Image not found or type unknown

Discrimination au travail

Par **Vanou643**, le **07/04/2014** à **13:50**

Bonjour,
Je vous expose les faits avant question :
Secrétaire dans un institut médico éducatif depuis le mois de mai 2013, normalement en contrat emploi avenir.
Deux mois après mon embauche qui a été rude (4 entretiens en 15 jours et une prise de poste sans temps d'adaptation ou de formation), j'ai eu un entretien nommé "bilan périodique" avec ma drh, elle me fait savoir lors de cet entretien; qu'il rencontre un problème avec mon hygiène : transpiration corporelle, je lui réponds que je suis étonné de la remarque car en 10 ans de travail, jamais on ne m'a repprocher une telle chose. Mais qui si problème il y a, je vais tout faire pour y remedier, fin de l'entretien. Quelques jours plus tard, la drh me coince dans le couloir (à l'oreille de tous)et me dit "quand j'ai quelque chose en tête madame, je vais jusqu'au bout donc on va vous mettre en place un créneau douche", choquée, je n'ai pu répondre et ai abdiqué. De là, elle a tout fait pour que dès le lendemain, je me rende à la douche. Imaginez vous dans mon lieu de travail devoir me rendre à la douche, je l'ai fait, jusqu'à ce que je me rende compte de la gravité de la situation et de l'humiliation que cela m'a procuré.
Quelques jours plus tard, je suis tombé en arrêt de maladie, n'ayant plus la force de faire face a tout ça.

De plus, je n'ai signé aucun contrat et à l'embauche, il était prévu un cdd jusqu'au 14 mai 2014. On me dit que cela correspond à un cdi ???

J'ai contacté mon employeur par courrier avec AR de la situation et que je ne peux pas faire face aucune réponse de sa part, jusqu'à ce que l'inspection du travail pointe leur nez dans les locaux suite à mes courriers (car j'avais envoyé le tout à l'inspection du travail.

Que pensez-vous de la situation ?
Est-ce que de tels actes sont reconnus comme une humiliation et une dégradation de mon état de santé? Je suis suivi par la CGT, un avocat et une association pour harcèlement et je suis en Arrêt longue durée mais j'aimerai avoir votre avis, cela me permets de partager mon histoire difficile à surmonter seule.

Cordialement.

Par **P.M.**, le **07/04/2014** à **18:37**

Bonjour,
Il faudrait déjà savoir de quels éléments de preuves vous disposez mais il ne me semble pas qu'un forum soit mieux placé que l'Inspection du Travail, une organisation syndicale , un avocat et une association spécialisée pour apprécier la situation avec en plus éventuellement le Médecin du Travail...

Par **Vanou643**, le **07/04/2014** à **20:12**

Oui mais il est toujours bon de prendre des renseignements, que de rester dans l'ignorance, et c'est aussi une façon de me rassurer. L'inspection du travail fait une enquête sans me rendre de compte. Donc en attendant que les choses avancent, je voulais juste me renseigner. Merci quand même, je pensai au moins obtenir un point de vue.

Par **Vanou643**, le **07/04/2014** à **20:16**

Je n'ai aucune preuve, c'est ma parole contre la leur. Par contre, la ligne que nous sommes en train d'adopter va me permettre que ce soit à mon employeur de prouver qu'il n'y a pas eut humiliation et atteinte à ma dignité.

Par **P.M.**, le **07/04/2014** à **20:47**

Sans preuve, il me semble toutefois difficile d'entamer une procédure mais ce n'est qu'un point de vue sans disposer du dossier et sans savoir si des Représentants du Personnel existent dans l'entreprise, lesquels pourraient vous aider...

Par **flymina**, le **08/04/2014** à **17:33**

bonjour,
concernant les faits exposés, il sera difficile d'établir l'existence d'une discrimination à votre égard d'autant plus qu'en cette matière, la charge de la preuve est partagée vous devez d'abord apporter des éléments laissant présumer l'existence d'une discrimination à votre encontre et il appartiendra ensuite à votre employeur de renverser cette présomption.
A ce sujet, les cas de discriminations sont limitativements énumérés par la loi (origine, âge, sexe, situation de famille etc...).
La situation telle que décrite sans étude du dossier s'apparenterait plus à des faits de harcèlement moral qu'à des faits discriminatoires.

En tout état de cause, des élements de preuves sont nécessaires comme par exemple les attestations des représentants du personnel, eventuellement de vos collègues, du médecin du travail...

Vous pouvez toujours saisir gratuitement les services du Défenseur des droits qui est une

Copyright © 2025 Légavox.fr - Tous droits réservés

autorité constitutionnelle chargé notamment de la lutte contre les discriminations et la promotion de l'égalité.

Par **P.M.**, le **08/04/2014** à **18:24**

Bonjour,
Les cas de discrimination prévus par la Loi sont ceux directs mais on pourrait considérer qu'il y en a d'autres indirects...
En tout cas, effectivement, les preuves apportées peuvent s'avérer déterminantes...

Par **Vanou643**, le **09/04/2014** à **13:14**

bonjour,

Justement pour ce qui concerne les preuves, j'ai envoyé plusieurs courriers en expliquant la situation et sans réponses de personne(cela fait déjà 5 mois) et à ce jour la medecine du travail à déjà reconnu l'état de d'une discrimination sur un état de santé, car j'ai un problème de santé (je produis trop de cortisone "cortisol" dans mon corps et je ne contrôle plus ma transpiration et je suis en train de faire des examens supplémentaires.

Ce qui serait considéré comme une discrimination est le fait que personne n'a eu le droit au même traitement que moi; se rendre à la douche tous les jours sur son lieu de travail aux yeux de tout le monde et sans passé par le médecin du travail qui lui aurait mit en place une note d'information propre à ma situation et une demande spécifique pour mettre en place des conditions particulières (que je suis allé voir à propre initiative et il est prêt à me déclarer inapte selon ses mots mais il est préférable de plaider la discrimination ou un harcèlement) sauf que c'est la Responsable des RH avec l'accord du directeur qui a prit l'initiative.

La preuve mon état de santé actuel et l'accès permanent à la douche à l'infirmerie donc aux yeux de l'infirmière. Ma secrétaire de direction était au courant aussi et divers cadres devant qui elle a annoncé "le créneau douche", mais j'étais la nouvelle donc je pense que pas grand monde va me soutenir et que je vais devoir mener le combat seule.

J'ai un avocat, la CGT et la CIDFF association harcèlement et le médecin traitant qui à tout suivi depuis le début et mon psychiatre qui conseille de m'éloigner de mon lieu de travail avec urgence.
Je suis en train de préparer le dossier d'aide juridictionnelle et c'est parti.

Par **P.M.**, le **09/04/2014** à **13:34**

Bonjour,
Donc comme je vous l'avais suggéré, le Médecin du Travail avait bien un rôle à tenir dans l'affaire...
Même si la manière de prendre en compte votre problème de santé était emprunt d'une très

Copyright © 2025 Légavox.fr - Tous droits réservés

grande maladresse, celui-ci existait bien mais ça ne peut pas entraîné que vos collègues qui ne l'ont pas soient astreints aux mêmes pratiques sous prétexte que sinon, il y aurait discrimination, en revanche, il aurait dû être traité d'une toute autre façon...
Je ne vois quand même pas l'importance que peut avoir le fait que l'infirmière doive avoir connaissance d'un problème de santé et de la nécessité que vous deviez avoir accès à la douche...
Même si vous pensez exercer un recours ensuite pour lesquelles il vous faudra quand même des preuves, je pense que l'essentiel est effectivement de vous sortir de cet environnement par une inaptitude...

Par **Vanou643**, le **09/04/2014** à **18:33**

L'infirmière était juste témoin, je me suis mal exprimé peut-être. Si il est considéré que tout changement ou demande particulière à un employé doit être rédiger sur papier nommé "note de service " à la suite de la demande du médecin de travail et d'un aménagement de poste et ce n'est pas ainsi que les choses ce sont passées.
La discrimination ou l'humiliation y ait. Vous, vous le vivrez comment si on vous demande d'aller vous laver sur votre lieu de travail. En dix ans de travail, jamais je n'ai vu une telle pratique. Otez moi un doute, ce n'est pas normal ?????

Par **P.M.**, le **09/04/2014** à **19:04**

Tout dépend en quoi consiste la note de service car si elle doit être affichée, c'est encore pire...
Ce n'est pas à moi de décider s'il y discrimination et/ou humiliation, seulement de donner un point de vue à votre demande, mais au Conseil de Prud'Hommes, s'il en était saisi, d'en apprécier en fonctions des éléments présentés et des versions contradictoires...
Il existe d'autres circonstances qui font que la douche peut être rendue obligatoire ou que des consignes d'hygiène doivent être respectées, il semble qu'en l'occurrence elle soit rendue nécessaire par une particularité de santé que vous reconnaissez mais que c'est plutôt la manière par laquelle elle a été imposée, donc à mon simple avis, il pourrait y avoir humiliation, voire harcèlement mais pas discrimination du moins en raison de l'obligation de devoir vous doucher...
J'allais dire que c'est une bonne chose que l'entreprise en soit équipée pour que vous puissiez en faire usage...

Par **Vanou643**, le **10/04/2014** à **10:26**

Je ne sais pas comment prendre vos propos, je suis secrétaire administrative, je ne travaille pas dans un hôpital ou d'un secteur qui nécessite ce genre d'obligation. Personne n'était au courant de mon souci de santé car il a été diagnostiqué il y a quelques jours.
Il est clair que je suis atteind d'un symptôme particulier mais c'est au médecin d'en décider les suites et les conditions à prendre.
Je ne pense pas qu'une personne propre sur elle-même, puisse supporter une telle

Copyright © 2025 Légavox.fr - Tous droits réservés

humiliation autour de tout ses collègues de travail qui euent n'ont pas à vivre cela.

Comment peut-on penser qu'une personne saine d'esprit ne puisse pas se sentir touché dans son intimité et son intégrité. Comment supporter le regard des autres et ne pas se sentir l'intrus du lot.

Et je n'ai jamais signé de contrat de travail ?
La douche peut devenir obligatoire par le biai du medecin du travail uniquement en mettant en place des mesures exceptionnelles, ce n'est pas le cas.

Je reconnais certe que j'ai un problème de santé mais jusque là (Mars 2014), je n'en avais aucune idée et je ne ressentais pas une gêne particulière car je suis quelqu'un de propre en toutes circonstances et qui attache de l'importance à son image. Donc je n'ai pas trop compris.

Quand je parle d'une note de service c'est pour les mesures prisent pour l'ensemble du personnel et donc c'était ciblé.

Merci Merci encore de vos réponses

Par **P.M.**, le **10/04/2014** à **11:57**

Je me doutais bien qu'en donnant point de vue et avis, ceux-ci seraient mal compris et que vous n'admettriez pas la moindre contradiction ou même simplement des nuances...
C'est moi qui ne suis pas peut-être pas sain d'esprit comme vous semblez le suggérer...
J'espère que, pour étayer votre dossier et certaines de vos affirmations, vous pourrez vous appuyer sur des textes et de la Jurisprudence...
En tout cas vous reconnaissez maintenant d'une manière un peu contradictoire qu'il n'y avait pas lieu à "note de service"...
Je vous prie donc de m'excuser comme je le pressentais de n'avoir pu vous apporter aucune aide supplémentaire par rapport à l'Inspection du Travail, une organisation syndicale , un avocat et une association spécialisée auxquels j'avais ajouté le Médecin du Travail mais je constate quand même que vous ne parlez plus de discrimination mais d'humiliation...
Avec votre permission, je me retire de ce sujet...

Par **Vanou643**, le **11/04/2014** à **22:23**

En tout cas, je vous remercie de votre lecture et vos réponses.
J'ai déjà l'aide appropriée mais je pensai trouver un lieu de discussions liés à nos problèmes rencontrés.
Merci encore.

Copyright © 2025 Légavox.fr - Tous droits réservés