



Harcèlement au travail

Par **Titi0241**, le **28/09/2023** à **07:41**

Bonjour

je travail en usine et j'ai une chef qui fait des remarques ciblées en réunion devant tout le monde c'est très rabaissant et humiliant.

de plus beaucoup de personnes sont protéger par cette même personne voir la direction on ne peut rien leur dire et même en cas de faute Ou d'histoire elles n'ont rien c'est nous qui sommes en faute et mis à l'écart.

je trouve que limite c'est du harcèlement par moment.

qu'est il possible de faire?

Par **Marck.ESP**, le **28/09/2023** à **08:02**

Bienvenue et bonjour

Des remarques ciblées en réunion peuvent être considérées comme harcèlement moral au travail si elles ont pour effet de dégrader vos conditions de travail, porter atteinte à vos droits ou votre dignité, ou compromettre votre avenir professionnel, conformément à l'[article L1152-1 du Code du travail](#).

Pour qu'il y ait harcèlement, il faut que les agissements soient répétés (remarques humiliantes, critiques constantes, moqueries, insultes, menaces, etc...)

Prenez note des dates, heures, lieux et les circonstances, personnes e présence...

Informez votre supérieur hiérarchique de la situation et expliquez-lui en détail les remarques que vous avez subies. Demandez-lui de prendre des mesures pour y mettre un terme.

Dans certaines entreprise (+250 salariés, on peut consulter le référent en matière de lutte contre le harcèlement ou si vous connaissez un membre du CSE, vous pouvez lui signaler les faits que vous subissez. Le CSE a pour mission de veiller au respect des droits des salariés et peut vous accompagner dans vos démarches.

Si vous n'envisagez pas de tenter une médiation, vous pouvez saisir le conseil des

prud'hommes

https://www.legifrance.gouv.fr/codes/article_lc/LEGIARTI000038791189

Par **Titi0241**, le **28/09/2023** à **09:18**

Je fais partie du cse et la responsable aussi et par rapport à la hiérarchie il dise que c'est moi qui ai mal interprété et n'en tienne pas compte du coup.c'est ce que je disais il y a des personnes protégées

Par **P.M.**, le **28/09/2023** à **09:25**

Bonjour,

Dans ce cas c'est un recours judiciaire qui permettrait de déterminer les responsabilités...

Par **miyako**, le **28/09/2023** à **09:36**

Bonjour,

[quote]

Dans ce cas c'est un recours judiciaire qui permettrait de déterminer les responsabilités...

[/quote]

Avant de monter un dossier CPH sur cette question ,très sensible, il faut absolument consulter **un avocat spécialisé** ,car monter un dossier harcèlement moral au travail est complexe ,il est vivement conseiller de tenter une médiation avant toute action de ce genre.

Cordialement

Par **Prana67**, le **28/09/2023** à **12:13**

Bonjour,

Pouvez vous donner quelques exemples de ces remarques ?

Vu que vous faites partie du CSE vous pouvez mettre ce point à l'ordre du jour.

Par **Marck.ESP**, le **28/09/2023** à **12:19**

Les syndicats proposent également des services juridiques qui pourraient vous aiguiller.

Par **Titi0241**, le **28/09/2023** à **13:08**

Les remarques sont du style que je parle trop mais mon boulot est fait. aussi le faite que nous avons fait un repas (CSE) pour toute l'usine et avons demandé si certaines personnes manger halal ou avait des restrictions pour pouvoir s'organiser pour que tout le monde puisse manger et la responsable ainsi qu'une autre personne du CSE on dit que c'était du racisme et discriminatoire et que certaines personnes c'était plaind de notre démarche et lors de la réunion on a été visé personnellement et même accusé de tricherie durant les tombolas. le problème qu'il y a c'est que au CSE nous sommes 2 à s'investir et que le reste soit de mèche entre eux ou ne font rien et on nous reproche de trop nous investir

Par **P.M.**, le **28/09/2023** à **14:14**

consulter un **avocat spécialiste** ou un **défenseur syndical** (liste disponible sur le site de la DREETS)...

Pour la médiation, je propose [ce dossier... service public Le salarié et l'employeur peuvent-ils régler un conflit à l'amiable ?](#)

Mais effectivement le CSE pourrait avoir un rôle utile...

Par **Prana67**, le **28/09/2023** à **14:22**

Les exemples que vous citez c'est ce que vivent en gros tous les élus. Il y a toujours des salariés qui vont raler, pas être d'accord, critiquer, etc...

Il faut être très diplomate et savoir ancaisser mais aussi avoir du répondant.

Un autre conseil que je peux vous donner c'est d'éviter tout ce qui concerne la religion. Si vous faites un repas halal il faudra aussi faire du casher et du poisson le vendredi et je ne sais quoi d'autre que l'un ou l'autre salarié peut vous demander au nom de sa religion. On peut très bien organiser un repas qui peut convenir à tout le monde sans faire spécifiquement du casher ou du halal.

Par **Titi0241**, le **28/09/2023** à **14:55**

Pour le repas c'était simple (poulet pomme de terre) certaines personnes ne mangent pas de poulet nous avons voulu faire bien et demander si tout le monde en mange. je suis d'accord qu'on peut ne pas être content ou en désaccord mais là c'est à chaque décision et à chaque fois ça nous retombe dessus quoi qu'il arrive.

Avoir du répondant et ancaisser ok mais à force c'est fatiguant et démotivant ça ne donne plus envie de faire quelque chose et ne motive pas dans le travail.
Cette responsable et autre personne du CSE ainsi que d'autres employés sont protégés ils n'ont jamais de sanction la direction remet toujours la faute sur les autres.

Par **Prana67**, le **29/09/2023** à **07:57**

Encore une fois, ce que vous citez c'est le quotidien de quasiment tous les élus, représentants du personnel et autres élus. Quoi que vous fassiez il y aura toujours des raleurs, des pas-content, etc...

Il faut en parler de manière factuelle lors des réunions de CSE. N'hésitez pas à expliquer que ces agissements peuvent être considérés comme des délits d'entrave, ça devrait un peu faire réfléchir l'employeur.