

mise a pied abusif sans preuve reel

Par **iliana**, le **22/03/2009** à **13:50**

Voila, le 31 janvier 2009 jai ete accuser de ne pa avoir encaisser une cliente volontairement! Je suis employer depuis le 01/07/2008 en tan que coiffeuse dans se salon! Ma responsable dis avoir chercher sur cb, cheque, et espece et rien ne pe me disculper! Ma responsable ma dis que jorait un avertissement! Jai reussi a contacter ma cliente qui ma fournit son relever de compte ou la somme quelle a payer (69euros) a bien ete retirer sur son compte le 18 fevrier (elle a payer par cheque)! Jai fournit cette preuve a mes employée pour leur montrer que je navait rien a me reprocher! Ma cliente et venu ossi pr discuter avec ma responsable ki se jour la nete pa la! le lendemain (20/03/2009) ma responsable a appri ke ma cliente ete venu pour sexpliker et me defendre elle a trouver sa chokan et a ete a la police pour porter plainte contre celle-ci! Hier une collegue a moi la entendu dire au telephone qu'elle allait demander a se que jai une mise a pied de 3 jours et que si le service juridique refuser elle allai me demander de demissionner! Je suis a bout jen peut plu je suis victimes de regard mechant de sa part, elle ne madresse plus la parole sauf pour me crier dessus devan tout les client, elle menvoye en pauze la derniere, elle me demande de faire le menage pendant que les autres coiffe, elle me surveille san cesse, je nai plus le droit d'encaisser des clients, de toucher a lordi, au telephone..je pleur sans cesse!! Que dois-je faire svp aidez moi...

Par **jeetendra**, le **22/03/2009** à **16:49**

bonjour, votre mise à pied en l'état est abusif, non justifié, votre problème relève surtout du harcèlement moral au travail, l'objectif vous rabaissez, vous faire craquer, vous poussez à la faute, à la démission, c'est dégueulasse, lisez le copié collé, courage à vous, bon dimanche

[fluo]Le harcèlement moral au travail [fluo] Définition

La protection des salariés
Recours et sanctions
Pour toute information ?

[fluo]Définition

Le harcèlement moral se manifeste par des agissements répétés, qui ont pour objet ou pour effet une dégradation des conditions de travail susceptible de porter atteinte aux droits du salarié au travail et à sa dignité, d'altérer sa santé physique ou de compromettre son avenir professionnel.

Ces agissements sont interdits qu'ils soient exercés par votre employeur, un supérieur hiérarchique ou entre collègues.[/fluo]

La protection des salariés

Les salariés protégés contre le harcèlement moral

Il s'agit :

des salariés du secteur privé;

des employés de maison;

des concierges et employés d'immeubles à usage d'habitation;

des assistantes maternelles;

des marins.

Sont également concernés, selon un régime adapté, les fonctionnaires et les agents publics non titulaires.

[fluo]Les mesures interdites à l'encontre des salariés

Aucun salarié, victime ou témoin de tels agissements, ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet de mesures discriminatoires directes ou indirectes notamment en matière de rémunération, de formation, de reclassement, d'affectation, de qualification, de promotion professionnelle, de mutation ou de renouvellement de contrat. [/fluo]

[fluo]Toute rupture du contrat de travail qui en résulterait, toute disposition ou tout acte contraire est nul de plein droit.[/fluo]

Obligation de prévention de l'employeur

[fluo]Votre employeur doit prendre toutes les dispositions nécessaires en vue de prévenir les agissements constitutifs de harcèlement moral.

De même, le règlement intérieur de votre entreprise doit rappeler les dispositions relatives à l'interdiction de telles pratiques [/fluo]

Recours et sanctions

La procédure de médiation

Le salarié ou la personne mise en cause peuvent engager une procédure de médiation. Le choix du médiateur fait l'objet d'un accord entre les parties.

Le médiateur tente de les concilier et leur soumet des propositions écrites en vue de mettre fin au harcèlement.

En cas d'échec de la conciliation, il informe les parties des éventuelles sanctions encourues et

des garanties procédurales prévues en faveur de la victime.

[fluo]Recours contentieux

Les salariés victimes ou témoins de harcèlement moral disposent d'un recours devant le conseil de prud'hommes pour faire cesser ces agissements et demander réparation du préjudice subi.

Toute organisation syndicale représentative dans l'entreprise peut, avec l'accord écrit du salarié, engager à sa place les actions en justice qui lui sont ouvertes.[/fluo]

[fluo]La preuve du harcèlement en cas de contentieux

Le salarié doit établir des faits permettant de présumer l'existence d'un harcèlement.[/fluo]

Au vu de ces éléments, la personne poursuivie doit prouver que ses agissements ne sont pas constitutifs d'un harcèlement ou que ses actes sont justifiés par des motifs étrangers à tout harcèlement.

Sanctions encourues en cas de harcèlement moral :

Sanction disciplinaire : tout salarié ayant procédé à des agissements de harcèlement moral est passible de sanctions disciplinaires.

[fluo]Sanction pénale : le harcèlement moral est un délit puni d'un an d'emprisonnement et de 15 000 EUR d'amende. [/fluo]

[fluo]Pour toute information ?

Il convient de s'adresser :

aux représentants du personnel de l'entreprise,

à l'inspection du travail,

à la mission départementale aux droits des femmes,

à une association de défense des droits des personnes victimes de discriminations,

au service de consultation gratuite des avocats (se renseigner auprès de la mairie, du tribunal d'instance ou de grande instance), [/fluo]

[fluo]au service d'accueil et de renseignements du tribunal de grande instance,

à un avocat,

aux organisations syndicales.[/fluo]

[fluo]La Documentation française, 14 Novembre 2005 - Réf. : F2354 [/fluo]

Par **Aquanaute13**, le **29/03/2009** à **18:09**

Bonsoir iliana

Faites vite faire des attestations (manuscrites avec photocopie d'une pièce d'identité).
Mettez par écrit clairement tout ce que vous avez relaté dans votre question.

Informez l'Inspection du Travail
Informez la médecine du travail.
Contactez un syndicat qui vous informera bien et vous aidera peut-être si vous êtes syndiquée.

Cordialement
Aquanaute13

Par **radiofm**, le **05/06/2009** à **16:04**

Bonjour iliana,

Votre histoire est intéressante et nous serions potentiellement intéressés de vous recevoir dans notre émission de radio pour en parler. Pourriez vous laisser votre mail ou téléphone afin que nous puissions vous contacter

L'équipe

Par **renato**, le **07/07/2013** à **19:58**

bonjour j ai un copain de travail qui a été mis a pied plus d une semaine car après son travail il a été donner un conseil et une aide pour le montage d une pièce sur un bateaux d un copain des membres de la direction sont venu l on photographier , il été en tenu de ville et ne travaillez pas ,l accusant de faire du travail au noir alors qu il rendez simplement service a un copain ne seraice pas une atteinte a la vie privée

Par **P.M.**, le **08/07/2013** à **09:58**

Bonjour,
Pour une meilleure compréhension, il serait préférable d'ouvrir un nouveau sujet et je ne vois pas d'interrogation à votre exposé...

Par **linda13**, le **30/08/2013** à **17:01**

le 28.08.2013 je me suis faite agresser par une employeur de ma societe apres des echanges verbales prononces dans le bureau je decide de prendre une pose dehors.celle ci est sortie pour la fin de sa journee, a continuer ces insultes puis me bousculant j'ai pries un coup sur le genoux en tombant,j'ai tous simplement riposte.cependant je suis aller consulter mon docteur donc 2 jours itt et en accident de travail et depot de plainte.ce matin le 29.08.2013 je recoi un recommande ar me signifiant une mise a pied jusqu'au 10.09.2013 et mon entretien prealable a mon licenciement ? la je ne comprend plus,sachant que lorque j'ai eu mon altercation avec la collegue de travail je suis de suite aller voir mon bos pour lui demande encore une foi de mettre un frein.que dois-je faire? est ce que je suis en at ou pas?MERCI DE VOTRE REPONSE.

Par **P.M.**, le **30/08/2013** à **17:18**

Bonjour,
Pour une meilleure compréhension, il serait préférable d'ouvrir un nouveau sujet...

Par **Mehdy**, le **10/02/2014** à **20:15**

Bonsoir ,j'étais en longue maladie depuis deux ans .Quand j'ai repris mon travail ,on m'a fait comprendre que ma fonction d'infirmier a évolué ,et que ce n'est plus le même travail .En effet ,je constate que je fais plus d'administratif que de soins infirmiers proprement dit,la nouvelle cadre de santé qu'ils ont embauché ,s'acharne à me pousser à la faute à chacun de mes fait et gestes elle me fait des réflexions pour s'assurer si le soin est fait ou non ,alors que mes collègues infirmières font constamment des erreurs ,elles passe facilement sur leurs fautes .Un jour ,j'ai pris la tension d'une patiente à 17H30 ,elle m'a pris à partie de manière assez agressive pour me dire qu'elle m'avait dit de prendre la tension à 16H00 et pourquoi j'avais tardé.Sur ce j'ai été convoqué et depuis je suis sur une mise à pied disciplinaire de 6 jours .Vraiment je travaille avec une hiérarchie insensible au besoin du patient alors qu'ils évoquent un concept de bien traitance ,il faut bien traiter le personnel soignant ,me semble -il ,pour que celui-ci exerce en toute harmonie sa profession .Je saisi depuis cette injustice toutes les instances possibles en vue de renvoyer celle qui nous sert de cadre de soin ,alors qu'elle ne fait rien de son temps que s'encadrer elle-même.J'espère que nous auront gain de cause car je suis pas le seul sur la liste des gens qu'elle essaie d'épurer,je mettrai toute mon énergie pour qu'enfin mes patients se débarrassent de cette anomalie qu'elle représente au sein de notre structure vouée exclusivement au bien du patient âgé et malade .Vous pouvez me donner des conseils sur des situations aussi abjectes et similaires .MERCI

Par **P.M.**, le **10/02/2014** à **20:57**

Bonjour,

Pour une meilleure compréhension, il serait préférable d'ouvrir un nouveau sujet...

Par **SelmaL**, le **01/04/2019** à **16:06**

Bonjour j'ai eu une altercation avec ma collègue de boulot je néanmoins pas lever la main sur elle mais à pard lui dire quel es débile (a coter de ce quel ma dit j'ai était gentille) je précise il y avais aucun client dans le magasin . J'ai ensuite apeler mon patron qui ne pas pas répondu et ma responsable nan donner raison . Le lendemain je vais voir mon patron pour lui expliquer et sans m'en m'avoir convoquer je précise . Et il m'annonce que le matin même il ma envoyer en recommander ma mise à pied et que quand il y a eu l'altercation il y avais des clients sauf que c'est faux du coup je n'es pas eu de confrontation et cette personne n'a ps était convoquer et à clairement dit que je lui avais dit que j'allais la « fracasser » c'est totalement faux que doit je faire ?