Image not found or type unknown

Fliqué par mon employeur

Par **tedlorand**, le **28/04/2009** à **12:28**

Bonjour,

je me présente, je m'appelle Ted et je travaille pour une entreprise
(internet, vente à distance) parisienne dont je préfère taire le nom.

Je suis actuellement dans une situation un peu délicate avec mon employeur,

Je vous explique ma situation :

Assez récemment, le PDG (aussi investisseur principale) m'envoi beaucoup d'e-mails et me demande des choses qui dépasse un peu le champ de mes fonctions depuis que beaucoup de personnes ont été virés. (on est passé de 25 à 9).

Il a aussi lourdement insisté sur les heures d'arrivées de chacun
(alors qu'on restait quasiment tous les jours jusqu'à 20h), disant qu'il fallait arriver à 9h30 précise, qu'il allait noter les heures d'arrivées et qu'il allait: s' "occuper de ce qui se croient etre dans un club de vacances." (texto)

Ce mail m'a pas mal démotivé et je me suis dit que vu qu'on nous traite ainsi, j'allais faire mes horaires normaux (35h) puisqu'il n'y a aucune raison de leur donner +, d'autant qu'on a pas de ticket resto, pas de cantine, des locaux assez sales, qu'on n'a aucune licence logiciel pour nos ordi qui sont dépassés, en gros, pas de budget pour améliorer nos conditions de travail (sans parler du management déplorable)

Le travail est devenu de moins en moins interessant au fur à mesure des mois. Ajouté à cela une désorganisation totale, des licenciements toutes les semaines, des personnes qui partent qui arrivent très souvent (très gros turn over), pas d'augmentation depuis + d'un an, de moins en moins de budget, en gros maintenant on ne fais plus que de l'exe, les projets ne sont que des copies de concurrents. Aucune créativité. Tout le monde est démotivé.

J'ai fait mes horaires en 35h (9h30 / 17h30) pendant une semaine jusqu'à ce que je reçoive un mail me disant qu'on était "pas à la poste" et que "quand on est cadre on ne regarde pas les horaires" etc....

J'ai du coup répondu en disant que oui je faisait mes horaires et que j'étais dans mes droits.

Je me doutait que j'allais me mettre le patron à dos.

Effectivement, il m'a répondu que j'étais surpayé pour mon travail, qu'il n'allait pas oublier cet

email
et que désormais il voulais un rapport détaillé quotidien de nos activités.

j'ai dis ok.

Ensuite il m'a demandé un rapport avec des exemples de visuels à chaque fois.

Puis encore ce matin il me demande le temps passé sur chaque tache.

Je me sens complètement fliqué.

Que dois-je faire ? A-t-il le droit de me demander tout ça ? Est ce que je peux refuser ?

Par **Aquanaute13**, le **28/04/2009** à **22:54**

Bonsoir tedlorand

Etes-vous tout d'abord que c'est bien votre patron qui vous envoie ces "courriels"?

Conservez les.

Informez l'Inspection du Travail et la médecine du travail, invitez la à inspecter les locaux.

Prenez contact avec une union locale d'un syndicat de votre branche (voir le code APE ou NAF). La lute contre les RPS (Risques PsychoSociaux) sont une priorité pour l'Administration.

Respectez votre contrat de travail (horaires de travail entre autres)et la convention collective dont vous dépendez.
Correspondez avec votre patron par pli RAR.

Ne refusez pas un ordre. Néanmoins si vous avez été embauchez ppour une fonction, une tâche bien précisée dans votre contrat et que votre employeur vous demande de faire autre chose vous pouvez, par "PLI" RAR lui préciser que ce qu'il vous demande de faire est hors contrat.

Ne pas oublier que le contrat de travail doit être exécuter de bonne foi tant par le salarié que par l'employeur.

Voilà déjà mes premiers conseils.

Cordialement
Aquanaute13

Par **loe**, le **29/04/2009** à **09:44**

Copyright © 2025 Légavox.fr - Tous droits réservés

Bonjour,

Voici un article, qui, j'espère, pourra vous aider :

Vous pensez être victime de harcèlement au sein de votre entreprise. Que devez-vous faire avant de dénoncer de tels faits ?

1. Assurez-vous que ces faits sont des faits de harcèlement

Il existe deux types de harcèlement qui répondent à des critères précis, ainsi :
• Le harcèlement moral se définit comme suit : « aucun salarié ne doit subir les agissements répétés de harcèlement moral qui ont pour objet ou pour effet une dégradation de ses conditions de travail susceptible de porter atteinte à ses droits et à sa dignité, d'altérer sa santé physique ou mentale ou de compromettre son avenir professionnel » (article L.1152-1 du Code du travail.
A titre d'exemple, les juges ont considéré qu'il y avait harcèlement moral lorsque l'employeur adresse des brimades répétées à un salarié, l'empêche d'exercer pleinement ses fonctions et le discrédite vis-à-vis de ses collègues (Cour de cassation, Chambre criminelle, 06 février 2007, n°06-82601).
• Le harcèlement sexuel se caractérise par les agissements de toute personne dont le but est d'obtenir des faveurs de nature sexuelle à son profit ou au profit d'un tiers (article L.1153-1 du Code du travail).
Ainsi, les juges ont estimé que caractérise un harcèlement sexuel le fait pour une salariée d'avoir subi, pendant plusieurs mois, des avances accompagnées d'attouchements et de promesses par son employeur (Cour d'Appel de Paris, 16 janvier 1997, no 95-36860).

2. Tournez-vous vers les interlocuteurs qui peuvent vous aider

Plusieurs personnes peuvent vous apporter une aide.
• Votre employeur est tenu de protéger votre santé physique et mentale. Par conséquent, il doit être informé des faits de harcèlement afin de prendre toutes les mesures nécessaires pour faire cesser ce trouble.
• Vous pouvez saisir le Comité d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail. Celui-ci a pour mission la protection de la santé physique et mentale et de la sécurité des salariés de l'entreprise (article L.4612-1 du Code du travail).
• Vous pouvez saisir les délégués du personnel qui disposent d'un droit d'alerte (article L.2313-2 du Code du travail).
• Vous pouvez informer par lettre le médecin du travail (article L.4624-1 du Code du travail).
• Vous pouvez également prévenir l'inspecteur du travail.

3. Utilisez le droit de retrait

Vous avez la possibilité de mettre en œuvre votre droit de retrait en vertu des dispositions de l'article L. 4131-1 du Code du travail. Il s'agit ici d'alerter votre employeur du danger qui vous touche tout en vous retirant de cette situation qui présente un risque pour votre santé.

Et également :

http://www.portaildudroitsocial.com/article-27708489.html

Copyright © 2025 Légavox.fr - Tous droits réservés

Par **tedlorand**, le **29/04/2009** à **10:25**

Aquanaute13, loe,

Merci pour vos réponses,

effectivement je suis sûr que c'est bien mon patron qui envoi les mails.
et j'ai bien gardé des copies que je me suis forwarder sur ma boite principale.

Je en sais pas si on peut considérer ça comme du harcellement en tout cas ça y ressemble.

Par contre il va être difficile de correspondre par pli RAR avec mon patron.
Mais je vais me renseigner quand même.

Et pour l'inspection du travail j'y pense, et je pense qu'il auront pas mal à faire chez nous vu les piteuses conditions de travail.

Dans tous les cas, vous avez raison aquanaute, je reste très rigoureux quant à mon travail quotidien afin de ne pas lui donner des arguments.

Cordialement,
Ted.

Copyright © 2025 Légavox.fr - Tous droits réservés