



DISCRIMINATION AU TRAVAIL

Par **NEONEOPHYTE**, le **26/07/2010** à **16:24**

Bonjour,

Je travaille pour un Institut de sondage très connu depuis 4 ans et suis sous contrat CEIGA depuis 3 ans, avec garantie annuelle et priorité d'attribution sur les études par rapport aux vacataires, selon les termes du contrat... Or ceux ci ne sont pas respectés en ce moment. Voilà déjà 10 jours que j'appelle le planning pour qu'on me propose une étude et qu'on me répond qu'il n'y a rien. Mais j'ai pu constater en allant déposer ma demande de congés pour les jours non travaillés et en consultant le panneau d'affichage que cela était faux, des démarrages étaient prévus le jour de mes appels. Nous sommes tenus de contacter le planning le plus tôt possible pour être sûrs d'avoir du travail dans les périodes de moindre activité, ce que j'ai pourtant fait puisque j'ai appelé au démarrage du planning vers 10h30 chaque jour. De plus j'ai été bien évaluée au niveau des fiches d'écoute, donc ça n'est pas pour cette raison qu'on refuse de m'en donner en ce moment. J'ai eu des problèmes de bus la semaine précédente et des retards répétés de quelques minutes qui n'étaient nullement préjudiciables car je suis payée au temps de connexion et d'ailleurs aucune mention n'en a été faite lors de mes appels au planning. Lorsque j'insiste on me répond simplement " Il n'y a rien en ce moment"... J'ai l'impression qu'on se moque de moi !

Ont ils le droit d'agir ainsi ? J'aimerais avoir des conseils en la matière. Comment dois je procéder pour faire cesser ces agissements discriminatoires, sournois et injustifiés ?

Merci pour votre réponse.

Par **Cabinet SAYAGH**, le **27/07/2010** à **12:57**

En premier lieu, une discrimination est une différence de traitement fondé sur un motif interdit par la loi (sexe, religion, race, orientation sexuelle, idéologie philosophique ou politique, etc...

Les retards répétés ne constituent donc pas un motif de discrimination.

Votre affaire ressemble plutôt à "une mise au placard", c'est à dire un harcèlement, cependant, vu son caractère récent, ne nous emballons pas, c'est peut être un mouvement d'humeur passagère de votre employeur.

Cela étant, et c'est sur ce terrain juridique qu'il faut aller, l'employeur doit donner du travail et

payer le salaire, ce sont là ses deux obligations principales.

Pour vous en assurer, je vous invite à prendre attache avec votre responsable afin d'éclaircir ce malentendu.

si le phénomène persiste (après les démarches et avoir constaté l'absence de résultat positif: déni, ou aveu de la volonté de ne plus vous donner de travail, ou autre), je vous invite à renouveler cette demande de travail par E mail (moins martial qu'une lettre recommandée, ce, dans un délai déterminé.

Si ce mail n'aboutit pas, le recommandé sera nécessaire.

Si l'ambiance pourrit suite à cela, on pourra alors se placer sur le terrain du harcèlement moral (dégradation des conditions de travail).

conservez copie de tous les courriers nécessaires, prenez des photos des plannings affichés pour prouver l'existence de missions, au besoin si l'ambiance devient trop délétère, n'hésitez pas à aller voir un médecin pour vous arrêter.

Par suite, voire, même au stade de l'envoi du recommandé, je vous invite à prendre attache avec un Avocat pour vous conseiller et vous défendre, car à ce stade, lui seul qui verra le dossier saura utilement vous conseiller.

Par **NEONEOPHYTE**, le **07/08/2010** à **06:53**

Bonjour Maître,

Je suis désolée de n'avoir pu vous répondre plus tôt, n'ayant plus d'accès internet à mon domicile. Je tenais à vous remercier d'avoir pris la peine de répondre à mon message. Vos conseils avisés sont les bienvenus en la matière.

Une précision cependant qui a son intérêt dans cette affaire et qui m'a amenée à parler de "discrimination" même si le terme n'est pas le plus approprié en langage juridique. Je n'ai pas un caractère des plus faciles et j'ai l'habitude lorsque je constate certaines injustices de le dire peut être un peu trop haut et un peut trop fort. Cela n'est pas toujours bien perçu et peut être pas très judicieux de ma part mais sur le moment je ne pense pas aux conséquences que cela pourrait avoir par la suite. Je cherche simplement à ce que les choses soient justes.

Aussi est il possible qu'on veuille encore me faire payer le prix de ce comportement en me privant de travail lors d'une baisse d'activité...

[...Lors du dernier entretien d'évaluation que j'ai passé, on m'a affirmé que j'avais obtenu sur l'année écoulée 92% d'appréciations 1 et 2 (resp. très bon ou bon travail) et que ma cadence était d'une manière générale bien supérieure à la moyenne attendue. Malgré ces commentaires très positifs, les conclusions qui m'ont été remises par écrit, avant d'être adressées à la Direction du personnel au siège à Paris, atténuaient fortement les propos que j'avais entendus, probablement pour ne pas voir remis en cause les axes de progrès définis... plus de retards même de l'ordre de 1 à 2 mns, se soumettre sans discuter aux consignes du superviseur même si elles nous semblent des plus injustes et simplement continuer à travailler ainsi.

Malgré les efforts que je peux faire pour décrocher des inters ou garder les gens le plus

longtemps possible sur des questionnaires longs et parfois plutôt rébarbatifs, mon vis à vis a préféré mettre cela sur le compte de facilités que je pouvais avoir, sans doute pour donner plus de crédit à ses arguments...

Voyant qu'on cherchait à m'exploiter davantage, j'ai répondu ce que j'estimais devoir répondre pour faire respecter mes droits :

- Concernant les retards, je m'arrange toujours les jours de briefs pour arriver bien en avance mais le reste du temps il m'est difficile d'arriver toujours à l'heure pile sachant que mon bus ne passe pas à des horaires toujours réguliers puisque je commence le travail à 17h30, heure de pointe. De plus mes retards ne perturbent aucunement l'avancement sur l'étude et je fais partie des enquêteurs qui ne prennent jamais de pause. Etant payée au temps de connexion, s'il m'arrive d'avoir des retards, je suis la première à en faire les frais.

- Concernant les problèmes que j'ai pu avoir avec un certain superviseur qui a exercé un abus de pouvoir et a eu un comportement que je qualifierais d'indigne et de sadique :

... Cette personne a jugé bon à chaque fois que je me retrouvais sur l'une de ses études de mettre en place leur système de déconnexion automatique des postes sur mon poste uniquement, système qu'il avait programmé toutes les minutes pour m'obliger à relancer 2 fois plus que les autres (on a normalement droit à 2 mns de battement entre 2 inters), et système complètement illégal dans la mesure où il était utilisé de manière discrétionnaire sans être jamais reconnu par le protagoniste. Celui ci s'est contenté de prétendre que ce système se mettait en place tout seul, lorsqu'on ne relançait pas régulièrement ce qui est faux comme j'ai pu le constater auprès de mes voisins qui restaient parfois plus de 2 mns sans relancer et sans être déconnectés... Là c'était bel et bien du harcèlement !

... Autre problème rencontré avec ce même superviseur... Généralement compte tenu de la pénibilité de notre travail, les magazines ou mots fléchés sont tolérés, pour nous permettre de nous occuper l'esprit pendant les temps morts. Pour sa part et pour se garantir un maximum d'efficacité sur l'une de ses études il avait décidé ponctuellement de nous les interdire. Par ailleurs il fallait aller le voir après le travail pour lui demander l'autorisation de faire les démarrages anticipés sur son étude le lendemain (pour les volontaires), possibilité qui restait subordonnée à notre cadence. Il avait à sa disposition un certain nombre d'indicateurs en informatique qui lui permettaient de savoir si la personne avait relancé régulièrement ou pas. Je ne me suis pas pliée à cette consigne ne me sentant pas concernée et il a décidé de m'interdire tous les démarrages anticipés non seulement sur son étude mais aussi sur toutes les études pour toute la semaine, pour me punir..et ce sans tenir compte du fait que j'avais la meilleure cadence sur son étude.

Pour en revenir à l'entretien d'évaluation, mon interlocuteur a lui même acquiescé lorsque je lui ai dit que les mots fléchés étaient un dérivatif de l'esprit sain et nécessaire pour ne pas s'abrutir dans ce travail, répétitif et ingrat. Mais il ne s'agissait pas pour lui de remettre en cause les ordres d'un superviseur aussi injustes soient ils, c'est pourquoi il a rendu ce type de commentaires, pensant avant tout à l'intérêt de l'entreprise.

J'ai donc écrit pour ma part et pour finir sur ce point, en conclusion de ses commentaires, que je pourrais respecter les consignes s'il y avait davantage de considération pour les enquêteurs qui travaillent sérieusement, davantage de justice et d'équité dans le traitement qui leur est fait ou dans la répartition du travail (les enquêteurs sous contrat CEIGA normalement prioritaires ne le sont pas pas dans les faits or on nous oblige à accepter ce type de contrat au bout d'un an sous peine d'être radiés de la liste des enquêteurs, ce qui ne nous permet pas de chercher une autre activité en parallèle, puisque même s'il n'y a pas de travail nous sommes quand même tenus d'appeler le planning toutes les semaines au cas où l'activité reprendrait).]

Après cet aparté un peu long - excusez moi, Maître, mais c'était pour mieux faire comprendre la situation - revenons en donc à l'affaire qui me préoccupe actuellement, le fait que mon employeur ait pendant une semaine entière refusé de me donner du travail, prétendant faussement qu'il n'y en avait pas et ce à chacun des 3 appels que j'ai passés au planning au cours de la semaine...

J'ai tenté d'avoir certains éclaircissements auprès de différents interlocuteurs.

L'un des superviseurs m'a dit qu'ils appliquaient leurs propres critères de sélection en période de moindre activité.

La personne du planning s'est contentée de me répondre sur un ton très sec dissuadant toute autre tentative qu'il n'y avait PAS DE TRAVAIL ! Il semble impossible de discuter avec elle.

Elle coupe cours à toute discussion dès qu'on l'interroge. Si elle m'a menti à deux reprises pendant une semaine entière, la semaine suivante où je suis également restée sans travail elle a dit vrai puisqu'il n'y avait pas de planning.

La Directrice quant à elle (elle vient d'arriver sur le site et occupe ce poste depuis moins d'un mois) m'a dit qu'elle n'était pas au courant, ce qui je pense est vrai en ce qui la concerne.

L'ancienne Directrice a récemment été mutée sur Paris.

Si cette situation avait dû perdurer j'aurais fait le nécessaire pour faire cesser ces agissements indamissibles et illégaux en suivant vos conseils mais j'ai pu avoir du travail à nouveau début aout pour une période de 15 jours avant mon départ en congés.

J'aurais surtout voulu savoir, Maître, si une entreprise qui vous oblige à signer ce type de contrat, qui vous fait miroiter certains avantages liés à ce contrat et ne respecte pas ses engagements, à cause de contraintes qui lui sont propres mais dont nous n'avons pas à faire les frais nous mêmes, peut être mise face à ses responsabilités. Avant ils avaient des listes d'enquêteurs CEIGA qu'ils affectaient en priorité sur les études avant de les proposer aux vacataires. Désormais les règles semblent avoir changé. Peut être craignent ils de perdre des enquêteurs vacataires en ne leur proposant pas suffisamment de travail car ils ont besoin de se prémunir en cas de surcroit d'activité. Ces enquêteurs n'ont pas de congés payés, mais peuvent quand même chercher du travail ailleurs pendant ce laps de temps. Les notes restent pour eux un critère de sélection, auquel on peut peut-être rajouter les retards ou tout comportement qu'il juge inadapté en dépit du travail qu'on peut fournir, même si les revendications sont légitimes et fondées et bien que certains événements se soient produits il y a maintenant longtemps...

Puis je - pour éviter "une nouvelle mise au placard" qui je le crains se reproduira lorsque l'activité viendra à nouveau à baisser - les menacer moi même d'en référer à l'Inspection du travail et de les attaquer en justice ? Car franchement cela me met dans une situation des plus inconfortables et je trouve cela tellement injuste. Ils savent bien pourquoi ils ne nous donnent pas d'autres explications que l'absence de travail, ils ont conscience que cela est illégal...

Ils ne souhaitent pas non plus me licencier pour quelque motif que ce soit tant que je fais mon travail correctement. Ils ont trop besoin de nous en période de forte activité et qui plus est des éléments les plus sérieux dans le travail. Mais enfin un employeur a-t-il le droit de se comporter d'une manière aussi sournoise sans être inquiété ?

Je vous remercie, Maître, de bien vouloir à nouveau m'éclairer à ce sujet, après ces précisions supplémentaires.

Cordialement,

