



harcèlement au travail

Par **pilou38**, le 16/12/2024 à 00:13

bonjour,

l'année dernière j'ai rencontré plusieurs problèmes avec mon patron.

il m'a agressé plusieurs fois verbalement, il m'a aussi demandé de me mettre en arrêt de travail. ce que j'ai refusé de faire.

les choses se sont empirées jusqu'à insulte et hurlement, j'ai fini par enregistrer ce dernier moment.

je suis par la suite parti en arrêt maladie.

Mon patron m'a dit qu'il m'accepterait une rupture conventionnelle (à l'oral) si je lui faisais un écrit que je n'engagerais pas de poursuite contre lui.

j'ai accepté malheureusement étant désemparé à l'époque.

Puis-je quand même l'attaquer au prud'homme dans cette situation?

merci de vos réponses

Par **Zénas Nomikos**, le 16/12/2024 à 13:26

Bonjour,

avez-vous envisagé de porter plainte au pénal pour harcèlement au travail, les faits ne sont pas prescrits vu qu'il s'agit d'un délit, un délit pénal se prescrit au bout de 6 ans vous avez donc tout votre temps.

Par **Lingénu**, le 16/12/2024 à 13:49

Bonjour,

[quote]

Mon patron ma dit qu'il m'acceptera une rupture conventionnelle (à l'oral) si je lui faisais un écrit que je n'engagerais pas de poursuite contre lui.

[/quote]

C'est le principe de la rupture conventionnelle.

Si vous acceptez une rupture conventionnelle, vous renoncez en principe à attaquer l'employeur pour licenciement abusif. Dans certains cas les prud'hommes peuvent prononcer la nullité de la rupture conventionnelle mais il faut pour cela présenter de solides arguments.

Vous pouvez éventuellement déposer plainte pour harcèlement et ce sera au procureur de décider s'il y a lieu de poursuivre. Il classe sans suite plus souvent qu'il ne poursuit.

Par **Zénas Nomikos**, le **16/12/2024** à **17:03**

si la plainte est classée sans suite par le proc vous pourrez aller ensuite à l'instruction, explications sur la procédure à suivre ci-après :

<https://www.legavox.fr/blog/jerome-chambron/plainte-penale-victime-procedure-27446.htm>

Par **miyako**, le **16/12/2024** à **19:00**

Bonsoir,

1/Vous avez un délai de 12 mois après l'homologation de la rupture conventionnelle ,pour contester et agir devant le Conseil des Prud'hommes

[quote]

Depuis une jurisprudence récente (Cass. Ass. pl. 22 décembre 2023, n° 20-20.648), il est désormais, admis dans un contentieux civil, une partie peut produire, sous conditions strictes, une preuve obtenue de manière déloyale.[/quote]

Cette jurisprudence ayant été décidée en assemblée plénière de la cour de cassation s'impose au magistrat devant lequel elle est évoquée.Ceci contrairement à d'autres JP qui sont aux cas par cas

[quote]

Dans un nouvel arrêt, la haute cour rappelle ces principes.[/quote]

Il appartient au juge de vérifier si le procès-verbal de constat d'huissier de justice (devenu commissaire de justice) relatif à des enregistrements de conversations téléphoniques entre le salarié et sa hiérarchie, opérés à l'insu de cette dernière, est indispensable à l'exercice du droit à la preuve du salarié qui se plaint de harcèlement moral et si l'atteinte au respect de la vie personnelle de l'employeur est strictement

proportionnée au but poursuivi.

Cass. soc. 2-5-2024 n° 22-16.603 F-D

2/Il faudra faire valider l'enregistrement par un commissaire de justice (huissier de justice) afin de le rendre recevable auprès du conseil des prud'hommes . Faire faire un procès-verbal de constat. et en notifié le double à l'employeur mis en cause.

3/ Il faudra d'autres preuves et si possible des témoignages

4/ les arrêts maladie ,certificats médicaux à l'appui , sont également des éléments de preuve

D'après ce que nous savons ,le dossier est tout à fait plaidable ,néanmoins vu la nécessité de faire des conclusions écrites pour ce genre d'accusations,il est vivement recommandé d'agir avec un avocat qui saura monter et plaider un bon dossier.Mais n'oublions pas qu'en matière de justice rien n'est acquis d'avance,d'autant plus que nous n'avons pas les arguments de la partie adverses

inutile de déposer plainte au parquet ,ce genre d'affaire étant très souvent classé sans suite.Cela n'empêchera pas le CPH de demander éventuellement au procureur de venir requérir à l'audience de jugement et de nommer une mission de conseillers rapporteurs ,si l'affaire s'avère particulièrement grave.

Si vous avez droit à l'Aide Juridictionnelle ,vous pouvez la demander.

Cordialement

Par Lingénu, le 16/12/2024 à 21:06

En matière de preuve produite dans un procès civil, l'assemblée plénière de la cour de cassation a énoncé dans l'arrêt du 23 décembre 2023 n° 20-20.648 le principe suivant :

Dans un procès civil, l'illicéité ou la déloyauté dans l'obtention ou la production d'un moyen de preuve ne conduit pas nécessairement à l'écarté des débats. Le juge doit, lorsque cela lui est demandé, apprécier si une telle preuve porte une atteinte au caractère équitable de la procédure dans son ensemble, en mettant en balance le droit à la preuve et les droits antinomiques en présence, le droit à la preuve pouvant justifier la production d'éléments portant atteinte à d'autres droits à condition que cette production soit indispensable à son exercice et que l'atteinte soit strictement proportionnée au but poursuivi.

On a la certitude que ce principe sera suivi par les tribunaux,

- tout d'abord parce qu'il a été énoncé par l'assemblée plénière de la cour de cassation qui a en soi une certaine autorité,
- ensuite parce qu'il a aussi été énoncé par la cour européenne des droits de l'homme, autre autorité contre laquelle les tribunaux ne font que très rarement de la résistance,

- mais surtout parce que tout cela ne fait que rappeler un principe supérieur : tout jugement doit non seulement être conforme au droit positif mais équitable. L'obligation de recherche de l'équité peut contraindre le juge à mettre en balance le droit à la preuve et les droits antinomiques en présence, ce qui peut conduire à porter atteinte à certains droits mais à la condition toutefois que cette atteinte soit strictement proportionnée au but poursuivi.

C'est pourquoi on peut avoir la certitude que cette jurisprudence sera suivie. Mais cela reste une jurisprudence, ce n'est pas une règle de droit positif. Le principe constitutionnel de séparation des pouvoirs et l'article 5 du code civil restreignent aux seules parties en cause le caractère contraignant de toute décision de justice y compris celles rendue par l'assemblée plénière de la cour de cassation.

Il ne faut pas faire une mauvaise lecture de l'article L141-4 du code de l'organisation judiciaire :

En cas de cassation, l'affaire est renvoyée, sous réserve des dispositions de l'article L411-3 devant une autre juridiction de même nature que celle dont émane l'arrêt ou le jugement cassé ou devant la même juridiction composée d'autres magistrats.

Lorsque le renvoi est ordonné par l'assemblée plénière, la juridiction de renvoi doit se conformer à la décision de cette assemblée sur les points de droit jugés par celle-ci.

Sa portée se limite aux cours de renvoi après cassation.