



## Mise à pied conservatoire et griefs envers employeur

Par **Colombe075**, le 11/07/2016 à 17:51

Bonjour,

Sous forfait jour depuis 5 ans, je ferme les yeux sur le non respect des obligations contractuelles de mon employeur : intégré à une équipe et devant suivre l'horaire collectif + aucun suivi de la charge de travail par mon responsable + absence absolue d'entretien annuel.

En parallèle à ça, j'ai subit ce que je considère comme une inégalité de traitement entre salariés. Plusieurs entités pour cette entreprises, les autres fonctionnent sous le mode binôme de responsables, ce qui n'a pas été mon cas à trois reprises (un an, puis vingt mois puis six mois) (aucune contrepartie financière pour cela). Le côté répétitif me font me questionner sur un potentiel harcèlement moral.

J'ai reçu ce jour une mise à pied conservatoire en vue de licenciement. Je n'ai pas la moindre idée du pourquoi et suis perdu.

Je souhaiterais

1. avoir un retour sur la situation que je traverse depuis tout ce temps
2. savoir si je peux exposer ces griefs en entretien, ou s'il est préférable de les garder sous le coude dans le cas d'un process postérieur.

J'ai besoin de vos lumières.

Sincèrement.

Je suis perdu.

Bien cordialement,

C.

Par **morobar**, le 11/07/2016 à 18:15

Bonjour,

[citation] les autres fonctionnent sous le mode binôme de responsables, ce qui n'a pas été mon cas à trois reprises [/citation]

Chaque salarié a donc au moins 2 chefs ?

En quoi le fait de vous priver d'un responsable est-il dommageable ?

[citation] Le côté répétitif me font me questionner sur un potentiel harcèlement moral. [/citation]

Vous devriez continuer de vous poser la bonne question, car votre exposé sauf erreur d'interprétation, n'a rien à voir avec du harcèlement moral

==

le harcèlement moral se caractérise notamment par des agissements répétés ayant pour objet ou pour effet une dégradation des conditions de travail du salarié, de nature à porter atteinte à ses droits ou à sa dignité, d'altérer sa santé physique ou mentale ou de compromettre son avenir professionnel. Ces agissements prohibés peuvent consister en des propos désobligeants, des brimades, des humiliations, des insultes ou encore des reproches

==

[citation]J'ai reçu ce jour une mise à pied conservatoire en vue de licenciement[/citation]

Il va falloir choisir avec soin votre assistant, si possible un salarié peut sensible à la pression ou salarié protégé.

Qui devra rédiger à l'issue de l'entretien une attestation relatant les griefs de l'employeur et vos réponses.

[citation] savoir si je peux exposer ces griefs en entretien[/citation]

Cela n'a rien à voir.

Vous pourrez en faire le cas échéant une monnaie d'échange ultérieurement

Par **Colombe075**, le 11/07/2016 à 18:56

Bonjour,

Tout d'abord, merci pour votre retour.

Je n'ai pas été clair, j'en suis désolé. Je précise :

Je suis un des responsables, qui n'a pas eu droit à son "second" et qui a subit une surcharge de travail.

La conséquence de ces épisodes a été burn-out et dépression, avec perte d'efficacité faute de réponse de ma direction.

Pour la définition du harcèlement moral :

- A trois reprises, est-ce considéré comme répété ?
- il y a eu dégradation des conditions de travail et des conditions "mentales".
- Avec une perte d'efficacité flagrante. et un fort impact sur ma santé (troubles musculo-squelettiques)

Concernant l'assistant, le hic est la période estivale et les congés des divers représentants du personnel. Celle qui est présente, je ne la connais pas, mais semble assez "carrée". Je dois la rencontrer sous peu.

Merci pour le conseil de garder ces griefs pour plus tard.

Cdlmt,  
C.

Par **morobar**, le **11/07/2016** à **19:03**

Bonsoir,

[citation]La conséquence de ces épisodes a été burn-out et dépression[/citation]

Surtout ne jamais vous exprimer ainsi en mariant les deux mots.

En effet le législateur français a refusé d'inscrire le burn-out dans le tableau des maladies professionnelles car trop semblable à une dépression.

Vous ne pouvez pas reprocher à l'employeur l'absence d'un adjoint.

L'organisation de ses équipes est une prérogative exclusive de cet employeur.

Actuellement vous ne pouvez qu'attendre l'exposé des griefs de l'employeur et ensuite, le cas échéant, porter l'affaire par saisine du conseil des prudhommes dont vous dépendez.

Il faudra démontrer que l'absence d'aide a conduit à une surcharge de travail, et si vous plaidez le harcèlement, démontrer qu'il s'agit d'une démarche volontaire en vue d'obtenir votre départ.

Par **Colombe075**, le **11/07/2016** à **19:14**

Bonsoir,

C'est bien noté.

"Vous ne pouvez pas reprocher à l'employeur l'absence d'un adjoint.

L'organisation de ses équipes est une prérogative exclusive de cet employeur" :

Quid de l'inégalité de traitement entre salarié ?

La démarche de "preuve" sera faite. J'ai un cas aggravant (?) supplémentaire : j'ai dû former 3 CDD en même temps seul, sur la dernière période. On a voulu me pousser à bout, clairement

Par **morobar**, le **12/07/2016** à **07:15**

Bonjour,

[citation]Quid de l'inégalité de traitement entre salarié [/citation]

Le directeur a une secrétaire, donc le balayeur doit lui aussi bénéficier des services d'une secrétaire.

C'est cela votre raisonnement sur la discrimination et l'inégalité de traitement ?

[citation]La démarche de "preuve" sera faite[/citation]

Selon ce que vous avez exposé jusqu'à présent, votre affaire n'aura aucune chance de prospérer devant le CPH.

[citation] j'ai dû former 3 CDD en même temps seul, sur la dernière période.[/citation]

Il m'est arrivé d'ouvrir des ateliers et de gérer 20 à 30 intérimaires d'un coup.

Je ne vois pas en quoi vous pouvez reprocher à l'employeur de vous demander la formation d'un ou plusieurs salariés.

Revenez plus tard avec les griefs et vos réponses.

Vous ne pouvez pas reprocher à un piéton de traverser devant vous, même si cela vous oblige à freiner pour le laisser passer.

Par **Colombe075**, le **12/07/2016** à **12:09**

L'égalité de traitement ne s'applique-telle pas à une même catégorie de personnel, ayant "normalement" les mêmes responsabilités, obligations, compétences, chances avec un salaire "identique" ? La secrétaire et le balayeur ne sont pas comparable dans ce cas... Deux responsables n'ayant pas le même traitement sans raison dans une même entreprise est donc normal pour vous ? De façon répétitive et créant une souffrance morale et physique pour celui qui est mis en situation "anormale" ? En aggravant le stress à devoir former des nouveaux seul... Ma foi. Je dois être très faible. Ou vous patron de la trempe du mien.

Je verrais bien pour le CPH, si ces faits sont fautifs ou pas pour eux.

Merci pour vos réponses en tout cas.

PS : Je n'écraserai pas le piéton si par chance mes freins sont fonctionnels, au même titre que mes homologues.

Par **morobar**, le **12/07/2016** à **18:43**

[citation]L'égalité de traitement ne s'applique-telle pas à une même catégorie de personnel, ayant "normalement" les mêmes responsabilités, obligations, compétences, chances avec un salaire "identique" ? [/citation]

Non

On peut parfois mettre en évidence une inégalité dans la rémunération et c'est tout.

[citation] Ma foi. Je dois être très faible. Ou vous patron de la trempe du mien[/citation]

Surement la première partie de votre réflexion, mais pour la seconde je mets fin à mon apport. Je suis particulièrement neutre dans les exposés, mais je ne fais de cadeau ni au salarié ni à l'employeur.

Surtout que vous abordez un angle délicat, sanctionné pénalement, et que si vous vous trompez vous succomberez avec les frais de votre employeur à charge.