



Mal être dans mon entreprise je suis déléguée du personnel

Par **grigramimi**, le **24/03/2013** à **09:33**

bonjour, je suis déléguée du personnel et un salarié ma demander de lancer un droit d'alerte ce que j'ai fait auprès de mon employeur concernant un salarié et son chef pour harcèlement celui ci ma reçue ainsi que mon collègue dp on lui a tout expliqué j'ai été convoquée pour un entretien avec le salarié car celui ci souhaitait ma présence avec un autre chef celui ci a remonter toutes les informations au patron qui a reçu le chef du salarié ainsi que la personne avec qui nous avons eu l'entretien suite a cela le patron a convoquer le salarié et les deux chefs mais a refuser ma présence alors que le salarié la voulait (3 personnes de la direction contre lui) mon patron avait il le droit de refusé ma participation a cette entretien? puis aussi faire une enquête auprès des salariés et ancien salariés pour savoir si effectivement il y a bien harcèlement, un mail est arrivé pour prévenir cette personne et celui ci est venu le lendemain pour me dire de me trouver un bon avocat veut il me faire peur ou a t il le droit, suis la pour aider les salariés ou pas? merci, de me répondre assez vite, car je suis moi même en mal être,merci

Par **moisse**, le **24/03/2013** à **10:23**

bonjour

vous avez dénoncé des faits et/ou une situation susceptible d'établir l'existence d'un harcèlement.

L'employeur est dans l'obligation d'effectuer une enquête, ce que semble-t-il, il fait.

Il n'a pas l'obligation de vous laisser assister aux entretiens qu'il mène hors des procédures relatives à la prise d'une sanction.

Par contre vous pouvez inscrire la question à l'ordre du jour de la prochaine réunion de DP et alerter le CHC-CT s'il existe.

Pour ce qui est du comportement menaçant d'un salarié, vous pouvez toujours signaler une tentative d'entrave à l'exercice de vos fonctions auprès de l'employeur avec un double à l'inspection du travail.

Par **grigramimi**, le **24/03/2013 à 18:08**

merci d'avoir répondu à ma question, je fais parti aussi du CHSCT et je suis aussi secrétaire du CE et je suis aussi syndiquée, celui-ci m'a dit que cela n'était pas équitable pour le salarié et que s'ils n'avaient rien à ce reprocher, il aurait dû me convoquer. Pour ce qui est du salarié qui m'a menacé, celui-ci est le bras droit du patron et ami depuis des années, j'ai été convoquée à la direction le jour même avec l'autre DP titulaire, mais en fait c'est à moi d'arrêter de foutre le bordel, et que je n'étais pas là pour défendre les salariés que je n'étais pas leur avocat, par contre là j'ai bien vu que mon employeur en fait était au courant de ce qui se fait mais pour lui l'entreprise marche bien et l'argent rentre alors!!! (c'est pas grave tout c'est départs de salariés) bien sûr que faire dans ces conditions je suis déçue alors mon mandat s'arrête en avril 2014, j'arrête tout et je vais demander une rupture de contrat, comme ça je ne me rendrai plus malade à ce sujet mais je ne suis pas contre votre aide pour le temps qu'il me reste à faire merci à vous

Par **moisse**, le **25/03/2013 à 07:59**

Il n'y a rien de pire pour un employeur qu'un DP décidé à lui pourrir la vie.

Le moindre propos, le moindre écrit va être épluché et servir d'assise à une plainte pour entrave.

Commencez donc à poser officiellement la question du harcèlement pour la prochaine réunion de DP, indiquez aussi l'existence d'une pression et d'une menace à votre endroit.

Vous afficherez les réponses.

À la prochaine réunion du CHS-CT demandez un rapport sur l'enquête relative au harcèlement dénoncé.

N'hésitez jamais à dupliquer en direction de l'inspection du travail en vue de faire établir un PV d'entrave le cas échéant.

Par **Lag0**, le **25/03/2013 à 08:08**

Bonjour,

Vous découvrez donc la joie de la représentation du personnel ! (Je le suis depuis bientôt 30 ans à différents postes, je vous comprends).

Il vous faut absolument prendre du recul. La représentation du personnel est une mission qui peut parfois "prendre la tête", mais il faut tenir bon et ne pas laisser tomber les gens qui comptent sur vous et ont voté pour vous !

N'oubliez pas que votre syndicat est là pour vous appuyer, faites-le intervenir au besoin. Et s'agissant d'avocat, le syndicat pourra, au besoin, vous en procurer un...

Par **grigramimi**, le **25/03/2013** à **19:49**

merci a vous de m'aider, aujourd'hui on a eu nos entretiens individuels je ne voulais pas y aller mais ma chef et le chef de prod ont voulu que j'y aille chose que j'ai faite et la j'ai parlé de ce que le patron m'avait dit a l'entretien ils ont été très surpris que mon employeur me menace en me disant que je n'étais pas la pour défendre les salariés et que je devais passer par le chef de prod celui ci a carrément refusé car il ma dit que je faisait très bien mon travail de délégué mais que pour lui que cela avait quand même fait du mal au patron et que beaucoup de salariés était pour moi et cela a permis a certaines personnes qui n'avait jamais oser parler de le faire aujourd'hui, même si cela ma fait mal quelque part j'ai gagné une bataille à voir par la suite merci a vous

Par **moisse**, le **26/03/2013** à **09:13**

Il n'y a qu'un seul juge qui peut apprécier votre travail de représentation, c'est le bulletin de vote.

Il est rare qu'un échelon hiérarchique se permette une appréciation, surtout positive, sur l'action d'un délégué du personnel dont le rôle est essentiellement revendicatif.

Comme il vous l'a été dit, prenez un peu de recul, n'hésitez pas à inscrire les sujets embarrassants sur le registre des DP..