



Harcèlement moral par supérieure

Par bbbio

Bonjour

J'ai besoin de savoir qu'est ce que vous conseillez dans le cas d'un harcèlement moral par une supérieure qui est aussi la DRH et qui fait souffrir tous les salariés sous ses ordres (c'est une petite association dont elle est directrice).

L'employée est en arrêt pour burn-out, incapable d'imaginer une seule seconde revenir au travail. Elle souhaite une reconversion en auto-entrepreneur et idéalement en salariat à mi-temps.

L'employeur (président de l'association) n'étant pas sur place, il ne comprend pas (et ne veut pas comprendre) la situation. Il a dit qu'il faut voir avec la DRH pour demander une rupture conventionnelle. Évidemment la DRH n'a pas accepté cette solution et a précisé qu'elle en informe ses avocats.

L'inspection du travail va être prévenue dès que tous les éléments seront mis par écrit, d'ici une semaine. Un contact téléphonique a déjà été établi, les faits sont suffisamment évidents pour caractériser le harcèlement moral.

Ma question est : quelle est la meilleure solution ?

Demission avec plainte à la police contre la harceleuse ou prud'hommes pour résiliation judiciaire ?

Le but étant de pouvoir toucher les allocations chômage car la reconversion va être longue.

Merci pour votre aide.

Par Isadore

Bonjour,

S'il y a des preuves du harcèlement moral, dans l'ordre : vérifier avec un avocat que les preuves sont suffisantes, dépôt de plainte, puis prudhommes.

Je déconseille à la salariée de se passer de l'appui d'un avocat, même si j'ai conscience que c'est un coût. La salariée doit regarder si elle a une protection juridique qui couvre ce litige.

Quelle est l'ancienneté de la salariée ?

Par bbbio

Elle a un an d'ancienneté, en CDI.

Par ESP

Bonjour

La voie du recours au CPH est la meilleure pour vous, vu l'avancement de votre dossier auprès de l'inspection du travail.

Par cgravedoctor

Allez au Prudhomme, et avec un avocat. Si le harcèlement est avéré la DRH perdra. Elle n'a aucune chance. Votre avocat calculera le dédommagement qu'elle aura à vous payer de telle sorte que vous puissiez rembourser vos frais de justice avec.

Par bbbio

Bonjour
Je pensais que les prud'hommes c'était seulement contre l'employeur.

Par CToad

Bonjour

Si vous allez aux prud'hommes, c'est contre votre employeur pour n'avoir pas fait cesser les agissements de sa DRH. Pour cela bien sûr il faut prouver que vous l'avez informé au moyen d'un courrier avec accusé de réception et que vous lui avez laissé le temps d'agir. Je rejoins Isadore, avant de vous lancer dans quoi que ce soit, consultez un avocat. Si vous allez aux prud'hommes sans préparation vous pouvez perdre du temps de l'argent et de la sérénité.

Cordialement
Ctoad

Par Durock

Bonjour

Comme le dit Isadore et CToad, avant de vous lancer dans quoi que ce soit, consultez un avocat. Il y a aussi des associations spécialisées dans l'aide des victimes de harcèlements. Mais contrairement à ce que dit cgravedocteur les choses ne seront pas du tout simples et évidentes.

Bon courage

Par Isadore

Au vu de l'ancienneté de la salariée, avant d'aller aux prudhommes je tenterais une négociation amiable avec un avocat pour demander une rupture conventionnelle.

Pour obtenir une résiliation judiciaire du contrat ou réussir une prise d'acte ou encore faire condamner l'employeur pour le harcèlement, il faut prouver la faute de l'association représentée par le président.

Mais à vous lire, pour le moment la salariée n'a pas signalé les faits au président.

Et vu l'ancienneté de la salariée, il n'y a pas grand-chose à espérer niveau indemnisation aux prudhommes, alors qu'une rupture conventionnelle ne coûterait pas grand-chose à l'association.

Pour le moment, je ne dirais donc pas qu'un recours aux prudhommes est joué d'avance : l'employeur n'a commis aucune faute clairement suffisante pour obtenir la rupture du contrat.

Mais d'abord il faut déposer plainte, pour donner du sérieux aux accusations, et peut-être obtenir d'autres preuves.

Les prudhommes c'est du civil : les autres salariés peuvent donc refuser de témoigner pour ne pas froisser leur hiérarchie. Mais si une enquête pénale est ouverte, les témoins peuvent être contraints de témoigner.

Pour moi, dans une affaire de harcèlement moral au travail une plainte doit toujours précéder les prudhommes, sauf rare exception.

Par bbbio

Bonsoir,
Dans l'hypothèse où la rupture conventionnelle ne se fait pas, vue qu'elle aura porté plainte contre sa harceleuse, elle peut alors démissionner, c'est une circonstance suffisante pour avoir droit aux allocations chômage ?
Autre question : si elle porte plainte au pénal, est-il possible de demander des dommages et intérêts qui pourraient rembourser les frais d'avocats ?
Dernière question : à combien estimez-vous ces frais ?

Par Dagle

Bonjour,

ou est l'harcèlement morale ? j'ai beau relire je vois :

1- une employé en Burn out (on ne sais rien ni pourquoi)

2- une drh qui ne veux pas faire de rupture conventionnelle

et ensuite, quoi d'autre ? on a rien sur ce dossier, le harcèlement c'est de ne pas vouloir faire de rupture conventionnelle ? rien d'autres ? tout le monde parle d procès et de prudhomme, sérieusement vous en etes là ?

Par bbbio

Bonjour

Le dossier est très lourd, deux ex-employees sont prêtes à témoigner.

Je ne vais pas détailler ici les nombreuses humiliations publiques subies par les employés, notamment au cours de réunions, mais aussi des heures ajoutées le soir au dernier moment et jamais payées ni rattrapées, les frais kilométriques non remboursés, les tâches irréalisables etc..

La personne en cause est perverse narcissique. Elle est satisfaite quand sa victime pleure devant tout le monde.

L'avocate est choisie, je vous remercie pour votre aide.

Par Dagle

ah et bien c'est un autre monde là ! Effectivement c'est hard