Forum-juridique.net
LE 1er POINT D'ACCÈS GRATUIT AU DROIT

Fausses accusations de harcelements

Par pietro

Bonsoir à tous, manager technique d'une collaboratrice, je suis confronté depuis le début de l'année dernière (2023) à ses accusations de harcèlement moral.

Tout a commencé lors de son entretien annuel au début de l'année dernière (auquel assistait aussi une autre responsable), elle a mentionné des éléments qui m'avaient assez surpris. J'en senti qu'elle avait beaucoup de choses à me reprocher. Ok, j'ai trouvé cela surprenant qu'elle ne m'en parle pas avant, mais je peux le comprendre et soit, j'ai acté, et mis en place très vite après son entretien, en accord avec elle, des axes d'améliorations ; de son poste de travail, de notre relation de travail.
Durant 2 mois et demi, cela n'a rien donné. Malgré mes propositions. Malgré tout ce à quoi elle ne donnait pas suite. Par contre, échaudé par son entretien annuel, j'ai commencé à faire très attention à tous mes mots oraux, tous mes écrits à son égard car je ne souhaitais pas voir la situation encore empirer.

Malgré cela, elle s'est mise en arrêt de travail durant 4 mois, à partir de juin 2023. Juste avant son retour, sentant par différents échos du RH sur son état d'esprit de retour que les choses ne s'amélioreraient pas du tout, j'ai informé la direction (au risque que cela me nuise aussi) de ma décision de me retirer de tout encadrement technique de cette collaboratrice. Cela a été acté par la direction.

Au retour de la collaboratrice, celle-ci a fait une alerte RPS au CSE (octobre), dont j'ai été informé du contenu en décembre lorsque la direction a souhaité m'entendre. En substance, je suis accusé de dénigrement, de retards systématiques, de lui donner des tâches très inférieures à ses compétences (cela est très faux mais soit). Elle déclare que tout cela est constitutif d'un harcèlement moral contre elle.

Attention, je reconnais ne pas avoir forcement un tempérament qui est très compatible à celui de cette ex-collaboratrice (ex, car de fait, je ne l'encadre plus depuis mai 2023), mais en aucun cas les faits dont elle a témoigné ne sont avérés. Elle n'a apporté aucune preuve, aucun témoignage, au moment de son alerte ou ensuite lorsque la direction l'a invité à le faire, durant l'enquête.

De mon côté, j'ai répondu devant la direction, avec un document répondant point par point à chaque accusation, comportant des éléments de preuve, et permettant à la direction d'interroger certaines personnes citées qui peuvent confirmer les faits que je mentionne. (aussi pour confirmer mes propos envers elle ou ma façon habituelle de lui parler, car le travail avec cette collaboratrice était régulièrement à distance, et d'autres collaborateurs sont dans mon bureau et ont pu y assister)
J'ai aussi pointé les éléments mentionnés par cette collaboratrice qui sont factuellement faux (il y en a plusieurs)

A ce jour l'enquête RPS menée par la direction et le service RH n'est pas terminée, soit 3 mois après que la direction m'aie reçu. Je ne pense pas avoir à me reprocher grand chose, j'ai toujours agi en toute bonne foi et la procédure aboutira tôt ou tard, favorablement pour moi, je suis assez convaincu de cela.

Il n'en demeure pas moins que je suis confronté depuis plusieurs mois à cette situation où une personne déclare périodiquement à d'autres collaborateurs ces "faits" comme étant des vérités et n'omet jamais de parler de harcèlement moral. Ceci m'a été remonté plusieurs fois, par différentes personnes, et je considère cela désormais comme une réalité dont il faut tenir compte. Cela m'impacte à la longue, tant sur le plan personnel que professionnel.
Cela m'impacte d'autant + que la nature humaine étant ce qu'elle ait, il en restera toujours quelque chose dans l'entreprise, même si ces accusations sont officiellement déclarées fausses.

Ma question est simple car je me sens assez démuni face à cela...que puis-je faire?

Merci à toutes les bonnes âmes qui pourront me donner un ou plusieurs débuts de pistes.

Pierre

Par CToad

Bonjour

Vous avez bien agi.
Vous pourriez contacter la RH pour le presser de clôturer en lui signalant ce que vous nous avez dit, calmement et sans agressivité. Si l'enquête conclue à une incompatibilité plutôt qu'à du harcèlement vous pouvez également demander à ce qu'elle cesse ses discours.
Nous avons eu plusieurs collègues d'un type particulier : insatisfaits par un ou plusieurs éléments de leur vie, ils en accusaient d'autres au travail, souvent le chef. Quand un sujet était enterré ils en « créaient « un nouveau. Les RH et mes collègues ont vite cerné la chose.
Prenez courage, soyez patient, ce sont vos attitudes respectives qui seront jugées
Cordialement
Ctoad

Par Isadore

Bonjour,

Malgré cela, elle s'est mise en arrêt de travail durant 4 mois
Le médecin l'a mise en arrêt.

Ma question est simple car je me sens assez démuni face à cela...que puis-je faire?
Rien de plus que ce que vous avez déjà fait.

Cette affaire n'aura pas forcément les conséquences que vous redoutez si vraiment il n'y a pas eu harcèlement : la direction y verra une incompatibilité de caractère ou un abus de la part de la salariée, qui sont des choses qui arrivent.

Il y a eu les accusations, mais aussi vos propos et tous les éléments qui auront surgi pendant l'enquête. Il n'y a pas de raison que seules les accusations "restent" et pas les éventuels éloges que cos collègues feront sur vous ou votre attitude constructrive.

Par pietro

Merci pour vos réponses, je note les conseils de patience.
Effectivement, j'ai un peu du mal avec le "tribunal populaire" qui se met ou peut se mettre en place, n'ayant moi même que peu d'occasion d'échanger avec certains salariés (et surtout : ne souhaitant pas rentrer dans ce jeu)

Ensuite, effectivement Isadore, mes excuses pour l'abus de langage, c'est un médecin, personne compétente en la matière, qui a fait le choix de l'arrêter, ce n'est pas à minimiser, j'en suis conscient.

Merci encore à vous

Pierre

Par Isadore

Ensuite, effectivement Isadore, mes excuses pour l'abus de langage, c'est un médecin, personne compétente en la matière, qui a fait le choix de l'arrêter, ce n'est pas à minimiser, j'en suis conscient.
La nuance est importante dans votre cas, car cela montre qu'un médecin a constaté que cette personne n'allait pas bien. Évidemment on ne peut accéder au dossier médical, mais si l'enquête ne fait rien ressortir à votre encontre, cela tendrait à montrer une certaine "fragilité" de cette personne, par exemple une hypersensibilité, peut-être un mal plus profond (qui peut être temporaire).

C'est à manier avec précaution tant que l'affaire n'est pas finie (car quatre mois d'arrêt peuvent aussi être liés à du harcèlement), mais vous pourrez plus tard dire que cette dame a eu une mauvaise passe et a surréagi.