



HARCELEMENT ET LICENCIEMENT

Par **LILOU92**, le **09/12/2011** à **05:29**

Harcelée par une drh durant 3 années, et qui s'est ensuite allié tout le service et mes supérieurs, en vue d'obtenir ma démission que j'ai refusé de remettre à 3 reprises, j'ai été licenciée pour soit disant faute personnelle avec préavis de 3 mois payés et indemnités de licenciement. La procédure de licenciement a été entamée durant mon congé maternité. J'ai porté plainte au prud'homme. Ma question est la suivante : le médecin du travail que j'ai mis au courant de ce harcèlement hiérarchique s'est mis en relation avec ma psy et ensuite avec la drh sociale de l'entreprise, m'a dit par la suite ne rien pouvoir faire à part me mettre inapte car on voulait ma démission et donc mon départ de l'entreprise. Je lui ai demandé un certificat mentionnant le harcèlement que je lui ai dénoncé et suite auquel il me recevait régulièrement, tous les 2 mois, pour suivre mon état. Il a refusé, il vient de m'adresser une copie de mon dossier médical mais sur laquelle il ne mentionne à aucun moment ces nombreuses visites où j'ai craqué et était en pleurs à son bureau suite à ce harcèlement que je lui ai dénoncé depuis 2006 et qui ne prenait pas fin. Alors qu'il a été en contact avec ma psy à ce sujet aussi. Rien, il n'en dit rien. Pourquoi, un médecin du travail peut-il taire et occulter un fait de harcèlement dénoncé et qui a perduré durant 3 ans avec toutes ses conséquences : mise au placard, mes collègues qui ne me paliaient plus par peur, insultes (lapine et autres), maintien dans un logement de fonction sans travaux, absence d'évaluation en 7 ans d'ancienneté, mutation sur site difficile alors que je sortais tout juste d'une agression avec séquestration et d'un AT de 6 mois et toujours sous lourd traitement médical, refus systématique de toutes mes demandes de mutations, proposition de mutation sur des villes difficiles, etc... Malgré tout ça, j'ai eu 2 avocats par AJ qui m'ont dit que ce n'était pas des preuves et que je ne devais pas aller au PH ???

Par **P.M.**, le **09/12/2011** à **11:44**

Bonjour,

Vous avez eu l'avis de deux professionnels du Droit qui, après consultation de votre dossier, vous ont donné un avis apparemment éclairé, cela m'étonnerait donc que sur un forum on puisse avoir une appréciation plus pertinente de la situation...

Par **LILOU92**, le **10/12/2011** à **04:34**

Les deux avocats d'AJ ont accepté la proposition de mon ex-employeur qui me proposait un arrangement pécunier pour retirer mon affaire des prud'hommes. Ce que j'ai refusé, et ils

m'ont dit ensuite qu'étant payé par l'AJ 400 euros, ils ne souhaitent plus s'occuper de mon affaire si je n'acceptait pas l'arrangement pécunier (3.500 euros pour eux dans cet arrangement).

Répondez svp à ma question surtout sur la médecine du travail, et sinon mettez mon message sur le forum pour que les internautes me donnent leur avis. Je n'ai pas su faire cette manipulation.

Je vous confirme donc ne pas avoir accepté cet arrangement avant mon licenciement, et après mon licenciement.

???

Par **P.M.**, le **10/12/2011** à **09:44**

Bonjour,

Je ne vois pas comment vous pourriez forcer le Médecin du Travail à inclure dans son dossier médical d'autres éléments...

Par ailleurs, si les honoraires des avocats devaient se monter à 3500 €, c'est que celui de la transaction était plus conséquent mais cela voudrait dire aussi que votre dossier avait quand même une certaine consistance dans l'état...

Par **LILOU92**, le **11/12/2011** à **03:17**

Deux organismes m'ont confirmé la solidité de mon dossier. Là dessus je suis certaine. Je souhaitais simplement avoir d'autres avis sur le harcèlement.

Pour le médecin du travail, je ne veux et ne souhaite aucunement le forcer, peut-être me suis je mal exprimé, ma question était simplement si un salarié confronté au harcèlement durant 3 années, l'a dénoncé au médecin du travail. Après contact de celui-ci avec ma psy et avec la hiérarchie a confirmé ne rien pouvoir faire, à part me mettre inapte "si je le souhaitais".

Il m'a reçu durant 3 années en pleurs, demandait à me revoir pratiquement tous les deux au vu de mon état, notait et écrivait sur mon dossier divers renseignements de nos discussions, et quand il me remets mon dossier médical (la copie), il OMET tout ce qui se rapporte à ces entretiens, à son contact avec ma psy, à son déplacement sur mon lieu de travail avec l'un de mes supérieurs, et son contact avec ma hiérarchie. Je voulais simplement savoir si cela était normal qu'un médecin du travail OMETTE ce genre de renseignements importants et qui ont durés 3 longues années ?

J'ai une preuve écrite de son déplacement sur mon lieu de travail ainsi que de son contact avec ma psy.

Un dossier médical ne doit il pas contenir tout ce qui concerne le salarié ? Pourquoi dans ce dossier, l'impasse est faite sur ce point et est normal ? C'est ce que je souhaitais savoir.

Je ne sais pas au juste le rôle exacte d'un médecin du travail, mais quand ce harcèlement a commencé, j'ai contacté SOS harcèlement, qui m'a conseillé de le raconter à mon médecin du travail. C'est ce que j'ai fait, mais ce dernier a fait l'impasse dessus apparemment.

Pourquoi ???

Merci d'avance pour vos réponses qui peuvent m'éclairer sur le rôle réel d'aide sur ce genre de problématique d'un médecin du travail.

Par **miyako**, le **11/12/2011** à **12:26**

Bonjour,

Les deux organismes qui vous ont conseillés ,sont ils vraiment compétents ???

Le harcèlement moral est très difficile à démontrer . Devant le CPH ,il faut des preuves irréfutables .Sans dossier médical complet qui tienne vraiment la route et sans témoignages,vous n'obtiendrez rien et perdrez votre temps inutilement Que les organismes qui prétendent ce qu'ils prétendent ,vous dirigent vers un avocat à eux et encore attention ,la plus grande prudence s'impose.

Vous avez vu deux avocats ,donc deux avis,qui convergent ,pas assez de preuves et en plus ,ils proposaient un arrangement amiable que vous avez refusé.

Amicalement vôtre

suji KENZO

Par **P.M.**, le **11/12/2011** à **22:46**

Bonjour,

Un dossier médical n'est pas un compte-rendu de l'activité du Médecin du Travail et des démarches qu'il entreprend mais comme vous avez ou êtes en contact avec des organismes, je m'en remets à eux pour vous conseiller mais il devrait vous dire en toute logique, que comme d'après leurs affirmations votre dossier est déjà très solide, il n'est pas besoin d'en rajouter si en plus vous avez les preuves de tout cela...

Par **LILOU92**, le **13/12/2011** à **04:25**

Ce n'est pas un compte rendu, le dossier médical, je suis tout à fait d'accord là dessus. Mais est-ce normal de mentionner divers visites, à part celles qui sont les plus importantes et liés au harcèlement : dénonciation, son contact avec l'entreprise et le psy ??? Sur 3 ans, visites pratiquement tous les deux mois (pour me suivre car mon état n'était pas "joyeux")???

Pourquoi faire l'impasse sur ce fait et pas le reste ??? Appelons un chat, un chat.

Le harcèlement allait même jusqu'à mon maintien dans un logement de fonction sans travaux, travaux reconnu et refusé par un drh dans un courrier AR ???

Merci d'avance pour vos réponse. J'ai entendu parler du médecin chef de l'inspection du travail que je pouvais contacter pour une enquête ???

Par **P.M.**, le **13/12/2011** à **16:13**

Bonjour,

Vous pourriez éventuellement par l'intermédiaire de l'Inspecteur du Travail essayer que le Médecin Inspecteur Régional intervienne même si ce n'est pas normalement dans ce cadre qu'il le fait...

Mais encore une fois, je ne comprends pas que vous y teniez autans puisque les organismes

que vous avez contacté vous ont confirmé la solidité de votre dossier et donc personnellement, je ne vois pas ce que je pourrais ajouter alors que par ailleurs vous dites avoir toutes les preuves notamment des actions du Médecin du Travail vous concernant...

Par **miyako**, le **13/12/2011** à **23:18**

Bonsoir,

Et votre médecin personnel ,il a certainement son mot à dire .Il peut contacter le médecin du travail et avoir accès au dossier.

Amicalement vôtre

suji Kenzo

Par **LILOU92**, le **14/12/2011** à **03:58**

Ce n'est pas que j'y tiens, mais partout après renseignements et sur le net, on nous dit que face au harcèlement au travail, il faut en parler et en 1er lieu à son médecin du travail, qui lui, peut intervenir. Je veux juste comprendre et savoir pourquoi dans mon cas, il y a eu écoute de ce dernier durant 3 ans, mais il n'a eu aucune action ni réaction pour stopper ce qui se déroulait et dont il a été avertie. Dès que la hiérarchie lui a dit et confirmé qu'elle voulait ma démission, il m'a simplement dit ne rien pouvoir faire et a continué à me recevoir et m'écouter jusqu'à mon licenciement. Qui d'ailleurs, a démarré alors que j'étais en congé maternité, les organismes que j'ai contacté notamment m'ont dit après étude de mon dossier qu'il s'agissait d'un licenciement nul puisque la procédure de licenciement a démarré durant ma période de protection de femme en congé maternité.

Je n'arrive juste pas à comprendre le silence sur les faits rapportés du médecin du travail ? Et peut il continuer à les taire dans la copie de mon dossier qu'il m'a remis ? Puis je demander au juge des PH de l'entendre en le soulevant du secret professionnel ? Son témoignage serait une preuve irréfutable du harcèlement, mais, car il y a un mais, cela ne lui portera t'il pas préjudice étant donné qu'il n'a apparemment fait ni courrier ou autre à la société pour l'alerter (par écrit) et demander ma mutation sur un autre lieu de travail ??? Ne passe t'il pas sous silence ce sujet, car justement, il n'y a pas eu la bonne marche à suivre par rapport à ma dénonciation de ce fait et ce, durant 3 ans ???

Pour mon médecin personnel au courant aussi depuis le début, je vais lui demander son conseil et son avis. Je ne savais pas que je pouvais lui demander quelque chose sur ce point. Merci.

Par **P.M.**, le **14/12/2011** à **10:43**

Bonjour,

Effectivement, on dit beaucoup de chose sur le net et certaines sont justes comme effectivement que lorsqu'une salariée est victime de harcèlement au travail, il faut en parler notamment au Médecin du Travail lequel peut intervenir...

Mais il n'a jamais été prévu que celui-ci ait une obligation de résultat vis à vis de l'employeur et de témoigner ou de rendre compte de son action...

C'est d'ailleurs contradictoire puisque précédemment vous disiez qu'il avait bien mené différentes démarches comme des visites à l'entreprise et maintenant qu'il n'aurait rien fait et qu'il n'a eu aucune action ou réaction, cela justifierait même que vous n'en trouviez pas trace... Jamais il n'a été interdit qu'une procédure ait lieu pendant le congé maternité, c'est la signification du licenciement et sa prise d'effet qui ne peut pas avoir lieu pendant cette période...

Pour le reste, comme je vous l'ai dit depuis le début, je ne pense pas que sur un forum on puisse apprécier l'ensemble du dossier pour vous donner des conseils car cela ne peut pas se substituer à une consultation juridique ou syndicale...

Par **LILOU92**, le **15/12/2011** à **03:48**

Je n'ai pas voulu être contradictoire : il est passé sur mon lieu de travail, a constaté certaines difficultés, il est entré en contact avec la drh sociale (sans résultat, car c'est là qu'il m'a dit qu'ils voulaient ma démission, et qu'il ne pouvait rien faire à part me mettre "inapte", si je le souhaitais. Ce que j'ai refusé bien sûr). Il est entré ensuite en contact avec ma psy, et malgré toutes les constatations qu'il a faites lui, il n'a pas réagi dans le sens, où d'une part, il n'a fait aucun écrit à l'entreprise sur mon état et la dangerosité de mon lieu de travail qu'il a constaté, et il a tu tout ça dans une copie de dossier médical. C'est dans ce sens, que je disais ne pas comprendre son comportement, car effectivement, même les organismes rencontrés et la psy, m'ont dit ne pas comprendre son inaction à ce sujet ???

Par **P.M.**, le **15/12/2011** à **12:45**

Bonjour,

Mais qu'en savez-vous si le Médecin du Travail n'a pas écrit à l'entreprise à moins que vous étiez chargée d'ouvrir le courrier de la direction...

Comme dit précédemment un dossier médical n'a pas pour but de recenser la correspondance à caractère privé même si cela vous concerne...

Mais je vois que nous n'avancions pas beaucoup par vos positions immuables, c'est donc pourquoi personnellement, je préfère ne pas poursuivre le sujet...

Enfin, j'espère qu'au moins vous aurez appris qu'une procédure de licenciement peut-être initiée pendant le congé maternité, ce qui vous évitera des déconvenues devant le Conseil de Prud'Hommes...