



Est ce du harcèlement? Que dois je faire?

Par ITERNITY1979

Bonjour,

Merci à toute personne qui sera en mesure de me conseiller dans cette situation difficile.

Il y a 3ans, j'ai rejoint un service où la responsable est réputée pour copiner, faire du favoritisme, parler beaucoup et j'en passe...

J'ai tout de même accepté le poste car il me convenait.

Malheureusement, une fois les résultats tombés, il y a eu un sentiment de jalousie d'une personne qui est dans l'entreprise depuis plus de 10ans (pistonnée par la chef avec qui elle s'entend bien)

Elle s'est alliée avec 1 autre personne, plus jeune, et récemment arrivée dans l'entreprise (elles s'entendent bien pour critiquer les autres).

En 2024, ma responsable me fait part que ma collègue se sent mal vis à vis de moi

Comme elle ne répond jamais aux mails (et d'autres services s'en plaignent aussi), j'ai relancé plusieurs fois et demandé à ma responsable d'intervenir, ce qu'elle n'a pas fait.

Pire, au fur et à mesure de l'année 2024, ma responsable prenait clairement sa défense, allant jusqu'à m'accuser de harcèlement.

Elle m'a certifié que ma collègue s'est plainte de harcèlement auprès de la direction mais après entretien avec la direction, cette dernière indique ne pas savoir d'où vient cette information, qu'il n'y a aucune plainte.

A plusieurs reprises, ma responsable me parlait pas (depuis que j'ai démontré que ma collègue était de mauvaise foi), je la cite: "mais toi tu as des problèmes relationnels avec tout le monde, tu ne te remets jamais en question?", "mais toi, tu as un ton de maitresse d'école...", "il faut bien qu'on te montre hein sinon tu ne sais pas faire...", "lâche, lâche l'os..."

J'ai demandé un entretien avec la RH à qui j'ai remonté ces propos, ma responsable devant la RH m'a qualifié de menteuse, indiquant qu'elle n'a jamais tenu ces propos (alors que j'ai des preuves)

Les semaines passent, je vois qu'ils laissent la situation se tasser...En Décembre, je vais voir le médecin du travail...

Depuis, les montagnes russes: mes 2 collègues

me dénigrent, ne me disent pas bonjour, je dois aller au travail mais je suis isolée, quasiment personne de mon service ne me parle.

Lors d'une réunion en équipe, ma responsable me parlait et alors que je venais de lui répondre, elle a fait un geste de la main ("balayer") en disant "holala mais c'est pas ton sujet toi".

Devant tout le monde, je lui ai demandé d'éviter ce genre de gestes.

Alors que je prenais la parole pour lui répondre, ma collègue (la jalouse), assise en face de moi, a levé les yeux au ciel et ricanait en parlant dans l'oreille de sa copine.

Je lui ai alors dit "tu veux de l'aide?"

S'en est suivi un échange où elle m'a qualifiée de "parano, pauvre fille, vas te faire soigner"...Elle a fait les gros yeux en me menaçant "tu vas voir, tu vas voir", tout ceci devant mon service et devant la responsable qui semblait dépassée par la situation (dont elle est en grande partie responsable pour l'avoir laissée pourrir, pour protéger ses 2 petites copines).

A la fin, ils sont tous sortis et je suis restée seule dans la salle, l'un de mes collègues extérieure à cette situation est revenu me parler, j'étais en pleur...

J'ai donc envoyé un mail à la RH en indiquant mon départ anticipé et je suis rentrée chez moi.

Cette situation dure depuis début 2024, juste parce que mes chiffres sont bons.

Et la gamine recrutée il y a quelques mois est une fouteuse de m**** (elle était toujours collée à moi en disant que les autres l'insupportaient et dès que j'ai été en burn out, elle est retournée avec les gens qu'elle critiquait peu avant)

Je suis dégoûtée de cette situation, un manager est sensé protéger, ne pas copiner...

Dans une entreprise juste, cette personne aurait été rappelée à l'ordre depuis longtemps mais rien, dès que quelqu'un

se plaint d'elle, c'est le quelqu'un le méchant et surtout pas elle...

J'ai une boule au ventre à l'idée de retourner dans cette entreprise où j'ai l'impression d'être une pestiférée alors que je suis l'un des meilleurs éléments du service...
Ma responsable est fourbe, malhonnête et en prime elle ment.

En Février, j'avais demandé un entretien avec les 2 cadres de la RH, j'avais eu pour réponse qu'ils s'organisent et reviendront vers moi pour une date.
Je devais revoir le médecin du travail hier.

Finalement, Vendredi, je reçois un mail de la médecine du travail qui annule le rendez-vous et indique qu'elle reviendra vers moi ultérieurement avec une autre date.
Et comme par hasard, ce matin, après la dispute, j'ai reçu un message d'une personne de la RH me proposant un café pour discuter de mon mail...

Je suis éc?urée d'être ainsi stigmatisée et détestée juste parce que je travaille bien...

Merci de m'indiquer ce que je dois faire, s'il vous plait.
Merci infiniment.

Par kang74

Bonjour

Qu'en pense votre medecin traitant ?
La question se pose d'être apte à travailler et à surtout pouvoir prendre du recul ...
Vous dites que vous avez rejoint un service il y a 3 ans : vous étiez donc déjà dans l'entreprise ?

Si je comprends bien, au final, vous avez des problèmes relationnels avec tout le service ?
Vous dites quand même que vous êtes détestée et stigmatisée sans distinction ...

Au vu de vos bons résultats, ne serait ce pas une bonne chose de chercher ailleurs une entreprise qui reconnait votre valeur ?

Par ITERNITY1979

Bonjour,
Oui j'étais dans un entreprise, j'ai une très réputation question travail.
Comme dans toutes les entreprises, il y a du commérage et du dénigrement.

Ma question pour ce qu'il se passe actuellement: la responsable a t'elle le droit de se comporter ainsi?
Evidemment que non!
Une collègue a t'elle le droit de se comportement comme ça? Evidemment que non!

Inutile de me dire que j'ai des problèmes relationnels, ce n'est pas le cas, quand on boss on est tous tôt ou tard dénigré, c'est un fait.

Ma question est: que dois je faire vis à vis de la RH?
J'ai demandé un entretien avec les 2 cadres de la RH il y a plus d'un mois et ils laissent volontairement la situation se tasser, pour ne pas avoir à gérer...
C'est eux qui ont dû annuler mon rdv chez le médecin du travail hier...

Que dit mon médecin traitant: que ma responsable est toxique et responsable de tout ce qu'il se passe!
Si des personnes se comportent ainsi dans le service c'est parce qu'ils sont protégés par la responsable...

Par kang74

Vous avez été en arrêt de travail : oui ou non?
Je ne vois pas bien l'avantage qu'aurait un employeur de faire annuler un rdv à la MdT.
Ni comment il en aurait connaissance d'ailleurs.
Attendez le rendez vous RH et vous enverrez une lettre en recommandée à l'employeur, le CSE et la MdT, rappelant l'obligation de santé et sécurité qu'il a envers vous .
Le CSE peut mettre en place une enquête.

M enfin c est à double tranchant si vous vous sentez stigmatisée par tout le service: la logique voudrait qu on change de service.

Je n' ai que votre version est le contexte d harcèlement moral est loin d être évident dans ce que vous dites .

Par ITERNITY1979

Bonjour,

Ce service et cette responsable ont une mauvaise réputation donc inutile de parler de moi.
Je n'ai vu que l'interet du poste, je découvre finalement le panier de crabes...

J'ai dis envoyé un mail ce midi "départ anticipé" à la RH, copie ma responsable, en rappelant que j'alerte depuis Mars 2024, j'ira voir le médecin demain.

J'ai déjà vu la médecine du travail en Décembre et il a fait un signalement, comme ils n'ont pas réglé le problème, la demande d'annulation du RDV vient sûrement d'eux...
Et comme part hasard, le lendemain, je recois un message de la personne de la RH me proposant d'aller prendre un café pour parler de mon mail (de février...)

Par kang74

Vous avez posé une question, ce serait bien de tenir compte de la réponse.
Il ne suffit pas d alerter de manière informelle pour qu une situation de harcèlement soit reconnue.
Enfin l absence injustifiée est problématique .

Par Isadore

Bonjour,

Ma question pour ce qu'il se passe actuellement: la responsable a t'elle le droit de se comporter ainsi?
Evidemment que non!

Une collègue a t'elle le droit de se comportement comme ça? Evidemment que non!

Vous décrivez beaucoup de choses. Votre responsable ou vos collègues ont par exemple le droit de ricaner entre elles, ou de faire ce genre de choses :

Lors d'une réunion en équipe, ma responsable me parlait et alors que je venais de lui répondre, elle a fait un geste de la main ("balayer") en disant "holala mais c'est pas ton sujet toi".

Devant tout le monde, je lui ai demandé d'éviter ce genre de gestes.

Et elles ont le droit de considérer que vous n'avez pas à leur demander publiquement "de ne pas faire ce genre de geste", surtout si la personne que vous recadrez est votre responsable.

Vous ne décrivez rien d'univoque ou de répréhensible en soi. A vous lire l'on a surtout l'impression qu'il y a un conflit entre vous et plusieurs collègues.

que dois je faire vis à vis de la RH?

Ben lui parler de vos problèmes, en vous en tenant strictement aux faits ?

Notez un point important : il est possible d'être à la fois auteur et victime de harcèlement. Votre employeur peut par exemple être amené à conclure que vous êtes victime de harcèlement de la part de votre supérieure tout en étant vous-même nocive pour vos collègues.

Il faut absolument éviter de qualifier vos collègues de "gamine" ou de "jalouse".

Evitez aussi de dire que votre responsable est "toxique" si aucun autre collègue ne se plaint d'elle.

Par Xav84

Bonjour,

Je comprends combien la situation que vous traversez est éprouvante. Ce que vous décrivez ? propos blessants,

isolement, absence de soutien, retournement de la charge de responsabilité ? peut s'apparenter, selon les cas, à du harcèlement moral. Mais attention : pour que le droit reconnaisse cette qualification, encore faut-il pouvoir en apporter les éléments concrets, car tout repose sur les faits et leur interprétation.

Le harcèlement moral, tel que défini par le Code du travail, suppose des agissements répétés qui ont pour effet une dégradation de vos conditions de travail. Il ne suffit pas de se sentir mal ou rejeté, même si ce vécu est sincère ; il faut que ce mal-être résulte de comportements objectivement identifiables, qui peuvent être démontrés. Cela implique de rassembler des preuves : des échanges écrits, des comptes rendus, des témoignages, des certificats médicaux, tout ce qui permet de montrer que la situation a un impact sur votre santé ou votre activité professionnelle. Il faut également garder trace de vos démarches : vos alertes auprès de la hiérarchie, vos prises de contact avec la médecine du travail, ou vos demandes restées sans réponse. Ce sont ces éléments qui permettent, le moment venu, d'objectiver la situation.

Je vous encourage vivement à garder un ton mesuré dans vos échanges. Je comprends l'amertume et l'épuisement moral, mais dans ce genre de contexte, chaque mot peut être scruté, et parfois utilisé contre vous. Évitez les termes dévalorisants, même s'ils vous semblent justifiés. Il vaut mieux exposer des faits concrets que des jugements personnels : cela renforce votre crédibilité et vous protège. La tentation est grande de se défendre par des expressions fortes, mais dans un cadre professionnel, cela peut être mal interprété.

Concernant vos démarches actuelles, il est essentiel de maintenir une communication formelle et rigoureuse avec la RH. Si vous avez déjà alerté plusieurs fois sans réponse, vous pouvez envisager de formaliser les choses par écrit, en courrier recommandé. Ce n'est pas un acte hostile, mais une manière de rappeler à l'employeur son obligation légale de prévention des risques psychosociaux. Vous pouvez également vous adresser au CSE, si l'entreprise en est dotée, pour demander qu'une enquête soit menée.

Gardez à l'esprit qu'il est tout à fait possible qu'un employeur reconnaisse un manquement à ses obligations, tout en considérant que la salariée, elle aussi, a pu commettre des maladresses ou adopter des comportements mal perçus. Ce n'est pas contradictoire. L'essentiel est d'être en mesure de démontrer que vous êtes restée dans une démarche professionnelle, et que vous avez cherché des solutions.

Enfin, si la situation se dégrade au point d'affecter votre santé, il ne faut pas hésiter à en parler au médecin du travail, et à envisager, si nécessaire, une mesure de protection ou un accompagnement plus structuré. Mais pour que votre parole soit entendue et prise au sérieux, elle doit s'appuyer sur des faits établis et des démarches claires.

Vous avez tout à fait le droit de ne plus supporter ce climat, mais c'est en restant dans un cadre strictement professionnel, méthodique et mesuré que vous pourrez faire valoir vos droits sans vous exposer à un effet boomerang.

Je vous souhaite sincèrement d'être entendue et accompagnée comme vous le méritez.

Bien à vous.

Par ITERNITY1979

Pour ceux qui osent me dire que je suis "responsable", relisez mon message à l'endroit sans porter de jugement erroné...

Reponsable qui copine, management toxique: les bons sont vus comme les méchants et les bras cassés comme les bons car protégés...

Quelle entreprise autorise ce genre de choses? Aucune?

A celle qui m'a dit que je harcèle: je harcèle qui? En demandant une réponse à mes mails alors que je travaille en duo avec cette personne?

Si c'est votre définition du harcèlement, c'est inquiétant...

Par Xav84

Je comprends votre réaction, et il est légitime d'être blessée quand on se sent mise en cause alors même qu'on alerte sur une situation injuste. Cela étant dit, permettez-moi de vous inviter à ne pas perdre de vue l'objectif essentiel : faire reconnaître une situation difficile, voire potentiellement constitutive de harcèlement, sans que cela se retourne contre vous.

Ce que vous vivez est sans doute le fruit d'un dysfonctionnement managérial et d'un climat de travail détérioré. Mais pour qu'une entreprise agisse ? ou qu'un juge vous donne raison, le cas échéant ? il faut sortir du registre de l'indignation, aussi fondée soit-elle, pour rester centré sur des faits précis, datés, vérifiables, et transmis de manière

structurée.

Le fait que vous ayez demandé à votre collègue de répondre à vos mails dans le cadre d'un travail en binôme n'a, en soi, rien de répréhensible. Mais dans ce genre de conflit, tout peut être interprété, selon le ton, le contexte ou les antécédents relationnels. C'est pourquoi il est si important de documenter vos démarches, de formuler vos griefs de manière posée, et de ne jamais prêter le flanc à l'accusation d'agressivité, même verbale.

Vous avez droit à la reconnaissance, au respect et à la protection, mais vous les obtiendrez plus sûrement en adoptant une stratégie calme, rigoureuse et construite. Cela ne signifie pas se taire, bien au contraire, mais parler autrement, pour que votre parole devienne difficile à écarter.

Restez concentrée sur les faits, sur les démarches formelles à entreprendre, et entourez-vous si possible d'un soutien syndical ou juridique. Vous ne serez alors plus seule pour porter votre parole.

Courage à vous.

Par Isadore

Aucun intervenant n'a dit que vous harceliez les autres.

Je vous ai simplement fait remarquer qu'on peut être à la fois victime de harcèlement tout en ayant un comportement fautif.

Vous rapportez vous-même ceci :

Pire, au fur et à mesure de l'année 2024, ma responsable prenait clairement sa défense, allant jusqu'à m'accuser de harcèlement.

Les intervenants répondent en fonction de vos seuls messages.

Votre hiérarchie va aussi écouter les personnes d'en face. Il n'est pas ici question de "bons" ou de "méchants". La question qui va se poser à votre hiérarchie va être de déterminer s'il y a un simple conflit interpersonnel ou s'il y a de réels problèmes causés par le comportement d'un ou plusieurs salariés.

Il n'est pas impossible, par exemple, que votre responsable et vous fassiez toutes deux l'objet de sanctions pour votre comportement l'une envers l'autre.

Si vous employez dans votre entreprise le même vocabulaire qu'ici ("jalousie", "copinage", "gamine", "toxique", "fourbe"), cela vous desservira. Ce n'est pas une façon professionnelle de parler de ses collègues, que ce soit vrai ou faux. Il faut vous en tenir à des faits : "j'ai envoyé un message à X ma binôme à tel sujet tel jour, elle ne m'a pas répondu, j'ai relancé le tant, elle n'a pas répondu".

Il faut faire particulièrement attention à la manière de critiquer l'attitude de votre responsable. C'est elle qui doit évaluer votre travail et votre attitude, pas l'inverse. C'est à elle que la hiérarchie fait confiance pour choisir la manière de diriger son équipe.

Si besoin faites vous aider d'un syndicat.

Par ITERNITY1979

@XAV84

Bonjour,

Je vous remercie pour vos conseils précieux.

Effectivement, cela dure depuis le début, ma responsable a une mauvaise réputation dans l'entreprise mais ce poste me permettait d'évoluer.

Je me rassurais en me disant que si ça se passe mal un jour, je pourrai lui rappeler qu'elle a fait des pieds et des mains pour me recruter.

En fait, l'équipe est petite et ma responsable est amie avec 2 de mes collègues à l'extérieur donc elle mélange professionnel et personnel.

Dés que je suis arrivée, les collègues m'ont dit qu'elle faisait du favoritisme et que 3 personnes étaient intouchables.

Celle avec qui je rencontre des difficultés m'appréciait avant que je sois à ce poste et prenne la place numéro 1 en 6 mois.

Dés mon arrivée, elle se moquait de moi dans certaines choses que j'avais à gérer alors que je débutais et que je m'attendais à ce qu'elle me soutienne.

Ensuite est arrivée une autre personne qui était toujours avec moi car nous étions toutes les 2 "nouvelles", elle passait son temps à critiquer les autres, ainsi que la responsable.

Peu après, elle a retourné sa veste et grandes copines avec ceux qu'elle critiquait pourtant avant.

Ce sont donc ces 2 personnes qui sont maintenant copine et qui sont censées travailler avec moi, qui ont fait un bloc et me font comprendre que je ne suis pas la bienvenue.

Et ma responsable, depuis que j'ai remonté à la RH qu'elle avait dérapé plusieurs fois oralement en entretien, protège les 2 autres, voire alimentent leurs critiques puisqu'elle les y aide...

Ma responsable suit l'adage "diviser pour mieux régner", mais c'est complètement bête, au vu de ce qu'il se passe aujourd'hui dans son équipe...

J'ai quitté l'entreprise en larmes hier, j'ai envoyé un mail à ma responsable et à la RH pour les en informer, personne ne m'a répondu...

Voilà, silence radio depuis hier, ma responsable a sûrement remonté des faits en les déformant en avantageant ma collègue qui pourtant a tenu des propos sanctionnables...

Par ITERNITY1979

@ISADORE

Bonjour,

Merci pour votre aide.

Quand je dis qu'en 2024, ma responsable a pris la défense allant jusqu'à m'accuser de harcèlement: ces accusations sont justement mensongères et ne sont basées sur aucun fait.

D'ailleurs, elle m'a dit que ma collègue s'est plainte directement à la grand chef: j'ai eu un entretien avec elle et elle réfute toute plainte à mon sujet, elle m'a d'ailleurs remercié pour la qualité de mon travail.

Donc ma N+1 dit que ma collègue s'est plainte de harcèlement, la N+2 dit qu'il n'y a aucune plainte... Quelqu'un ment et j'ai ma petite idée sur qui...

A la lumière de ce qu'il se passe aujourd'hui, je pense que ma N+1 a voulu défendre sa petite protégée et en entretien, elle a sûrement voulu me faire peur en utilisant le mot qui fait peur...

Et ces accusations ont été diffusées dans l'équipe pendant mon arrêt maladie, on peut alors comprendre la réticence des autres à venir vers moi...

Aujourd'hui, je vis avec cet habit sale qu'ils me forcent à porter, en mentant et en me dénigrant et les preuves sont nombreuses.

Ce midi, j'ai envoyé un mail à la Médecine du travail qui indique que l'annulation du RDV n'est pas à la demande de mon entreprise, mais suite à un contretemps.

Un nouveau est prévu le 17/04.

Egalement, j'ai envoyé un mail à la RH en relatant ce qu'il s'est passé hier.

Je pense que dès la sortie de la réunion, ma "responsable" a dû courir à la RH faire un signalement, avec sa propre "vérité"...

J'ose espérer que les responsables n'ont pas tous les droits, y compris de mentir et dégrader volontairement les conditions de vie et de travail d'un collaborateur...

Par kang74

J'ai quitté l'entreprise en larmes hier, j'ai envoyé un mail à ma responsable et à la RH pour les en informer, personne ne m'a répondu.

Vous n'avez pas répondu : vous êtes partie de votre poste et n'avait pas justifié votre absence ?

Vous avez démissionné ?

C'est important dans ce contexte de ne pas trouver de prétexte à un licenciement pour faute .

Il serait donc tout à fait normal de ne pas vouloir répondre à un mail , qui avoue au final, que vous prenez des libertés en faisant fi de vos obligations .

Par ITERNITY1979

Bonjour

Non,je ne ferai pas l'erreur de démissionner,ça les arrangerait.

Après la réunion j'étais très mal,j'ai envoyé un mail à la RH en indiquant que je rentrais chez moi et que j'allais voir le médecin,j'ai rappelé que cette situation durait depuis Mars 2024.

Je suis en arrêt maladie.

Par kang74

C'était la chose à faire .

Vous pouvez donc acter par courrier en LRAR à l'intention de l'employeur (pas les RH) et du CSE s'il en a un cette situation .

Communiquez par mail, cela ne sert à rien, il n'y a pas de preuve que l'information a été bien réceptionnée par l'employeur (pas les RH)

N'attendez pas de retour de leur part pendant votre arrêt de travail, soignez vous bien, et soyez vigilante, à bien respecter les obligations qui sont les vôtres pendant l'arrêt de travail (sorties/activité)

Par Xav84

Bonjour kang74,

Permettez-moi de vous faire part d'une remarque concernant vos réponses à l'auteur de ce fil. Plusieurs de vos formulations laissent transparaître un ton accusateur et des jugements de valeur qui s'éloignent du cadre juridique que ce forum vise à respecter.

Vous écrivez notamment :

« Vous avez des problèmes relationnels avec tout le service ? »

« Vous êtes détestée et stigmatisée sans distinction »

« La logique voudrait qu'on change de service »

« Le contexte de harcèlement moral est loin d'être évident »

Ces expressions, dénuées de références au droit ou à la jurisprudence applicable, relèvent plus d'une appréciation personnelle que d'un éclairage juridique objectif. Elles peuvent être perçues comme une remise en cause de la parole de la personne, alors même qu'elle cherche un avis fondé sur le droit du travail.

Rappelons que l'analyse d'un éventuel harcèlement moral suppose une appréciation in concreto des faits, au regard des critères posés par l'article L. 1152-1 du Code du travail et de la jurisprudence constante, notamment sur l'altération de la santé ou des conditions de travail du salarié.

Il est essentiel que ce forum reste un espace de bienveillance et de rigueur, où les contributions se fondent sur le droit applicable, sans glisser vers des considérations personnelles.

Respectueusement,

Par kang74

Bonjour Xav84

Vous avez été en arrêt de travail : oui ou non?

Je ne vois pas bien l'avantage qu'aurait un employeur de faire annuler un rdv à la MdT.

Ni comment il en aurait connaissance d'ailleurs.

Attendez le rendez-vous RH et vous enverrez une lettre en recommandée à l'employeur, le CSE et la MdT, rappelant l'obligation de santé et sécurité qu'il a envers vous.

Le CSE peut mettre en place une enquête

Je ne savais pas qu'il y avait une personne sur ce forum qui avait pour mission d'interpréter à sa sauce les réponses données avec l'expérience de faire reconnaître un harcèlement dans le cadre d'une situation réelle.

Et en justice il y a un principe, il ne faut pas dire mais prouver.

Quant aux textes, ce serait très simple s'ils pouvaient ne servir à nos fins indépendamment des autres qui s'y opposent.

J'avais surtout compris que vous utilisez l'intelligence artificielle pour donner les vôtres, et peut-être que des phrases sorties hors contexte donnent cette impression.

« Vous avez des problèmes relationnels avec tout le service ? » : peut-être l'IA n'a pas vu le point d'interrogation ?

« Vous êtes détestée et stigmatisée sans distinction » = Ce que dit la postante, pas moi.

« La logique voudrait qu'on change de service » Cela fait effectivement partie des actions possibles dans ce contexte pour que l'employeur satisfasse à ses obligations de santé et de sécurité.

Vous en avez d'autres ?

« Le contexte de harcèlement moral est loin d'être évident »

Si elle trouve un avocat qui lui dit le contraire avec les seuls éléments amenés, qu'elle lui propose d'être payé au résultat.

Et il me semble que j'étais la première à parler d'arrêt de travail qu'elle confirme avoir au dernier post et de ce qu'il faut voir.

Parfois faut savoir faire concis.

Par là, il me semble bien ironique de votre part de parler de bienveillance.

Vous êtes accusateur.

Pas moi.

La bienveillance ce n'est pas taper dans le dos et dire que tout va aller dans le sens que les postants veulent.

C'est aussi les avertir du temps, de l'argent et de l'énergie par rapport au bénéfice, réel de tout action.

Si induire en erreur ne vous dérange pas, en restant caché derrière le Legifrance et votre écran, je préfère avertir.

Par Xav84

Bonjour kang74,

Je vous remercie pour votre retour. Je me permets toutefois de rappeler que sur un forum juridique, la forme a son importance autant que le fond.

Certaines de vos formulations relèvent davantage du jugement de valeur que de l'analyse juridique (ex. : « vous avez des problèmes relationnels avec tout le service ? », « la logique voudrait qu'on change de service »). Ces remarques, formulées sans appui sur les textes ni la jurisprudence, peuvent disqualifier inutilement la parole d'un salarié en souffrance.

Par ailleurs, pour lever toute ambiguïté : derrière mes messages, il y a bien un humain. En l'occurrence un conseiller prud'homme, permanent juridique et défenseur syndical. Rien n'est rédigé ou posté sans relecture, validation, et fondement.

L'IA, quand elle intervient, ne remplace jamais le regard professionnel, elle le complète. Manifestement, vous ne la maîtrisez pas pour en faire ainsi état...

Je n'ai donc pas de leçons de méthode à recevoir, surtout de la part de quelqu'un qui recommande très souvent de ne rien faire face à l'employeur. Et si ma remarque vous a dérangé, peut-être est-ce qu'elle touche juste.

Je vous invite simplement, pour la suite, à vous recentrer sur l'analyse juridique. Cela rend service à tous.

Bien à vous,

Par ITERNITY1979

@kang94

Merci
J'ai envoyé un mail car je n'ai que ça pour l'instant mais je prendrai le temps de tout mettre par écrit et leur envoyer ça par courrier recommandé d'ici 1 semaine.

Mon medecin m'a fait un arrêt et a déclaré un accident de travail pour 'choc psychologique suite agression verbale".

Je n'ai aucune nouvelle de personne et je n'attends rien d'eux.

Par ITERNITY1979

@XAV84

Merci pour votre bienveillance.
J'admets qu'hier, certaines personnes m'ont blessée, notamment quand on dit que j'ai des problèmes relationnels...

En fait, pas du tout, on m'a juste dit plusieurs fois que je prenais trop la lumière...
Je suis le genre de personne que l'on aime ou que l'on deteste, je ne laisse pas indifférent...

Malheureusement, dans mon service actuelle, la moitié de l'équipe qui forme un clan me regarde de travers alors que mon seul tort est de bien travailler...

Les paroles bienveillantes de mon medecin qui me connait depuis longtemps m'ont aidée...

Par ITERNITY1979

Bonjour,

Le medecin a fait une déclaration d'accident de travail.
Quant à l'employeur, silence radio.

Par ITERNITY1979

Bonjour,

J'ai été informée ce matin que la RH mène une enquête...

Par ITERNITY1979

Bonjour à tous,

Je viens vous donner quelques nouvelles.

A l'heure actuelle, je n'ai pas repris le travail et l'accident de travail a été reconnu par la Sécurité Sociale.
Dans le dossier, j'ai eu accès aux témoignages et comme je l'avais prévu, les amis de la responsable ont témoigné contre moi sans parler de son geste humiliant ni des menaces et insultes proférées.
Il y'a également le nom d'une collègue mais bizarrement son témoignage n'est pas dans le dossier (je pense qu'elle a dit la vérité)
J'ai demandé à 2 reprises à l'entreprise pourquoi son témoignage n'était pas dans le dossier, aucune réponse.

J'ai pris comme une première victoire la reconnaissance de la Sécurité sociale.

Comme je l'avais indiqué, mon entreprise a réagi à mon mail de départ mentionnant que je demandais de l'aide depuis un an et a demandé une enquête à un cabinet d'avocats spécialisé.

Début Juin (après un report à cause de mon état de santé), j'ai été reçue par 2 avocats.
En partant, l'un d'eux m'a dit que le dossier était complexe, ils attendaient aussi des compléments de preuves que je devais leur envoyer au plus tard 4 jours après.
En réalité, il y'avait tellement de choses que j'ai passé le mois de Juin à leur écrire.
Fin Juin, ils m'ont répondu qu'ils avaient pris en compte tous les éléments mais qu'ils clôtureraient l'envoi de nouveaux

éléments à cette date pour pouvoir rendre des conclusions dans les meilleurs délais.

Parmi ces preuves, des retranscriptions d'échanges avec ma responsable.

A plusieurs reprises, elle me disait le tout et son contraire, me qualifiait de « menteuse », j'ai donc commencé à enregistrer nos entretiens pour les réécouter à tête reposée.

Aujourd'hui je me rends compte que ce sont des preuves précieuses et acceptées pour prouver le harcèlement moral.

Je suis en dépression, conséquence de tout ce que j'ai vécu pendant un peu plus d'un an.

Pour ma responsable, elle est encore là et n'a rien changé à ses habitudes.

Pour l'instant, je pense que l'entreprise n'a pas encore reçu les conclusions et en été tout est ralenti.

De mon côté, je resterai en arrêt le temps qu'il faudra, il est impensable de reprendre et sans que l'entreprise n'ait pris des mesures.

Entre temps, j'ai aussi appris que la N+2 quittait l'entreprise.

Malheureusement ce service a mauvaise réputation à cause des personnes qui s'y trouvent, plusieurs avant moi ont tenté puis sont partis mais il y a une opération, tout le monde se plaint en silence et les personnes nocives perdurent dans leurs agissements.

Aujourd'hui je me demande s'il est judicieux d'envoyer un courrier recommandé à l'entreprise en reprenant les principaux éléments.

Ce que j'ai compris c'est que je n'aurai pas accès au rapport d'enquête (j'ai eu un compte rendu écrit de notre échange en partant) et qu'il sera à l'usage exclusif de l'entreprise.

Merci de m'avoir lue.

Par kang74

Bonjour

Je ne pense pas qu'il soit judicieux de leur écrire : vous avez dit ce que vous avez à dire, vous êtes en accident du travail et à priori il n'a pas été contesté par l'entreprise.

Normalement le CSE a une copie de cette enquête, donc non, cela ne sera pas à la discrétion de l'employeur, il peut s'appuyer dessus pour prendre des mesures suivant les conclusions, notamment pour sanctionner, mais aussi pour changer les personnes de service, pour proposer des formations en management bienveillant : bref c'est lui qui décide, l'important pour lui est de faire quelque chose (comme il l'a fait de par l'enquête).

Pour le dire autrement, si vous pensez que votre manager sera obligatoirement licenciée parce que vous êtes en AT, vous risquez d'être déçue.

Attendez et voyez, suivant ce que cela donne, vous pourrez voir avec le médecin du travail qui risque de vous mettre inapte à travailler dans ces conditions.

Par ITERNITY1979

Bonjour,

Au-delà du mail de départ, rien ne prouve que je me suis plainte de harcèlement, voilà pourquoi je demande s'il est judicieux de reprendre tous les faits par écrit dans un courrier recommandé, pour garder une preuve.

J'ai dit ce que j'avais à dire aux avocats (qui ne sont pas les miens) et non à l'entreprise.

Sachant que je n'aurai pas accès aux conclusions de l'enquête, l'entreprise peut très bien dire qu'elle n'avait pas tous les éléments, elle peut très bien mettre l'enquête qui ne va pas dans son sens sous le tapis et étouffer l'affaire.

Pour le CSE je n'ai aucun contact avec lui ni les syndicats, à vrai dire plus du côté de la direction que des salariés.

Enfin, je me demande bien pourquoi l'entreprise paiera plus de 5000€ une enquête s'il n'y avait un but sérieux derrière, sachant en plus que cette responsable a été informée l'année dernière que son poste allait être supprimé.

Pour l'AT, l'entreprise a indiqué dans le dossier qu'elle émettait des réserves sur ma version et bizarrement un témoignage qui allait sûrement dans mon sens n'est pas dans le dossier.

Donc non l'entreprise ne reconnaît rien du tout car ce n'est pas en sa faveur.

Heureusement la Sécurité Sociale a vu les choses sous un autre angle.

Fin 2024, j'ai été qualifiée de « menteuse » et ma santé moquée devant l'interlocutrice RH et elle n'a été ni rappelée à

l'ordre ni inquiète.

En Février 2021, suite à un refus que j'ai fais, elle m'écrit pour me dire qu'elle demande l'ajout de cette information dans mon dossier RH sans toutefois tenir compte des motifs de mon refus.

Suite aux entretiens qu'elle me faisait où elle me mettait au pied du mur en me demandant quelles étaient mes intentions, à la RH qu'elle mettait en copie cachée de nos échanges, de remontées erronées qu'elle faisait à mon sujet? J'ai bien compris qu'elle était en train de monter un dossier pour me dégager car je ne rentre pas dans son clan de « copains »

Je crois me souvenir que nous sommes dans une entreprise et non sur Tik Tok.

Entreprise de près de 4000 collaborateurs.

Je risque d'être déçue parce que j'attends un licenciement de la responsable parce que je suis en AT?

Il faudrait vous relire et éviter ce genre de pic inutile, merci.

Rien à voir avec l'AT, je signale des faits de harcèlement depuis début 2024 et l'entreprise n'a rien fait et il y a aujourd'hui des conséquences sur ma santé, mon avenir professionnel.

J'ai donné suffisamment de preuves aux avocats notamment des enregistrements ou cette personne me qualifie de « menteuse », me compare en se moquant à ma collègue, me demande quel est le traitement donné par mon médecin? S'il n'est pas licenciée après ça et sûrement d'autres accusations précédentes (son dossier doit être garni au vu de sa réputation dans l'entreprise) alors c'est que l'entreprise la protège et je saisisrai le CPH.

Mon poste me convient, c'est bien les personnes toxiques qui posent problème et non mon poste, pourquoi serais ce à moi de partir?

Il y a eu un défilé de personnes avant moi qui sont parties à cause de ces mêmes

personnes, cette responsable a créé son noyau de personnes qui l'a suivent sur les réseaux sociaux, sur qui elle a de l'emprise et qu'elle arrive à mener à la baguette.

Désolée je n'ai pas signé pour être sa copine et accepter l'inacceptable.

Même si les personnes ne se comportent pas de manière professionnelle c'est parce qu'ils sont protégés par la responsable avec qui ils sont copains à l'extérieur.

Finalement, c'est bien le management douteux et le favoritisme qui est responsable de toute la situation.

Si j'ai été menacée et insultée devant la responsable qui n'a rien dit c'est bien parce que tous, ils se protègent.

Et comme j'épongeais une bonne partie de la charge de travail, ils cherchent maintenant un renfort, comme je ne reviens pas et ça commence à se voir vis à vis des clients.

Évidemment le sujet de l'inaptitude se pose car je repartirai avec des indemnités doublées mais cela n'enlèvera pas l'année de souffrance ou l'entreprise n'a rien fait.

Bonne soirée

Par hideo

Bonsoir,

Il faudrait consulter un avocat spécialiste droit du travail, afin de monter un dossier solide.

1/ Il pourra demander le rapport du cabinet d'avocat, entre confrères, d'une manière confidentielle.

2/ Le fait que la CPAM est reconnue l'AT, sans que l'employeur ne conteste est un élément essentiel du dossier.

3/ Il vous faut prendre rendez-vous avec le Médecin Du Travail, cela renforcera le dossier, en plus d'un compte-rendu médical de la part de votre médecin traitant.

Regardez, si vous n'avez pas droit à l'aide juridictionnelle.

Enfin sachez que les témoignages émanant de salariés de l'entreprise et rédigés en lien de subordination avec l'employeur peuvent être contestés devant le CPH par une demande de comparution des témoins lors des débats en Bureau de jugement. Souvent les témoins qui doivent s'exprimer sous serment se désistent au dernier moment, si ils ont agi sous pression de l'employeur, car ils craignent d'être confrontés aux questions de l'avocat du demandeur.

C'est ainsi qu'un bon avocat posant des questions précises et pertinentes peut faire écarteler de tels témoignages douteux.

Cordialement

Par kang74

A noter : que la CPAM accepte l'AT n'empêche pas l'employeur de contester, et qu'il soit statué le contraire à un moment.

Les réserves considérées comme recevables sont :

celles remettant en cause la survenance même de l'accident aux temps et lieu de travail (absence de témoin, absence de déclaration le jour-même, absence de consultation médicale dans un temps proche, lésion invisible, versions contradictoires, incohérences entre la déclaration et le certificat médical initial) ;

celles mettant en exergue une cause étrangère au travail (état pathologique préexistant, activité personnelle, faute intentionnelle de la victime, etc.).

La CPAM doit mener par la suite une enquête contradictoire , rendre son avis , mais l'employeur peut saisir la CRA et le tribunal judiciaire : c'est parfois long .

L'avocat spécialisé est effectivement recommandé pour vous aider dans tout cela .

Par ITERNITY1979

Bonjour Kang74

Merci

En fait,l'enquête a duré 3 mois.

Sur le dossier auquel j'ai eu acces,j'ai vu ma déclaration ,celle de l'entreprise et le nom de 4 témoins mais bizarrement seuls 3 témoignages (des amis de la responsable) qui m'accusent sans parler de son comportement, sont dans le dossier

Pas de trace du 4eme (la personne qui m'a réconfortée) dans le dossier et l'entreprise ne me répond pas à ce sujet.

2 des 3 témoignages dans le dossier sont datés de plus de 15 jours après les faits,à une date quasi identique (beaucoup de similitudes dans ces 2 témoignages)

Je pense qu'après réception de mon premier arrêt d'un mois,ils ont compris que la situation était grave et ont dû vouloir aider leur copine (possible qu'elle ait eu connaissance de l'AT et de la demande d'enquête et comme elle répète tout?)

Quand il y'a des faits graves,à mon sens on les signale rapidement pas 2/3 semaines plus tard.

Il y avait 9 personnes présentes: la responsable et la collègue, moi et 6 autres collègues (3 amis avec la responsable,1 soumise à la responsable,2 amis avec la collègue et 1 neutre-dont le témoignage a disparu)

De toute façon: j'ai signalé le fait le jour même en indiquant que je quittais mon poste, que je n'avais pas signé pour me faire insulter et menacer.

Le lendemain,j'ai vu mon médecin qui a déclaré un accident de travail.

Après avoir vu les témoignages j'ai écrits à la RH pour avoir un droit de response, comme prévu (et je l'avais noté sur ma déclaration d'AT) les témoignages sont construits pour défendre la responsable et par la même la collègue.

A cela,l'entreprise m'a répondu qu'elle n'avait pour l'instant pas reçu les conclusions, c'était début Juillet.

7 jours après l'incident, j'ai revu le Médecin du Travail (que j'avais déjà vu en Décembre), lui a admis qu'il ne comprend pas, que cette entreprise n'est pas tendre avec ses salariés mais que dans mon cas,elle indique qu'à tous les postes occupés je suis toujours bien au delà des objectifs fixés.

Pour les faits, comme prévu,le Médecin dit que l'entreprise indique que c'est moi la fautive.

Lui m'a conseillé de rester en arrêt car l'environnement est toxique,en attendant de voir l'évolution de la situation.

Je n'ai rien à me reprocher si ce n'est de bien travailler et de rester professionnelle sans copiner.

Aujourd'hui je me dis que ma responsable aurait aimé que je lui mange dans la main sans faire de l'ombre à sa petite protégée (c'est le terme utilisé par les avocats dans le rapport d'enquête)

Je revois mon médecin aujourd'hui, j'agirai en fonction de l'évolution de la situation

Merci infiniment

Par ITERNITY1979

Bonjour Hideo,

Je vous remercie pour vos précieux conseils.

Pour l'instant avec l'été la situation est figée et je me repose moralement, j'attends la rentrée et voir ce qu'il va se passer.

1/Il pourra demander le rapport du cabinet d'avocat ,entre confrère, d'une manière confidentielle .

Ce serait une très bonne chose effectivement,j'ai remis de nombreuses preuves concernant la responsable eh la collègue en expliquant le contexte à chaque fois, il y a des enregistrements donc bien que ma responsable m'ait

qualifiée à plusieurs reprises de « menteuse » ne change rien, il y a des preuves et les propos ont bien été tenus.

2/ le fait que la CPAM est reconnue l'AT, sans que l'employeur ne conteste est un élément essentiel du dossier. Je ne pense pas que l'employeur ait contesté, la RH a juste noté sur la déclaration « nous émettons des réserves sur la version de la collaboratrice »

Cependant j'alertais depuis 1 an et cette même RH n'a rien fait.

C'est après cette déclaration d'AT que l'entreprise a demandé une enquête et m'a indiqué que je serai contactée par un avocat spécialisé.

L'avocat indique avoir eu un signalement concernant un « acharnement »

3/ Il vous faut prendre rendez-vous avec le Médecin Du Travail, cela renforcera le dossier, en plus d'un compte-rendu médical de la part de votre médecin traitant.

Regardez, si vous n'avez pas droit à l'aide juridictionnelle.

J'ai vu le Médecin du Travail à 2 reprises notamment quelques jours après l'incident, il est en contact avec ma RH, cependant il me donne juste un document avec la date de l'entretien, je n'ai aucun compte rendu de sa part.

Je n'ai pas le droit à l'aide juridictionnelle mais je prendrai un avocat une fois l'ensemble des éléments réunis et lorsque j'en saurai un peu plus sur les conclusions des enquêteurs.

Enfin sachez que les témoignages émanant de salariés de l'entreprise et rédigés en lien de subordination avec l'employeur peuvent être contestés devant le CPH par une demande de comparution des témoins lors des débats en Bureau de jugement. Souvent les témoins qui doivent s'exprimer sous serment se désistent au dernier moment, si ils ont agi sous pression de l'employeur, car ils craignent d'être confrontés aux questions de l'avocat du demandeur.

C'est ainsi qu'un bon avocat posant des questions précises et pertinentes peut faire écarter de tels témoignages douteux.

Sur les 3 personnes, une seule a utilisé le formulaire de témoignage, les 2 autres ont fait un mail à la RH « en sous-marin » pour dénoncer des faits tronqués (ils ne parlent que de moi, aucun mot ni sur la collègue ni sur la responsable), indiquant qu'ils ont déjà assisté à d'autres incidents (ce qui est faux)

L'une des 2 parle même de mon manque de respect vis-à-vis de l'équipe car je me présente en peignoir aux réunions (en télétravail, malade, ce n'était pas un peignoir mais une veste polaire)

Cette même personne a aussi parlé de ma collègue indiquant qu'elle l'avait appelée plusieurs fois en pleures en disant que je la harcelais (que des accusations diffusées, aucun fait? Ma responsable aussi m'a accusée gratuitement pour finalement me présenter des excuses en Décembre)

J'aimerais tellement que ces personnes soient confrontées à leurs mensonges.

Je ne savais en tout cas pas que des témoins pouvaient être convoqués à l'audience, c'est une très bonne chose.

La RH a donc joint ces 2 mails au dossier.

Pour la seule qui a utilisé le formulaire de témoignage, c'est la grande copine de la responsable, elle indique la même chose que les 2 autres (ils ont dû se concerter) indique des propos graves tenus sans toutefois s'en souvenir (sauf que les propos graves ont été tenus par la collègue, pas par moi)

Pour le 4ème témoignage bizarrement il n'est pas dans le dossier.

Dans sa déclaration initiale l'entreprise n'a mis les noms et adresses que des 2 personnes qui ont utilisé le formulaire.

Ce n'est qu'à la clôture du dossier que j'ai pu visualiser (et imprimer) les 2 mails qui ont été ajoutés par l'entreprise.

De toute façon, je suis en souffrance depuis que j'ai pris la première place et que j'ai senti une certaine hostilité à mon égard; ma collègue avait qui je formais une équipe ne répondait même pas à mes mails, m'a mise en difficulté plusieurs fois avec des clients, me surveille même quand elle ne travaille pas?

Protégée par ma responsable qui l'a pistonnée à ce poste et à son poste précédent, elle ne parle pas mais fait tout en douce.

Je pense que ma responsable m'a recrutée en pensant que je serai une pièce en plus dans l'équipe, elle ne s'attendait pas à ce que je suis efficace et chamboule le classement ou elle faisait en sorte que ses amis soient aux premières places.

Dur dur mais il faut se battre

Par hideo

Bonsoir,

pour ce qui concerne les témoins seul le témoignage écrit selon le formulaire pourrait être retenu.

Il faut savoir également que votre avocat peut dès le bureau de conciliation et d'orientation demander que le CPH ordonne une mission de conseillers rapporteurs chargés d'aller enquêter directement dans votre entreprise.

Dans des cas graves de harcèlement moral, le CPH peut transmettre l'affaire au procureur de la République, en lui demandant de venir requérir devant le bureau de jugement. Si le CPH accepte c'est le chef greffier du CPH qui

transmet la demande au procureur .

Le fait qu'il y ait un arrêt reconnu AT en liaison avec du harcèlement moral est un élément très important ,pour appuyer et motiver la demande de transmission du dossier au parquet.

Cordialement

Par ITERNITY1979

Bonsoir Hideo

J'admet que j'ai trouvé surprenant que la RH ait mis dans le dossier 2 mails envoyés en catimini, sans utiliser le formulaire CERFA n° 11527-03 sur lequel est mentionnée la sanction en cas de faux témoignage.

Sur la déclaration initiale la RH a indiqué 2 noms de témoins mais seul 1 témoignage sur le formulaire dédié a été utilisé, le 2eme a tout simplement disparu.

Il y a suffisamment d'éléments donc je pensais que l'avocat pouvait saisir directement le CPH, et oui je sais que l'on peut aussi porter plainte auprès du tribunal.

Pour l'instant mon arrêt est encore prolongé et j'irai voir un psy à la rentrée.

Une fois que l'entreprise aura reçu les conclusions j'en saurai un peu plus mais il est inconcevable pour moi pour l'instant de retourner travailler surtout avec ces personnes.

Je pense que c'est à la RH de remettre les pendules à l'heure.

Ines

Par ITERNITY1979

Bonjour,

Suite à la demande d'enquête, la responsable RH m'a écrit aujourd'hui en me disant en avoir reçu les conclusions, en me souhaitant d'"aller bien, vu les circonstances"

Elle me propose de me les partager mais comme je suis en arrêt jusqu'en Novembre,elle me propose d'attendre mon retour ou d'en parler sur Teams Vendredi prochain?

Qu'en pensez vous?

Merci pour votre aide