



Rupture de CDI suite harcèlement moral

Par **SOA973**, le **24/05/2014** à **05:11**

Bonjour,

Je subis une situation de harcèlement moral au travail depuis le mois de novembre 2013. Le contexte de cette situation est lié à deux principaux paramètres :

- l'arrivée d'une nouvelle collègue de travail ;
- la désorganisation structurelle de notre structure associée à des méthodes managériales inadaptées.

Au sein de ma structure, dans laquelle je justifiais d'un an et demi d'ancienneté ainsi que des états de service irréprochables, je me suis trouvée rapidement isolée par mes deux collègues directes : le manager et la collègue de même statut que moi . L'embauche de cette dernière s'est déroulé en dehors de toute légalité et du seul fait de la manager (ces deux dernières entretenant des liens amicaux antérieurs à l'embauche). En dépit de graves manquements et fautes professionnels de ma collègue, je me suis très vite retrouvée mise en faute par la manager qui pour jeter le discrédit sur mon travail a répandu de fausses rumeurs concernant ma vie privée et ma santé mentale tandis que ma collègue n'avait de cesse de m'insulter et de ma calomnier auprès de mes autres partenaires professionnels.

J'ai sollicité alors un entretien avec le directeur de la structure ainsi qu'avec le médecin du travail sur le motif de harcèlement moral. Ces deux entretiens n'ont abouti sur aucune mesure visant à protéger mon intégrité physique et psychique. J'ai alors été arrêtée durant plus de deux mois pour dépression, j'ai consulté expressément une psychologue qui m'a même envoyée aux urgences en craignant une tentative de suicide de ma part.

Durant mon absence ma collègue, épaulée du manager et protégée envers et contre tous à tort ou à raison, a engendré de nombreuses situations de conflits ainsi que des fautes professionnelles qui ont été dénoncées par plusieurs courriers de mes collègues à la Direction, Médecine du travail et Inspection du travail. Sans suite à ce jour.

J'ai repris le travail en février 2014 et jusqu'à présent cette situation perdure.

[s]Faits notables[/s] :

-un changement de directeur suite à quoi j'ai de nouveau signalé la situation de harcèlement par un courrier transmis également à la Médecine du travail ainsi qu'à l'Inspection du travail. Environ un mois et demi après j'ai bénéficié d'un entretien avec le nouveau Directeur (accompagnée d'un délégué du personnel en qualité de témoin) qui décide alors d'ouvrir une enquête interne pour harcèlement moral mais rien n'est fait pour me soustraire à l'influence de mes deux harceleurs.

-si les rumeurs ont pu dans un premier temps semer le discrédit sur moi et mon travail, les autres salariés dans l'ensemble se sont très vite rangés à mes côtés et de nombreux subissent à leur tour des représailles du couple de harceleurs.

Je suis allée voir un avocat en parallèle qui me conseille de constater la rupture de mon contrat, après avoir porté plainte, du fait de ce harcèlement moral et de l'absence de mesure prise par mon employeur pour protéger ma santé physique et psychique. Avec la finalité de le transformer en licenciement abusif du fait de l'employeur.

En effet je souffre de dorsalgies aiguës depuis peu et mon moral est en chute libre car je suis épuisée de résister à ces violences quotidiennes ainsi qu'à la forte détérioration de la qualité de notre travail. Je suis totalement démotivée et je ne trouve plus d'intérêt à effectuer ce travail insatisfaisant à tout point de vue. Et je vis dans la crainte de représailles le jour où mes démarches seront portées à la connaissance des deux harceleurs. Tout comme mes autres collègues qui hésitent par peur, de témoigner en ma faveur malgré leur constat de faits accablants.

Je crains qu'en suivant les conseils de mon avocat, le Juge ne reconnaisse pas la rupture de contrat comme licenciement abusif puisque la nouvelle direction vient d'entamer une enquête pour harcèlement moral et qu'il me suffirait de patienter encore qu'elle aboutisse.

Que me conseilleriez-vous s'il-vous-plaît ?

Par **moisse**, le **24/05/2014** à **09:08**

Bonjour,

Je crains que votre vision des choses n'ait pu altérer votre perception des réalités, ce qui a débouché sur la situations et les conflits que vous vivez.

En effet :

[citation] la désorganisation structurelle de notre structure associée à des méthodes managériales inadaptées.[/citation]

C'est typiquement le syndrome du chef qui n'est bon à rien, mais qui commande, qui a la confiance de la direction, alors que le salarié lui est lucide, clairvoyant et plus compétent.

[citation] L'embauche de cette dernière s'est déroulé en dehors de toute légalité et du seul fait de la manager[/citation]

Là je ne vous suis pas.

Savez-vous qu'un "top-moi la main" est suffisant pour constater une embauche.

Votre remarque sur la légalité de cette embauche n'a guère de sens.

Qu'on puisse souligner du népotisme, du piston....n'est en rien illicite.

[citation]Je suis allée voir un avocat en parallèle qui me conseille de constater la rupture de mon contrat, après avoir porté plainte, du fait de ce harcèlement moral et de l'absence de mesure prise par mon employeur pour protéger ma santé physique et psychique. Avec la finalité de le transformer en licenciement abusif du fait de l'employeur. [/citation]

C'est en effet un bon conseil, la prise d'acte précédée d'une plainte permet l'éligibilité aux allocations de retour à l'emploi.

A condition de saisir aussi le conseil des prudhommes, et d'avoir quelques "billes" pour prouver le harcèlement.[citation]plusieurs courriers de mes collègues à la Direction, Médecine du travail et Inspection du travail.[/citation]

Je ne vois pas en quoi la médecine du travail ou l'inspection du même nom sont compétentes. Autant s'adresser aussi au Préfet, au Président, au Pape et ainsi de suite.

[citation]Je crains qu'en suivant les conseils de mon avocat, le Juge ne reconnaisse pas la rupture de contrat comme licenciement abusif puisque la nouvelle direction vient d'entamer une enquête pour harcèlement moral et qu'il me suffirait de patienter encore qu'elle aboutisse.[/citation]

Vous n'êtes pas sûre du tout que l'enquête obligatoirement menée aboutisse à des conclusions qui vous soient favorables.

Si vous persistez dans vos intentions, il faudra tenter d'obtenir copie des courriers adressés par vos collègues, ainsi que des attestations (art. code de procédure civile) relatant des faits dont ils peuvent témoigner directement et prouvant une situation de harcèlement, ou plus exactement de comportements visant à dégrader votre situation de travail.

Par **SOA973**, le **24/05/2014** à **13:04**

Votre ton péremptoire, en contradiction avec votre ataraxie présumée, ainsi que l'attribution de cette situation de harcèlement moral à ma vision erronée et subjective de la réalité est quelque peu déroutante. D'autant que ma question ne portait pas sur la réalité de la situation ni sur la légitimité de ma plainte. Mais je vous remercie, une victime de harcèlement a toujours besoin de se faire rappeler ses fautes.

Par **moisse**, le **24/05/2014** à **14:01**

Ne vous fâchez pas.

Depuis quelques années les salariés se considèrent tous victimes de harcèlement et/ou burn-out.

Je vous ai indiqué que votre perception des réalités, comme par exemple votre jugement sur le management ou les conditions "illégal" d'embauche ne peuvent que jeter du discrédit sur votre exposé de la situation que vous subissez.

C'est tout.

Par **SOA973**, le **24/05/2014** à **14:14**

Je comprends votre point de vue. Il est cependant judicieux de ne pas condamner sans savoir. Je ne suis malheureusement pas la seule dans ce cas et il y a une réelle forme d'harcèlement institutionnelle à l'œuvre. Mon responsable d'unité est également victime de harcèlement moral par ce manager et un dossier a déjà été constitué par la Médecine du travail et par l'inspection du travail le concernant. Tandis que le nouveau directeur, dès son entretien d'embauche, a pointé du doigt les grosses carences d'organisation de la structure. Quant à

l'embauche dont je signifiais l'illégalité, je ne fais que rapporter les faits : elle a été réalisée en contradiction totale avec la convention collective régissant l'entreprise d'une part et d'autre part ma collègue a occupé un poste sans même avoir le diplôme requis durant un mois et a ainsi réalisé des actes qui ne relevaient absolument pas de sa fonction. Je peux vous assurer que mon dossier est béton et je ne me laisse pas aller à des considérations stériles du style salarié exemplaire versus patron incompetent, etc. Je ne me "victimise" pas plus que je ne le suis déjà.

Amicalement.

Par **moisse**, le **25/05/2014** à **09:14**

Hello SOA973,

[citation] Il est cependant judicieux de ne pas condamner sans savoir. [/citation]

Où diable avez-vous une condamnation.

Je vous indique simplement que des arguments que vous pensez forts ne peuvent que desservir votre cause.

Critiquer le management intermédiaire revient à critiquer la direction générale.

C'est l'accuser en effet d'aveuglement, d'erreur de casting, d'inaction...

De sorte que prétendre aux erreurs managériales comme vous le faites en insistez ne servira en rien votre cause, car vous ne pourrez rien démontrer sauf que pour une raison X ou Y vous avez de la rancune A PRIORI

[citation]un dossier a déjà été constitué par la Médecine du travail et par l'inspection du travail le concernant.[/citation]

Ce n'est pas de la compétence de la médecine du travail que d'instruire des dossiers, pas plus que de l'inspection du travail.

En effet il s'agit de délits sanctionnés pénalement. L'inspecteur du travail ne peut donc que dresser procès-verbal et l'adresser au procureur de la république.

Il n'a pas qualité pour qualifier un comportement, seul un juge pénal peut le faire.

[citation] Quant à l'embauche dont je signifiais l'illégalité, je ne fais que rapporter les faits : elle a été réalisée en contradiction totale avec la convention collective régissant l'entreprise [/citation]

En rapportant des faits que vous ne pouvez pas démontrer vous faites action de calomnie. Rien n'interdit dans une convention collective d'embaucher une femme de ménage comme directrice commerciale.

[citation] ma collègue a occupé un poste sans même avoir le diplôme requis durant un mois et a ainsi réalisé des actes qui ne relevaient absolument pas de sa fonction[/citation]

Une telle activité n'est illicite que si les actes opérés requièrent une habilitation (travaux électriques par exemple, secret défense, sécurité, port d'arme...) ou relèvent d'une profession ordonnée (médecin, avocat...)

[citation]Je peux vous assurer que mon dossier est béton [/citation]

On me reproche souvent de jouer l'avocat du diable. Simplement ici je vous indique des points de faiblesse sur des assertions que vous pensez établies et puissantes.

En général les faits de harcèlement concernent un individu victime, et une bande passive ou active de harceleurs incluant l'auteur ou les auteurs des faits délictueux.

Il y a rarement harcèlement d'un individu à l'encontre de tout le personnel qui lui est confié, même si les méthodes de management sont contestables ou décalées.

Par **KRJN**, le **26/05/2014** à **12:22**

Bonjour SOA973,

Soyez prudente. La prise d'acte est dangereuse. Vous commencez par perdre votre emploi, et il faut aller aux Prud'hommes, où la procédure est longue, et incertaine quant au résultat.

Réfléchissez bien. Il y a peut-être d'autres solutions. Les conseils des avocats ne sont pas toujours bons.

Bon courage.