



Baise de salaire, licenciement éco, harcèlement

Par **lulue1234**, le **09/02/2013** à **09:37**

Bonjour,

mon employeur nous a réunis vendredi 1/02 (3 employés, dont 2, comme moi a 32H), pour nous annoncé que, compte tenu d'une baisse d'activité, il réduisait nos horaires de 4 h chacun que cette mesure prenait effet ce jour même .

Je lui ai dit que je suis prête a faire des efforts mais qu'il devait respecter les lois (délais, lettre recommandée..). Il m'a menacer un licenciement économique. J'ai vu l'avenant, raison économique, anti daté, période d'un mois mais il stipule qu'il est renouvelable, facile!

Je ne suis pas d'un tempérament à "m'écraser et me laisser faire" mais je traverse une période familiale difficile avec la fin de vie de mon père (cancer et Alzheimer) et pour laquelle je gère tout (rdv , accompagnement, paperasse..)+ le suicide d'un ami.

Le patron est au courant puisqu'il m'a même vu craquer au boulot

Je le soupçonne de profiter de la situation.

De plus, cela faire maintenant 3 ans qu'il nous parle de sa volonté partir, trouver un repreneur.

Je travaille dans cette entreprise de marquage publicitaire (CC:3239 peintres en lettres, graphiste-décorateur...) depuis juin 1994, a temps plein jusqu'en 2000 puis il m'a imposé un 32h après mon congé maternité.

Il reconnaît mon travail "irréprochable" mais ne me fait pas progresser à cause de mon caractère "sectaire" et parce "tu es la seule a revendiquer tes droits".
aujourd'hui, il veut me garder a 32H, mais je crains le harcèlement, de plus je n'ai aucune preuve écrite et ne peux compter sur le témoignage de mes collègues qui s'écrasent

L'inspection du travail me dit de tout noter. Est-ce suffisant.

Que pensez vous de ma situation? Harcèlement c'est sur combien de mois? ses propositions illégales et menaces ne sont elles pas déjà du harcèlement?

Je suis graphiste CIS échelon V2? comme mon collègue homme (peintre en lettre, 39H, taux horaire +élevé)

Puis-je exiger de mon patron qu'il définisse mon emploi et les tâches qui s'y rapporte par écrit (car il ne veut pas reconnaître mes compétences)? que me conseillez vous?

J'attends vos réponses avec impatience, merci.

Par P.M., le 09/02/2013 à 12:03

Bonjour,

Je vous conseillerais de commencer par refuser de participer à un faux et usage de faux et de ne pas signer l'avenant si vous voulez vraiment défendre vos droits ultérieurement et constituer des preuves de harcèlement pour la suite...

Par lulue1234, le 09/02/2013 à 12:35

merci,

c'est que j'ai fait et bien ce que me reproche mon patron. Je ne fais que réclamer ce qu'il me doit et revendiquer mes droits de salariée

je lui ai fait la lecture des articles du code du travail.

Mais aujourd'hui, il revient sur sa position et veut me laisser à 32H.

Je pense que sa proposition de réduction horaire n'est en fait justifiée que par son envie de vendre son entreprise avec le minimum de charge pour un repreneur potentiel.

Je pense qu'il a réfléchi et ne veut pas me licencier parce que des 3 employés, c'est moi qui suis le plus autonome, la plus polyvalente et si je pars, il aurait plus de choses à gérer. Je lui ai proposé la solution du chômage partiel ce qu'il refuse parce qu'il "pourrait avoir besoin de moi pour travailler" (contradictoire non?) Il refuse de reconnaître mes compétences (il joue beaucoup sur les mots: ex: "tu ne fais pas les maquettes tu fais de la mise en place", et "si tu ne fais pas ça au bout de 19 ans alors!") et le fait que j'ai accepté toutes les formations qu'il m'a proposées dans le but de m'adapter à l'évolution de l'entreprise. puis-je lui demander de me stipuler par écrit mon emploi réel et les tâches que je suis donc susceptible d'effectuer? Puis-je réclamer mes attestations de formation? à lui ou directement à la boîte qui me les a fait faire?

Par P.M., le 09/02/2013 à 13:21

Bonjour,

Si l'employeur refuse de reconnaître les fonctions réellement exercées éventuellement avec revalorisation du salaire, vous pourriez le faire valoir devant le Conseil de Prud'Hommes...

Vous pourriez effectivement demander l'application de l'[art. L6353-1 du Code du Travail](#) :

[citation] Les actions de formation professionnelle mentionnées à l'article L. 6313-1 sont réalisées conformément à un programme préétabli qui, en fonction d'objectifs déterminés, précise les moyens pédagogiques, techniques et d'encadrement mis en œuvre ainsi que les moyens permettant de suivre son exécution et d'en apprécier les résultats.

A l'issue de la formation, le prestataire délivre au stagiaire une attestation mentionnant les objectifs, la nature et la durée de l'action et les résultats de l'évaluation des acquis de la formation.[/citation]