



Mise à l'écart et harcèlement moral

Par **sev3379**, le **05/12/2011 à 13:19**

Bonjour,

Je suis salariée depuis 11 ans dans une compagnie d'assurances, en tant que gestionnaire. J'ai toujours informé mes supérieurs de mon envie d'évoluer au sein de l'entreprise. Après un entretien pour un poste de manager, mon responsable n+1, m'a vivement conseillé d'acquérir des notions de management, j'ai donc pris la décision de reprendre mes études en parallèle de mon travail (que j'ai financé). J'ai obtenu mon bts assistant manager et j'ai de nouveau postulé pour un poste de manager, toujours au sein de l'entreprise. Arrivée dans le trio finale (je suis la seule à avoir des enfants), j'ai été recalé car "mon sourire ne convenait pas", et aux yeux du décisionnaire qui connaissait mon parcours (reprise d'étude...) "je n'avais pas suffisamment de mordant". Après une énorme déception, j'ai compris que dans cette société, je n'étais qu'un pion de plus, et que mon ambition avait pris un sacré coup. Mon responsable m'a alors proposé soit un poste de référent (non reconnu au niveau drh) ou une mutation de service (téléconseillère sur le centre d'appels). J'ai donc accepté ce poste de référent, et durant 6 mois, je n'ai cessé de demander la classification et le salaire qui allaient avec ce poste. Aucun avenant n'a été signé, seul un mail annonçant ma "promotion" a été envoyé au sein du service. Après de multiples entretiens avec les responsables, ainsi que les n+1, ils m'ont clairement fait comprendre que c'était comme ça et c'est tout, je n'avais rien à dire, et si j'étais pas contente, il y en avait qui attendait mon poste... J'ai toujours revendiqué ma reclassification car durant de nombreuses années j'ai effectué le travail de responsable sans avoir le salaire et la classification (mail à l'appui depuis 2009 qui prouvent le travail fourni). Après une longue lutte j'ai décidé d'abandonner ce poste et de reprendre mon ancien poste de gestionnaire. Depuis, ils me mettent à l'écart, j'ai été muté dans un service, dans lequel le responsable ne cesse de me lancer ses moqueries devant le reste de l'équipe qui en rigole et je craque, je n'en peux plus moralement, avoir fait tous ces efforts pour me retrouver dans cette situation, je ne comprends pas, j'ai toujours travaillé correctement (preuves de primes à l'appui), mon docteur ainsi qu'un membre du chsct sont informé de cette situation, quels sont

mes droits si je décide de les mettre aux prud'hommes ?
1/ pour reclassification (diplôme, connaissances etc...) avec retroaction,
2/ pour harcèlement moral ?
merci

Par **pat76**, le **05/12/2011** à **18:53**

Bonjour

Si vous avez à prouver le harcèlement moral par des témoignages écrit, vous aurez la possibilité d'avoir gain de cause contre votre employeur y compris pour la reclassification rétroactive.

Mais, faites le nécessaire pour obtenir au moins un témoignage écrit d'un de vos collègues.

Pour information le salarié témoin d'un harcèlement moral ne pourra pas être licencié ou être sanctionner financièrement, ni voir sa carrière professionnelle remise en question.

Par **yyi**, le **08/12/2011** à **15:18**

Bonjour

Justement j'ai moi même témoigné en faveur d'un salarié de mon entreprise victime de harcèlement et qui a intenté une action aux prudH
car ennuis de santé consécutifs au HArc sérieux - le lendemain de l'audience, Je suis moi même convoquée pour un entretien avec le DRH et mon supérieur hierarchique sans que j'en sache la teneur ...
mais on s'en doute

Je voudrais savoir ce qu'ils peuvent me reprocher officiellement ?

Sur quels textes puis je m'appuyer ? Peuvent -il me sanctionner ?

Que puis je faire pour me prépare efficement à cet entretien ? dans 15 jours

Merci de vos réponses

cdlt

yyi

Par **pat76**, le **08/12/2011** à **16:10**

Bonjour yyi

Lisez ce qui suit:

Article L1152-2 du Code du travail

Aucun salarié ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire,

directe ou indirecte, notamment en matière de rémunération, de formation, de reclassement, d'affectation, de qualification, de classification, de promotion professionnelle, de mutation ou de renouvellement de contrat pour avoir subi ou refusé de subir des agissements répétés de harcèlement moral ou pour avoir témoigné de tels agissements ou les avoir relatés.

Arrêt de la Chambre sociale de la Cour de Cassation en date du 10 mars 2009; pourvoi n° 07-44092:

" Le salarié qui relate des faits de harcèlement moral ne peut être licencié pour ce motif, sauf mauvaise foi, laquelle ne peut résulter de la seule circonstance que les faits dénoncés ne sont pas établis; le licenciement est nul de plein droit ".

Article L 1152-3 du Code du travail:

" Toute rupture du contrat de travail intervenue en méconnaissance des dispositions des articles L 1152-1 et L 1152-2, toute disposition ou tout acte contraire est nul ".

Donc, vous imprimez les textes et pour le cas où votre direction voudrait vous sanctionner parce que vous avez témoigné des faits d'un harcèlement moral, vous montrer les articles du Code du travail en faisant comprendre à votre direction qu'elle risquera un nouveau procès devant le Conseil des Prud'hommes si vous étiez sanctionné pour avoir témoigné.

En cas de litige n'hésitez pas à revenir sur le forum où nous vous donnerons plus d'éléments à opposer à votre employeur.

Vous avez été convoqué par lettre recommandée avec avis de réception ou simplement oralement?

Par **yi yi**, le **08/12/2011** à **16:23**

Bien sur que non aucun écrit !

Visite dans mon bureau de la secrétaire du Dirlo qui m'annonce que j'ai RDV ! cette visite "informelle" des le lendemain de l'audience au prudh de mon collègue -

Merci pour les textes je vais les apprendre par COEUR !

je vous tiens au courant

yi yi

Par **yi yi**, le **02/01/2012** à **17:52**

Hello

suite en 2 temps entretien en dec durant lequel la RH me fait parler et prend beaucoup de notes -

ensuite je recois un courrier recommandé dans lequel on reprend ce que j'ai DIT lors de l'entretien (et non plus ce que j'ai écrit dans l'attestation) et que mes affirmations ne sont pas

la réalité et "que l'entreprise doit pouvoir compter sur mon total dévouement et que si ce n'était le cas, nos relations deviendraient difficiles à envisager" -
oralement il me dit qu'il n'y aura pas de suites, que ce courrier AR n'est pas une sanction en fait je suis sûre qu'il n'ont nullement envie de me virer mais qu'ils sont bien emm avec mon attest en faveur de mon collègue .

Question 1 ; ce courrier de leur part les met-il direct en infraction avec le 1152 - 3 du CT ? et que risquent-ils ?

2 : dois je répondre à leur courrier ?

merci
yiyi

Par **pat76**, le **03/01/2012 à 12:59**

Bonjour yiyi

Meilleurs voeux pour 2012 en vous souhaitant de bonnes relations avec votre RH...

L'employeur essaie de vous mettre la pression et veut vous faire comprendre que le total dévouement doit aller jusqu'au silence et ne pas témoigner du harcèlement moral dont a été victime votre collègue.

Ne répondez pas, mais gardez bien la lettre du RH au chaud, elle sera la preuve d'une tentative de pression et une infraction à l'article L 1152-2 du Code du Travail.

Vous avez un atout en main, conservez-le précieusement.

Un ami, m'avait indiqué dans un lointain passé que les DRH étaient les personnes qui ignoraient le plus les textes du Code du Travail.

La lettre de votre RH en est une nouvelle preuve...

Bonne continuation et n'hésitez pas à revenir sur le forum en cas de nécessités.

Par **yiyi**, le **03/01/2012 à 14:34**

Merci PAT76 et Meilleurs Voeux à tous les forumeurs de Experatoo !

Merci de votre réponse - ELle me remonte un peu le moral : on me conseille de répondre, de prendre un avocat, etc mais je crois que cela ne ferait qu'empirer les choses - Là, suite à mon attest, ils m'ont convoquée à un entretien officiel suivi d'une lettre recommandée ! c'est eux qui se mettent en tort tout seul - même pas la peine de répondre !

Pensez vous que je puisse négocier une rupture conventionnelle à mon avantage avec un tel dossier ?

Merci
Yiyi

Par **pat76**, le **03/01/2012** à **14:58**

Rebonjour

Qui ne tente rien, n'a rien.

Vous pouvez toujours demander une rupture conventionnelle, il n'y aura que deux réponses possible de l'employeur :

oui ou non, pour acceptaion ou le refus de votre demande de rupture conventionnelle.

Peut être que de son côté, votre employeur cherchera à vous pousser à la faute "grave si possible" pour éviter tout paiement d'indemnités de licenciement.

Mais, la lettre du RH est un bâton que vous pourrez utiliser lorsque vous estimerez le moment venu.

Par **yiyi**, le **05/01/2012** à **20:56**

BONSOIR

l'avocat de mon collegue qui a lu la lettre que j'ai reçue du RH me conseille de répondre seulement sur la partie " on doute de votre dévouement".

Il me dit que je dois leur ré affirmer mon engagement pour la société car si je les laisse sans réponse, cela laisse place au doute ... pas bon pour moi ...

qu'en pensez vous ?

merci
yiyi

Par **pat76**, le **06/01/2012** à **12:55**

Bonjour

Vous pouvez répondre comme vous l'a indiqué l'avocat de votre collègue mais en précisant à votre employeur que vous êtes dévoué à l'entreprise mais que votre conscience ne peut ignorer ce que ne tolère pas l'article L 1152-1 du Code du Travail, et ne pas en faire état lorsque vous en avez été témoin.

Par **yyi**, le **17/09/2012** à **21:29**

suite du feuilleton : mon PDG m'a convoquée pour m'annoncer que contrairement à mon équipe, je n'aurai pas d'augmentation cette année suite à l'attestation que j' ai faite en faveur de mon collègue en 2011 qui n'avait pas été "appréciée"- je lui ai répondu qu'il me sanctionnait ce qui était une infraction pénale - ça ne l'a pas ému il est surement au dessus des lois .. au fait mon collègue a gagné son procès pour harcèlement contre mon employeur ... ceci explique surement cela ?

Que mon conseiliez vous de faire ?

merci de vos réponses

Yiyi

Par **pat76**, le **19/09/2012** à **16:05**

Bonjour yiyi

Votre PDG vous a mis par écrit que vous ne seriez pas augmenté comme vos collègues parce que vous avez remis une attestation prouvant le harcèlement moral?

Donné lui à lire l'article L 1152-2 du Code du Travail et précisé lui qu'il comprendra mieux pourquoi vous allez l'assigner devant le Conseil des Prud'hommes.

Article L 1152-2 du Code du travail:

" Aucun salarié ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire, directe ou indirecte, notamment en matière de rémunération, de formation, de reclassement, d'affectation, de qualification, de classification, de promotion professionnelle, de mutation ou de renouvellement de contrat pour avoir subi ou refusé de subir des agissements répétés de harcèlement moral ou pour avoir témoigné de tels agissements ou les avoir relatés.

Votre employeur va pratiquer à votre encontre, de la discrimination salariale.

(à travail égal, salaire égal).

Par **yyi**, le **19/09/2012** à **20:48**

Bonsoir Pat

Eh non, pas d'écrit ! seulement un papier qui reprend les augmentations de mon équipe et moi 0 !

il m'a dit ORALEMENT que c'était à cause de l'attestation faite à mon collègue !

Alors, que puis je faire ?

merci

Yiyi

PS: n oubliez pas que j'ai déjà reçu un courrier recommande me daison les meme reproche de lap art de mon DRH ! Ca fait 2 éléments probant non ?
merci de votre réponse yiyi

Par **pat76**, le **20/09/2012** à **15:13**

Bonjour

Faites comme je vous l'ai indiqué.

Vous dites à votre direction que vous laisserez le soin au Conseil des Prud'hommes d'apprécier si il y a bien une discrimination salariale faite à votre égard puisque vous n'avez pas le droit à l'augmentation de salaire dont bénéficie vos collègues, parce que, selon les propos du DRH, vous aviez fourni une attestation prouvant le harcèlement moral dont avait été victime un de vos collègues.