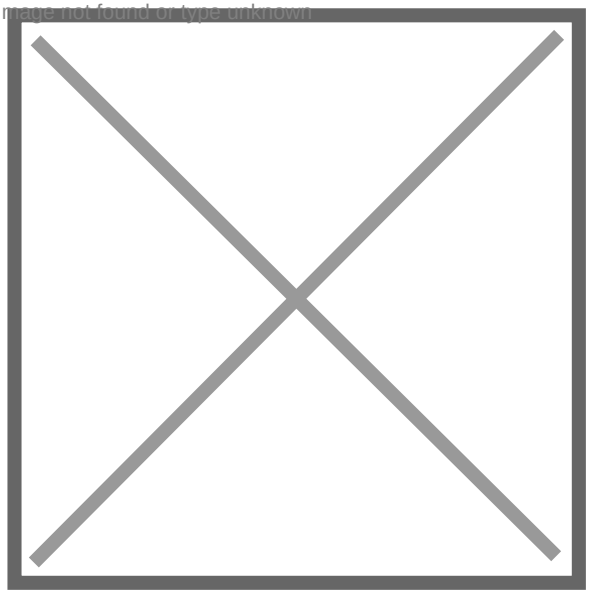
Image not found or type unknown



Recours possibles contre son employeur

Par **Moute25300**, le **28/08/2017** à **14:44**

Je suis salariée d'une entreprise dans laquelle cela ne se passe plus bien. Je vous résume grossièrement les faits. Je suis employée depuis 4 ans en tant qu'assistante administrative et commerciale.

- J’ai été victime du harcèlement d’un technicien pour lequel j’ai alerté la directrice d’agence (je suis revenue pendant mes congés afin de lui montrer les échanges). Il m’a été répondu que le problème venait de moi. Le technicien n’a été reçu que de manière informelle par ma direction et aucune sanction n’a été envisagée à son égard. Où est donc le rôle de protection de l’entreprise ? Je fermais ma porte à clé et la directrice rigolait de voir mon comportement. Inutile de préciser que je trouve cela inacceptable. Cette personne a été mise en procédure par la suite et uniquement pour l’aspect financier car il a causé de la casse sur le matériel. Le personnel vaut donc moins qu’une machine. Bon à savoir.

- En début d’année, il me restait trois semaines de congés que j’avais posé en avance afin que mon employeur puisse s’organiser. J’ai du annuler plusieurs fois mes vacances sous prétexte que l’agence n’était pas organisée et que l’absence de collègue ne me permets pas de partir. J’ai des écrits également concernant cette partie. Il me semble que le refus répétitif de congés peut être sanctionnable également et j’aimerais savoir comment.

- Suite à mon désir d'évolution, mon employeur m'a proposé une évolution axée sur le domaine RH, sur laquelle il a fait marche arrière de manière unilatérale et ce uniquement pour des raisons d'organisation indépendantes de mes compétences.

- Quelques mois plus tard, une seconde évolution axée sur l'exploitation m'a été validée. J’ai en effet du faire des pieds et des mains auprès de mon employeur pour qu’on me confie le poste qu’ils m’avaient proposé oralement car je suis tombée sur l’annonce qu’ils avaient déposée sur internet. A ce jour, ma fiche de poste définie des missions concernant ce

changement de missions mais concrètement, je suis toujours sur mon ancien poste puisque mon employeur a, une seconde fois, fait marche arrière. Et une seconde fois uniquement de manière unilatérale et toujours pour les mêmes raisons.

- A l'issue de ce retour en arrière, la directrice d'agence a averti l'ensemble de mes collègues qu'ils "n'ont plus à me parler comme je ne fais plus partie de l'exploitation et qu'il n'y a plus lieu d'avoir d'échanges à avoir avec moi". J'appelle cela du mobbing et cela est condamnable.

- Peu de temps après, j'ai demandé une rupture conventionnelle à mon employeur du fait de tous ces éléments. Un accord oral m'a été donné par la DRH le 20/07/2017 confirmé par mail le lendemain, soit le 21/07/2017. J'ai rencontré également ma n+1, la directrice financière ainsi que le directeur général le 25/07/2017. A l'issue, nous nous mettions d'accord sur un départ à l'amiable à conditions de former ma remplaçante. En effet, ayant fait des demandes pour reprendre une formation, je ne pourrai plus être physiquement présente au travail à partir de septembre. On m'a promis faire le nécessaire pour recruter ma remplaçante afin que je la forme rapidement. Je sais qu'un recrutement est en cours : j'ai vu l'annonce et les candidates passer au bureau. Cela peut donc se prouver. J'ai conservé tout l'historique des correspondances et je sais qu'un recrutement est en cours. Nous nous étions mis d'accord sur un départ au 1er septembre que j'ai proposé de décaler au 8/09 afin de former ma remplaçante sur la facturation de fin de mois qui est le gros du travail d'assistante. Cela fait maintenant dix jours que je relance et relance et relance la DRH qui devait me faire un retour. A ce jour, on me répond qu'on attend encore et que la personne n'a pas donné suite.

Aujourd'hui, j'aimerais savoir quels sont mes recours possibles ?

Par **morobar**, le **28/08/2017** à **15:16**

Bjr,
A vous lire, aucun sauf sur le harcèlement. La réponse négative de l'employeur ne vous laissait pas le choix autre que de déposer plainte au pénal.
Pour le reste:
* les dates et planning de départ en congés restent la prérogative exclusive du chef d'entreprise. Vous pouvez proposer 10 fois, il dispose.
* les rétropédalages. Seuls des écrits ayant valeur contractuelles peuvent être opposés. Le reste ne sont que discussions, projets éventuels et/ou informels...
L'accord pour une RC se manifeste par une convention énumérant les conditions. Un simple mail ne suffit pas pour constater l'accord des 2 parties sur les conditions et les dates.

Par **Moute25300**, le **28/08/2017** à **15:24**

Donc
- pour le harcèlement, vous pensez que je peux déposer plainte ? Est-ce qu'il faut que je prépare quelque chose de particulier ? j'avais fait une main courante à la gendarmerie indépendamment de mon employeur, est ce qu'il faut que je procède autrement ?
- pour les congés, j'ai lu "une fois que votre employeur a accepté votre demande de congés, il

Copyright © 2024 Experatoo.com - Tous droits réservés

ne peut pas modifier ces dates moins d'un mois avant le départ prévu, hormis s'il justifie de circonstances exceptionnelles", est ce que je peux quand même jouer la dessus ?
- donc pour ma deuxième "promotion", je peux réclamer si j'ai signé une fiche de poste validant ces modifications alors ?
- pour la rupture conventionnelle, je crains que je ne puisse rien faire, tant pis ..

Par **Moute25300**, le **28/08/2017** à **15:25**

Est-ce que je peux sortir la "carte" mobbing ? mes collègues n'ont plus le droit de venir me voir, je relance dix fois la DRH pour une info car elle m'ignore alors qu'elle réponds aux mails d'autres ... si oui, comment faire ? comment prouver ? et quoi réclamer ?

Par **morobar**, le **28/08/2017** à **18:55**

La main courante est une déclaration unilatérale destinée à acter (dater) une situation. Elle ne met pas en mouvement l'action publique.
La plainte contre une personne désignée au contraire va déboucher sur l'instruction, et mieux vaut avoir des preuves sous peines des sanctions de l'article L226-10 du code pénal.
Lorsqu'un départ (date et durée) en CP est accepté par l'employeur, donc intégré au planning, il ne peut effectivement plus revenir dessus moins d'un mois avant, sauf impératif sérieux/grave dont il devra le cas échéant répondre devant le juge.
J'ignore ce que vous avez exactement signé, et surtout s'il contient un engagement de promotion de la part de l'employeur.
AU moins un doute sérieux, conformément aux dispositions du code civil (1188 et suivants) sur l'interprétation des conventions en cas de doute.
Un changement de poste (votre "mobbing") peut n'être qu'une modification d'organisation mais pas forcément une indication de promotion.

Copyright © 2024 Experatoo.com - Tous droits réservés