



## Etudiant CDI harcelé par ses supérieurs

Par **Guerrieru**, le **30/08/2009** à **21:33**

Bonsoir,

Pour garder l'anonymat je ne donnerais pas d'informations nominatives sur moi. Pour que la compréhension soit plus claire on notera que :

- Chef des légumes, mon chef : M.A
- Chef charcuterie : Mme.B
- DRH : Mme.C
- Salarié CDD (jusqu'au 30 aout inclus): M.Z

Je suis donc étudiant, mais aussi salarié depuis 2 ans en CDI à 10H/semaines, dans un hypermarché.

J'ai commencé en caisse, puis j'ai fais la marionette en étant transférer de rayon en rayon, étant donner qu'ils ne savent plus ou me mettre. Pourquoi ? Parce que, étudiant ou pas, j'ai de la gueule.

Ainsi, depuis quelques mois, je me retrouve au rayon des fruits et légumes, ca se passait moyennement bien, juste quelques réflexions jusqu'à ce weeke end.

Samedi après midi, M.Z me demande de lui expliqué le paiement des jours fériés, je lui explique, quand soudain Mme.B qui n'a rien à nous dire vient nous faire des reflexions comme quoi on ne travaille pas, on lui a donc dis qu'on allait travaillé puis on l'a ignoré le temps de l'explication. Elle a donc appelé M.A qui était de repos ce jour là, qui est immédiatement venu et à LICENCIE M.Z puis m'a conviqué dans son bureau avec Mme.B. Je ne travaille pas assez vite disait il, je lui est répondu qu'étant payé 7.22€net de l'heure j'avais un rythme normal, que si des employés voulaient travailler comme des robots pour le meme salaire cela ne me regardais pas. Il ont insinués que j'étais idiot, puis ils ont dit qu'avec cette mentalité je progresserais pas. J'ai donc dis qu'avec des salariés robotisés comme certain les droits des salariés ne pourraient être plus favorables, et que ca engendrait d'avantage d'exploitation. Ils n'étaient pas contents, mon chef m'a dit qu'il allait faire part de mon travail "lent" à la DRH pour une mise à pied, retour au poste de caisse, ou LICENCIMENT.

Aujourd'hui dimanche, la DRH n'ayant rien à faire se point à 12h00, avec un poulet sans étiquettes à la main, me demandant le prix. J'étais à la balance de pesée des légumes, je lui répondis que je pouvais lui donner le poids mais pas le prix. Et bien pour la DRH non, je devais lui donner le prix de son poulet, elle n'était pas contente et s'en est plaint. Aussi, a t-elle ajouté que je devais changer de comportement, qu'on allait se revoir cette semainbe et

qu'elle allait me licencier si je n'"obéissait pas". Entre autre, je suis harcelé pour démissionner.

Que dois je faire ? En cas de licenciement, à quoi ai-je droit ? Prud'hommes ?

Merci à vous.

**Par florebo, le 31/08/2009 à 17:54**

Comme vous le soulignez, à la lecture de l'histoire, vous avez de la gueule.

N'oubliez pas que même s'il hésite éventuellement à vous sanctionner plus ou moins durement du fait que vous avez une personnalité et une polyvalence utiles, vous devez éviter d'entrer en conflit avec un supérieur direct ou avec une personne de grande ancienneté serviable et corvéable à merci ou même avec un quelconque membre de l'entreprise. Le désordre est toujours sanctionné. Et si on estime que vous en faites...

Dans ce cas, même la salariée ne fait pas un grand chantage de sa part dans le genre "c'est lui ou moi", vous risquez de vider rapidement votre armoire personnelle si vous en avez une. Pour peu qu'il y ait une petite tension générale dans l'entreprise vous risquez d'être l'âne dans les animaux malades de la peste de La Fontaine.

La meilleure façon de gagner une guerre est de l'éviter. Vous avez affaire à des gens de peu d'instruction qui vous en veulent de vous voir à l'aise, de la ramener sans grand risque car sans votre travail vous pourrez survivre mais eux sans leur emploi, ils sont morts. Ils ont avalé de lourdes choses et on plié de nombreuses fois dans leur travail qui n'est pas marrant tous les jours d'ailleurs. Et leur vie ne tient debout que parce qu'elle en a pris l'habitude. Alors ne leur changez pas leurs habitudes. Et puis ils savent qu'ils sont humbles et avec vous ils ont l'impression enfin de commander, de justifier leur façon d'être. Ayez de la considération pour eux : vous pouvez vous échapper ; eux non.

Les sanctions possibles :

Une mise à pied aujourd'hui pouvant plus tard être utilisée pour vous mettre définitivement dehors plus tard, doit en principe faire l'objet d'une convocation à un entretien préalable avec assistance. Mais en réalité, la mise à pied sans entretien préalable a la même valeur pour justifier plus tard un licenciement. Les conseillers prud'hommes en tiendront forcément compte si elle figure dans le dossier prud'homal de l'employeur.

En sanction plus grave, vous risquez un licenciement pour cause réelle et sérieuse. Les preuves matérielles étant absentes généralement en pareil cas car il s'agit de refus de faire ou d'un ton trop élevé ou de discuter, vous n'aurez rien pour vous défendre car les faits doivent, pour être retenus, être corroborés par des témoignages et je doute que vous puissiez dans l'entreprise en obtenir du personnel un en votre faveur alors que l'employeur en aura plusieurs et vous serez cuit aux patates, comme on dit. Si le licenciement est revêtu d'une faute ordinaire, vous pourrez prétendre à un préavis de deux mois, au paiement de vos congés non pris, à une indemnité de licenciement de 1/5 de mois par année d'ancienneté etc....devant les prud'hommes.

Mais s'il vous est reproché un comportement agressif, pour la sérénité des lieux, vous risquez ce qu'on appelle une mise à pied conservatoire afin d'éviter que vous ne continuez de troubler les lieux même le temps restant à courir jusqu'à votre convocation à l'entretien préalable. Et l'employeur sera tenté de "charger le bouc" pour la justifier et ainsi de vous mettre une faute encore plus grave sur le dos ; votre préavis saute, vos congés payés s'envolent.

Aux prud'hommes vous pouvez vous présenter seul et gratuitement. La voie des audiences des référés qui statuent très rapidement sous réserve que l'urgence et l'évidence soit

certaines, vous est fermée. La voie ordinaire est longue car elle passe par la conciliation et je doute quelle aboutisse dans votre affaire éventuelle.

Vous pouvez vous faire assister par un syndicat ouvrier qui n'est en réalité pas gratuit. Dans le meilleur des cas il vous réclame la cotisation de l'année, par fois de plusieurs années antérieures pour couvrir ses frais, cela s'est vu. Puis pour le reste il se paiera sur ce que vous êtes susceptible de gagner.

Par **Guerrieru**, le **05/09/2009** à **22:31**

Aujourd'hui les choses se sont encore empirées... Merci, pour votre réponse.