Image not found or type unknown

Harcèlement moral et action en justice

Par **Guinevere1809**, le **15/03/2013** à **16:53**

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 admit 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 reconnaitre 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 **P.M.**, le **15/03/2013** à **17:44**

Bonjour,
En tout cas, je ne vois pas comment la situation pourrait être tournée en démission car elle ne se présume pas et doit être explicite ou en rupture conventionnelle, laquelle exige l'accord des deux parties...
Tant que le contrat de travail n'est pas rompu, le salarié doit continuer à aller travailler sauf s'il prenait acte de la rupture du contrat de travail aux torts de l'employeur, ce qui me semblerait risqué car ensuite si le Conseil de Prud4hommes pourrait analyser que cela a les effets d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse, il pourrait aussi considérer que c'est une démission sans respect du préavis...

Par **Guinevere1809**, le **15/03/2013** à **17:46**

Merci de votre réponse,

Donc, mon collègue peut malgré tout continuer à aller travailler (ce qu'il fait) et lancer une action en justice?

Cdt,

Guinevere.

Par **P.M.**, le **15/03/2013** à **17:47**

Tout à fait...

Par **Guinevere1809**, le **15/03/2013** à **17:54**

Merci, cela aide à avancer un peu dans les options qui s'ouvrent à lui.

Cdt,

Guinevere.

Copyright © 2025 Légavox.fr - Tous droits réservés