Image not found or type unknown

Pressions psychologiques au travail

Par **Vagabond87**, le **05/03/2014** à **18:32**

Bonjour,

Je me permets de venir poster sur ce forum afin de faire part de ma situation professionnelle actuelle (désastreuse)et obtenir ainsi conseils et être rassurer[smile9]

Je vous fait un "copier-coller" d'un courrier que j'ai écrit relatant l'ensemble des faits me concernant.

"Je suis actuellement employé en qualité d'Agent de Sécurité au sein de la société ******* à Limoges. Cette dernière est représentée physiquement par son gérant légal en la personne de Monsieur *****. Je suis sous Contrat à Durée Indéterminée depuis le 01 Janvier 2013. Celui-ci prévoit une durée de travail de 39 heures hebdomadaires correspondant à une durée mensualisée de 169 heures. Précédant cette date, j'ai effectué un stage au sein de l'entreprise d'une durée approximative de deux mois, laps de temps durant lequel j'étais toujours employé et rémunéré par *****."

Depuis que je suis entré dans cette société, j'ai été victime de plusieurs formes de pressions, que cela soit par des mots tenus à mon encontre à certains de mes collaborateurs ou bien par des actes comme l'établissement de plannings que je qualifie de "punitifs". De plus, depuis mon embauche plusieurs articles de la convention collective afférente à ma fonction ou bien du code du travail n'ont pas été respectés. Je suis en arrêt maladie pour "état anxio-dépressif majeur suite à situation conflictuelle sur mon lieu de travail"

Mes questions sont les suivantes :

Concernant les pressions, la seule façon pour moi de les faire attester et de passer par mes collègues de travail, cependant ces derniers sont également en arrêt de travail pour quasi les mêmes fait et qui entreprennent la même démarche que moi (Nous sommes 4). Est-ce que leur faire faire une attestation sur l'honneur est utile et sera recevable par le conseil des prud'hommes ou bien le simple intitulé de mon arrêt maladie fait foi ?

Le non respect de certains articles cités supra ne concerne par forcément des malversations salariales mais surtout des oublis sur la réglementation des congés ou la durée du travail (+ de 6 jours consécutif). Tout cela est-il chiffrable et peut-être reversé sous forme de dommages et intérêts ?

Merci par avance à ceux qui auront pris le temps de lire mon "pavé" et à ceux qui prendront le temps d'y répondre [smile3]

Par **P.M.**, le **05/03/2014** à **18:54**

Bonjour,
Effectivement, des attestations de vos collègues qui revêtent les formes prévues à l'art. 202 du code de procédure civile pourraient être retenues mais cela ne suffira vraisemblablement pas et il faudrait y ajouter notamment des expertises médicales avec par ailleurs des faits précis et datés...
Les différentes anomalies sur vos feuilles de paie devraient pouvoir être chiffrées et faire l'objet de demandes de régularisations de salaires en y ajoutant éventuellement des dommages-intérêts...

Par **Vagabond87**, le **05/03/2014** à **22:14**

Merci pour votre réponse ! Je ne connaissais pas cet article, j'avais dû mal rechercher ^^ Pour ce qui est des expertises médicales, mon médecin traitant a clairement écrit sur mon arrêt de travail en motif " état anxio-dépressif majeur suite à situation conflictuelle sur lieu de travail " Cela est-il utile ?
Pour les dommages et intérêts, je faisais plus référence à des infractions aux jours de congés obligatoires et autres... Mais aussi de manquements à la sécurité des employés, comme fournir un DATI quand j'occupais le poste de rondier et où j'étais caractérisé comme travailleur isolé.

Par **P.M.**, le **05/03/2014** à **23:14**

Il vaudrait quand même mieux avoir une expertise par un spécialiste...
Pour les infractions, le tout est d'avoir des preuves suffisantes...

Copyright © 2025 Légavox.fr - Tous droits réservés