



Je subie de la diffamation de la part d'une collègue au travail

Par **Imene78**, le **23/02/2017** à **16:16**

Bonjour, salariée en CDI depuis deux ans, je suis responsable des partenariats et j'ai deux personnes, une chef de projet et une stagiaire sous ma responsabilité. En décembre 2016, le directeur general, mon N+1 a démissionné, il a été remplacé par deux personnes avec qui j'avais travaillé par le passé et avec qui je m'entendais bien. Soudainement l'ambiance a complètement changé et je sentais clairement une défiance à mon égard... ça a commencé par des commentaires déplacés, ensuite ils m'ont demandé de faire mon bilan pour 2016, ils ont demandé à ma chef de projet(N-1) de le faire mais sans me tenir au courant de leur démarche. le Bilan terminé j'ai pris RDV avec le nouveau N+1 pour en discuter, peine perdue, il est resté silencieux durant 1h...par contre il l'a envoyé sans m'informer à la secrétaire générale avec qui je n'ai aucun lien hiérarchique et qui n'ait pas au courant de mes projets. Celle-ci a transféré mon bilan par email à ma N-1 en disant qu'elle voyait du mensonge dans ce que je décrivais. Par la suite je suis tombée sur des échanges emailS entre la nouvelle direction et la Secrétaire générale avec des propos diffamatoires soutenant que je ne fais rien, que je suis médiocre, que je suis trop payé et que la direction m'offre une planque dorée...la secrétaire générale a meme proposé que mon plein temps soit transformé en mi temps car elle estime que sur le papier mes objectifs ne justifies pas un plein temps. Je précise que je suis beaucoup plus qualifiée que la secrétaire générale, que j'ai les preuves pour démentir tout ses propos mais ce qui me choque c'est que la direction n'a meme pas pris la peine de faire la part des choses et vérifier ce qui a été accompli ou pas comme si les propos de cette dame étaient la parole de dieu... J'ai fais des photocopie de ses emails et je sais que son but c'est de me dénigrer pour se valoriser, elle veut partir en formation de responsable de gestion RH, alors qu'on est 4 personnes dont deux sous ma responsabilité et la direction a donné son accord...bien sur je ne suis pas non plus tenue au courant... Est ce que dois les confronter?quels sont mes droits dans une situation de quasi harcèlement moral. Merci pour votre réponse. Imene

Par **morobar**, le **23/02/2017** à **18:26**

Bonjour,

Il n'y a rien qui s'apparente à du harcèlement.

Sachant sur quels plans vous allez être attaquée (qualité du travail, quantité pour un simple mi-temps...), il vous appartient de constituer des dossiers de nature à apporter la contradiction. Car cela se terminera par au mieux une mise au placard, au pire une procédure de licenciement ou une mutation.

En effet votre direction ne semble pas vous soutenir, vos collaborateurs ne s'engageront pas à vos cotés, quoiqu'ils vous disent ou promettent en matière de témoignage. En matière de documents, vous pouvez archiver tout ce dont vous pouvez prendre connaissance sans délit.

Par **Imene78**, le **24/02/2017** à **14:30**

Merci pour votre réponse, j'ai déjà constitué les dossiers pour apporter la contradiction, j'ai demandé à la direction s'ils voulaient en prendre connaissance pour avoir une discussion constructive sur le Bilan de 2016, ils ont refusé de donner suite à ma demande. Ils me tiennent à l'écart des réunions, ils ne m'informent sur aucun projet, en résumé, pour eux je ne fais pas partie de la société. Lors de la dernière réunion mon N+1 m'a demandé quelle était ma contribution et qu'est ce que je pouvais apporter à l'entreprise car vu mon salaire selon lui, j'étais devenue une parasite. Si ce n'est pas du harcèlement, comment alors définir leur comportement? mauvaise gestion?

Par **morobar**, le **24/02/2017** à **15:26**

Ce n'est pas du harcèlement, car vous vous plaignez d'une mise à l'écart.

Par contre vous pouvez exiger la fourniture de tâches correspondant à vos fonctions, la politique de mise à l'écart constitue un manquement essentiel de l'employeur à ses obligations.

Vous êtes en mesure de demander la résolution judiciaire du contrat de travail qui s'apparente, en cas de succès à un licenciement sans cause;

Pour le moment il faut :

- a) faire le gros dos quelques mois en espérant que cela passe
- b) ou prendre le taureau par les cornes en indiquant la saisine du CPH en vue de la résolution judiciaire du contrat de travail aux torts exclusifs de l'employeur.

Surtout prenez note (jours, horaires, ordre du jour) des réunions auxquelles vous auriez à participer.