



Agression verbale et menaces envers son superieur hierarchique

Par **puce65**, le **23/07/2015** à **10:27**

bonjour , très récemment plusieurs salaries ont été témoins d'une altercation grave entre une salariée et son chef de service ; celui ci a été gravement mis à parti par une salariée qui l'a rabaissé , insulté et menacé ! le directeur en a été averti et n'a pris aucune sanction envers la salariée fautive ; le chef de service est resté tres courtois et poli dans cette altercation ; la salariée profitant d'une impunité sans limites car amie d'un directeur adjoint n'a aucune restriction dans ses comportements !que pouvez vous conseiller dans de tels cas d'abus ? nous sommes un collectif que la direction ne veut pas entendre !

Par **Pierre DRH**, le **23/07/2015** à **12:12**

Bonjour,

Le salarié chef de service doit d'abord faire en sorte que des traces de cette affaire soit conservées par lui (copie d'email relatant les faits et demandant une sanction contre la salariée, par exemple). Si les faits se poursuivent il pourra (toujours en gardant des preuves) parler (et écrire) pour dénoncer un harcèlement moral.

La définition du harcèlement moral au travail nous est donnée par l'article L 1152-1 du code du travail. Le harcèlement moral se reconnaît par des agissements répétés ayant pour objet, ou pour effet, une dégradation des conditions de travail, susceptible de porter atteinte aux droits du salarié au travail et à sa dignité, ou d'altérer sa santé physique ou mentale ou encore de porter préjudice à son avenir professionnel. L'auteur(e) d'un harcèlement moral au travail peut être un employeur ou un(e) supérieur(e) hiérarchique, mais aussi un(e) collègue de la victime, mais aussi un(e) subordonné(e) (cf : Cour de cassation, chambre criminelle, 6 décembre 2011, N°: 10-82266).

Si les faits se renouvellent encore et qu'une nouvelle demande de sanction très sérieuse à l'employeur n'est pas suivie d'une action de celui-ci, le salarié chef de service victime pourra saisir l'inspecteur du travail, le conseil de prud'hommes (contre l'employeur inactif face à un harcèlement), ou porter plainte au pénal contre la salariée harceleuse.

Bien cordialement.

Par **puce65**, le **24/07/2015** à **15:45**

merci pour ces infos ! bonne journée !

Par **P.M.**, le **24/07/2015** à **17:34**

Bonjour,

J'ai répondu dans [ce sujet](#)...

Personnellement, je ne vois pas où il y a dans l'exposé répétition de faits pour caractériser déjà un harcèlement moral même si la Jurisprudence a relativisé cette caractéristique...

Par ailleurs, un collectif n'est pas reconnu réellement comme Représentant du Personnel car il y a des Institutions pour cela...

Par **puce65**, le **24/07/2015** à **19:31**

c'est un problème récurrent ! cela se produit souvent

Par **P.M.**, le **24/07/2015** à **20:01**

Vous ne l'aviez pas précisé que cela se produisait souvent avec la même personne mais pour des faits de harcèlement moral seule la victime peut tenter une action ou une organisation syndicale avec son accord écrit...

Par **puce65**, le **24/07/2015** à **22:04**

ok ! merci beaucoup !