Image not found or type unknown

# Harcelement d un salarié par d autres salariés

Par **Aurelie60**, le **17/02/2015** à **22:01**

Bonjour
Je suis chef d entreprise et face à une situation complexe
J'ai propose une promotion à deux de mes salariés. L'une des deux est depuis l'annonce de cette promotion à ses collègues et plus particulièrement a la délégué du personnel et syndicale, mise a l'écart, ses collègues arretent de parler lorsque qu'elle entre en salle de pause ou dans la réserve du magasin, la délégué du personnelle lui a même dit qu elle n avait plus à accéder aux vestiaires des filles, que puisqu elle etait avec la direction elle n avait qu a mettre ses affaires dans le bureau de la direction.
Me question est de savoir à quel moment doit je intervenir en tant qu'employeur concernant mon obligation de sécurité envers mes employés. De plus comme la mise au placard vient de plusieurs salariés sous l influence de la délégué du personnel et qu elle bénéficie de la protection lie à cette fonction qu elles sont mes moyens d actions?
Merci de vos reponses

Par **chatoon**, le **18/02/2015** à **01:28**

Bonjour,

Sincèrement, je pense qu'il est difficile de parler de harcèlement. En revanche, le fait pour la DP d'interdire sans droit ni titre à votre salariée nouvellement promue d'accéder aux vestiaires féminins est constitutif d'une légère agression psychique que vous devez faire cesser impérativement en tirant la sonnette d'alarme, au moyen d'une sanction qu'il vous appartient de choisir dès maintenant. Vous devez prendre en compte l'ancienneté de la DP, la légèreté de sa faute, ses éventuels antécédents disciplinaires depuis les trois dernières années, vous devez sanctionner dans les deux mois du jour où vous avez eu connaissance des faits fautifs et avez la charge de la preuve de la date de ce jour. Vous pouvez prononcer un avertissement écrit, une mise à pied disciplinaire (huit jours maxi et surtout pas une mise à pied conservatoire vu l'absence de faute grave), ou une rétrogradation avec baisse de rémunération seulement avec son accord pour cette dernière sanction.

Par **P.M.**, le **18/02/2015** à **10:59**

Bonjour,
Avant d'envisager quelque sanction ou autre action, il faudrait savoir quelles preuves vous

avez de ce qui a pu se dire...
D'autre part, il faudrait savoir aussi si la salariée promue fait partie effectivement de la direction et si ses membres ont l'habitude d'utiliser le vestiaire du Personnel et la salle de pause...
Avant d'envisager une sanction, il me semble qu'il serait nettement préférable de régler la situation avec psychologie et de remettre les choses au point par les moyens les plus adéquats car aller envisager jusqu'à une rétrogradation me paraît complètement hors de propos...

Par **miyako**, le **18/02/2015** à **12:04**

Bojour,
Dans pareille situation,il faut convoquer tout le monde et mettre immédiatement les choses au point avec diplomatie .
Le délégué du personnel ne doit pas faire la loi et il se doit de ne pas envenimer des situations conflictuelles entre salariées.Il ne doit pas monter les salariées les unes contre les autres.
Il ne faut surtout pas attendre que la situation dégénère pour agir en tant que chef d'entreprise.
Amicalement vôtre
suji KENZO

Copyright © 2025 Légavox.fr - Tous droits réservés