



RUPTURE CONVENTIONNELLE AVEC LITIGE

Par **billy16**, le **13/07/2012** à **01:22**

Bonjour,

Etant salarié dans une banque d'investissement (délégué du personnel) depuis 10 ans, j'ai été victime d'harcèlement moral depuis l'arrivée d'un nouveau responsable pendant ces trois dernières années (dénigrement, ne se comporte pas de la manière avec moi que mes collègues, ne communique avec moi uniquement par mail alors qu'il se trouvait à 10 centimètres de moi, refus de signer ma feuille d'heure supplémentaire, plus d'augmentation, prime en baisse, entretien annuel très sévère qui se contredisait d'une année sur l'autre sur mes compétences, il me donnait le travail le moins intéressant du service,...).

Je suis parti me plaindre plusieurs fois au bureau des ressources humaines pour leur signaler les problèmes que je rencontrais avec mon responsable, et ce depuis 3 ans.

Nous nous sommes donc rencontrés plusieurs fois avec mon responsable et les ressources humaines pour essayer de régler le litige existant, en établissant des feuilles de routes qui n'ont jamais été respectés par mon responsable.

Je tiens à préciser qu'avant chaque réunion, mon responsable et la directrice des ressources humaines se mettaient d'accord sur les points qu'ils allaient aborder afin de m'enfoncer encore plus (dans la vie ils sont très bon amis), elle était toujours de son côté même si j'apportais pour preuve le contraire. J'ai donc demandé de changer de service depuis un an.

J'ai fais une dépression pendant un mois et j'étais suivi par un psychologue.

De même, la médecine du travail était au courant de la situation que j'avais au travail.

Je tiens à préciser qu'il y avait des bruit de couloirs qui disaient que l'on essayait à tout prix de

me licencier.

Il y a deux mois je suis reparti voir la DRH pour lui signaler que les problèmes existaient toujours et m' a répondu qu'elle ne pouvait rien faire (pas de nouveau poste de libre, en gros elle ne savait pas quoi faire pour régler ce litige qui durait depuis trop longtemps).

Je lui ai donc dit que j'allais contacter le CHSCT et l'inspection du travail car je ne pouvais plus continuer de travailler dans ces circonstances.

Elle m'a donc proposé de me financer un départ (rupture conventionnelle), et m'a demandé combien je voulais comme indemnité de départ et m'a dit de n'en parler à personne ni même les délégués du personnel.

Par **P.M.**, le **13/07/2012** à **09:22**

Bonjour,

Je ne vois pas comment vous pourriez n'en parler à personne puisque de toute façon, il faudrait l'autorisation de l'Inspection du Travail comme salarié protégé...

Par ailleurs, c'est à l'employeur de régler les problèmes de harcèlement qui semblent avoir été reconnus avec une obligation de résultat...

Par **billy16**, le **15/07/2012** à **15:38**

Bonjour,

Avez vous lu le reste de mon témoignage?

Par **P.M.**, le **15/07/2012** à **16:45**

Bonjour,

Si c'est [cet autre sujet](#)...

J'y ai donc répondu également...

Merci pour votre attention...