



Refus demande congés payés / harcèlement moral

Par **russier denis**, le **01/02/2018** à **14:29**

bonjour

situation compliqué comme souvent...

mon hiérarchique m'infligeait depuis plusieurs mois sarcasmes, remarques humiliantes, situations vexatoires, ...etc. J'ai essayé de m'y plier mais en décembre dernier j'en ai eu ras le bol et lui ai signifié qu'il dépassait les limites par mail en mettant son supérieur en copie. les entretiens qui ont suivi avec la DRH et le directeur (n+2) ont plutôt été positifs pour moi, ils ont dit qu'ils allaient parler avec ce monsieur pour qu'il cesse ces attitudes irrespectueuses. Le chef en question accumule derrière lui un record de turn-over et recours aux CPH... donc il est bien connu et tout le monde connaît bien le personnage.

Résultat il refuse de me dire bonjour (ça c'est pas grave), mais ne me communique plus aucune directive me laissant ainsi me démerder et donc risquer de me planter dans mon travail puisqu'il n'y a plus aucun contrôle.

je me défends comme je peux en déclenchant des réunions "forcées" et en allant à la pêche aux informations autant que je peux pour assurer ma survie...

Bref, jusque là je survivais, mais maintenant il a passé une nouvelle limite, il se sert de son droit de décider des congés pour me faire suer.

Nous sommes une équipe de 15 personnes, mais en réunion de service il déclare devant tout le monde qu'il ne validera pas ma demande de congé tant que je n'aurai pas formé un collègue qui doit pouvoir me remplacer. ça serait un peu long à expliquer, mais beaucoup d'autres collègues pourraient être concernés par cette règle...

ma question donc : puis-je espérer obtenir gain de cause devant le CPH sur ce type de conflit ? en mettant en évidence l'iniquité / discrimination ? en replaçant cela dans le contexte harcèlement moral (sachant qu'il sera très dur à prouver...) ?

merci bcp

denis

Par **P.M.**, le **01/02/2018** à **17:06**

Bonjour,

C'est bien le problème d'avoir des éléments concrets si ce ne sont des preuves pour appuyer devant le Conseil de Prud'Hommes ce que vous voulez invoquer...

Je vous conseillerais de vous rapprocher des Représentants du Personnel...

Par **stephthiago**, le **02/02/2018** à **21:59**

Pour être passer par la , je vais vous donner le conseil que j'ai eu. Faites en part a la médecine du travail, a l'inspection du travail et à la CPAM. Je vous déconseille d'aller au cph, cela fait 8 ans que je suis en procédure. Bon courage à vous (ceci n'est qu'un avis biensur).
Cordialement

Par **P.M.**, le **02/02/2018** à **22:43**

Bonjour,
Je me demande ce que la CPAM pourrait faire en tout cas puisqu'il n'y a pas d'arrêt-maladie et à propos de congés payés refusés...

Par **janus2fr**, le **02/02/2018** à **23:29**

[citation]mais en réunion de service il déclare devant tout le monde qu'il ne validera pas ma demande de congé tant que je n'aurai pas former un collègue qui doit pouvoir me remplacer.
[/citation]

Bonjour,
De toute façon, il appartient à l'employeur de veiller à ce que ses salariés bénéficient bien de tous leurs droits à congé. C'est à lui d'en fixer les dates. L'employeur ne peut donc pas vous priver de congés, que vous ayez un remplaçant ou pas...

Par **stephthiago**, le **03/02/2018** à **13:15**

Par rapport à la CPAM, je dis ce que un juge m'a dit lors de l'audience

Par **P.M.**, le **03/02/2018** à **14:59**

Bonjour,
Mais ce qui est valable pour une affaire ne l'est pas forcément pour une autre suivant la situation et par exemple s'il y a arrêt-maladie ou pas...

Par **miyako**, le **04/02/2018** à **12:06**

Bonjour,
vous avez averti votre direction et votre DRH.
Avec succès ,puisque que le DRH a reconnu les difficultés rencontrées .

Cette fois ci ,çà recommence, il faut de nouveau écrire un recommandé AR à votre DRH avec copie à votre direction.

Vous rappelez tout l'historique des faites avec précision et ce qui avait été convenu lors du précédent entretien .

L' histoire des CP étant certainement un prétexte pour vous nuire.

Votre chef, n'est pas celui qui décide des CP,il y a un DRH pour cela.

Expliquez à votre DRH que vous ne souhaitez pas créer de problème à l'entreprise ,mais que si la situation perdurait vous seriez bien obligé d'agir légalement.

N'employez pas le mot CPH pour le moment ,afin de laisser la porte ouverte à une solution interne ,bien plus préférable ,vu la longueur des procédures .

Gardez bien toutes les preuves, essayez d'avoir des témoignages écrits contre ce "petit chef" et notez soigneusement tous les incidents .

Tout ceci en vue de monter un éventuel dossier contentieux qui soit le plus solide possible.Voyez avec les délégués du personnel

comment faire une action collective contre ce monsieur.

Amicalement vôtre

sui KENZO

Par **P.M.**, le **04/02/2018** à **12:14**

Bonjour,

Conclusion, comme je l'ai indiqué, je vous conseillerais de vous rapprocher des Représentants du Personnel même sans qu'il soit question forcément d'action collective car votre situation individuelle vaut d'être défendue...

Ceci sans vous donner d'ordres au mode impératif comme le ferait un "petit chef"...