



Harcèlement moral ou pas ?

Par PierreA

Bonjour. ??Je suis caissier dans un supermarché. Je suis d'un naturel extrêmement sensible. Je travaille dans cette entreprise depuis plus d'une vingtaine d'années. Il n'y avait aucun management, j'ai raconté le fonctionnement de l'entreprise à de nombreuses personnes, dont certaines avec formation en droit du travail. Ils étaient unanimes pour m'employer le même mot: « Question management, c'est le bordel chez vous ». (Répertorié dans un PDF de 32 pages adressé à l'inspection du travail). Je suis peut être malveillant en disant cela (liberté d'opinion et liberté d'expression en disant cela) mais la hiérarchie n'avait pas envie d'agir ni d'affronter les fortes têtes si elles pouvaient l'éviter (charge de travail supplémentaire que cela engendrerait, + devoir s'informer en droit du travail. Confirmé par d'autres collègues). Alors que le droit du travail leur impose de « faire le flic » dans l'entreprise (Il n'y a jamais eu de licenciement pour insubordination des fortes têtes qui pouvaient insulter, menacer, etc la chef de caisse. Certaines fortes têtes sont élues représentants du personnel pour être salarié protégé, entre autre contre l'insubordination, relayé par de nombreux collègues. Je cite cet exemple parce que sais ce qu'il en est, je me suis documenté).??Du fait de ce management « de merde » et de mon extrême sensibilité, j'en ai déclaré des tremblements essentiels (pour les profanes, et pour faire court, on peut assimiler à la maladie de Parkinson, seuls les neurologues parkinsoniens peuvent différencier aux premiers stades). Donc statut ALD.

Donc je me suis plaint de la chef de caisse à la direction, rien ne changeait. Donc je me suis plaint à l'inspection du travail qui n'est tenu de rendre aucun compte, je suis d'accord. Le lendemain ou surlendemain et les jours suivants, je croisais ma directrice en arrivant au travail. A trois mètres !!!! Elle était apparemment investie dans la plus importante de toutes les conversations du siècle !!!! Avec un cadre de l'entreprise pour ne pas avoir à répondre à mon simple bonjour énoncé clairement !!!!! J'ai interprété qu'elle s'était fait remonter les bretelles par l'inspection du travail qui me donnait raison, d'une manière ou d'une autre.??Et puis, finalement, la hiérarchie a décidé de passer à l'autorité (Au bout d'une vingtaine d'années). Les fortes têtes (trois / quatre collègues) ont un peu rechigné (elles ne connaissent rien au droit du travail mais elles sont expertes à pourrir l'ambiance de travail).

Je n'ai aucune formation en droit du travail, un peu de jugeote, un peu de bon sens, je me renseigne en droit du travail sur Google, sur LegiFrance où je trouve à peu près tout ce dont j'ai besoin.

Et puis, les fortes têtes se remettent à se lever pour discuter ensemble, rire fort. On a le droit de discuter, ok. On a le droit de rire ok. Je parle de discuter pendant 10 minutes à 3 caisses de sa caisse avec la bonne copine et rigoler particulièrement fort. Ce qu'on entendait pas la semaine dernière quand nous étions « vissés » question autorité. Je pense à deux d'entre elles en particulier (qui m'ont fait des misères, que j'ai dénoncé par courrier à la direction, qui se sont fait convoquer, je n'en ai eu aucun retour mais 24 heures après, elles ne me disaient plus bonjour). Elles se remettent à défier l'autorité, à vouloir revenir à la situation antérieure quand il n'y avait pas de management. Je ne dis pas qu'elles le font sciemment, c'est un comportement spontané. A deux, elles font n'importe quoi. Si l'une est là mais pas l'autre, elle se tient à carreaux. L'une des deux était devenue très sociable, très courtoise, causante. Elle redevient agressive, méfiante à la moindre question. Faut il vraiment commenter ?

La chef de caisse a reçu des consignes d'autorité mais elle ne sait pas s'y prendre, je crois qu'on ne lui a jamais donné les clés. Tout vient de moi: A chaque fois que la chef de caisse fait preuve d'autorité à proximité de moi, elle me regarde longuement, je crois deviner qu'elle voudrait son avis ou mon approbation. Question autorité, je la vois comme un funambule livré à lui-même, adviene que pourra. Elle n'a jamais été formée et elle n'a pas la culture pour savoir l'appliquer. Elle est d'origine antillaise et le directeur qui l'a nommé à ce poste l'a nommé là parce qu'il avait habité aux Antilles et qu'il aimait bien les Antillais. Sans commentaires. J'ai toujours mon idée évidemment mais je ne réponds pas, je ne veux pas être le chouchou de la chef et pour que son autorité ait de la valeur, cette autorité doit sembler n'émaner que d'elle-même.

Mardi 12 septembre 2023, je suis allé voir ma chef de caisse en lui disant que j'ai bien vu qu'il y a de l'autorité, que j'appréciais (elle prend alors un air absent?) mais que j'avais l'impression qu'il y avait du relâchement, qu'il faudrait qu'elle resserre les vis sur les collègues qui se remettent à faire n'importe quoi. Elle m'a demandé des noms. J'ai répondu. Elle m'a dit de faire attention, que mon propos pourrait s'apparenter à du harcèlement moral contre ces deux collègues. (Elle ne connaît rien en droit du travail, elle ne se penche jamais dessus. Un peu plus ou un peu moins, pour ce que ça change?). Après, ma chef de caisse m'a dit du grand n'importe quoi: « La directrice me m'a rien dit par rapport aux gens qui se promèneraient tout le temps, je ne peux rien faire ». La directrice ne voit pas les caissières en

permanence, la directrice est dans son bureau à un étage supérieur avec ses dossiers, elle a des caméras de surveillance pour nous filmer mais c'est tout. Je pense que c'est le boulot de la chef de caisse de voir qu'il y a du relâchement dans le respect de son autorité et c'est à elle de faire le flic. Elle a peur de ses employés, elle voudrait être copine avec tout le monde, elle ne connaît rien au droit du travail, elle connaît les mots « harcèlement moral » parce qu'elle m'a fait du harcèlement moral assez grave mais je suis persuadé qu'elle ne sait pas du tout ce que ça peut recouvrir, ni même la définition.

De mon côté, je n'ai fait qu'exprimer une opinion qui compte beaucoup pour moi, je n'ai pas du tout envie de retomber dans mes tremblements essentiels provoqués par le management bordélique, les collègues fortes têtes qui peuvent m'engueuler pour n'importe quoi (« tu m'as piqué mon stylo », « tu m'as piqué ma chaise », « tu m'as piqué mon poste de travail » alors que c'est la chef qui m'a positionné là et que la chef n'arrive pas à se faire entendre parce qu'elle ne veut pas se mettre les gens à dos).

Est ce que vous estimez que dans mon « entretien » du mardi 12 septembre 2023 avec la chef de caisse, j'ai fait du harcèlement envers mes 2 collègues ? J'estime n'avoir exprimé librement une opinion et ne pas avoir fait de harcèlement moral. Ma chef m'a employé un terme de faute professionnelle pour me faire peur et me dissuader d'aller plus loin (la directrice joue aussi à ça). Elle m'a mis le doute, ce qu'elle souhaitait et je n'ai prolongé la conversation.

??J'ai été amené à écrire de nombreux courriers à ma directrice et à l'inspection du travail. Pour un prétexte assez futile (passons?) ma directrice m'a convoqué pour me dire courtoisement et dans le respect du droit du travail (suite à ma demande à l'inspection du travail d'exiger que tout entretien sollicité par ma directrice se fasse dans la courtoisie et le respect du droit du travail, soit dit en passant?) tout ce qu'elle avait sur le coeur contre moi en général et que si je pouvais arrêter les courriers écrits, elle préférerait que ce soit spontanément dans son bureau (où elle peut plus impressionner que quand j'écris depuis mon ordinateur tranquillement chez moi). Est ce que je peux notifier à la directrice cet entretien du mardi 12 septembre ???Cordialement.

Par jodelariege

bonjour

je n'ai pas tout compris dites moi si je me trompe: vous vous plaignez du management qui n'est pas assez sévère à votre gout? vous avez une formation concernant le management?

Par Isadore

Bonjour,

C'est très long, mais si j'ai suivi vous êtes allé vous plaindre que votre employeur n'est pas assez dur avec ses salariés, et n'a pas le licenciement facile. Ce manque de sévérité vous cause des problèmes neurologique.

En représailles, votre directrice a décidé de ne pas vous dire bonjour.

Deux de vos collègues ont tendance à papoter et à ne pas obéir aux ordres.

Et vous êtes quelques temps plus tard allé vous plaindre à votre hiérarchie que malgré les progrès, il y a à nouveau du relâchement dans sa gestion du personnel.

Vous avez également une tendance à vous disputer avec vos collègues, et vous dites être victime d'accusations infondées.

Alors que le droit du travail leur impose de « faire le flic » dans l'entreprise (Il n'y a jamais eu de licenciement pour insubordination des fortes têtes qui pouvaient insulter, menacer, etc la chef de caisse

Vous avez une drôle d'idée du métier de policier, et quelque peu dégradante pour cette profession. Mais non, le droit du travail n'impose aucunement à la hiérarchie d'être sur le dos de ses salariés, et il n'est pas obligatoire de prendre des sanctions.

L'employeur dirige l'entreprise. Il fait partie de ses prérogatives de pouvoir sanctionner un salarié qui commet une faute, mais avant tout de décider si une sanction doit être prise.

Dans votre long exposé, il n'y a que deux choses qui ressortent en votre faveur :

- un problème d'ordre médical qui semble aggravé par vos conditions de travail et notamment vos conflits avec vos collègues, à voir avec la médecine du travail
- les accusations "tu m'as piqué mon x" infondées, où vous êtes fondé à réclamer que votre employeur y mette bon ordre

Pour le reste, il est sans doute bon que votre hiérarchie soit aussi tolérante, sans quoi c'est vous qui auriez pu être sanctionné. Vos multiples plaintes et dénonciations à l'encontre de vos collègues (qui "rigolent" et papotent, c'est leur problème) peut en effet être vu comme une forme de harcèlement moral à la longue.

Sauf si votre employeur vous a demandé de vous en occuper, cessez de surveiller le comportement de vos collègues quand vous n'êtes pas directement concerné. Faites votre travail, et laissez les autres faire le leur, bien ou mal.

Par PierreA

Bonjour.

Je vous l'admets mon texte est un peu long mais je dois en dire quand même un minimum pour exposer la situation. Je l'admets également, je n'ai aucune formation en management mais, soyons justes, que nous en ayons une ou pas, on a tous une notion de ce que ce concept recouvre, voilà où je voulais en venir. J'ai peut être un concept particulier du métier de policier mais il est d'usage dans la langue française de dire "faire le flic" même en dehors d'un commissariat. Que l'on parle d'un chef d'entreprise à l'égard de ses employés, d'un enseignant envers ses élèves dissipés, de SuperNanny qui redresse les enfants les plus turbulents. Et ce n'est pas forcément choquant que cela puisse être exprimé par un officier de police judiciaire pour lesquels j'ai le plus grand respect dans leurs tâches parfois ingrates ("faire le flic" avec ses enfants le jour où ils sont turbulents). J'ai conscience que mes messages sont longs, j'en suis désolé mais je suis aussi allé à l'essentiel et je complète ici.

Dans mon texte d'origine, je ne dis absolument pas que mon employeur n'est pas assez dur avec ses salariés, je dis qu'il aurait tendance n'appliquer aucune autorité si elle ne lui est pas exigée par l'inspection du travail. Cela crée une atmosphère détestable. Du fait de ma grande sensibilité, cela me cause des troubles neurologiques que je ne veux pas vivre. Il y a été mis un terme. Mais ça ne me semble pas tenu. Au titre de ma liberté d'expression et d'opinion, il me semble qu'il faudrait resserrer les boulons. Mais c'est ingrat.

Il n'y a de problèmes de licenciement facile ou pas (ce n'est pas à moi d'en juger) mais dans des cas d'insubordination quand ma chef de caisse doit prendre parti, ma chef fuit ses responsabilités.

Comme rien n'est fait au niveau de ma chef de caisse ni de la directrice, je m'en suis plaint à l'inspection du travail. Qui a apparemment pris mon parti (l'inspection du travail fait son boulot librement). A réception du courrier par l'inspection du travail, ma directrice ne me dit plus bonjour (C'est différent de ce que vous dites).

Je n'ai pas tendance à me disputer avec mes collègues, aucun collègue n'a eu à se plaindre de moi à la hiérarchie. Par contre, quand je me suis plaint d'eux, ils se sont faits convoquer et ne me disaient plus bonjour pendant trois semaines en regardant leurs pieds en me croisant. Aucun reproche de ma chef ni de ma directrice à chaque fois.

Accusations infondées ? Ma chef de caisse me dit qu'en me plaignant de ses collègues qui se remettent à rire bruyamment (ça s'était arrêté trois semaines, le temps du tour de vis autoritaire) et à parler bruyamment à une personne à l'autre bout des caisses.

Je n'ai jamais réclamé à la hiérarchie d'être sur le dos des salariés et je n'ai jamais exigé de sanctions. J'ai juste exprimé librement mon impression que le tour de vis était malmené et qu'il faudrait peut être agir (il me semble qu'il vaut mieux prendre les choses en main au plus vite, c'est tout).

Je n'ai jamais parlé de sanction ici, je sais que ce n'est pas du tout dans mes prérogatives et je reste à ma place. J'ai voulu alerter ma chef (qui ne veut pas voir grand chose pour éviter tout affrontement, même courtois) que le tour de vis autoritaire (que j'approuve à 100% s'il est juste) était mis à l'épreuve et qu'elle devait agir.

Mon problème médical n'est pas aggravé par les conditions de travail mais par une ambiance affreuse où l'encadrement est lâche, où les fortes têtes s'en rendent compte et en abusent. Un relâchement de cet encadrement m'est ultra pénible du fait de ma très grande sensibilité.

On a tous le droit de papoter, on a tous le droit de rire, je suis le premier à le faire. Pourquoi ces trois dernières semaines "vissées", on n'entendait pas les gens rire fort ? Pourquoi les collègues ne s'interpellaient pas mais se faisaient un signe pour dire "viens voir Machin, j'ai un truc à te dire".

Je ne surveille absolument pas mes collègues, j'ai bien assez de m'occuper de mes clients à ma caisse. Mais je ne peux pas m'empêcher d'entendre les collègues qui se remettent à rire fort, qui se remettent à s'interpeller. Tous les jours, la chef pouvait faire le ménage en grand à l'alcool ménager comme jamais. "Étrangement", durant ces trois semaines, les clients étaient plus courtois que jamais, moins stressés, moins de précipitation à tout bout de champ, ils séparaient spontanément leurs comptes sans que ça fasse d'histoires, etc. Et cette semaine, les clients se remettent à être désagréables, à faire des histoires pour rien, etc. Il y a quand même des coïncidences "étranges" non ?

Je repose donc ma question de départ: est ce qu'il y a harcèlement moral à dire à ma chef de ne pas relâcher l'autorité qu'elle a imposé à ses troupes il y a trois semaines ? (Ce qui n'a fait aucune histoire, tout le monde était calme et serein mais tout le monde a senti la différence. La nervosité et l'agressivité est en train de refaire surface).

Est ce que ça ne serait pas plutôt ma chef qui ferait du harcèlement moral (ou complicité de harcèlement) à "jouer" du "laisser dire, laisser faire" ? (Atteinte à ma santé physique et mentale, on parle d'une ALD là.)

Cordialement.

Par jodelariege

le harcèlement existe si il y a répétition ;

je pense que le problème n'est pas juridique mais plus personnel ; vous voulez imposer votre vision de la bonne marche de l'entreprise et visiblement votre vision n'est pas acceptée par tout le monde
si le /la chef accepte que les caissières rient de temps en temps c'est le problème du / de la chef , pas le votre
les responsables du magasin managent comme ils le veulent et pour les clients il est même agréable d'entendre les caissières rire cela veut dire qu'il y a une bonne ambiance et cela donne envie au client de revenir acheter là
si vous avez du mal avec le laxisme supposé de la direction et que cela heurte votre sensibilité et, semble t il ,votre rigidité vous pourriez consulter un thérapeute

Par PierreA

Ok, je suis capable de l'entendre, c'est possible.

Non, je ne cherche pas du tout à imposer ma bonne marche de l'entreprise, je prétends au droit à l'erreur moi aussi, en toute humilité.

Mais pourquoi cette discrétion en riant a pu être possible pendant environ 3 semaines et qu'elle ne l'est plus dorénavant ? Et que les collègues se lèvent pour des futilités ? S'interpellent de caisses en caisses ? Se remettent à hurler pour parler une collègue à une caisse voisine ? C'était fini depuis trois semaines !

Comme je vous l'ai réécrit dans mon message précédent, tous les jours, nous sommes tous amenés à rire lors de notre journée de travail, pour tout et n'importe quoi. Il est ridicule d'envisager d'interdire de rire, je le sais bien, je ris aussi. Mais pourquoi pendant trois semaines, c'était discret et aujourd'hui, ce sont des rires archi sonores ? La chef ne peut elle pas dire tout simplement: "Ris un peu moins fort" pour que les caissières ait un maintien convenable en caisse. Je ne suis exempt en rien de telles fautes. J'ai été amené à m'entendre dire que je pouvais parler fort, j'ai une voix forte. Un peu emporté dans mon élan, je ne me suis rendu compte de rien et dorénavant, je fais attention.

Oui je suis d'accord avec vous, il est agréable d'entendre et voir les caissières vivantes, en riant, cela peut présumer d'une bonne ambiance. J'ai un grand sens de la répartie qui fait souvent rire mon interlocuteur et je ris avec. Mais avec une certaine retenue. Je venais déplorer à ma chef qu'elle n'exige plus cette retenue de bon aloi parce que je pense que c'est un premier défi à son autorité. Je peux me tromper, comme je n'arrête pas de le dire ici.

Ma chef veut être la copine de tout le monde et ne se mettre personne à dos, donc un certain laxisme qui ne m'est pas pénible mais qui l'est violemment pour mon corps qui réagit par le tremblement essentiel, maladie neurologique. Ou une prise de "bide" assez conséquente et rapide. Je vois mal ce qu'un thérapeute peut agir là dessus, je prétends qu'il suffit que ma chef fasse des rappels réguliers d'un comportement correct sur le poste de travail. J'ai du mal à voir où je me passe sur le harcèlement moral par ma suggestion.

Par CToad

Bonjour

Je suis d'accord avec Isadore et Jodelariege.

Les entreprises en france ont l'obligation de mettre en place des moyens adaptés aux personnes handicapées dont le handicap est reconnu (est ce votre cas ?) mais si ces moyens amènent à empêcher le reste des salariés de vivre, parce que ne correspondant pas aux critères de la personne sursensible, il vaut peut être mieux voir pour une inaptitude et quitter les lieux.

Et oui, rapporter de façon répétitive les agissements de vos collègues peut être vu comme du harcèlement, surtout si vous estimez leur comportement anormal au regard de votre sensibilité et pas dans un cas général.

Par jodelariege

et je rajoute

" je prétends qu'il suffit que ma chef fasse des rappels réguliers d'un comportement correct sur..." votre chef n'a pas à vous obéir

vous devez vous adapter aux conditions de travail qui, pour tout un chacun, semblent agréables, sauf à vous

soit vous voyez avec un thérapeute pourquoi ces conditions de travail somme toutes agréables vous perturbent tant soit vous quittez cet emploi mais l'entreprise ne changera pas sa manière de fonctionner suivant vos désirs uniques

Par kang74

Bonjour

Je plussoie entièrement la conclusion fort juste de Ctoad .

Si vous êtes reconnu travailleur handicapé et si vous avez les aptitudes pour (physiques notamment) peut être faudrait il demander à mettre en rayon, plutôt que de poursuivre au service client, qui impose quand même de pouvoir s'intégrer dans une équipe .

Car là, vous outre passez vos droits en oubliant vos devoirs : vous devez respecter les décisions de votre hiérarchie et vous soumettre à son point de vue .

NB : Oui, vos multiples courriers de " dénonciations" peuvent être vu comme une intention de nuire à votre employeur ou à votre hiérarchie, ou /et du harcèlement moral .

Vous avez globalement un comportement fautif qui pourrait être sanctionné par un licenciement pour faute grave .