



Licenciement pour "déstabilisation des équipes"

Par **swessy13**, le **22/11/2015 à 16:55**

Bonjour,

Voilà je suis sur une affaire qui sera jugé en cour d'appel en décembre et je souhaiterais avoir votre avis pour compléter les conclusions de mon avocat (texte de loi, jurisprudence,...)

J'ai été dans une enseigne de supermarché en CDI.

Au bout d'un an certain salarié présent qui copiné avec les supérieurs ont mis la pression sur des employés pour récupérer leur contrat pour leur amis, famille, compagnon...

Je n'ai pas céder à leur chantage et pression. J'ai dû à plusieurs reprise me mettre en maladie pour ne pas craquer. Tout les mois je voyais la médecine du travail qui n'a rien fait de plus que de leur demander d'arrêter un jour ou elle passait par là.

Un matin j'arrive au magasin et le chef de région qui été en couple avec la salarié du rayon frais m'attendait et ma menacer de représailles si je ne démissionner pas dans la journée. Le jour même je suis aller voir mon directeur de magasin pour lui dire que si il voulait que je partes qu'il s'y prenne autrement que de me faire menacer par son supérieur. Il a prétendu ne pas être au courant et n'a rien fait de plus..

J'ai donc entrepris les premiers courriers pour dénoncer les personnes qui me harcelé : directeur de magasin : pas de réponse, chef de secteur : pas de réponse; chef de région : réponse simple que je n'ai pas de preuve, directeur régionale : Idem, que le groupe c'est pas ça et tout un discours sur le social et la politique du groupe. J'ai écrit au PDG qui m'a reçu mais ça a plus aggravé la situation. J'ai écrit au fondateur du groupe (celui qui a une enseigne avec un oiseaux rouge, à lille, au ... chan) et il s'est contenté de renvoyé mon courrier au PDG de l'enseigne...

J'ai tenu 1 ans à me faire harcelé. Personne ne me parler, même pas un "bonjour", on m'isoler dans un rayon et venais m'ordonner de faire le travail des autres qui se contenter de discuter entre eux pour laisser les heures passer. Je ne pouvais plus prendre de pause avec des gens, fallait que j'attende que tout le monde y aille pour que je puisse la prendre. Question d'organisation ils me disaient. Puis un jour on n'a eu une réunion et j'ai tout déballer... Bien sur personne n'a répondu à mes propos et dénonciation, même pas le directeur qui s'en foutait. Et au final on m'a rajouter 2 rayons en plus des miens... J'ai contester et le PDG m'a dit que le contrat stipule que c'est au directeur de magasin de planifier et d'organiser le magasin au besoin.

J'ai donc fait un droit de retrait. J'ai saisi le CHSCT qui s'est réuni. Sauf qu'il y a un grand gradé qui influence tout le monde... Qu'on t-il fait? Dans mes courriers je dénoncer 10

personnes. Ils se sont contenté d'interviewer ces 10 personnes qui m'ont évidemment bien enfoncé. Ils ont tenté de me mettre inapte en passant par la médecine du travail qui n'a pas confirmé leur demande car j'ai réussi à argumenter par le fait que je suis apte à ce poste et que le harcèlement ne peut pas me rendre inapte. Le CHSCT n'a pas relevé de harcèlement. Forcément ils se sont contenté de discuter avec les 10 personnes et rien de plus. Donc je reçois un RAR qui me dit que je suis licencié. Le prétexte c'est "En suite de l'audition des différents collaborateurs par les membres élus, il a été fait le constat par les membres élus que vous "déstabiliser les équipes en place". Il a notamment été relevé que vous montiez les équipes en place les uns contre les autres, créant ainsi un climat de suspicion."

Ils disent que c'est une faute grave... Hors dans les rapports anonymes des personnes interrogées, tout le monde se contredit et ils disent que personne ne me parle, qu'ils ne me disent plus bonjour, Rien que ça ça montre qu'il y a harcèlement non?

Le conseil des prud'hommes leur a donné raison sous prétexte que les membres du CHSCT sont des élus et qu'ils ne peuvent pas être corrompus.

D'après vous, en cour d'appel est-ce que le rapport du CHSCT sans preuve avec des témoignages anonymes peut seul servir d'élément pour confirmer le licenciement?

Merci pour vos réponses

Par **P.M.**, le **22/11/2015** à **18:46**

Bonjour,

Aller voir une personne pour lui dire ne constitue pas un moyen de preuve et il aurait mieux valu en constituer une par une lettre recommandée avec AR...

Il faudrait donc savoir si les autres courriers ont été envoyés d'une manière prouvable y compris si le destinataire reconnaît les avoir reçus mais même si c'est le cas, lorsque l'on vous réclame des preuves, il faudrait en avoir ou au moins réclamer une enquête...

Je dois dire que l'utilisation du droit de retrait sans pouvoir prouver que votre sécurité est menacée me paraît aventureux...

En respect de la procédure, normalement, un licenciement n'a pas pu vous être notifié sans convocation à un entretien préalable au cours duquel vous pouviez vous faire assister par un Représentant du Personnel...

Il semble que vous fassiez un raccourci des différents motifs du Jugement du Conseil de Prud'Hommes qui ne doit pas reposer sur un seul attendu, mais il ne peut pas être possible de préjuger de la décision de la Cour d'Appel et je pense que votre avocat a peaufiné ses conclusions sur la base du Jugement de première instance et vous a transmis son avis sur les chances de l'obtenir en votre faveur...

Par **swessy13**, le **22/11/2015** à **19:42**

Tous mes courriers ont été adressés en RAR. Mais comme il s'agit d'un supérieur et de copinage forcément ils ne peuvent rien faire.

Une enquête a été faite mais ils considèrent que le fait de se connaître n'entraîne pas du

harcèlement. Alors forcément on sait tous que lorsqu'il y a harcèlement les coupable savent que le plus dur est de le prouver. Après j'ai citer des évènements, des faits avec date mais même avec ça ils répondent qu'après vérification rien ne laisse à penser qu'il y a harcèlement. j'ai été convoqué à cet entretien mais je n'ai pas pu m'y rendre, j'ai envoyé un RAR pour demander un changement de date mais ils m'ont dit non, du coup j'ai pas pu y être. Mais vu l'historique des échanges de courrier même durant un rendez-vous (que j'ai eu aussi bien avec les chefs qu'avec le PDG) n'aurait rien changer. Je me rappel d'un responsable dans un autre magasin qui m'avait dit que de toute façon ils le savent mais ne peuvent rien faire, c'était également son cas dans son magasin et qu'en général ils laissaient les victimes se morfondre pour pouvoir les achever à la fin en répliquant qu'on forcer la direction par l'envoi de multiple courrier. (effectivement il y a eu 30 courriers envoyés en RAR dans tout les services). J'ai même envoyé au fondateur du groupe un fax avec les plannings de l'ensemble des rayons ou il pouvait constater que j'étais le seul à être planifier sur 3 mois TOUT les jours du lundi au dimanche...Aucun retour.

le directeur régional me dit : s'agissant de vos remarque sur le magasin xxxx, je ne comprends pas vos accusations. Je me suis donc, de nouveau, rapproché de la direction de votre établissement et il en ressort qu'aucun élément ne vient confirmer votre remarque. En effet, la situation, telle que décrite par l'ensemble de l'équipe du magasin, apparaît sereine, équilibrée et n'a donné lieu à aucune remontée négative."

pour le directeur des ressources humaines : "nous considérons pour notre part, avoir assumé l'ensemble de nos obligations légales en la matière."

pour la médecine du travail : Suite à nos multiples rencontres, j'ai attiré l'attention sur l'importance de mieux former les managers aux risques psycho-sociaux et d'améliorer encore la communication au travail.

pour le PDG : Le magasin parait bien géré et managé.

pour la responsable de secteur : sur les heures non payées elle écrit : vous avez eu un dépassement non autorisé de votre horaire par rapport au planning établi. sur le prétendu harcèlement, les affirmations et commentaires que vous formulez, compte tenu de la teneur et de la tonalité de vos propos, nous n'estimons pas utile de poursuivre dans cette polémique, des réponses vous ont déjà été données par ailleurs soit oralement soit par écrit.

pour le directeur général : j'ai bien sur pris des renseignements auprès des équipes du réseau sud pour compléter le contenu de votre courrier. Monsieur xxxx, directeur du réseau, monsieur xxx DRH du réseau et madame xxx, directrice référente sont informés de la situation et impliqués dans le recherche de solutions. Il est très important que des divergences d'analyse des difficultés professionnelles ne soient pas laissées à la seule appréciation du directeur de magasin. Si des reproches sont faits a un collaborateur concernant la qualité du travail fourni, le respect des process internes ou le règlement intérieur, ils doivent être faits de manière factuelle et objective. Je fais confiance à vos responsables pour agir avec justesse et je vous souhaite de pouvoir travailler avec sérénité en répondant aux attentes de l'entreprise.

et enfin la réponse du président du conseil de surveillance : j'ai bien reçu le courrier que vous m'avez adressé en date du 8 juillet dernier par la voie recommandée avec AR. je vous pris de noter que j'ai communiqué copie de votre correspondance à monsieur XXXX, directeur général qui vous répondra personnellement.

Je tiens à préciser que durant les 5 ans dans l'entreprise je n'ai jamais eu un seul avertissement, blame, lettre de mise en demeure ou autre.... Ils se sont basé sur les dires de ces 10 personnes qui peuvent être vérifié (tel que parait-il que je prenais mon temps de pause au delà de ce que je devais - alors qu'il y a les pointages qui montrent le contraire...) Ensuite je n'ai jamais eu l'aide du représentant du personnel ni d'un syndicats. Parait-il qu'ils

avaient déjà trop de boulot...

Si si le conseil des prud'hommes à débouter mes demandes uniquement sur ça...

Oui mon avocat à fait des conclusions mais comme il m'a dit : "essayer de trouver un max de truc pour compléter le dossier, vous avez le temps de le faire... En effet je le comprend il peut pas faire tout les sites pour trouver un code ou une jurisprudence ou autre... c'est pour ça que je post sur ce forum, pour voir si du monde aurait des pistes à souligné pour compléter mes conclusions.... Par exemple j'ai trouver ce texte : le rôle du CHSCT n'est pas en la matière de pourvoir à l'obligation de sécurité de résultat qui reste l'obligation de l'employeur (L4121-1CT).

Par conséquent la mission des CHSCT est de se focaliser sur la prévention, c'est-à-dire : sur celle qui vise à empêcher que les causes du harcèlement ne se reproduisent.

Ici le CHSCT a plus été un « collaborateur » participant à la répression car l'attitude consiste à se positionner face à une situation et non pas, face à des individus.

Le CHSCT ne doit pas mettre nommément personne et pas même le harceleur présumé, en cause. Le CHSCT n'enquête pas sur le harceleur ou la victime mais sur le fait du harcèlement et sur ce qui en facilite l'occurrence. Il enquête sur la situation ayant pu occasionner le phénomène de harcèlement entre harceleur et victime. Tous les processus relevés doivent l'être sur la base de faits et non pas d'opinions ou d'idéologies.

Il convient de rappeler qu'en matière de harcèlement moral, s'il appartient au salarié d'établir la matérialité des faits permettant de présumer l'existence du harcèlement, il incombe à l'employeur de prouver que lesdits agissements ne sont pas constitutifs d'un harcèlement. Ainsi, la preuve du harcèlement moral n'incombe pas uniquement au salarié mais est répartie entre le salarié et l'employeur.

En conséquence, « le salarié n'est tenu que d'apporter des éléments qui permettent de présumer l'existence d'un harcèlement moral », c'est-à-dire un commencement de preuve (Soc, 21 sept. 2011, n°10-15.830).

Les avis d'arrêt de travail et les lettre produits par moi attestent des répercussions sur ma santé et du comportement de l'employeur et concourent à l'établissement d'un faisceau d'indices des conséquences des agissements de l'employeur sur ma santé non?

j'ai ceci aussi : Dans un arrêt en date du 13 mars 2013, la Chambre Sociale de la Cour de cassation a jugé que les lettres adressées par une salariée au dirigeant de la société pour se plaindre de la dégradation de ses conditions de travail, du peu de considération de son supérieur hiérarchique et du stress imposé au personnel, ainsi que les nombreux certificats d'arrêts de travail pour cause de souffrance morale au travail aboutissant à un avis d'inaptitude totale à tous postes dans l'entreprise font présumer l'existence d'un harcèlement moral (Soc, 13 mars 2013, n°11-22.082). Ainsi, je ne me contente pas d'alléguer des faits de harcèlement, mais j'en apporte la preuve en versant aux débats les courrier dans lequel j'interpelle l'employeur sur les conditions de travail intolérables que je dois supporter ainsi que les certificat et dossier médical.

J'ai ainsi rempli mon obligation en matière de preuve, en ce que j'ai soumis au Conseil les éléments permettant de constituer un faisceau d'indices permettant d'établir que j'ai subi un harcèlement moral.

Dès lors, il incombait à l'employeur d'apporter la preuve contraire, et notamment de prouver sur quels motifs objectifs reposait son éviction de la Société.

Vous en pensez quoi ?

Par **P.M.**, le **23/11/2015** à **09:32**

Bonjour,

Je ne vous demandais pas d'aller à ce point dans le détail des correspondances mais vous relevez le rôle du CHSCT, c'est à condition bien sûr qu'il y ait harcèlement avéré donc qu'il y ait des éléments concrets permettant de le penser exactement comme vous le soulignez et je ne suis pas sûr que vous ayez pu apporter un commencement de preuve en dehors de prétendre qu'il y ait une cabale contre vous et des connivences ou complot, ce qui ressort donc d'une opinion...

D'autre part, je n'ai pas relevé que vous ayez été déclaré inapte par rapport à un des Arrêts de la Cour de Cassation que vous citez répondant à une situation particulière...

Un conseil toutefois, ne dites pas que vous vous êtes mis en arrêt-maladie ce qui pourrait faire penser que les prescriptions étaient de complaisance...

Vous ne dites pas si finalement le Conseil de Prud'Hommes a retenu la faute grave mais je ne vois que la possibilité de contester la sanction pour des faits de dénonciation de harcèlement moral mais je pense que votre avocat est tout à fait en mesure de vous défendre au mieux puisque vous l'avez choisi et lui maintenez votre confiance en Appel...