



Agression sur le lieu de travail, précisions

Par Visiteur

Assistant d'équipe dans une société de recrutement, j'ai été victime de propos discriminatoires à caractères homophobes par une candidate venue s'inscrire dans nos locaux le jeudi 22 avril dernier. Pour protéger l'image et la crédibilité de ma société, j'ai pris sur moi et suis resté impassible, faisant preuve à l'égard de cette personne de la plus neutre courtoisie, et ce, jusqu'à son départ. Hors, il y a eu atteinte à mon intégrité personnelle et préjudice avéré et constaté par plusieurs témoins lors des faits.

J'ai porté plainte contre la candidate le jeudi soir même en sortant du travail.

Cependant, j'estime avoir été trahi par ma hiérarchie qui, à aucun moment, n'a manifesté le moindre intérêt ni assumé la moindre responsabilité lors des faits.

En état de choc après la violente attitude verbale et comportementale de la candidate, jamais il ne m'a été proposé de prendre une pause, ou simplement de m'épauler face à cette candidate. Cette dernière a été reçue en entretien comme toute autre personne, malgré son attitude agressive et méprisante à mon égard. Enfin, lorsque j'ai informé ma hiérarchie que j'allais déposer plainte contre ladite candidate, non seulement je n'ai pas été soutenu mais on a en plus tenté de m'en dissuader.

Questions : suis-je dans mon droit de considérer qu'il y a eu préjudice moral de la part de mon employeur, celui-ci ne me défendant pas face à l'agression avérée de la candidate et se déchargeant sur moi de ses responsabilités, me laissant tout assumer et ne m'accordant pas le moindre égard une fois la situation gérée, me demandant simplement de « laisser couler, de ne pas prendre les choses personnellement » ?

Si préjudice avéré il y a, peut-il être considéré comme une forme de discrimination de mon employeur à mon égard ?

Puis-je intenter quoi que ce soit contre de mon employeur à ce sujet ?

Enfin, suite à cette agression et à l'absence totale de réaction de ma direction, je suis en arrêt maladie et sous traitement médical (tranquillisants).

Question : ma hiérarchie peut-elle me reprocher mon absence prolongée ? En effet, à chaque arrêt maladie que j'aie pu avoir depuis que j'occupe ce poste, il m'a été notifié que « statistiquement » parlant je suis le salarié le plus souvent malade.

J'ai vraiment besoin d'aide et souhaite pouvoir m'appuyer sur des références / articles / textes de loi précis pour avoir les moyens de ne pas me laisser manipuler par ma hiérarchie lorsque je reprendrai mon travail.

Aidez-moi svp

Par Visiteur

Cher monsieur,

Enfin, lorsque j'ai informé ma hiérarchie que j'allais déposer plainte contre ladite candidate, non seulement je n'ai pas été soutenu mais on a en plus tenté de m'en dissuader.

Je vous en aurai aussi dissuader mais pas pour les mêmes raisons. Les plaintes pour injures sont monnaie courante et ne sont, pour la plupart, jamais poursuivies en justice. Il n'y a donc pas grand intérêt à porter plainte. En outre, la justice étant lente, mieux vaut souvent, psychologiquement parlant, passer à autre chose, que de rester "bloquer" sur un évènement blessant et qui, même sanctionné, continuera à vous blesser.

suis-je dans mon droit de considérer qu'il y a eu préjudice moral de la part de mon employeur, celui-ci ne me défendant pas face à l'agression avérée de la candidate et se déchargeant sur moi de ses responsabilités, me laissant tout assumer et ne m'accordant pas le moindre égard une fois la situation gérée, me demandant simplement de « laisser couler, de ne pas prendre les choses personnellement » ?

L'employeur n'est pas juridiquement responsable. Il n'a pas à prendre la défense de ses salariés, il n'en a, à outre pas le pouvoir. Il est clair qu'il aurait moralement bon de prendre soins de vous et de vous laisser une pause par exemple, mais la loi ne l'oblige pas. Seul le bon sens l'oblige.

Si préjudice avéré il y a, peut-il être considéré comme une forme de discrimination de mon employeur à mon égard ?

Non, car en réalité, seule la faute (l'insulte de la candidate) est à l'origine du préjudice. Votre employeur aurait pu chercher à amoindrir ce préjudice, mais il n'est pas à "la cause" du préjudice même. Il n'est donc pas juridiquement responsable.

ma hiérarchie peut-elle me reprocher mon absence prolongée ? En effet, à chaque arrêt maladie que j'aie pu avoir depuis que j'occupe ce poste, il m'a été notifié que « statistiquement » parlant je suis le salarié le plus souvent malade.

Non, elle ne peut absolument pas vous sanctionner. Les arrêts maladie sont prévues par la loi et un employeur ne peut pas vous licencier pour cause de maladie. L'employeur cherche seulement à vous dissuader de partir en maladie.

En revanche, en cas de licenciement économique, il est clair que l'employeur pourra toujours essayer de s'arranger pour supprimer votre poste et ainsi vous licencier en toute légalité..

Très cordialement.

Par Visiteur

Bonjour,

je vous remercie pour la diligence avec laquelle vous avez répondu à mon problème.

Il se trouve qu'ayant dû synthétiser mon récit pour que celui-ci soit accepté dans votre base, il manque certains points que je souhaite à présent souligner.

1) je ne reproche en rien à ma hiérarchie la violence comportementale et verbale de la candidate lors de son inscription. En aucun cas je ne sous tends que ma direction est responsable du comportement initial de cette personne.

Là où je m'étonne, c'est qu'elle n'ait pas agi, ne se soit pas interposée ou n'ait pas, simplement, refusé de recevoir ladite candidate.

En effet, c'est une fois après avoir été reçue en entretien, lors de son départ de la société que la candidate a proféré à mon égard des propos insultants.

Entre le moment où la candidate a été reçue pour la constitution de son dossier et le moment où elle a été vue en entretien, puis libérée de l'agence, il s'est écoulé une demi-heure.

Sans avoir été à l'origine du comportement de la candidate, ma direction a quand même su ce qu'il se passait et a choisi de ne rien faire, prenant ainsi le risque que la situation dégénère.

Ce qui est arrivé puisque j'ai été insulté.

Et c'est là où je veux en venir.

2) Un employeur n'a-t-il pas pour devoir de garantir la sécurité de ses employés, au-delà du "bon sens" (pour reprendre votre argument) ?

En ne remettant pas cette personne à sa place ? pouvoir que je n'ai pas, n'étant que simple employé ? voire en n'écourtant pas la rencontre (sachant très bien quelle était la situation tendue à l'accueil, permettez-moi de le répéter), la candidate n'a rencontré aucune résistance et j'estime que ma direction, dans ce contexte-ci, indirectement, a cautionné son attitude et l'a encouragée à continuer à m'agresser verbalement.

C'est en ça que j'estime avoir subi préjudice moral. Tout ceci aurait pu être évité si ma direction s'était un tant soit peu souciée de ma sécurité, au-delà encore du simple « bon sens ».

Par Visiteur

Cher monsieur,

Entre le moment où la candidate a été reçue pour la constitution de son dossier et le moment où elle a été vue en entretien, puis libérée de l'agence, il s'est écoulé une demi-heure.

Sans avoir été à l'origine du comportement de la candidate, ma direction a quand même su ce qu'il se passait et a choisi de ne rien faire, prenant ainsi le risque que la situation dégénère.

Ce qui est arrivé puisque j'ai été insulté.

Et c'est là où je veux en venir.

2) Un employeur n'a-t-il pas pour devoir de garantir la sécurité de ses employés, au-delà du "bon sens" (pour reprendre votre argument) ?

Oui, l'employeur a une obligation de "sécurité" qui lui donne pour mission de faire en sorte que les salariés ne soient pas en danger. Or, difficile de démontrer l'existence d'un danger ici. Une insulte, si elle est psychologiquement préjudiciable, n'en est pas dangereuse pour autant.

En ne remettant pas cette personne à sa place ? pouvoir que je n'ai pas, n'étant que simple employé ? voire en n'écourtant pas la rencontre (sachant très bien quelle était la situation tendue à l'accueil, permettez-moi de le répéter), la candidate n'a rencontré aucune résistance et j'estime que ma direction, dans ce contexte-ci, indirectement, a cautionné son attitude et l'a encouragée à continuer à m'agresser verbalement.

Je réitère: L'employeur n'a pas à prendre la défense de ses salariés. Il n'a pas plus d'obligation qu'un citoyen ordinaire sur ce point et n'ayant accompli aucun acte "positif", on ne peut pas lui reprocher une complicité au sens juridique du terme.

Très cordialement.