



## Harcèlements ou sanctions disciplinaires?

Par **lessilex**, le **16/06/2013** à **23:30**

Bonjour,

L'entreprise ou je travaille a une drôle de pratique; Des lettres recommandées sont envoyées à tous sujets aux employés et ceci au moindre événement.

Cette entreprise a pris également l'habitude de systématiquement publier une offre d'emploi sur le site pôle emploi concomitamment à ces courriers adressés en AR.

Offres d'emploi donc consultables sur le net par les malheureux salariés concernés... ainsi que par leurs collègues.

Est-ce du chantage à l'emploi ?

Est-ce rabaisser l'individu en tant que tel?

Cela est t'il vraiment légal ?

Est-ce de l'anticipation et de la préméditation pour « jeter » sont personnel ?

Généralement ceux qui on eu droit à ce traitement spécial ont été salement virés ou pour le moins malmenés à un point dépassant largement l'acceptable...

Peut-on parler ici de harcèlement ?...

En tous les cas ceci à mon avis est une méthode de management plus que douteuse [smile31]...

Qu'en pensez vous?

Merci.

Par **P.M.**, le **17/06/2013** à **08:35**

Bonjour,

Tout dépend du contenu des lettres recommandées mais l'avantage pourrait être pour le salarié que si cela peut être considéré comme un avertissement, l'employeur ne pourra pas le sanctionner une nouvelle fois pour la même faute non réitérée...

L'appréciation de faits (répétés) de harcèlement moral ne pourrait venir que du Conseil de Prud'Hommes s'il en était saisi...

Il faudrait savoir aussi s'il y a des Représentants du Personnel dans l'entreprise...

Par **lessilex**, le **17/06/2013** à **12:47**

Bonjour,

Il s'agit de courriers notifiant des fautes professionnelles qui sont envoyés aux différents salariés ceci aux grés des humeurs des dirigeants. Ce n'est que mon point de vu, mais il

s'agit bien ici d'un management très brutal...

De plus il est surprenant que ces mêmes dirigeants en parallèle des avertissements donnés proposent par anticipation et intentionnellement des offres d'emploi correspondantes... en CDI s'il vous plaît et pour embauche immédiate. Il n'est certes pas interdit de proposer un emploi, mais dans ce cas particulier on peut se demander si le sort des salariés sanctionnés d'un avertissement n'est pas d'hors et déjà fixé?...

Il y a bien un délégué du personnel, mais que peut t'il y faire? ...

Merci.

Par **P.M.**, le **17/06/2013 à 13:25**

Il est impossible de faire un procès d'intention en revanche lorsque le Délégué du Personnel reçoit les attributions économiques du Comité d'Entreprise, il devrait être informé de nouvelles méthodes de recrutement et plus généralement d'une modification dans l'organisation de l'entreprise avec un changement prévisible des effectifs de l'entreprise...

Par **lessilex**, le **17/06/2013 à 21:04**

Je ne fais de procès à personne... ce sont les faits et rien que les faits...

La présence d'un CE dans les entreprises de moins de 50 salariés est rarissime également...

Quant aux moyens consentis par cette entreprise au Délégué du personnel, ils se résument à peau de chagrin ; zéro heures par mois de crédit utilisée, pas de local pour se réunir, pas de panneau et donc pas d'affichage, pas de réunion collective régulière avec l'employeur, pas de registre spécial ni document annexé... donc pas de consultation possible de ce registre...

Tout ceci est vérifiable sans aucun problème...

Aux vus de tous ces éléments, avouez qu'ici il est malaisé de plaider l'innocence...

Cordialement.

Par **P.M.**, le **17/06/2013 à 21:19**

Prétendre ou poser la question "si le sort des salariés sanctionnés d'un avertissement n'est pas d'hors et déjà fixé?..." c'est en quelque sorte faire un procès d'intention...

Je n'ai pas parlé de la présence d'un CE dans une entreprise de moins de 50 salariés mais justement que lorsqu'il n'y en a pas, le Délégué du Personnel reçoit les attributions économiques de celui-ci...

Si l'employeur se rend coupable de délit d'entrave aux fonctions du Délégué du Personnel, c'est encore plus facile de le faire sanctionner et condamner...

Je ne pensais pas devoir passer aux aveux car je n'avais pas l'impression d'avoir plaidé quoi que ce soit mais n'avais pas la prétention non plus de me substituer au Conseil de Prud'Hommes...

Par **lessilex**, le **17/06/2013 à 22:55**

Vous allez me trouver têtue, mais le fait de publier en accompagnement d'un avertissement une offre d'emploi correspondant trait pour trait au poste du sanctionné sur le site pôle emploi ainsi que sur plusieurs sites professionnels n'est certainement pas dû au hasard...  
L'avertissement est en principe une sanction mineure qui n'affecte pas la présence du salarié dans l'entreprise, ni sa rémunération, ni son évolution de carrière...  
Pourquoi donc lui rechercher déjà un successeur seulement 2 jours calendaires après notification par courrier en AR ?  
Le droit est une discipline complexe, je ne le connais que bien peu et c'est bien pour cela que je viens vers vous sur ce forum...  
J'apprécie la pointe d'humour qui accompagne vos très sérieuses informations.  
Je tiens à vous remercier donc de l'attention que vous prêtez à mes questions et mes remarques.  
Vraiment.

Par **P.M.**, le **17/06/2013** à **23:33**

Il me semblait que vous-même aviez noté qu'il n'est pas interdit de proposer un emploi et de faire du recrutement...  
De mon côté, je vous ai indiqué qu'il n'est pas possible de faire un procès d'intention mais après vous avoir indiqué qu'il en serait de l'appréciation du Conseil de Prud'Hommes s'il en était saisi sachant que le Délégué du Personnel pourrait aussi avoir son rôle à jouer...  
Je ne crois pas avoir fait preuve de beaucoup d'humour mais m'obstine à penser que ce n'est ni vous ni moi qui pourrions juger si la situation présente un caractère de harcèlement moral ou de toute autre pratique illicite ainsi que si un licenciement qui s'en suivrait pourrait être sans cause réelle et sérieuse...  
Je ne sais pas si j'ai bien résumé tout ce que j'ai pu répondre depuis l'ouverture de votre sujet...

Par **lessilex**, le **18/06/2013** à **00:10**

Oui j'ai bien noté moi même qu'il n'est pas interdit de faire du recrutement. Je me demande bien qui s'en plaindrait aujourd'hui d'ailleurs?...  
Cependant l'environnement et les circonstances de recrutement que je décris dans mon sujet sont loin d'être banals.  
Ce recrutement (très précis) est accolé à une sanction (avertissement), à un poste de travail (très précis aussi), et à l'avenir professionnel d'un homme ne l'oublions pas...  
Je me garderais bien de juger quiconque, je ne suis qu'un simple citoyen.  
Cependant je reste persuadé de mon côté qu'il y bien ici sujet à s'inquiéter de la légalité des faits et des pratiques habituelles de cet employeur.  
Les évènements à venir nous apporterons peut être une réponse...  
Merci.

Par **P.M.**, le **18/06/2013** à **00:22**

Personne n'a dit que les circonstances étaient banales et j'ai même souligné un point de droit qui empêchait à l'employeur de précéder à une double sanction que vous n'avez pas relevé d'ailleurs...

Si vous en êtes persuadé vous pourriez donc ou plutôt ceux qui sont victimes de ces agissements saisir le Conseil de Prud'Hommes avec toute la latitude nécessaire, lequel d'ailleurs entendra la version contradictoire s'il y en a une mais à mon avis, en dehors de faire valoir des faits de harcèlement moral, une condamnation de l'employeur ne pourrait venir essentiellement qu'en cas de licenciement et donc sans pouvoir interpréter ces recrutements sans preuves que le sort du salarié est déjà fixé lors de l'avertissement...

Par **lessilex**, le **18/06/2013** à **00:45**

Mal m'a pris de m'intéresser à la condition d'autrui.

Je me doutais bien que le droit avait prévu ne pouvoir prouver. Les textes sont votés souvent par les mêmes qui prévoient de pouvoir les contourner...

Est t'il utile que je vous tienne informé?

Je vous remercie de m'avoir consacré de votre temps.

Cordialement.

Par **P.M.**, le **18/06/2013** à **08:08**

Bonjour,

Le Droit au contraire demande à celui qui prétend de devoir prouver ce qui me semble la moindre des choses car sinon l'employeur pourrait se permettre n'importe quoi...

C'est bien de s'intéresser à autrui mais c'est encore mieux de chercher comment le faire efficacement sinon on apporte une grande satisfaction à celui que l'on voulait combattre en n'arrivant pas à le faire condamner...

Il est bien aussi plutôt que de réfuter tel ou tel terme de réfléchir à ce que l'interlocuteur veut démontrer...

Si vous étiez venu simplement pour que l'on s'apitoie sur le sort de ceux qui subissent cela mais sans trouver réellement de solution, je suis désolé de ne pas m'être inscrit dans ce courant...

C'est à vous d'apprécier de l'utilité des réponses que l'on peut vous faire...

Par **lessilex**, le **18/06/2013** à **21:28**

Bonsoir,

Je passe vous informer sur le déroulement de l'affaire décrite ci-dessus...

Le premier candidat s'est présenté à l'entreprise ce soir, et est passé sous le nez de la victime (le salarié) qui sait maintenant ce qu'il se passe puisque cette annonce publiée sur le net commence à être connue au sein de l'entreprise... et que le candidat s'est de lui même présenté comme postulant à cette offre parue sur pôle emploi...

Comment dénoncer légalement s'entend et de façon citoyenne une telle pratique ?

Que proposez-vous comme stratégie efficace puisque le fait de recruter régulièrement par

anticipation un salarié en vue d'en virer un autre n'est pas illégal ?  
Que proposez-vous quand il y a entrave à la mission du délégué du personnel quel qu'il soit ?  
(Délégué que j'ai d'ailleurs alerté à ce sujet)...  
D'apitoiement donc je n'ai que faire... et ne vous en demande aucun...  
Par contre de conseils concrets et avisés je suis preneur n'en doutez surtout pas.

Cordialement.

Par **P.M.**, le **19/06/2013** à **07:43**

Bonjour,  
Je vous répète qu'il est impossible de faire un procès d'intention par le seul fait que l'employeur passe des annonces et fasse du recrutement, il n'y a que si le salarié est ensuite licencié qu'en conservant les preuves de cela il pourra faire valoir les agissements de l'employeurs qui avait pris sa décision avant toute procédure...  
Le Délégué du Personnel qui subit une entrave dans l'exercice de son mandat peut en revanche déposer plainte...

Par **lessilex**, le **21/06/2013** à **00:49**

Bonsoir,  
J'ai bien compris que c'est seulement une fois viré, que la victime (le salarié et pas l'employeur dans ce cas précis à mon très humble avis...)... aura une chance éventuellement si le vent est du bon côté d'obtenir justice...  
Juridiquement vous avez raison j'en suis bien convaincu.  
Et c'est bien le problème justement car malgré des faits antérieurs récurrents absolument identiques rien ne bouge car les personnels ne portent pas plainte... ou se contentent simplement d'en aviser l'inspection du travail qui répond ne pas être compétente en matière de conflit individuel !...  
De surcroit la fonction de délégué du personnel est muselée... au vu de l'implication de la DIRECCTE sa discrétion est compréhensible ...  
Quant aux tribunaux prudhommaux des années de procédure lancinante sont à prévoir...  
Toutes ces institutions sont pourtant chargées de veiller à l'application du droit du travail et des conventions collectives.  
A moins d'y trouver son compte, qui donc ne s'énerverait pas devant un tel déni de justice ?  
On croit cauchemarder dans ce pays... Franchement...  
Nous ne sommes pas faits pour nous entendre visiblement...  
Restons en là... merci.

Cordialement.

Par **lessilex**, le **21/06/2013** à **01:25**

Re bonsoir,

J'ai oublié de préciser ; même les élections récentes des délégués du personnel ont été irrégulières ...

Le dépouillement à eu lieu en petit comité ; le Directeur et sa Secrétaire de Direction !...

Aucuns autres témoins !... Avec à la clé un authentique PV d'élections prudhommales!...

Mais voilà... pour faire toute la vérité sur ces pratiques il faudrait une enquête sur le terrain...

Et d'ici là, les poules auront des dents !...

Cordialement.

Par **P.M.**, le **21/06/2013 à 08:29**

Bonjour,

Quelle absurdité !

Après être venu sur un forum pour trouver des avis et des solutions concrètes à une situation, on vient nous dire qu'il faudrait d'abord modifier la Constitution, réformer l'Inspection du Travail et la DIRECCTE, ne pas tenir compte de la séparation des pouvoirs supprimer les Juridictions, mettre le Code du Travail de côté pour remplacer tout cela par un pouvoir despotique...

On prétend avoir bien compris, comme si le licenciement et plus généralement la sanction ne devaient pas s'inscrire dans une procédure préalable et n'étaient pas encadrés...

On cauchemarde parce que l'on est dans un état de Droit mais bien sûr, ce sont les autres qui ne déposent pas plainte mais soi-même, on ne risque pas de ce présenter comme Représentant du Personnel car on préfère se situer en dehors de tout cela en observateur... Bien sûr que c'est réaliste que dans toute les entreprises, il devrait y avoir des enquêtes systématiques...

Enfin, la stupidité a encore de beaux jours car bien sûr quand soi-même est victime de suspicion systématique, on crie à l'injustice...

Effectivement, je n'ai pas la même conception de tout cela mais je crois que c'est peine perdue pour expliquer à quelqu'un qui ne veut pas entendre avec en plus de devoir subir la discourtoisie...

Par **lessilex**, le **21/06/2013 à 13:18**

Bonjour,

Pour la discourtoisie, vous avez ouvert le bal cher Monsieur ou Madame.

Jusqu'ici vous vous êtes arque bouté systématiquement sur les textes tels qu'ils sont dans le Dalloz sans prendre en considération le contexte, l'historique, la chronologie, et la véracité des faits antérieurs.

De un je ne suis pas observateur, mais plutôt témoin voyez vous.... Il y a une nuance...

Il y a bien aussi un historique récurant seulement vous ne voulez pas le comprendre...

Quand aux enquêtes il en existe pour bien moins que cela en matière de droit commun...

Le droit de travail est une justice à part vous le savez très bien... les juges par exemple n'y sont pas des professionnels... je veux dire des juges de métier en quelque sorte...

Je ne remets surtout pas en cause leur dévouement ni leur compétence.... (J'anticipe car je

risque d'être accusé de proférer des calomnies si ça continue)...

Quant à la justice en général, et ça vous le savez on ne peut pas dire que l'Etat y consacre énormément de moyens...

Combien de conseils des prud'hommes ont t'ils été fermés ?

Quant à porter plainte moi même ... le droit ne prévoit t'il pas que pour cela il faut avoir des intérêts propre à défendre dans l'affaire ?

Ou ai-je dis qu'il fallait supprimer purement et simplement le code du travail ? ...

Enfin je vous retourne le compliment ; La stupidité a de beaux jours devant elle en effet...

Je ne voudrai pas être jugé ni défendu par vous cher Monsieur ou Madame, je risquerais fort d'y perdre la tête...

Cordialement.

Par **P.M.**, le **21/06/2013** à **13:41**

Un forum juridique, ce n'est pas le café du commerce quant aux faits antérieurs on ne peut pas les deviner...

Si vous n'êtes pas observateur, vous êtes témoin mais sans aucune action, ce qu'il vaut sûrement mieux car vous iriez directement dans le mur, en plus en klaxonnant...

Si vous êtes contre les Conseils de Prud'Hommes, il faut le dire en ayant le courage de vos opinions, mais moi je suis pour et l'argument des Juges qui ne sont pas professionnels tombent dès qu'il y a un départage et/ou Appel...

Les nombreuses contradictions dans vos propos ne donnent décidément pas envie de vous répondre et je m'en abstiendrai ensuite, mais figurez-vous que vous êtes bien partie prenante même si vous faites semblant de ne pas être concerné, parce que cela vous arrange s'il y a des élections truquées et d'autre part, vous me donnez bien raison en disant que l'on ne peut pas faire un procès d'intention...

Je n'aurais aucune envie de vous défendre car il faudrait déjà le faire contre vous-même et je ne suis pas psychiatre...

Par **lessilex**, le **21/06/2013** à **20:47**

Les négriers en leur temps avaient leurs défenseurs. Libre à vous de faire de même, mais de grâce pas ici...

Arrêtez donc de considérer votre personne avec autant de suffisance et redescendez de votre chaire un peu s'il vous plaît...

Heureusement pour elle l'humanité a connu des juristes de conviction plus brillants et humanistes que vous!... Avec des dogmes comme les vôtres nous ne serions pas plus avancés aujourd'hui qu'au moyen âge!...

Vos derniers propos insultants ne vous font pas honneur non plus.

A bon entendeur.

Par **P.M.**, le **21/06/2013** à **21:22**

Un tel jugement de votre part quand on connaît votre incompetence n'a aucune importance et nous voilà en train de devoir défendre l'humanité, rien que ça, quelle grandiloquence excessive donc insignifiante...

Avant de vouloir donner des leçons, il faudrait déjà que vous ayez un peu de notions juridiques et je pense que je défend mieux mon honneur que vous-même par votre passage éclair et sans lendemain, souhaitons-le...

Voilà qu'après avoir dit que nous ne pouvions pas nous entendre, il faudrait que ce sens nous revienne...

C'est ma dernière réponse à vos élucubrations car j'ai mieux à faire avec les autres internautes...

Mais vous pouvez encore prendre un verre au café du commerce et si on compte sur vous pour nous sortir du moyen âge, on risque de se barber ...

Par **lessilex**, le **21/06/2013** à **21:44**

Je ne sais qui vous êtes, en tous les cas vous êtes sacrément imbu de votre personne et particulièrement odieux de surcroît.

Peut être couvez vous une pathologie aussi.

Vous devriez consulter.

Par **P.M.**, le **21/06/2013** à **21:53**

Encore un effort, on va passer de l'âge de pierre et du silex au moyen âge...

Quand on me cherche, on me trouve mais pourquoi une pathologie "aussi", tout le monde ne relève pas de ce dont vous souffrez...

C'était juste un N.B. = nota pour benet...

Par **lessilex**, le **21/06/2013** à **22:15**

Je n'aurais aucune envie de vous défendre car il faudrait déjà le faire contre vous-même et je ne suis pas psychiatre...

C'était pour vous re situer dans la conversation... Voir votre charmant commentaire ci dessus. J'ose espérer que vous n'êtes pas un ou une professionnel(le) du droit...

Par **P.M.**, le **21/06/2013** à **22:38**

Donc c'est une confirmation par le "aussi" ce que je pressentais par le style...

On ne peut que lui souhaiter une meilleure santé psychique...



Par **lessilex**, le **21/06/2013** à **23:12**

Encore vous!?

Et encore avec des allusions dégradantes...

Je vous donnerais de mes nouvelles soyez en certain.

Des propos de cette sorte ne peuvent être tenus sans avoir de conséquences...

Même et encore d'avantage si vous êtes avocat ou juriste.

Salutations.