



Du harcèlement moral ou pas?

Par **ablobb66**, le **04/08/2011** à **14:02**

Bonjour,

Responsable d'une boutique de fleurs depuis mars 2011, et après avoir passé ma période d'essai, un incident s'est produit : mon patron a retrouvé de l'argent coincé sous la caisse sans que cela y manque pour autant.

Suite à la réponse négative de tous les employés concernant la raison de cette situation il prit la décision de m'exclure personnellement et exclusivement de l'utilisation de la caisse jusqu'à nouvelle ordre.

Après plusieurs discussions et contestations orales de ma part, la situation, après deux mois, n'a pas évoluée et n'évoluera pas selon lui.

J'ai entre temps obtenu ses aveux de suspicion avec comme seul argument : « rien de ce genre n'était arrivé avant vous et au vu de la confiance que j'accorde à vos collègues, c'est la seule chose à laquelle je peux me rattacher. Désolé ! » et « je ne sais pas si j'ai raison mais quand vous êtes seul en boutique, je ne suis pas tranquille ! »

Dans la mesure où cette situation m'a totalement mis en difficulté que ce soit dans mes rapports à l'employeur ou celui envers mes collègues (dont je suis le responsable), et que j'estime cette situation potentiellement très préjudiciable sur le plan de ma réputation, dans un petit milieu très propice à la rumeur, je crains fortement que cette méthode irrégulière ait mis mon avenir professionnel en péril au sein de cette entreprise et peut-être aussi sur un plan plus vaste. (Je n'ai aucun antécédent lié de près ou de loin avec ce genre d'affaire avec mes anciens employeurs et m'étais même forgé une solide réputation)

Que me conseillez-vous ?

Par **nathalie**, le **05/08/2011** à **04:05**

Bonjour,

S'il vous a dit que cette situation ne changerait pas, c'est que vous n'avez pas fini d'en voir avec lui.

Le "harcèlement moral", c'est souvent quelque chose qu'on ne voit pas arriver, qu'on a du mal à comprendre, on se remet en question vis à vis de la situation, et... ça dure, ça s'empire, brimade, manipulation... et vous allez finir en dépression. Même si vous êtes un dur, plus vous tiendrez, plus ça durera, plus ça vous tombera d'un coup sur votre cerveau et plus ça vous fera de mal. N'en arrivez pas là, défendez-vous. Votre démarche aujourd'hui, c'est un 1er pas, c'est bien.

Vous aurez beau attester à votre employeur être clean, s'il vous a en grippe, c'est fini.

Tout dépend de votre état actuel, mais si vous êtes vraiment à bout, n'hésitez pas à le faire constater par un médecin. Cela vous permettra de vous soigner (pensez à vous en 1er) et à constituer un dossier avec attestation de vos collègues, mail reçu de votre employeur, etc... Evitez l'oral, seul les écrits comptent.

Pour répondre à votre question "que me conseillez-vous", je pense que seul vous pourrez prendre la décision.

Perso, je pense que vous ne devriez pas insister à rester dans cette entreprise mais au moins, ne JAMAIS DEMISSIONNER (il y a d'autres solutions qu'on vous indiquera selon ce que vous envisagez).

Si vous vous estimez être lésé par votre employeur, vous pouvez saisir le Conseil des Prud'hommes mais il vous faudra des preuves. Il ne vous faut pas non plus continuer à subir pour obtenir des preuves.

Et sur votre contrat, qu'y a-t-il de marqué ? Parce que si votre employeur vous a stipulé la tenu de caisse en temps que responsable et qu'il vous retire cette fonction, il y a modification dans les fonctions attribuées. L'employeur se mettrait en tort. Vous pourriez le faire constater par un inspecteur du travail.

Bref, si vous nous éclairiez sur votre choix, on pourra peut-être vous apporter + de réponses. Vous voulez partir ? Faire appel à un insp du travail ? Saisir les prud'hommes pour préjudice ?

Dans tous les cas, ne vous laissez pas faire.

Par **ablobb66**, le **05/08/2011** à **12:25**

Bonjour et merci pour votre réponse;

Ce que j'envisage, c'est que dans la mesure où plus le temps passe moins l'incident n'a de chance d'être expliqué, et que je ne vois donc pas cette situation s'améliorer, je pense aller aux prud'hommes pour montrer d'une part ma détermination à prouver mon innocence et d'autre part pour obtenir réparation de la destruction de la perspective professionnelle intéressante que représente mon poste actuel sans raison légitime.(et préserver ma dignité et ma réputation)

Pour les preuves, je n'ai rien de type courriers, mails, sms (c'est un tout petit commerce, fonctionnement "à l'ancienne") mais je peux facilement faire attester mes collègues de la véracité de tout ce que j'ai commencé à recenser il faudrait alors qu'il nie tout en bloc malgré cela...

Tout les gens de mon entourage m'ont conseillé cela, et même si je ne suis pas du tout

procédurier, je crois que je suis obligé d'opter pour cette solution.

Maintenant je n'y connais rien et n'ai jamais eu la moindre approche à ce domaine depuis que je travaille...

Est-ce selon vous lucide et approprié?

Comment procéder de la manière la plus efficace et la moins onéreuse?

Avez idée des délais d'une telle action?

Par **conseiller du salarié**, le **05/08/2011 à 12:48**

Bonjour,

Il est toujours très difficile de recueillir des témoignages de salariés travaillant encore dans l'entreprise. Peut-être pourriez-vous commencer par voir si vous les obtenez [s]effectivement[s]. Cela permettrait d'envisager une suite éventuelle.

Nathalie vous a demandé ce que spécifiait votre contrat de travail. Sa question est effectivement intéressante...

La saisine des prud'hommes est gratuite. Vous pouvez vous y défendre seul, faire appel à un défenseur syndical (gratuit) ou à un avocat.

Par **ablobb66**, le **05/08/2011 à 16:50**

bonjour et merci,

je vais voir effectivement pour les attestations.

Concernant le contrat, il ne m'en a toujours pas fait après plusieurs demandes (je ne suis pas seul dans ce cas...)

Est-il judicieux selon vous de formuler un avertissement concernant la procédure imminente ou vaut-il mieux le prendre par surprise?

Ne risque -t-on pas d'aggraver la situation si je continue à travailler alors que la procédure est en cours?(représailles, pressions supplémentaires, sanctions)?

Par **conseiller du salarié**, le **06/08/2011 à 22:48**

Bonjour,

Même si la procédure prud'homale prévoit (généralement) une partie "conciliation" il est toujours préférable de faire un petit écrit à l'employeur avant. Ce courrier (en AR, évidemment) doit reprendre les points litigieux, sans être foncièrement menaçant à mon avis. Cette tentative est toujours un plus aux prud'hommes.

La saisine des prud'hommes améliore rarement le climat au sein d'une petite l'entreprise, c'est inutile de le cacher ! Après, tout dépend des individus en présence, de leur tolérance, de leur patience, de leur intelligence... de votre force face aux éventuelles provocations, de vos

soutiens ...etc...

Bon courage.

Par **ablobb66**, le **07/08/2011** à **01:13**

merci pour votre aide,

j'ai plusieurs questions:

-comment formuler une lettre qui reprend les points litigieux et la perspective des prud'hommes sans être menaçant?

Est-ce que le fait de ne pas avoir produit de contrat de travail après 5 mois d'entreprise peut me servir en l'occurrence?

-Est-il utile et judicieux de faire intervenir l'inspection du travail comme me le conseillait un des avocats du forum?

-quelles protections me sont offertes pendant une éventuelle période de litige alors que je reste dans l'entreprise?

Désolé mais je suis novice en la matière...merci encore

Par **conseiller du salarié**, le **07/08/2011** à **02:48**

Pour ne pas être menaçant il suffit de décrire, précisément, objectivement, les faits et de solliciter des améliorations, des arrangements sans rajouter des "*sinon je...*".

Décrire précisément les faits est utile, car le courrier que vous écrirez sera éventuellement présenté aux prud'hommes en devenant une base aux débats (les écrits sont importants).

Sans être menaçant car c'est inutile, puisque l'employeur le plus bête (et surtout le plus bête) connaît les prud'hommes.

Concernant l'absence de contrat de travail c'est généralement plus profitable au salarié en CDD ou à temps partiel puisque le contrat est automatiquement requalifié en CDI ou à temps plein. Pour un contrat plus classique, aucun formalisme n'est requis (art. L1221-1). C'est néanmoins un petit plus pour vous.

Concernant l'inspection du travail, un conseil supplémentaire de l'inspecteur du travail en charge de votre entreprise n'est pas superflu. Expliquer votre cas de vive voix est sans doute plus profitable que ce forum.

Aucune protection "*exorbitante*" (terme employé pour un salarié protégé, un délégué du personnel par exemple) ne vous est accordée lorsque vous saisissez les prud'hommes.

Toutefois l'employeur ne peut invoquer ce motif pour une sanction, voire un licenciement. C'est donc là qu'il faut être fort, parfait dans le travail, sans répondre aux éventuelles provocations...

Facile à dire dans un climat qui peut devenir lourd !

Par **ablobb66**, le **07/08/2011** à **12:51**

merci beaucoup.
bonne continuation...