



## Non réponse de l'employeur suite à courrier

-----  
Par Mykhi

Bonjour,

En août 2024 j'ai été victime d'un geste physique non consenti (s'apparentant à une violence physique volontaire) de la part d'un collaborateur. Je m'étais plaint auparavant auprès de mes supérieurs, que je ne me sentais pas à l'aise de travailler en sa présence et donc je demandais à réduire l'exposition au travail avec ce collègue.

Lors d'une altercation en août 2024 où j'ai déclaré avoir été victime du geste (et lui avoir déclaré être victime d'agression verbale) nous avons été auditionné en interne pour relevé des faits ou j'ai gardé la copie de la prise de déclaration.

Théoriquement il est censé y avoir une enquête interne.

J'ai donc envoyé un courrier à mon directeur, demandant la conclusion ou la progression de l'enquête interne.

Celui-ci n'a pas répondu.

À l'aide de mon syndicat nous avons envoyé un second courrier relevant le fait de manquement de l'employeur quant à l'obligation de sécurité.

Selon vous, si une fois de plus ce nouveau courrier reste sans réponse, quelle sera la suite de la procédure ?

Merci par avance  
Cordialement

-----  
Par kang74

Bonjour

Vous avez informé votre employeur qui a réagi en faisant une enquête interne, s'entretenant donc avec vous deux .

Par de là, suite à cette réaction y a t il eu d'autres faits ?

Il n'est pas prévu que les salariés aient les conclusions de l'enquête ( ni de savoir s'il y a eu des sanctions)

-----  
Par Mykhi

Bonjour,

On va dire que c'est l'événement avec l'agression qui a produit une prise de déclaration des deux parties (ce qui est dans notre règlement, chaque grosse affaire a une prise de déclaration pour garder des traces internes), Non il n'y a pas eu d'autre fait mais j'imagine que si je me plains d'une agression physique (geste non consenti) théoriquement il devrait y avoir une mutation de lieu de travail de l'un des auteurs pour prévenir tout nouveau fait ?

Je pensais qu'on avait un droit de regard sur les choses nous concernant au moins, mais ce qui me semble vraiment bizarre c'est qu'il y a pas eu de mesure comme une mutation disciplinaire, enfin quelque chose qui mette « à l'abri » d'une nouvelle incident.

Pour vous expliquer nous sommes sur plusieurs lieux de travail dans mon entreprise, où l'on peut travailler à deux dans les mêmes bureaux ; nous sommes chacun affecté à une zone géographique où nous tournons de lieu de travail (Par exemple Paris 6ème : 3 bureaux etc. Nous sommes tous les deux affectés à Paris 6ème donc même si on peut nous empêcher de travailler dans le même bureau, forcément à un moment nous allons nous croiser sur des tâches volantes.

Donc ce qui ne change rien à la situation qui peut encore dégénérer.

Enfin je ne comprends pas comment peut-on laisser deux personnes sur le même lieu de travail après un événement comme ça. Ça me paraît totalement fou, comme si nous laissons les choses telles qu'elles et qu'il ne sait rien passé.

-----  
Par Xav84

Bonjour?

"Non il n'y a pas eu d'autre fait mais j'imagine que si je me plains d'une agression physique (geste non consenti) théoriquement il devrait y avoir une mutation de lieu de travail de l'un des auteurs pour prévenir tout nouveau fait ?"

uniquement si cela est prouvé. Notamment par des témoignages de tiers ou vidéo. A défaut, l'employeur ne peut pas, sur une simple déclaration, sanctionner un salarié.

Qu'en est il dans votre cas ?

-----  
Par Mykhi

Bonjour.

Alors le collègue a nié les faits. La seule collègue présente a refusé de témoigner de ce qu'elle a vu. Vis-à-vis de la loi et de l'article L4121-1 du code du travail, quant bien même il n'y a aucune preuve (vidéo notamment) du geste, même si je me plains du geste, sur le doute l'employeur ne peut-il pas protéger le salarié qui s'est plaint en le mutant ?

Je deviens complétement chèvre parce que j'ai l'impression de rater quelque chose entre ce que dit la loi et la procédure, et de laisser les choses comme telle me paraît insensé. Il n'y a quelque chose que je ne comprends pas dans l'application de cet article.

Quand à moi j'ai eu un rapport circonstancié car je lui ai crié dessus et là cette fois-ci la collègue l'a entendu

-----  
Par Xav84

"Vis-à-vis de la loi et de l'article L4121-1 du code du travail, quant bien même il n'y a aucune preuve (vidéo notamment) du geste, même si je me plains du geste, sur le doute l'employeur ne peut-il pas protéger le salarié qui s'est plaint en le mutant ?"

Non, pas si n'y as pas de preuve. En effet, il est aussi tenu d'une égalité de traitement envers ses salariés.

Ce serait inéquitable de muter l'autre salarié sans preuve. Outre le danger d'une action en justice à l'encontre de l'entreprise du salarié muté.

Contre exemple, un collègue vous accuserait, à tort cette fois-ci, des mêmes faits. Mais, sans preuve, comment accepteriez-vous une sanction/mutation ?

-----  
Par Mykhi

Non il n'en fait aucun doute. Cependant ma question est vraiment orientée sur moi. Si je me plains d'une geste violent. Même sans preuve. Quelles sont donc les recours ?

Vous serez bien d'accord pour dire qu'un auteur des faits ne va pas valider ses faits s'il sait qu'il aura une sanction. Donc on reste dans une parole contre une autre mais ce qui me rend malade c'est que mon employeur décrète aucune protection malgré mes déclarations, l'auteur des faits ne va pas avouer, comme un meurtrier ne le ferait pas non plus. Donc on laisse l'agneau se faire manger volontairement même s'il crie à l'aide ? C'est comme si l'on laissait un sur-accident se produire délibérément. Je ne sais pas c'est totalement dingue, certes on doit respecter la loi mais le préjudice moral est là ..

-----  
Par Xav84

Bonjour,

Votre situation soulève des questions importantes, notamment sur l'étendue de l'obligation de l'employeur en matière de sécurité, et sur les suites envisageables en cas d'absence de réponse à vos signalements.

L'article L. 4121-1 du Code du travail impose à l'employeur de prendre les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs. Cela inclut notamment la prévention des risques liés à des tensions entre collègues. Toutefois, cette obligation n'emporte pas automatiquement l'obligation de prendre une mesure forte ou visible, comme une mutation ou une sanction, surtout lorsque les faits dénoncés ne sont pas établis de manière certaine.

En l'absence d'éléments objectifs ou de témoignages corroborant les faits, l'employeur se trouve dans une position délicate : il ne peut, sans risque, modifier unilatéralement la situation d'un salarié mis en cause, sous peine de porter atteinte au principe d'égalité de traitement ou d'exposer l'entreprise à une contestation. Cela étant dit, le silence de l'employeur n'est pas non plus anodin, surtout si vous avez exprimé un malaise persistant ou une crainte de revivre une situation similaire.

Dans ce type de contexte, il est souvent attendu que l'employeur, sans prendre de position tranchée sur la réalité des faits, adopte des mesures préventives et proportionnées, par exemple : limiter les interactions directes, rappeler les règles de fonctionnement collectif, proposer un appui via la médecine du travail ou, si les personnes concernées l'acceptent, engager une médiation. Ce sont des leviers d'action qui permettent de désamorcer les tensions sans préjuger des responsabilités.

Si vos démarches restent sans réponse malgré un courrier syndical, vous pouvez tout à fait envisager de solliciter l'Inspection du travail, dont le rôle est justement de veiller à la prise en compte de la santé et des conditions de travail dans ce type de situation. Il est également possible d'en parler au médecin du travail, qui peut formuler des recommandations concrètes à l'employeur.

Enfin, si la situation devait se prolonger sans aucune mesure ni dialogue, et si vous constatiez un impact sur votre santé ou votre équilibre au travail, d'autres voies pourraient être envisagées à terme.

Mais ces pistes ne doivent pas être abordées à la légère, ni sans accompagnement : elles supposent une évaluation plus fine, au cas par cas, avec votre syndicat ou un conseil.

-----  
Par CToad

Bonjour

Xav84 a bien répondu à votre question : sans preuve l'employeur ne fera pas grand chose, à mon avis. Je ne comprends pas bien ce que vous appelez une agression physique ni vraiment votre communication à votre employeur que ce collaborateur vous mettait mal à l'aise mais il ne peut en l'état muter votre collègue sans que cela ne paraisse être une sanction qu'il aura bien du mal à justifier. Aujourd'hui il a deux versions qui valent autant l'une que l'autre :

- la votre

- celle de votre collègue qui doit sans doute dire que vous faites des histoires pour rien

Par contre si vous ne pouvez pas demander à ce que ce collègue soit déplacé vous pouvez demander votre propre déplacement sur un autre secteur pour convenance personnelle. Si il peut vous l'accorder cela mettra fin à l'histoire.

Cordialement

-----  
Par Isadore

Bonjour,

Je ne sais pas c'est totalement dingue, certes on doit respecter la loi mais le préjudice moral est là ..  
C'est l'éternel problème de la présomption d'innocence.

Un employeur ne peut pas sanctionner un salarié sans preuves.

Non il n'y a pas eu d'autre fait mais j'imagine que si je me plains d'une agression physique (geste non consenti) théoriquement il devrait y avoir une mutation de lieu de travail de l'un des auteurs pour prévenir tout nouveau fait ? Imaginons que le collègue que vous accusez se plaigne que vous le harcelez depuis des mois, et que vous le calomniez auprès de la hiérarchie (preuve en est l'envoi de vos deux courriers et le témoignage de votre collègue qui vous a entendu lui hurler dessus).

Accepteriez-vous sans broncher une mutation dans une autre ville afin de mettre votre collègue à l'abri de vos agissements ? Ou tenteriez-vous de défendre votre innocence et votre bonne foi ?

-----  
Par Mykhi

« Accepteriez-vous sans broncher une mutation dans une autre ville afin de mettre votre collègue à l'abri de vos agissements ? Ou tenteriez-vous de défendre votre innocence et votre bonne foi ? »

Dans votre cas posé, les deux choses me vont. Je souhaite effectivement être muté pour ne plus être exposé à sa présence. Et je défends également mon innocence et ma bonne foi car le collègue a délibéré omis de déclarer le geste qu'il a eu, pendant la prise de déclaration.

Comme je le dis, un meurtrier ne va pas avouer facilement son geste.

Néanmoins la conclusion de l'enquête (entre temps j'ai reçu une réponse de l'employeur) dit qu'ils se sont appuyés des témoignages pour dire qu'il n'y a eu aucune agression.

J'ai donc préparé un courrier rappelant à mon employeur que l'enquête interne de mon entreprise a été instruite simplement sur des déclarations alors qu'il y a une preuve matériel.

Lorsque que le collègue a senti que j'allais crier ce jour-là il a déclenché une écoute discrète qui enregistre tout ce qui se dit dans le guichet. J'ai donc demandé à mon employeur si cette bande sonore avait été analysée pour en venir à cette conclusion, car sur cette bande sonore on doit très clairement m'entendre « protester de douleur » suite à son geste. Ça c'est certain.

Je demande uniquement à mon employeur dans ce courrier à venir, qu'il me mute pour éviter un sur-accident car si leur « enquête » interne durement menée sur des simples déclarations alors qu'il y a un élément matériel qui n'a pas été analysé (appelons ça une boîte noire) il y a des choses qui ont été oubliées.

Certes le code du travail encadre ce type de problème, je pense avoir donné assez d'éléments à mon employeur pour qu'il puisse réfléchir à ma propre mutation professionnelle. Le problème est que l'entreprise en question qui est connue en Île-de-France ; en interne cela n'est pas la première fois que ce type de cas se produise. Il y a eu des mutations faites « en sous marin » donc c'est visiblement possible. Et cette entreprise est connue également pour sa légèreté des enquêtes internes.

J'ai pu regarder le déroulé d'une enquête interne, dans celle qui a été instruite dans mon cas il y manque des étapes.

Pour résumer : on a été entendu, le cadre a lu les déclarations des deux partis. Le cadre a distribué un rapport circonstancié. Et l'affaire a été clôturée.

Cela fait deux signalements de ma part contre deux collègues exerçant une pression psychologique sur ma personne, où je leur demande de me protéger. Rien ne m'a été proposé. J'ai très clairement signifié à mon employeur que ma santé mentale est en danger.

Je rajoute pour finir, avoir demandé aux managers de ne pas travailler avec cette personne (avant le fameux jour) car elle a commis un fait de harcèlement à mon encontre, devant des témoins. Ils m'ont assuré ne plus me mettre en sa présence. Le fameux jour de l'altercation a quand même eu lieu, en les ayant mis au courant.

Je vous expose simplement les faits, je n'ai qu'un bref aperçu des procédures donc j'ai une lacune sur ce qui a été fait et ce qu'il doit être fait.

-----  
Par CToad

Bonjour,

ce que vous ne semblez pas comprendre, c'est que des abus de ce type existent dans les deux sens dans le monde du travail : il y a effectivement des brutalités qui doivent être réprimées mais il y a aussi des collaborateurs qui prennent la mouche pour rien, cherchent / provoquent ou exagèrent.

Ce qui ressort de vos discours c'est :

- une forme d'exagération : "Comme je le dis, un meurtrier ne va pas avouer facilement son geste."
- la volonté de régenter sur vos seules paroles / dires / déclarations : l'enquête est close après la production d'une preuve (enregistrement) et cela ne vous suffit pas. Vous n'avez pas non plus d'appui avec un avis médical, sauf à avoir oublié de le mentionner ici.
- vous avez fait deux signalements contre deux personnes différentes apparemment, et avait exprimé déjà auprès de votre hiérarchie des réserves sans preuves contre l'une d'elles,
- votre collègue a éprouvé le besoin d'enregistrer la scène pendant laquelle vous dites avoir été agressé(e) et a fourni de lui même l'enregistrement à la hiérarchie : sauf à ce qu'il soit stupide, cela montre juste qu'il se méfiait de vos réactions (donc qu'il y a un contexte dans lequel vous n'êtes pas neutre du tout d'un point de vue comportement) et qu'il ne vous a pas agressé. S'il y a eu geste douloureux ou déplacé, on peut supposer l'accidentel sinon il n'aurait pas fourni l'enregistrement.

Bref, tel que vous agissez et avec les éléments que vous présentez ici qui ne sont pas suffisants pour tout comprendre, l'impression que vous donnez n'est pas à votre avantage. S'il y a réellement danger, vous devriez vous faire assister des forces de l'ordre (lors d'une agression physique) ou d'un médecin si vous êtes réellement atteint par ces faits.

Le mieux est effectivement de demander votre mutation, et si la situation devait se reproduire, faire les choses avec médecin du travail voire forces de l'ordre, voire quitter cette entreprise si vous dites qu'elle est coutumière de mise en danger.

Pardonnez moi si vous me trouvez brutale, mais je pense qu'il est mieux pour vous d'avoir un ressenti extérieur à la situation pour mieux comprendre les réactions ou non réactions de votre employeur.

-----

Par Mykhi

Bonjour effectivement c'est un regard extérieur, car l'entreprise en question est bien connue pour ses agissements de dissimulation. Je ne peux pas la nommer mais il suffit de voir les faits divers qui en sortent et vous comprendrez ma référence.

Non, l'enregistrement est une écoute discrète comme mentionner dans mon message. C'est un outil installé dans notre travail et il a été enclenché ce jour-là. Il n'a pas été analysé ce qui est bien dommage.

Je suis habitué à être pointé du doigt comme étant « dans l'excès » ne vous en faites pas mais il n'en est guère le cas, je place simplement le respect des collaborateurs et le bien-être mental en première ligne dans le travail.

Je n'ai pas mentionné l'entièreté des faits de ces personnes mais si cela était le cas vous verrez mon témoignage différemment.

Je comprends très bien les agissements exagérés de certaines personnes et j'en suis navré car cela discrédite d'autres personnes. Néanmoins je ne prends pas la mouche pour rien ; nous ne devons pas travailler dans un environnement où les collaborateurs agissent par méfaits puis se pose en acteur principal pour rendre vrai leurs discours.

Cette personne en question m'a quand même envoyé sa conjointe pour me dire de ne pas maintenir mon discours où je dis avoir été victime d'un geste déplacé. Je m'appuie de l'article 16 du code civil. Si il était vraiment sûr de lui, il ne m'enverrait pas sa compagne pour me « suggérer » de modifier ma déclaration.

Je préfère clore le sujet car malheureusement je ne peux exprimer l'intégralité des faits, d'où la généralité dans ma question.

-----  
Par CToad

Prenez soin de vous. Gardez en tête pour la suite l'appui de la médecine du travail ou de votre médecin traitant.  
Bonne continuation