



Harcèlement moral - Mobbing

Par **marjafenock**, le **27/05/2013** à **18:00**

Bonjour à tous,

Je m'en remets à ce forum car ça fait plusieurs fois que dans mes recherches je retombe ici.

J'ai plusieurs années d'expérience dans mon domaine que je connais bien et où il est difficile de trouver un emploi et surtout bien rémunéré. J'ai une grosse tendance "râleur" car je veux toujours mieux faire. Voilà pour mon profil.

Il y'a 2 ans j'accepte de signer un CDI (*qui m'éloigne de ma famille*). Heureux de trouver un travail, j'accepte de signer une **fiche de poste très large**. *Cette embauche permet à mon employeur d'éviter mon recrutement chez son concurrent direct*. Je précise bien à l'oral, avant la signature, que je ne pourrais assurer certaines tâches. J'ai alors toute confiance.

Au début de mon embauche, bien que j'ai plusieurs difficulté je redouble d'effort, mais en réalité, je me rends compte qu'on me demande d'assurer jusqu'à 5 fonctions différentes et [s]bcp trop techniques[/s].

Comme je vois bien qu'on ne sera pas rentable, je remets donc en question à plusieurs reprises l'**organisation interne** sans succès (*J'ai notamment un email ou je propose une solution à ma hiérarchie*). On ne me dit rien sur le moment. Mais lors de mon entretien annuel (*que je n'ai pas signé*) **on me reproche à l'écrit ma "façon de dire les choses", et mon "ton" dans mes désaccords sans plus d'arguments...** *Je comprends surtout qu'on me demande de me taire et ne pas contredire ma hiérarchie.*

Au fur et à mesure, rien ne s'améliore, et privé de pouvoir m'exprimer j'en viens à **poser ma démission en milieu d'année**.

Mon employeur me propose alors un avenant en **télétravail** ce qui n'est bien sûr qu'un avantage pour moi : **sécurité du salaire + rapprochement de ma famille**. J'accepte à la condition que les méthodes d'organisation changent. *À part un seul écrit qui peut éventuellement prouver qu'on en a discuté, rien n'est vraiment officiel dans ce sens.*

Le télétravail me permet de souffler au début. Mais bizarrement je m'aperçois que certaines de mes tâches sont confiés à des collègues et qu'on me demande toujours de faire des choses très techniques.

S'en suit un **email de ma part à ma hiérarchie où je réprecise toutes mes difficultés techniques et les conséquences, la différence avec mes compétences...**

S'en suit alors de multiples pressions : tâches urgentes, demandes techniques, polyvalences, accrochage avec un collègue...

Par **marjafenock**, le **27/05/2013** à **19:58**

Lors d'une réunion on fait pression sur moi : déresponsabilisation de ma hiérarchie, **reproches**, **insulte indirecte** et **menace de licenciement si je ne fais pas le travail.**-> *Et Bien sûr les seules personnes présentes sont bien trop impliquées ou subordonnées, je ne peux donc pas avoir leur témoignage.*

Je m'envoie toutefois à moi même, via email (et daté), 2 compte rendu des événements.

On s'engage à nouveau à faire avancer les choses, mais la situation ne change pas pour moi et on me dit qu'il faut du temps pour mettre les solutions en place. On reporte encore, on me demande d'étudier de nouvelles solutions techniques qui restent toutes sans réponses.

En parallèle j'essaye de parler de ma situation à plusieurs personnes dans mon entourage sans obtenir une réelle compréhension : *t'es sûr ? Ca vient peut-être de toi, non ? Essaye de détacher...*

Au début je me remets donc en question : *Je suis connu pour être un râleur, est-ce que le problème vient de moi ? Je regarde des vidéos sur internet à ce sujet pour changer... Bref, je décide de vraiment améliorer mon attitude (encore).*

Rien n'évolue et la complexité de mon travail ne change pas. Je comprends que ma hiérarchie n'a pas la volonté de changer, mais j'essaye alors de comprendre la vraie raison.

Je découvre sur internet les méthodes de [s]managements pathogènes[/s], la [s]manipulation[/s], dans lesquels je reconnais des attitudes de ma hiérarchie. Pour autant je ne comprends toujours pas les raisons réelles de ces méthodes par rapport à mon poste et l'intérêt de l'entreprise.

J'accumule plusieurs éléments écrits mais qui sont très insignifiants et que les avocats ne prennent pas le temps d'analyser dans la globalité. On me dit qu'on ne peut rien faire, mais "surtout ne démissionnez pas" pour garder mes droits...

[s]Plus tard, ma santé se dégrade[/s] : 15 jours d'anxiolytiques.

[s]Je continue à me renseigner sur le Net [/s]: j'achète le livre de **[s]Marie-France Hyrigoyen[/s]** sur le **Harcèlement moral** que je lis en 1,5 jours ! J'y découvre le terme **Mobbing**. Je découvre également le travail de **Christophe DESJOURS...**

Bref, je reconnais parfaitement ma situation dans la majorité de ces descriptions du **Mobbing** :

- Empêcher la victime de s'exprimer
- Isoler
- Déconsidérer auprès de ses collègues
- Discréditer la victime dans son travail
- Compromettre la santé de sa victime.

Pour moi les méthodes de ma hiérarchie vont beaucoup trop loin.

Afin de me protéger, j'achète aussi de quoi faire des **ENREGISTREMENTS AUDIO** toujours dans l'optique de comprendre. *Je sais que c'est [s]déloyal[/s]. En l'occurrence pour moi les AUDIO ont été vital et [s]m'ont permis avec certitude de savoir qu'on utilisait contre moi des méthodes de manipulations[/s].*

La veille de devoir partir à mon entretien annuel on me reproche par téléphone (enregistré par AUDIO) de ne pas m'être inquiété de l'heure de ma venue (*pourant prévu à une heure précise*) : altercation et reproche, on me demande de faire une journée de 13H avec mes déplacements qui sont bien sûr pour moi.

-> **La nuit suivante je ne dors qu'une heure (sous anxiolytique)** : [s]j'annule donc ma venu par SMS précisant mon état de santé[/s] et que je prends rdv chez mon médecin dans la journée. **On m'appelle le matin même** (enregistré par AUDIO) : reproches de manque "d'esprit d'équipe", de mon raisonnement de "salarié d'usine"... (*entre autre...*)

-> **S'en suit 15 jours d'arrêt maladie.**

-> **Je me fais également suivre à ce moment là par un psychologue.**

À mon retour d'arrêt, on reporte mon entretien individuel de presque un mois (congès de l'un ensuite de l'autre)...

L'entretien annuel (enregistré par AUDIO) qui s'en suit ne sera que tentatives de manipulations pour [s]me pousser à la démission[/s] : reproches à nouveau sur mon ton (*s'appuie sur les écrits de mon entretien de l'année passé...*) ; mon manque d'esprit d'équipe : de ne pas venir au réunion d'équipe (alors que je suis en arrêt cf. point précédent), de ne pas apprécier les dîner en équipe (atteinte aux droits d'expression à nouveau et à la liberté individuel), on m'accuse de dénigrer l'équipe sans aucun preuves (je demande des précisions à chaque fois sans réponses) ; multiples provocations personnels ; remise en question de méthodes que j'ai mis en place ou du télétravail. On ne tient à aucun moment compte de mon passif dans l'entreprise : on me reproche de ne pas aller de l'avant et de ne pas être constructif.

-> **Dans cet entretien 2 points importants sont aussi à noter :**

- j'ai demande à être vu par la médecine du travail
- j'ai clairement dénoncé des actes de manipulations et de harcèlement moral, bien sûr nié en bloc...

Côté travail, les choses se sont nettement calmé depuis cet entretien. Peut-être trop d'ailleurs.

J'ai recontacté à nouveau un avocat (le 4ième) : on survole encore mes preuves, difficile d'analyser en 1h 2 an de faits anodins et techniques)... Donc on ne souhaite pas prendre mon

dossier en compte. Selon eux, il me faudrait une preuve, un témoignage d'un collègue que bien sûr je pense que jamais je n'aurais. Même quand je demande à avoir juste un appui juridique afin de me représenter moi même on refuse de m'accompagner.

Le rdv pour moi à la médecine du travail a été un coup dur : Pas d'écoute de mon état de santé, on m'a demandé plus quelles étaient mes démarches juridiques auprès des avocats. Résultat je suis considéré APTE à travailler. *J'ai enregistré aussi à l'AUDIO cet entretien.* J'ai bien précisé que je considère être **victime de harcèlement moral** et bien demandé à ce qu'on note le terme "**Mobbing**" dans mon dossier. On m'a juste dit de contacter l'inspection du travail. Ce que je n'ai pas encore fait.

-> Le soir même de ce rdv s'en est suivi à nouveau une dégradation de mon état de santé : fatigue qui s'est transformé en irritabilité. Cela a des conséquences grave sur ma famille désormais. Et mon état est parfois dépressif désormais.

Aujourd'hui :

Ma hiérarchie me laisse un peu tranquille, mon référent direct est en congé et aucun responsable n'a pris le relais : pour moi soit on se désresponsabilise soit mon me refait le coup de l'isolement pour mieux me déstabiliser ensuite.

Je m'appuie actuellement sur un faible espoir de changement de situation professionnel. Mais pour moi ça ne résoudrait rien si ce n'est fuir. Mon médecin qui connaît maintenant bien ma situation, me laisse la possibilité de m'arrêter à tout moment.

Aujourd'hui j'ai plusieurs questions :

- Si je contacte l'INSPECTION DU TRAVAIL que dois-je faire pour que ça ait un réel impact.
- Si je contacte l'inspection du travail comment pouvoir juridiquement avoir des éléments utilisables (*comment avoir un retour de inspection du travail si je fais juste un témoignage sous couvert d'anonymat par exemple -> ma boîte saura très bien qu'il s'agit de moi*).
- Comment **faire valoir juridiquement le Mobbing en France** alors qu'il est reconnu dans d'autre pays européen (et là je parle de jurisprudence).
- Comment aller jusqu'au **Pénal** pour faire valoir des enregistrements AUDIO puisque les prud'Hommes ne les prennent pas en compte. Aucun avocat n'a voulu m'expliquer les étapes.

Je remercie d'avance ceux qui m'auront lu jusque là et encore plus ceux qui auront l'amabilité de me répondre et de m'éclairer.

Par **P.M.**, le **27/05/2013** à **22:45**

Bonjour,

Je ne vois pas grand chose à apporter en plus de ce qui vous a déjà été dit et que l'Inspection du travail vous confirmera sans doute mais sans preuves recueillies d'une manière loyale, un recours civil devant le Conseil de Prud'Hommes me semble compromis et heureusement que les différents avocats rencontrés n'ont pas voulu profiter de votre argent pour vous promettre que la situation puisse être prise en compte à moins qu'une action pénale puisse être envisagée sans risquer en retour une plainte en dénonciation calomnieuse...

Vous ne précisez pas s'il y a des Représentants du Personnel dans l'entreprise et si dans ce

cas, vous vous en êtes rapproché...

Par **marjafenock**, le **28/05/2013** à **00:45**

Je suis dans une PME de moins de 20 personnes (mais qui fait partie d'un plus gros réseau familial).

La seule "solution" que j'ai eu c'est lors de mon dernier entretien de dénoncer les faits (mais encore une fois à l'oral), malheureusement j'ai clairement établi que mon interlocuteur joue le jeu de mon patron (c'est indiscutable avec les AUDIO).

[s]Côté écrits je ne peux que retracer un historique du Mobbing et de 2 choses illégales[/s] sur les temps de travail + arrêts de travail. Je peux également apportés des témoignages écrits de mon entourage si besoin. Les avocats que j'ai vu n'ont pas pris le temps de regarder ces éléments qui sont très compliqués à retranscrire simplement et à analyser, car très conséquent.

Il est écrit [s]ici[/s] : *Le salarié doit établir des faits qui permettent de présumer l'existence d'un harcèlement. Au vu de ces éléments, il incombe à la partie défenderesse de prouver que ces agissements ne sont pas constitutifs d'un tel harcèlement et que sa décision est justifiée par des éléments objectifs étrangers à tout harcèlement.*

Le juge forme sa conviction après avoir ordonné, en cas de besoin, toutes les mesures d'instruction qu'il estime utiles.

Mais pour ce que j'ai surtout vu, il faudrait presque fournir aux avocats des aveux écrits et datés des personnes qui vous harcèlent. Ce serait trop simple.

Et comment dans les petites entreprises une personne peut obtenir des témoignages écrits compte tenu des liens de subordinations qui existent et la crise ? D'autant plus dans des secteurs très concurrentiels.

Au prud d'Hommes les AUDIO ne sont pas valables.

Au pénal la loi précise que la preuve peut-être "libre".

C'est là ou je sèche entre le droit du travail et le droit pénal.

J'ai peut-être mal compris : un avocat m'a dit que c'était au juge des prud'Hommes de décider si une affaire de droit du travail pouvait être portée au pénal. Mais j'avoue que ça m'étonne. Dans ce cas comment fait-t'on pour aller au pénal si ce n'est le bon vouloir du juge ? Est-ce que c'est impossible de saisir un "tribunal pénal", et éventuellement seul puisque les avocats ne semblent pas suivre ? C'est là où je ne connais pas suffisamment le droit et les liens entre les différentes "instances" et besoin de conseil.

Dans le cadre où mes enregistrements AUDIO sont aussi faits dans le but de prouver une situation de harcèlement moral peuvent t'ils être vraiment considérés comme totalement déloyal ?

C'est là ou j'aimerais trouver les moyens de faire valoir mon cas pour 1) valider les AUDIO et 2) définir le Mobbing.

Je ne pense pas malheureusement que mon cas soit isolé.

Ci-dessous voilà ce que j'ai lu aussi en droit Pénal. (*c'est aussi pour moi*).

Code de procédure pénale - Articles 427 + 428 :

Hors les cas où la loi en dispose autrement, les infractions peuvent être établies par [s]tout mode de preuve[/s] et le juge décide d'après son intime conviction. Le juge ne peut fonder sa décision que sur des preuves qui lui sont apportées au cours des débats et contradictoirement discutées devant lui. L'aveu, comme tout élément de preuve, est laissé à la libre appréciation des juges.

source :

<http://www.legifrance.gouv.fr/affichCode.do?idSectionTA=LEGISCTA000006182908&cidTexte=LEGITE>

Code pénal - Article 222-33-2 :

Le fait de harceler autrui par des agissements répétés ayant pour objet ou pour effet une dégradation des conditions de travail susceptible de porter atteinte à ses droits et à sa dignité, d'altérer sa santé physique ou mentale ou de compromettre son avenir professionnel, est puni de deux ans d'emprisonnement et de 30 000 € d'amende.

source :

<http://www.legifrance.gouv.fr/affichCodeArticle.do?cidTexte=LEGITEXT000006070719&idArticle=LEGI>

Merci encore pour votre réponse.

Par **P.M.**, le **28/05/2013** à **09:20**

Bonjour,

Si vous versez des honoraires à un avocat en conséquence, il serait étonnant qu'il ne prenne pas le temps de lire et d'analyser les éléments que vous pouvez présenter mais il faudrait aussi pouvoir estimer avec objectivité ce qu'il en pense d'une manière plus ou moins approfondie...

Ce n'est pas l'avocat qui juge mais qui vous assiste et conseille pour élaborer votre dossier mais il semble que vous ayez du mal justement à établir les faits par des moyens loyaux...

Petite ou grosse société, il est toujours difficile d'obtenir des témoignages de personnes qui en restent salariées pour des raisons assez compréhensibles mais vous n'avez pas répondu sur la présence de Représentant du Personnel...

Vous avez sans doute mal compris ou l'avocat en question s'est très mal exprimé mais cela n'est évidemment pas au Conseil de Prud'Hommes de décider de poursuites pénales mais au Procureur de la République...

Un dépôt de plainte peut être formulé dans une gendarmerie ou un commissariat de police ou directement auprès de lui à son adresse auprès du Tribunal de Grande Instance...

Le problème est de savoir si les éléments que vous possédez même par des enregistrements audio son suffisants pour qu'une suite puisse y être donnée car comme je vous l'ai dit, si cela n'était pas le cas, l'employeur et les personnes mises en cause pourrait vous poursuivre ensuite en dénonciation calomnieuse...

N'oublions pas que dans un Pays de Droit, pour qu'il y ait une bonne administration de la Justice, il faut que ce ne soit pas simplement la parole de l'un contre celle de l'autre qui

permette un Jugement mais des faits établis et vérifiables qui correspondent réellement à ce qui est reproché...

Par **marjafenock**, le **28/05/2013** à **13:38**

Pas de représentant de personnel dans ma PME. Les différents avocats que j'ai vu ne m'ont consacré chacun qu'1h de leur temps, donc aucune analyse réelle. Pour moi les preuves AUDIO montrent clairement le harcèlement. Je vais me renseigner plus du côté des procédures pénales.

Par **P.M.**, le **28/05/2013** à **14:01**

Il faudrait savoir si des élections des Délégués du Personnel ont été organisées...
En une heure on peut parfois avoir au moins une appréciation d'un dossier mais il faudrait savoir aussi dans quel cadre se situait ces consultations...
C'est surtout d'abord le Procureur de la République puis ensuite les Juges qu'il faudra convaincre du harcèlement moral car je ne doute pas que vous-même l'êtes...

Par **marjafenock**, le **28/05/2013** à **18:09**

Pas de délégué de personnel (*on est à peine 6 salariés en fait, je ne souhaitais pas être trop précis, j'en dit beaucoup ici*).

Je vais fouiller niveau pénal ou voir pour un dossier auprès de l'inspection du travail (pour les suivants). Si j'arrive à trouver un avocat qui veut bien m'accompagner ou si je trouve suffisamment de quoi faire les démarches, j'irai directement auprès d'un Procureur de la République.

Vos réponses m'ouvrent des pistes. Je vais prendre un peu de temps pour ça. J'essayerai de vous tenir informé de la suite. Je tiens à saluer votre travail au passage car j'ai vu que vous vous investissez beaucoup sur ce site.

Par **P.M.**, le **28/05/2013** à **18:24**

Merci pour vos encouragements...

Par **promenade**, le **10/06/2013** à **22:15**

Bonjour Pmtedforum,

Je me permets de participer à vos discussions car j'ai aussi subi un harcèlement moral au travail. Vous parlez beaucoup d'un sujet "la preuve de harcèlement". En effet, j'ai subi le harcèlement pendant des mois, en suite j'ai eu le burn-out (épuisement professionnel) et me retrouvais en dépression. Au bout de 15 jours de mon arrêt maladie, mon hiérarchie m'a envoyé un mail pour me demander d'aller chercher du boulot ailleurs. Une offre d'emploi a été jointe dans ce mail. Pire encore, c'est un poste qui est largement inférieur à mes compétences professionnelles. Suite à ce mail, ma santé s'est dégradée au plus bas. Sans médicament, je ne dormais plus. Est-ce que ce mail est bien une preuve évidente d'un harcèlement, aux yeux de la loi et aux prudhommes? Merci par avance.

Par **P.M.**, le **10/06/2013** à **22:30**

Bonjour,

Pour une meilleure compréhension, il serait préférable d'ouvrir un nouveau sujet...

Si l'employeur ne conteste pas l'existence du mail, cela pourrait être joint à un dossier et même être reconnu comme un licenciement déguisé, à l'appréciation du Conseil de Prud'Hommes...

Par **hab**, le **06/07/2014** à **03:25**

On peut tuer quelqu'un sans même le toucher du doigt,

en attaquant son âme avec des armes morales:

chagrins, soucis lancinants, douleurs.

Et beaucoup plus de personnes sont assassinées par cette méthode que par la violence "

Par **judForum**, le **21/07/2014** à **12:18**

Arrêt de la chambre sociale de la Cour de cassation statuant le 30 avril 2009 N° de pourvoi : 07-43219

Le salarié qui se prétend VICTIME DE HARCÈLEMENT MORAL AU TRAVAIL N'A PAS À PROUVER LES FAITS. La chambre sociale de la Cour de cassation par de nombreux arrêts notamment celui du 30 avril 2009 a considéré : "que le salarié n'est tenu QUE d'apporter des éléments qui permettent de présumer l'existence d'un harcèlement moral." Le salarié licencié pour inaptitude professionnelle n'avait en l'espèce pas à démontrer une quelconque relation entre son état de santé et la dégradation de ses conditions de travail; car il n'est pas nécessaire que le harcèlement moral ait un impacte sur la santé du salarié pour être sanctionné.

Au vu de ces éléments, IL INCOMBE À L'EMPLOYEUR DE PROUVER que ses agissements

ne sont pas constitutifs d'un tel harcèlement et que sa décision est justifiée par des éléments objectifs étrangers à tout harcèlement.

<http://www.cabinet-alina-paragyios.fr/preuve-harcelement-moral-travail.html>