



Droit du supérieur hiérarchique d'enquêter sur la vie professionnelle

Par **tombapik**, le **11/02/2015** à **23:06**

Bonjour, un supérieur hiérarchique a-t-il le droit d'enquêter auprès d'anciens employeurs d'un subordonné, alors que celui-ci est recruté depuis plus de 2 ans, afin notamment de justifier des critiques de compétences ou des critiques relationnelles. Ce type de renseignement n'est-il pas uniquement du ressort du drh lors de l'embauche notamment? ce comportement est-il abusif, est-ce un cas de harcèlement moral si le but est effectivement de nuire à la personne subordonnée? merci d'avance

Par **moisse**, le **12/02/2015** à **10:40**

Bonsoir, un supérieur hiérarchique a-t-il le droit d'enquêter auprès d'anciens employeurs? Oui pour le droit de questionner qui il veut. Nous sommes dans un pays de liberté de paroles. Inversement les interlocuteurs ont le droit de ne pas répondre ou de répondre ce qu'ils veulent. Ce type de renseignement n'est-il pas uniquement du ressort du drh lors de l'embauche? Selon vous le petit chef (DRH) aurait plus de droits que le grand chef (l'employeur)? Franchement vous réalisez ce que vous écrivez? Est-ce un cas de harcèlement moral si le but est effectivement de nuire à la personne subordonnée? Vous regardez trop les feuilletons américains. Définition du harcèlement selon le code du travail: L'article L. 1152-1 du Code du travail définit le harcèlement moral de la manière suivante: « Aucun salarié ne doit subir les agissements répétés de harcèlement moral qui ont pour objet ou pour effet une dégradation de ses conditions de travail susceptible de porter atteinte à ses droits et à sa dignité, d'altérer sa santé physique et mentale ou de compromettre son avenir professionnel ». On peut estimer

l'action de l'employeur déloyale, illicite, mais certainement pas de harcèlement moral.