



Harcèlement moral, bouc émissaire

Par **zanzi**, le 15/03/2015 à 16:15

BONJOUR marque de politesse
J'ai informé mon employeur que je souffrais de souffrance au travail; j'ai informé l'ensemble des salariés et la médecine du travail, ainsi que le DP. je suis en arrêt maladie "burn out"; nje suis le bouc émissaire d'un management pathogène
l'employeur a décidé de mettre en place une médiation pour se couvrir suite à l'intervention du DP
La médiation n'aboutit pas et dit qu'il s'agit d'un "cas école", nje cherche un autre emploi
Au cas où je trouverai un emploi et que je quitte la structure, puis je tout de m^me demander des dommages et intérêts, si oui comment ?
MERCI

Par **moisse**, le 15/03/2015 à 18:19

Bonjour,
puis je tout de m^me demander des dommages et intérêts, si oui comment ?
Toutes les controverses relatives au contrat de travail sont de la compétence exclusive du conseil des prudhommes.
J'ignore ce qu'est juridiquement la souffrance au travail.
Il existe de situations de harcèlement, mais le "burn-out" maladie à la mode est difficile à démontrer.
Le CPH n'est pas compétent pour qualifier le délit de harcèlement (moral ou sexuel), c'est pourquoi le code du travail évoque une procédure spéciale " d'atteinte à la dignité du salarié".
A ma connaissance les quelques rares condamnations dans lesquelles des situations de stress excessif ont été relevé concernent des salariés travaillant, par exemple, 70 ou 80 heures par semaine pour répondre à la pression des résultats, sans que l'employeur n'ait pris de mesures contraires.
En effet soit le salarié est compétent au poste pour exécuter ses fonctions en un temps normal, soit il ne l'est pas. L'employeur doit donc prendre des mesures de formation, d'adaptation voire de licenciement, mais pas laisser accomplir des horaires extravagants.