



## Harcelement au travail ou discrimination

Par **job01**, le **16/04/2009** à **18:40**

Bonjour,

J'occupe depuis Avril 2008 un poste dans une entreprise en CDD. Je rencontre depuis peu des problèmes avec mon directeur financier. En effet, j'ai subi 2 convocations de sa part dans la même semaine pour me reprocher le retard de paiement de factures. Or il s'avère que depuis mon arrivée à ce poste je pratique la même méthode que mes collègues et du jour au lendemain on me reproche ces faits à moi personnellement et non à mes autres collègues. Ces convocations ont eu lieu à la dernière semaine de Février.

De nouveau j'ai été convoquée le 15 Avril pour le motif que je m'estimais victime de discrimination suite au remerciement par mail de mon directeur concernant l'aboutissement d'un travail dont j'ai participé activement mais le mail ne m'a pas été adressé à moi!!!! DE plus, lors de cet entretien il a été fait référence à mon jeune âge: "cela vous ne pouvez pas le comprendre, on va mettre ça sur le compte de votre jeune âge".

Est-ce que ces convocations répétées peuvent être considérées comme du harcèlement moral et est-ce que la référence à mon âge peut être considérée comme de la discrimination?

Merci beaucoup pour votre réponse je suis désespérée

Par **jrockfalyn**, le **17/04/2009** à **11:37**

Bonjour,

Au regard des éléments fournis, il ne me paraît pas fondé de parler de discrimination à raison de l'âge. Je pense que l'allusion à votre âge ( "[fluo]cela vous ne pouvez pas le comprendre,

on va mettre ça sur le compte de votre jeune âge[fluo]") relève davantage d'une marque de condescendance paternaliste maladroite et déplacée (car on le sait la valeur n'attend pas le nombre des années)...

S'agissant du harcèlement, on rappelle que le code du travail et le code pénal le définissent comme des agissements répétés pour objet ou pour effet une dégradation des conditions de travail susceptible de porter atteinte aux droits et à la dignité du salarié, d'altérer sa santé physique ou mentale ou de compromettre son avenir professionnel.

Même si on peut relever le caractère soudain et très individualisé des critiques infligées en février, je ne suis pas non plus persuadé que les éléments que vous portez à notre connaissance soient suffisant pour évoquer un dossier de harcèlement (sauf à considérer que les entretiens évoqués aient été particulièrement tendus ou virulents) . Ce dossier mériterait d'être étayé : la tenue d'un "journal personnel" (où vous consignerez et daterez précisément les agissements ainsi que les noms des éventuels témoins) est généralement une bonne démarche.

Reste que l'approche répressive du harcèlement moral intervient toujours à contre-temps et après de graves dommages infligés à la victime de ces faits (lorsqu'ils sont qualifiés).

Dans votre cas, s'il peut paraître un peu prématuré de parler de harcèlement, on sent néanmoins que les faits relevés vous ont marquée et vous font souffrir mentalement.

Or il est sans doute encore possible de s'inscrire dans une démarche de prévention en rappelant à l'employeur que le code du travail (art. L.4121-1) lui impose de prendre toutes les mesures nécessaires pour garantir la sécurité et la santé physique et mentale des travailleurs. Cette obligation de sécurité est une obligation de résultat.

Dans un premier temps, et tout en tenant un journal de bord, il peut être opportun de saisir le médecin du travail (il doit vous recevoir à votre demande, en conservant le secret médical sur cet entretien) qui pourra interpeller l'employeur sur ce qu'on appelle les "risques psychosociaux". Vous pouvez également saisir les représentants du personnel (Délégués du personnel, et CHSCT s'il existe) pour évoquer votre état de souffrance.

Bon courage