Image not found or type unknown

User de son pouvoir de direction n'est pas du harcèlement moral.

Fiche pratique publié le **06/12/2014**, vu **2490 fois**, Auteur : Michèle BAUER,Avocat Bordeaux

J'aurais pu ajouter un sous-titre « Histoire d'une relaxe ». J'ai défendu lundi, une salariée cadre qui comparaissait devant le Tribunal Correctionnel, elle était prévenue de faits de harcèlement moral, faits réprimés par l'article 222-33-2 du Code Pénal.

J'aurais pu ajouter un sous-titre "Histoire d'une relaxe".

J'ai défendu lundi, une salariée cadre qui comparaissait devant le Tribunal Correctionnel, elle était prévenue de faits de harcèlement moral, faits réprimés par l'article 222-33-2 du Code Pénal.

Cinq plaignantes, femmes de chambre se sont constituées parties civiles.

Directrice d'Hôtel, il lui était reproché une surcharge de travail ainsi que des comportements injurieux et vexatoires.

Le dossier était vide... Rien n'était démontré par le Parquet et par les enquêteurs:

- **sur la surcharge de travail**, il était impossible de déterminer ce qu'était une surcharge de travail de ce que n'était pas une surcharge de travail, aucun comparatif n'était fourni entre la période de la prévention, la date présumée des faits de la prétendue surcharge, et le travail effectué avant la prétendue surcharge. En tout état de cause, aucune surcharge de travail n'existait, les heures supplémentaires ont été rémunérées et lorsque le travail était plus important soit des intérimaires étaient engagés soit des chambres étaient fermées et non occupées.

- **sur les injures, les propos vexatoires ou discriminatoires**, les plaignantes faisaient état de propos qui auraient été tenus par ma cliente, sans pour autant témoigner de faits directs, les propos étaient rapportés, les témoignages indirects, ce qui ne suffisait pas à démontrer que la directrice a tenu ses propos et à constituer du harcèlement moral.

La loi exige des agissements répétés, des comportements répétés... Or, en l'espèce, un ou deux faits isolés ont été rapportés qui ne constituaient pas un comportement vexatoire, discriminatoire ou encore la preuve d'une surcharge de travail et par conséquent d'une souffrance au travail.

Il faut préciser que les cinq salariées avaient pour la plupart une ancienneté importante et ont travaillé avec ma cliente pendant des années pour certaines, il était très étonnant qu'elles fassent état d'une souffrance au travail soudainement et comme par hasard lorsque la directrice a été mise sur la sellette par le gérant... Ce dernier exerçait une véritable pression sur elle eu égard à la conjoncture économique actuelle. Alors oui, ma cliente a pu être exigeante et autoritaire car elle devait faire autant avec moins de personnel mais être autoritaire, user de son pouvoir de direction n'est pas une infraction, cette autorité n'est pas du harcèlement moral lorsque celui qui en use n'en abuse pas.

Le Tribunal ne s'est pas trompé, il a relaxé ma cliente et a déclaré les plaignantes irrecevables dans leur constitution de parties civiles.

Voir l'article publié par SUD OUEST: Relaxe pour la cadre poursuivie pour harcèlement.

Copyright © 2025 Légavox.fr - Tous droits réservés