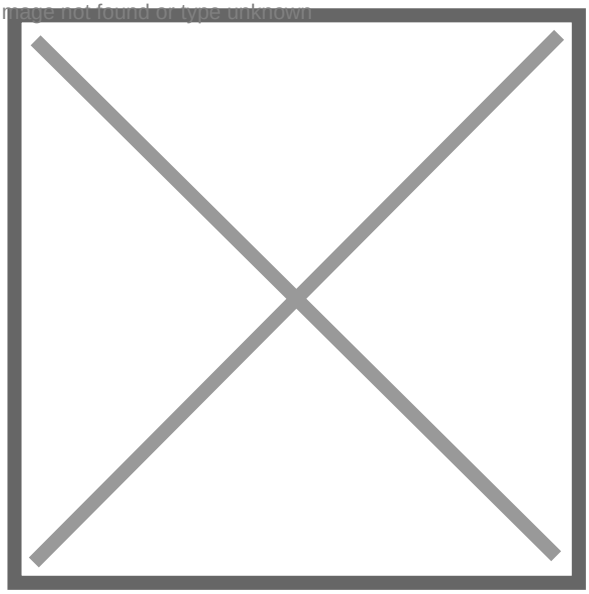
Image not found or type unknown



Pression au travail, que faire ??

Par **favole69**, le **07/05/2013** à **22:21**

Bonsoir,
Dans le désespoir le plus total, je me permets de vous solliciter.
Je travaille actuellement dans une société de distribution, en tant qu'assistante commerciale.
La société est gérée par 2 associés.
J'ai été recrutée en juin 2012, avec une période d'essai de 3 mois.
Débutante dans le secteur, toute ma formation n'a duré que 4 semaines, en raison du départ de l'administrateur des ventes en place.
Depuis le départ de l'Administrateur des ventes, je travaille en binôme avec le nouvel approvisionneur qui est également au dépôt pour les préparations de commandes.
Personnellement, je travaille sur la partie commerciale des dossiers : Saisissant les commandes des commerciaux, je veille au bon déroulement des relations clients. Je suis l'interlocutrice permanente des clients après les prises de commande par les commerciaux.
Pour mener ma mission à bien ; j'ai besoin d'échanger avec les commerciaux pour recueillir des informations nécessaires à la saisie correcte des commandes. J'ai besoin des commentaires des commerciaux pour pouvoir optimiser la gestion d'un dossier client
Je découvre un nouveau domaine d'activités qui malgré ses complexités, est très captivant.
J'apprécie beaucoup mon travail et le prouve dans mon implication à plusieurs reprises sans compter mes heures J'étais motivée par ce que je faisais, jusqu'à ce que l'ambiance se dégrade… de plus en plus.
Cela à commencer par des critiques sur le travail, puis sur la personnalité de chacun, parfois même sans que la personne ne soit présente. De septembre à novembre, mon binôme a commencé à subir ces dénigrements, pour la plupart du temps, injustifiés .
Puis, mon tour arriva…
A ce jour, l'humiliation et la diminution devant les collègues est quasi-quotidienne.
Voilà bientôt 5 mois que je fais abstraction de ces commentaires blessants mais aujourd'hui, je n'arrive plus à faire face, moralement, à cette situation.
Je ne parviens plus à travailler sereinement dans ce climat aussi agressif au quotidien.

Je veux travailler correctement (pour ma part, c’est une obligation vis-à-vis de mes clients) mais cela devient très éprouvant avec 2 personnes qui dès 8h30 me critiquent en permanence sur ma personne. Je ne vois pas de solution à part subir leurs excès de colère permanent. J’ai craqué psychologiquement lundi et je n’en peux plus de leurs attaques incessantes.
A ce jour, tout le stress accumulé durant ces derniers mois m’est revenu en plein visage : crises de larmes, insomnies… Les médecins du travail et généralistes m’ont suggérés de faire une « pause ».
Durant mon arrêt de travail, j’ai reçu un courrier, en recommandé, de mes Responsables, m’exprimant leur manque de confiance en mon travail et une insuffisance professionnelle.
Je ne me sens pas assez forte pour retravailler dans de telles conditions. Je donne mon énergie et tout mon cœur dans mon travail. Une agressivité continue ne m’est pas acceptable.
Quelle est l’issue possible à cette condition de travail insupportable ? Une rupture conventionnelle est-elle la solution ?
Je compte énormément sur votre réponse qui, je l’espère m’aidera à clarifier cette situation de plus en plus éprouvante.
Sachez par ailleurs que je viens d’apprendre qu’il y a eu un précédent identique à ma situation qui a entrainé le départ de la précédente assistante.

Cordialement.

Par **moisse**, le **08/05/2013** à **08:53**

Bonjour,
Vous pouvez déja visiter le sujet en "post-it" de ce groupe.
En situation probable de harcèlement par l'employeur il y a 2 attyitudes possibles:
* baisser la tête et enchainer stress, dépression, arrêt et finir sur une démission ou un abandon de poste
* relever la tête et répondre du tac au tac, traîner les pieds et finir par obtenir soit une rupture soit déboucher sur un licenciement.
Voire une situation où l'employeur révise son jugement sur les capacités humaines du salarié et cesse toute attitude suspecte.

Par **favole69**, le **12/05/2013** à **22:19**

Merci de votre réponse Moisse.
J'ai eu, le plus naturellement possible, les 2 comportements que vous évoquez :
- J'encaissais chaque critique sans rien dire, je baissais la tête et supportais tous les comportements déplacés de mes responsables. Ma santé s'en est ressentie. Même si moralement, on veut être fort, le corps prend le dessus...
Personnellement, je suis peut-être stupide, mais je ne sais pas être inactive au travail. Je peux répondre et me montrer forte, mais cela ne motive pas mes responsables à m'accorder cette rupture. Comment faire pour partir sans perdre mes droits ?

Copyright © 2024 Experatoo.com - Tous droits réservés

Par **moisse**, le **13/05/2013** à **11:54**

Bonjour,
Je spouçonne qu'en attendant une décision judiciaire, Pole emploi qualifiera la rupture de démission, donc une perte volontaire d'emploi.
D'autant que le dépôt de plainte est un angle d'attaque pénal, qui n'aura pas d'incidence sur le litige concerant l'éxécution du contrat de travail, litige de la compétence du Conseil des prudhommes.

Par **DSO**, le **13/05/2013** à **12:52**

Bonjour,

Démissionner de son emploi en portant plainte pour harcèlement moral est considéré par Pôle emploi comme étant légitime. C'est une situation prévue dans le règlement de Pôle Emploi, et cela fonctionne de manière systématique.

Pôle emploi indemnisera la salariée sans attendre une hypothétique décision judiciaire.

Cordialement,
DSO

Par **moisse**, le **13/05/2013** à **17:15**

bonjour
Je ne suis pas ces prochaines semaines en situation de vérifier ces propos, et je suis extrêmement surpris de cette position.
En effet voici ce que précise le texte :
==
§ 2 -
La démission intervenue à la suite d'un acte susceptible d'être délictueux dont le salarié déclare avoir été victime à l'occasion de l'exécution de son contrat de travail et pour lequel il justifie avoir déposé une plainte auprès du procureur de la République.
==
Le harcèlement n'est pas un acte délictueux isolé, et j'ai du mal à percevoir comment le salarié va pouvoir justifier d'une plainte aupres du procureur.

Par **pepelle2**, le **13/05/2013** à **17:32**

Bonjour
Oui vous avez raison DSO mais l'internaute n'est pas à l'abri d'un non lieu de la part du procureur avec ensuite plainte pour dénonciation calomnieuse de la part de l'employeur.

Copyright © 2024 Experatoo.com - Tous droits réservés

Je conseillerais à notre internaute de se laisser licencier pour insuffisance professionnelle, ce qui lui ouvrirait une voie royale pour les prud'hommes ...
Sinon, il y a aussi l'inaptitude.

Par **pepelle2**, le **13/05/2013** à **17:45**

Pour répondre à Moisse
DSO a raison. La convention unédic de 2009 indique que la démission est légitimée par un acte délictueux et précise qu'on entend par la un comportement réprimé pénalement. Il faut fournir le récépissé du dépôt de plainte
Le harcèlement est un acte délictueux car prévu et réprimé par le code pénal.
Le seul risque est ce que j'ai dit plus haut (plainte pour dénonciation calomnieuse)

Par **moisse**, le **13/05/2013** à **19:37**

Mais j'ai bien compris.
Sauf que ce n'est pas un récépissé de dépôt de plainte qu'on obtient auprès du premier commissariat venu qu'il faut.
C'est une plain te déposée auprès du procureur de la république.
Sachant qu'une grnde majorité de telles plaintes restent sans réponse, j'ai du mal à imaginer comment il faut faire.
Le harcèlement est certes un délit, mais en matière pénale la règle est l'interprétation stricte, sans preuve pas de suite.
J'ai très souvent déposé plainte pour vols par salariés en connaissant le ou les voleurs, mais toujours contre X pour éviter qu'un classement sans suite n'influence gravement le CPH saisi pour licenciement.

Par **pepelle2**, le **13/05/2013** à **20:11**

Et bien d'expérience, je peux vous dire que ça marche On dépose plainte dans un commissariat car la plainte sera motivée alors que si directement auprès du procureur de la République, le récépissé risque de ne pas avoir de motif d'indiqué. Je pourrais vous citer des noms d'avocats qui font pratiquer couramment cela et dont les clients obtiennent sans problème l'indemnisation chômage...
Par contre personnellement j'opterais plutôt pour l'inaptitude ou se laisser licencier pour insuffisance professionnelle comme déjà indiqué

Par **DSO**, le **13/05/2013** à **20:46**

Si je suis aussi catégorique dans ma réponse, c'est ce que je pratique cette manière de faire depuis plus de 10 ans sans aucun problème (le seul problème en fait est d'arriver à déposer plainte auprès du commissariat ou de la gendarmerie, car ils font de la résistance. Dans

Copyright © 2024 Experatoo.com - Tous droits réservés

certains cas difficiles, je fais alors appel au Procureur de la République pour qu'il intervienne).

Et je suis aussi d'accord avec avec Pepelle. Mieux vaut l'inaptitude, même si ce n'est pas forcément gagné. Quand au licenciement pour insuffisance professionnelle, c'est risqué pour l'employeur car risque de procédure prud'hommes.

Cordialement,
DSO

Par **pepelle2**, le **13/05/2013** à **22:00**

Justement, justement, si licenciement pour insuffisance professionnelle, c'est le boulevard pour le CPH pour notre internaute ....

Par **moisse**, le **14/05/2013** à **09:00**

Ceci pour dire que pole emploi fait ce qu'il veut, et qu'on risque donc des solutions divergeantes selon les endroits, puisque la plainte doit être déposée devant le procureur de la république.
SI le législateur avait voulu englober les commissariats et autres gendarmeries la déignation aurait été plus générale.
Lorsqu'on constate comme actuellememnt que les accusations de harcèlement désignent tous rapports conflictuels entre un salarié et son employeur, le mot "démission" va disparaitre du vocabulaire.

Par **pepelle2**, le **14/05/2013** à **10:48**

Les juges acceptent le harcèlement moral dans 30% des cas. C'est dire la difficulté lorsqu'on plaide le harcèlement (dû aussi au fait que le moindre problème est perçu par certains salariés comme du harcèlement, je suis d'accord avec vous Moisse)
La cour d'appel de ma ville a un président dont on sait qu'il ne faut pas prononcer le mot harcèlement...sous peine de perdre son pourvoi ...

Par **moisse**, le **14/05/2013** à **16:07**

C'est là tout le problème, car le conseil des prudommes a qualité pour en connaitre, mais n'a pas compétence pour qualifier les faits. Il peut donc éventuellement requalifier une démission, mais sans identifier nominativement une situation de harcèlement.
A l'inverse la justice pénale peut qualifier les faits mais n'a pas compétence pour en tirer les conclusions sur l'éxécution du contrat de travail ou sa requalification.

Copyright © 2024 Experatoo.com - Tous droits réservés