous ou il faudra trouver une solution, on peut vous bouger de service".

Il est très choqué de voir que l'incident qui a déclenché cette situation (qui psychologiquement l'a beaucoup affecté) semble avoir été "oublié" et surtout que rien ne ressort en terme de reconnaître les torts du N+2 et des changements d'attitude de sa part.

De ce fait, la notion de "médiation" devient futile et mon collègue veut poursuivre une action en justice, ne serait-ce que par principe, afin que cet "incident" ne soit pas tourné en "rupture conventionnelle" ou démission de sa part, car il n'a jamais eu l'intention de partir.

Pourriez-vous nous éclairer sur la marche à suivre et surtout l'attitude à adopter pendant ces procédures?

Doit-il continuer à aller travailler une fois que l'action est déclenchée?

Ce déclenchement d'action en justice signifie-t-elle une rupture du contrat de sa part?

Est-ce considéré alors comme une démission?

Ce n'est pas tant la notion pécuniaire mais la notion de dignité qui l'importe, à savoir qu'il n'est pas prêt à ignorer la façon dont il a été traité en faveur d'un départ non choisi et sans "bruit".

merci d'avance de vos conseils,

Cdt,

Guinevere

Par moisse, le 15/03/2013 à 18:59

Encore un salarié qui constate que l'entreprise n'est pas une organisation démocratique.

Il y a un manche et quelqu'un qui tient le manche.

Ceci pour imager la situation qui ne se présente pas, hélas, en faveur du salarié.

Ceci dit il n'y a aucun harcèlement moral, il n'existe pas de médiation lors d'un conflit opposant un salarié à son responsable hiérarchique.

On peut via les DP poser une question à l'employeur.

Je ne vois pas quel tribunal saisir pour exposer la doléance et espérer faire prospérer une cause.

Il n' a actuellement aucun litige à soumettre à un CPH, pas plus qu'une atteinte à la dignité qui est un délit et se résoud donc devant une instance pénale.

Il n' a pas de rupture conventionnelle possible en situation conflictuelle, une démission doit être claire et non équivoque.

Reste qu'un employeur peut toujours mettre en oeuvre une procédure de licenciement, quitte à préparer son carnet de chèque le cas échéant.