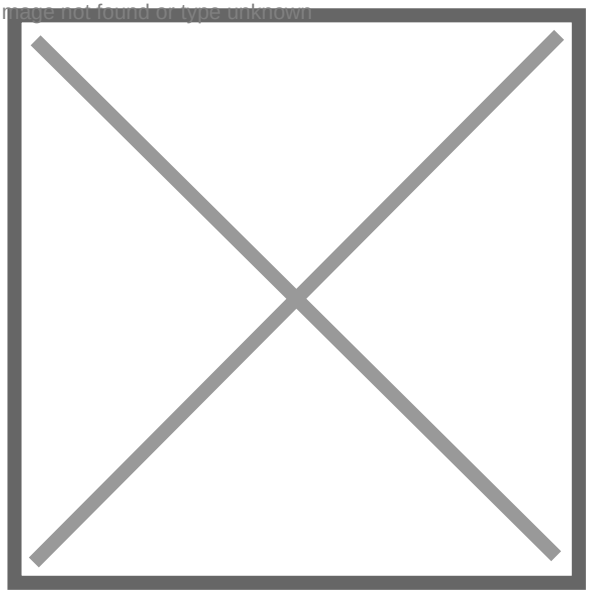
Image not found or type unknown



Help (est-ce de l'harcelement moral)

Par **LADJM**, le **11/02/2009** à **14:51**

Bonjour,

Je suis actuellement en arrêt maladie pour cause de souffrance au travail (enfin c'est le titre donné par mon médecin), je dirais plutôt pour dépression suite à la pression menée sur mon lieu de travail.

Depuis une absence de deux semaines pour porter soutien à ma mère malade, mon employeur fait tout pour que je quitte mon poste. Je suis chargée de recrutement depuis 6 mois (en cdi depuis plus de 2 ans dans la société).
J'ai eu un avertissement pour cette absence injustifiée (en effet je n'ai pas prévenu mon employeur en temps et en heure). Bref, suite à mon retour une procédure infernale s'est engagée contre moi : mise à l'écart, écoutes téléphoniques intempestives, je suis constamment surveillée, épiée pour pouvoir constater la moindre erreur que je peux faire.
Mon employeur m'a proposé une rupture conventionnelle de contrat que j'ai refusée, ne comprenant pas pourquoi les évènements prenaient une telle ampleur. Puis j'ai dans l'heure suivante, on m'a remis une lettre de mise à pied conservatoire me convoquant à un entretien en vue d'une sanction n'excluant pas un licenciement pour faute grave.
Lors de l'entretien il m'a été confirmé que mes erreurs mettaient en danger direct votre société et justifiaient un arrêt de poste imminent. CE QUI EST TOTALEMENT FAUX. Puis j'ai reçu une notification de mise à pied disciplinaire du stipulant je devais reprendre mon poste et qu'une retenue de salaire correspondant à la sanction disciplinaire de 3 jours de mise à pied serait effectuée.

Je vous passe tous les moyens de pressions utilisés qui m'ont conduits en 3 mois à la dépression, je suis déjà angoissée de devoir reprendre le travail le 16 fev. Que puis-je faire?
Via les mails j'ai quelques éléments de preuves : photo retirée de l'organigramme, destitution de mes fonctions, mail de la direction traduisant l'environnement préoccupant évoluer. Je suis

en mesure de contester les griefs qu'ils me reproches puisqu'ils ne sont pas fondés (raison pour laquelle je suis toujours en poste) mais malgré de multiples recherches je ne sais pas comment me défendre. AIDEZ MOI !! J'ai pas les moyens de faire appel à un avocat...
Je ne peux me permettre de perdre le seul moyen de faire face à mes responsabilités. De part ma jeune expérience dans ce domaine d'activité et de la récession actuelle, il serait peut judicieux de me retrouver sans emploi mais je ne peux pas non plus mettre ma santé en péril..

Par **julius**, le **11/02/2009** à **19:47**

Bonsoir,

Dans un premier temps , votre société a t elle un CHSCT ? combien de salariés ?
Faites vous accompagner à chaque entretien (en vue d'un licenciement) vous y avez le droit (pour avoir un témoin)
Ecrivez un courrier à l'inspection du travail , et à la médecine du travail (demandez leur de les rencontrer , cela se passera sur le temps de travail)
Répondez , et contestez tous les courriers et sanctions de votre employeur (en AR)

Enfin , vous pouvez faire appel à un syndicat pour "conseil" dans un premier temps (le conseil ponctuel est gratuit ... pas l'adhésion)

Par **LADJM**, le **12/02/2009** à **12:25**

Bonjour,

En premier lieu, je tiens à vous remercier pour vos conseils.
Mas société n'est pas une CHSCT mais une SA d'environ 240 salariés.
J'étais assistée lors de mes précédents entretiens par la délégué du personnel (à ce jour en congés maternité et manifestement corrompu par la direction). Je dois reprendre le travail lundi. j'ai rédigé une lettre de réponse à leur sanction disciplinaire de 3 jours de mise à pied et exposant mon état mais j'hésite à l'envoyer car j'ai peur d'exposer des éléments qui pourraient au final se retourner contre moi.

J'ai déjà contacté l'inspection du travail, le CPD de ma région, marie, aides juridiques qui en résumé m'expliquaient qu'il serait préférable que je trouve un autre emploi car je suis toujours en poste et harcèlement moral est très difficile à prouver. Concernant la médecine du travail, j'ai une visite de prévue pour le 24 fev et la encore j'ai eu plusieurs sons de cloches concernant le médecin du travail. Si je suis déclarée inapte à reprendre mon poste, mon employeur me proposera à nouveau une rupture conventionnelle de contrat (qui ne peut être négocier avec eux) donc j'aurais supporté tout cela pour rien (retour à la case départ). Le rôle du médecin du travaille est de constater, au mieux il peut nous faire changer d'environnement (changement de poste ou de service).

J'ai lu quelques part qu'il existait une rupture du contrat de travail aux torts exclusifs de l’employeur. Selon vous est-ce que cela correspondrait à ma situation?

Copyright © 2025 Experatoo.com - Tous droits réservés

Je vais d'après vos conseils écrire un courrier à l'inspection et à la médecine du du travail mais quels éléments dois-je mentionner et quelle sera l'issue de leur venue? Je souhaitais adresser à ces organismes une copie de mon courrier de réponse mais j'ai toujours peur de ne pas paraitre objective de part mon implication.
Je continue mes recherches via les syndicats...

Par **citoyenalpha**, le **12/02/2009** à **16:21**

Bonjour

votre employeur a des droits et vous en avez aussi.

Ne vous laissez pas démonter. Il sera facile de prouver la mauvaise foi de l'employeur devant les prud'hommes en cas de licenciement et vous obtiendrez une indemnisation importante.

L'absence non justifiée est une faute grave. Bien évidemment et au vu de la taille de la société et de vos responsabilités vous n'avez pas mis en péril la dîtes société.
En conséquence vous ne pouvez être licencier pour ce seul motif.

Vous avez été convoqué pour un entretien préalable à sanction. Vous étiez accompagné.
La sanction de la mise à pied est totalement injustifiée si l'employeur n'est en mesure de prouver que vous mettez en danger votre société comprenant 240 personnes.

En cas d'erreur dans le travail l'employeur doit convoquer le salarié et lui rappeller la procédure mise en place dans l'établissement et indiquée dans les documents de l'entreprise. A défaut l'avertissement n'est pas fondé. Il appartient à l'employeur de prouver sa bonne foi et la mise en place dans sa société des éléments nécessaire à la bonne marche de travail de ses employés. Les consignes doivents être affichées (note de service) voir inclus dans le règlement intérieur ou notifiées au(x) salarié(s)

Vous devriez vous syndiquer et prendre conseil auprès du syndicat.

Au vu des éléments fournis il semble possible de contester la mise à pied et d'exiger le remboursement des sommes retenues.

Retournez travailler et redressez vous. Vous n'allez pas vous laisser faire tout de même.

Demander un rendez vous avec votre employeur (dirigeant de la société). Demander la présence de votre supérieur hiérarchique. Faîtes vous assiter d'un membre du syndicat. Relatez les comportements dont vous avez été victime. Précisez que vous avez toujours effectuer votre travail professionnellement et suivant les directives dont vous avez été informées. Rappellez que votre engagement au sein de l'entreprise n'a jamais été remis en question en tout cas de votre part et que votre volonté est de réaliser votre travail conformément aux clauses prévues dans votre contrat de travail et des procédures dont vous êtes officiellement informées dans la mesure des moyens mise à votre disposition par

Copyright © 2025 Experatoo.com - Tous droits réservés

l'entreprise pour en assurer le succés.

A compter de votre retour dans l'entreprise noter tous les somportement qui vous semblent anormaux à votre égard. Préciser la date, l'heure, l'(les) auteur (s), les témoins et l'objet. Ces éléments vous serviront en cas de licenciement devant les prud'hommes.

Dès que vous faîtes l'objet d'un courrier recommandé répondez par courrier recommandé. Les éléments que vous aurez noté vous serviront de preuve de votre bonne foi dans l'exécution de votre contrat.

En résumé ne vous laissez pas faire et haussez la tête.
Certes vous avez commis UNE erreur dans votre parcours mais de là à vous laisser mal traité dîtes vous hors de question. Si votre employeur veut la jouer DROIT vous avez aussi des cartes à mettre en jeu.

IL APPARTIENT A L EMPLOYEUR DE PROUVER SA BONNE FOI. A défaut la condamnation est assurée et si vous apportez au tribunal des éléments prouvant votre bonne foi l'addition sera salée. La conjoncture difficile ne sera qu'un élément à charge de plus pour l'employeur lors de votre demande en indemnisation.

Vous avez des droits et vous pouvez les faire respecter. En cas de licenciement et si vous avez entrepris les actions ci dessus citées votre employeur sera condamné pour licenciement abusif et vous percevrez une indemnisation importante en fonction des éléments que vosu fournirez au tribunal et dont votre employeur ne pourra contester la réalité.

Bien évidemment vous devez vous aussi faire preuve de coopération et de professionnalisme. Faîtes votre travail conscieusement et ne commettez pas d'erreur grave. (absence injustifiée)

Restant à votre disposition.

Par **Tisuisse**, le **05/03/2009** à **17:22**

LADJM a écrit le 05.03.2009 :

Bonjour,

Je suis en conflits avec mon employeur depuis le mois de novembre. Celui souhaite me licencier et emploie tous les stratagèmes possibles (proposition de rupture conventionnelle de contrat, mise à pied, sanction disciplinaire sans réels motifs, pression, mise à l'écart, etc...) Je ne sais plus quoi faire, j'ai pourtant tenter de redorer mon blason mais rien y fait. Je ne peux me retrouver sans cet emploi (notice dans le domaine RH) pourtant ma santé dépérit. Je suis actuellement en arrêt maladie et sous traitement suite aux évènements. Après plusieurs appels auprès de l'inspection, de la médecine du travail, recherches d'aides juridiques, je ne sais toujours pas comment opérer pour résoudre mon problème. Je n'est pas été licenciée et il est très difficile de prouver l'harcèlement moral.
Quels sont mes recours possibles?

Pourriez-vous me donner toutes les informations concernant la rupture du contrat de travail aux torts exclusif de l'employeur, dans quels cas est-ce possible, quelle est la procédure à

Copyright © 2025 Experatoo.com - Tous droits réservés

suivre.
_____

Merci de ne pas créer de doublon mais de mettre tous vos messages sur un même sujet dans le même topic.
_____

Par **damreine**, le **04/05/2009** à **19:18**

bonjour,
par votre assurance civile, vérifiez si vous êtes assuré en droit du travail. Si c'est le cas, ils vous dirigeront vers un avocat qui pendra en charge totalemet votre dossier. Pour mon cas, c'est ce que j'ai fait.
Voilà, un avocat c'est le mieux pour vous défendre.
bon courage

Copyright © 2025 Experatoo.com - Tous droits réservés