Est ce du harcélement? Que dois je faire?

Par ITERNITY1979

Bonjour,

Merci à toute personne qui sera en mesure de me conseiller dans cette situation difficicule.

Il y a 3ans, j'ai rejoins un service où la reponsable est réputée pour copiner, faire du favoritisme, parler beaucoup et j'en passe...

J'ai toute de même accepté le poste car il me convenait.

Malheureusement, une fois les résultats tombés, il y a eu un sentiment de jalousie d'une personne qui est dans l'entreprise depuis plus de 10ans (pistonnée par la chef avec qui elle s'entend bien)

Elle s'est alliée avec 1 autre personne, plus jeune, et recemment arrivée dans l'entreprise (elles s'entendent bien pour critiquer les autres).

En 2024, ma reponsable me fait part que ma collégue se sent mal vis à vis de moi

Comme elle ne répond jamais aux mails (et d'autres services s'en plaignent aussi), j'ai relancé plusieurs fois et demandé à ma responsable d'intervenir, ce qu'elle n'a pas fait.

Pire, au fur et à mesure de l'année 2024, ma reponsable prenait clairement sa défense, allant jusqu'à m'accuser de harcélement.

Elle m'a certifié que ma collégue s'est plainte de harcélement auprés de la direction mais aprés entretien avec la direction ,cette derniére indique ne pas savoir d'où vient cette information, qu'il n'y a aucune plainte.

A plusieurs reprises, ma responsable me parlait pas (depuis que j'ai démontré que ma collégue était de mauvaise foi), je la cite: "mais toi tu as des problémes relationnels avec tout le monde, tu ne te remets jamais en question?", "mais toi, tu as un ton de maitresse d'école...", "il faut bien qu'on te montre hein sinon tu ne sais pas faire...", "lâche, lâche l'os..."

J'ai demandé un entretien avec la RH à qui j'ai remonté ces propos, ma responsable devant la RH m'a qualifié de menteuse, indiquant qu'elle n'a jamais tenu ces propos (alors que j'ai des preuves)

Les semaines passent, je vois qu'ils laissent la situation se tasser...En Décembre, je vais voir le médecin du travail... Depuis, les montagnes russes: mes 2 collègues

me dénigrent, ne me disent pas bonjour, je dois aller au travail mais je suis isolée, quasiment personne de mon service ne me parle.

Lors d'une réunion en équipe, ma responsable me parlait et alors que je venais de lui répondre, elle a fait un geste de la main ("balayer") en disant "holala mais c'est pas ton sujet toi".

Devant tout le monde, je lui ai demandé d'éviter ce genre de gestes.

Alors que je prenais la parole pour lui répondre, ma collégue (la jalouse), assise en face de moi, a levé les yeux au ciel et ricanait en parlant dans l'oreille de sa copine.

Je lui ai alors dis "tu veux de l'aide?"

S'en est suivi un échange où elle m'a qualifiée de "parano, pauvre fille, vas te faire soigner"...Elle a fait les gros yeux en me menaçant "tu vas voir, tu vas voir", tout ceci devant mon service et devant la responsable qui semblait dépassée par la situation (dont elle est en grande partie responsable pour l'avoir laissée pourrir, pour protéger ses 2 petites copines).

A la fin, ils sont tous sortie et je suis restée seule dans la salle, l'un de mes collégues extérieure à cette situation est revenu me parler, j'étais en pleur...

J'ai donc envoyé un mail à la RH en indiquant mon départ anticipé et je suis rentrée chez moi.

Cette situation dure depuis début 2024, juste parce que mes chiffres sont bons.

Et la gamine recrutée il y a quelques mois est une fouteuse de m**** (elle était toujours collée à moi en disant que les autres l'insupportaient et dés que j'ai été en burn out, elle est retournée avec les gens qu'elle critiquait peu avant)

Je suis dégoutée de cette situation, un manager est sensé protéger, ne pas copiner...

Dans une entreprise juste, cette personne aurait été rappellée à l'ordre depuis longtemps mais rien, dés que quelqu'un

se plaint d'elle, c'est le quelqu'un le méchant et surtout pas elle...

J'ai une boule au ventre à l'idée de retourner dans cette entreprise où j'ai l'impression d'être une pestiférée alors que je suis l'un des meilleurs éléments du service...

Ma responsable est fourbe, malhonnête et en prime elle ment.

En Février, j'avais demandé un entretien avec les 2 cadres de la RH, j'avais eu pour réponse qu'ils s'organisent et reviendront vers moi pour une date.

Je devais revoir le médecin du travail hier.

Finalement, Vendredi, je reçois un mail de la médecine du travail qui annule le rendez-vous et indique qu'elle reviendra vers moi ultérieurement avec une autre date.

Et comme par hasard, ce matin, après la dispute, j'ai reçu un message d'une personne de la RH me proposant un café pour discuter de mon mail...

Je suis éc?urée d'être ainsi stigmatisée et détestée juste parce que je travaille bien...

Merci de m'indiquer ce que je dois faire, s'il vous plait.

Merci infiniment.

Par kang74

Bonjour

Qu'en pense votre medecin traitant?

La question se pose d'être apte à travailler et à surtout pouvoir prendre du recul ...

Vous dites que vous avez rejoint un service il y a 3 ans : vous étiez donc déjà dans l'entreprise ?

Si je comprends bien, au final, vous avez des problèmes relationnels avec tout le service ?

Vous dites quand même que vous êtes détestée et stigmatisée sans distinction ...

Au vu de vos bons résultats, ne serait ce pas une bonne chose de chercher ailleurs une entreprise qui reconnait votre valeur ?

Par ITERNITY1979

Bonjour,

Oui j'étais dans un entreprise, j'ai une trés réputation question travail.

Comme dans toutes les entreprises, ily a du commérage et du dénigrement.

Ma question pour ce qu'il se passe actuellement: la reponsable a t'elle le droit de se comporter ainsi? Evidemment que non!

Livideniment que non:

Une collégue a t'elle le droit de se comportement comme ça? Evidemment que non!

Inutile de me dire que j'ai des problémes relationnels, ce n'est pas le cas, quand on boss on est tous tôt ou tard dénigré, c'est un fait.

Ma question est: que dois je faire vis à vis de la RH?

J'ai demandé un entretien avec les 2 cadres de la RH il y a plus d'un mois et ils laissent volontairement la situation se tasser, pour ne pas avoir à gérer...

C'est eux qui ont dû annuler mon rdv chez le médecin du travail hier...

Que dit mon médecin traitant: que ma responsable est toxique et responsable de tout ce qu'il se passe! Si des personnes se comportent ainsi dans le service c'est parce qu'ils sont protégés par la responsable...

Par kang74

Vous avez été en arrêt de travail : oui ou non?

Je ne vois pas bien I avantage qu aurait un employeur de faire annuler un rdv à la MdT.

Ni comment il en aurait connaissance d ailleurs.

Attendez le rendez vous RH et vous enverrez une lettre en recommandée à l'employeur, le CSE et la MdT, rappellant l'obligation de santé et sécurité qu'il a envers vous .

Le CSE peut mettre en place une enquête.

M enfin c est à double tranchant si vous vous sentez stigmatisée par tout le service: la logique voudrait qu on change de service.

Je n' ai que votre version est le contexte d harcèlement moral est loin d être évident dans ce que vous dites .

Par ITERNITY1979

Bonjour,

Ce service et cette reponsable ont une mauvaise réputation donc inutile de parler de moi. Je n'ai vu que l'interet du poste, je découvre finalement le panier de crabes...

J'ai dis envoyé un mail ce midi "départ anticipé" à la RH, copie ma responsable, en rappellant que j'alerte depuis Mars 2024, j'ira voir le médecin demain.

J'ai déjà vu la médecine du travail en Décembre et il a fait un signalement, comme ils n'ont pas réglé le probléme, la demande d'annulation du RDV vient sûrement d'eux...

Et comme part hasard, le lendemain, je recois un message de la personne de la RH me proposant d'aller prendre un café pour parler de mon mail (de février...)

Par kang74

Vous avez posé une question, ce serait bien de tenir compte de la réponse.

Il ne suffit pas d'alerter de manière informelle pour qu'une situation de harcèlement soit reconnue.

Enfin I absence injustifiée est problématique.

Par Isadore

Bonjour,

Ma question pour ce qu'il se passe actuellement: la reponsable a t'elle le droit de se comporter ainsi? Evidemment que non!

Une collégue a t'elle le droit de se comportement comme ça? Evidemment que non!

Vous décrivez beaucoup de choses. Votre responsable ou vos collègues ont par exemple le droit de ricaner entre elles, ou de faire ce genre de choses :

Lors d'une réunion en équipe, ma responsable me parlait et alors que je venais de lui répondre, elle a fait un geste de la main ("balayer") en disant "holala mais c'est pas ton sujet toi".

Devant tout le monde, je lui ai demandé d'éviter ce genre de gestes.

Et elles ont le droit de considérer que vous n'avez pas à leur demander publiquement "de ne pas faire ce genre de geste", surtout si la personne que vous recadrez est votre responsable.

Vous ne décrivez rien d'univoque ou de répréhensible en soi. A vous lire l'on a surtout l'impression qu'il y a un conflit entre vous et plusieurs collègues.

que dois je faire vis à vis de la RH?

Ben lui parler de vos problèmes, en vous en tenant strictement aux faits ?

Notez un point important : il est possible d'être à la fois auteur et victime de harcèlement. Votre employeur peut par exemple être amené à conclure que vous êtes victime de harcèlement de la part de votre supérieure tout en étant vous-même nocive pour vos collègues.

Il faut absolument éviter de qualifier vos collègues de "gamine" ou de "jalouse".

Evitez aussi de dire que votre responsable est "toxique" si aucun autre collègue ne se plaint d'elle.

Par Xav84

Bonjour,

Je comprends combien la situation que vous traversez est éprouvante. Ce que vous décrivez ? propos blessants,

isolement, absence de soutien, retournement de la charge de responsabilité ? peut s'apparenter, selon les cas, à du harcèlement moral. Mais attention : pour que le droit reconnaisse cette qualification, encore faut-il pouvoir en apporter les éléments concrets, car tout repose sur les faits et leur interprétation.

Le harcèlement moral, tel que défini par le Code du travail, suppose des agissements répétés qui ont pour effet une dégradation de vos conditions de travail. Il ne suffit pas de se sentir mal ou rejeté, même si ce vécu est sincère ; il faut que ce mal-être résulte de comportements objectivement identifiables, qui peuvent être démontrés. Cela implique de rassembler des preuves : des échanges écrits, des comptes rendus, des témoignages, des certificats médicaux, tout ce qui permet de montrer que la situation a un impact sur votre santé ou votre activité professionnelle. Il faut également garder trace de vos démarches : vos alertes auprès de la hiérarchie, vos prises de contact avec la médecine du travail, ou vos demandes restées sans réponse. Ce sont ces éléments qui permettent, le moment venu, d'objectiver la situation.

Je vous encourage vivement à garder un ton mesuré dans vos échanges. Je comprends l'amertume et l'épuisement moral, mais dans ce genre de contexte, chaque mot peut être scruté, et parfois utilisé contre vous. Évitez les termes dévalorisants, même s'ils vous semblent justifiés. Il vaut mieux exposer des faits concrets que des jugements personnels : cela renforce votre crédibilité et vous protège. La tentation est grande de se défendre par des expressions fortes, mais dans un cadre professionnel, cela peut être mal interprété.

Concernant vos démarches actuelles, il est essentiel de maintenir une communication formelle et rigoureuse avec la RH. Si vous avez déjà alerté plusieurs fois sans réponse, vous pouvez envisager de formaliser les choses par écrit, en courrier recommandé. Ce n'est pas un acte hostile, mais une manière de rappeler à l'employeur son obligation légale de prévention des risques psychosociaux. Vous pouvez également vous adresser au CSE, si l'entreprise en est dotée, pour demander qu'une enquête soit menée.

Gardez à l'esprit qu'il est tout à fait possible qu'un employeur reconnaisse un manquement à ses obligations, tout en considérant que la salariée, elle aussi, a pu commettre des maladresses ou adopter des comportements mal perçus. Ce n'est pas contradictoire. L'essentiel est d'être en mesure de démontrer que vous êtes restée dans une démarche professionnelle, et que vous avez cherché des solutions.

Enfin, si la situation se dégrade au point d'affecter votre santé, il ne faut pas hésiter à en parler au médecin du travail, et à envisager, si nécessaire, une mesure de protection ou un accompagnement plus structuré. Mais pour que votre parole soit entendue et prise au sérieux, elle doit s'appuyer sur des faits établis et des démarches claires.

Vous avez tout à fait le droit de ne plus supporter ce climat, mais c'est en restant dans un cadre strictement professionnel, méthodique et mesuré que vous pourrez faire valoir vos droits sans vous exposer à un effet boomerang.

Je vous souhaite sincèrement d'être entendue et accompagnée comme vous le méritez.

Bien à vous.

Par ITERNITY1979

Pour ceux qui osent me dire que je suis "responsable", relisez mon message à l'endroit sans porter de jugement erronné...

Reponsable qui copine, management toxique: les bons sont vus comme les méchants et les bras cassés comme les bons car protégés...

Quelle entreprise autorise ce genre de choses? Aucune?

A celle qui m'a dit que je harcéle: je harcéle qui? En demandant une réponse à mes mails alors que je travaille en duo avec cette personne?

Si c'est votre définition du harcélement, c'est inquiétant...

Par Xav84

Je comprends votre réaction, et il est légitime d'être blessée quand on se sent mise en cause alors même qu'on alerte sur une situation injuste. Cela étant dit, permettez-moi de vous inviter à ne pas perdre de vue l'objectif essentiel : faire reconnaître une situation difficile, voire potentiellement constitutive de harcèlement, sans que cela se retourne contre vous.

Ce que vous vivez est sans doute le fruit d'un dysfonctionnement managérial et d'un climat de travail détérioré. Mais pour qu'une entreprise agisse ? ou qu'un juge vous donne raison, le cas échéant ? il faut sortir du registre de l'indignation, aussi fondée soit-elle, pour rester centré sur des faits précis, datés, vérifiables, et transmis de manière

structurée.

Le fait que vous ayez demandé à votre collègue de répondre à vos mails dans le cadre d'un travail en binôme n'a, en soi, rien de répréhensible. Mais dans ce genre de conflit, tout peut être interprété, selon le ton, le contexte ou les antécédents relationnels. C'est pourquoi il est si important de documenter vos démarches, de formuler vos griefs de manière posée, et de ne jamais prêter le flanc à l'accusation d'agressivité, même verbale.

Vous avez droit à la reconnaissance, au respect et à la protection, mais vous les obtiendrez plus sûrement en adoptant une stratégie calme, rigoureuse et construite. Cela ne signifie pas se taire, bien au contraire, mais parler autrement, pour que votre parole devienne difficile à écarter.

Restez concentrée sur les faits, sur les démarches formelles à entreprendre, et entourez-vous si possible d'un soutien syndical ou juridique. Vous ne serez alors plus seule pour porter votre parole.

Courage à vous.
-----Par Isadore

Aucun intervenant n'a dit que vous harceliez les autres.

Je vous ai simplement fait remarquer qu'on peut être à la fois victime de harcèlement tout en ayant un comportement fautif.

Vous rapportez vous-même ceci :

Pire, au fur et à mesure de l'année 2024, ma reponsable prenait clairement sa défense, allant jusqu'à m'accuser de harcélement.

Les intervenants répondent en fonction de vos seuls messages.

Votre hiérarchie va aussi écouter les personnes d'en face. Il n'est pas ici question de "bons" ou de "méchants". La question qui va se poser à votre hiérarchie va être de déterminer s'il y a un simple conflit interpersonnel ou s'il y de réels problèmes causés par le comportement d'un ou plusieurs salariés.

Il n'est pas impossible, par exemple, que votre responsable et vous fassiez toutes deux l'objet de sanctions pour votre comportement l'une envers l'autre.

Si vous employez dans votre entreprise le même vocabulaire qu'ici ("jalousie", "copinage", "gamine", "toxique", "fourbe"), cela vous desservira. Ce n'est pas une façon professionnelle de parler de ses collègues, que ce soit vrai ou faux. Il faut vous en tenir à des faits : "j'ai envoyé un message à X ma binôme à tel sujet tel jour, elle ne m'a pas répondu, j'ai relancé le tant, elle n'a pas répondu".

Il faut faire particulièrement attention à la manière de critiquer l'attitude de votre responsable. C'est elle qui doit évaluer votre travail et votre attitude, pas l'inverse. C'est à elle que la hiérarchie fait confiance pour choisir la manière de diriger son équipe.

Si besoin faites vous aider d'un syndicat.

Par ITERNITY1979

@XAV84

Bonjour,

Je vous remercie pour vos conseils précieux.

Effectivement, cela dure depuis le début, ma responsable a une mauvaise réputation dans l'entreprise mais ce poste me permettait d'évoluer.

Je me rassurais en me disant que si ça se passe mal un jour, je pourrai lui rappeller qu'elle a fait des pieds et des mains pour me recruter.

En fait, l'équipe est petite et ma responsable est amie avec 2 de mes collégues à l'exterieur donc elle mélange professionnel et personnel.

Dés que je suis arrivée, les collégues m'ont dit qu'elle faisait du favoritisme et que 3 personnes étaient intouchables. Celle avec qui je rencontre des difficultés m'appréciait avant que je sois à ce poste et prenne la place numéro 1 en 6 mois.

Dés mon arrivée, elle se moquait de moi dans certaines choss que j'avais à gérer alors que je débutais et que je m'attendais à ce qu'elle me soutienne.

Ensuite est arrivée une autre personne qui était toujours avec moi car nous étions toutes les 2 "nouvelles", elle passait son temps à critiquer les autres, ainsi que la responsable.

Peu aprés, elle a retourné sa veste et grandes copines avec ceux qu'elle critiquait pourtant avant.

Ce sont donc ces 2 personnes qui sont maintenant copine et qui sont sensées travailler avec moi, qui ont fait un bloc et me font comprendre que je ne suis pas la bienvenue.

Et ma responsable, depuis que j'ai remonté à la RH qu'elle avait dérapé plusieurs fois oralement en entretien, protége les 2 autres, voire alimentent leurs critiques puisqu'elle les y aide...

Ma responsable suit l'adage "diviser pour mieux régner", mais c'est complétement bête, au vu de ce qu'il se passe aujourd'hui dans son équipe...

J'ai quitté l'entreprise en larmes hier, j'ai envoyé un mail à ma responsable et à la RH pour les en informer, personne ne m'a répondu...

Voilà, silence radio depuis hier, ma responsable a sûrement remonté des faits en les déformant en avantageant ma collégue qui pourtant a tenu des propos sanctionnables...

Par ITERNITY1979

@ISADORE

Bonjour,

Merci pour votre aide.

Quand je dis qu'en 2024,ma responsable a pris la défense allant jusqu'à m'accuser de harcèlement: ces accusations sont justement mensongères et ne sont basées sur aucun fait.

D'ailleurs, elle m'a dit que ma collègue s'est plainte directement à la grand chef: j'ai eu un entretien avec elle et elle réfute toute plainte à mon sujet, elle m'a d'ailleurs remercié pour la qualité de mon travail.

Donc ma N+1 dit que ma collégue s'est plainte de harcélement, la N+2 dit qu'il n'y a aucune plainte... Quelqu'un ment et j'ai ma petite idée sur qui...

A la lumière de ce qu'il se passe aujourd'hui, je pense que ma N+1 a voulu défendre sa petite protégée et en entretien, elle a sûrement voulu me faire peut en utilisant le mot qui fait peur...

Et ces accusations ont été diffusées dans l'équipe pendant mon arrêt maladie, on peut alors comprendre la réticence des autres à venir vers moi...

Aujourd'hui, je vis avec cet habit sale qu'ils me forcent à porter, en mentant et en me dénigrant et les preuves sont nombreuses.

Ce midi,j'ai envoyé un mail à la Médecine du travail qui indique que l'annulation du RDV n'est pas à la demande de mon entreprise, mais suite à un contretemps.

Un nouveau est prévu le 17/04.

Egalement, j'ai envoyé un mail à la RH en relatant ce qu'il s'est passé hier.

Je pense que dés la sortie de la réunion, ma "responsable" a dû courir à la RH faire un signalement, avec sa propre "vérité"...

J'ose espérer que les responsables n'ont pas tous les droits, y compris de mentir et dégrader volontairement les conditions de vie et de travail d'un collaborateur...

Davida - - - 7.4

Par kang74

J'ai quitté l'entreprise en larmes hier, j'ai envoyé un mail à ma responsable et à la RH pour les en informer, personne ne m'a répondu.

Vous n'avez pas répondu : vous êtes partie de votre poste et n'avait pas justifié votre absence ? Vous avez démissionné ?

C'est important dans ce contexte de ne pas trouver de prétexte à un licenciement pour faute.

Il serait donc tout à fait normal de ne pas vouloir répondre à un mail , qui avoue au final, que vous prenez des libertés en faisant fi de vos obligations .

Par ITERNITY1979

Bonjour

Non, je ne ferai pas l'erreur de démissionner, ça les arrangerait.

Après la réunion j'étais très mal,j'ai envoyé un mail à la RH en indiquant que je rentrais chez moi et que j'allais voir le médecin,j'ai rappellé que cette situation durait depuis Mars 2024.

Je suis en arret maladie.

Par kang74

C'était la chose à faire .

Vous pouvez donc acter par courrier en LRAR à l'intention de l'employeur (pas les RH) et du CSE s'il en a un cette situation .

Communiquez par mail, cela ne sert à rien, il n'y a pas de preuve que l'information a été bien réceptionnée par l'employeur (pas les RH)

N'attendez pas de retour de leur part pendant votre arrêt de travail, soignez vous bien, et soyez vigilante, à bien respecter les obligations qui sont les vôtres pendant l'arrêt de travail (sorties/activité)

Par Xav84

Bonjour kang74,

Permettez-moi de vous faire part d'une remarque concernant vos réponses à l'auteur de ce fil. Plusieurs de vos formulations laissent transparaître un ton accusateur et des jugements de valeur qui s'éloignent du cadre juridique que ce forum vise à respecter.

Vous écrivez notamment :

- « Vous avez des problèmes relationnels avec tout le service ? »
- « Vous êtes détestée et stigmatisée sans distinction »
- « La logique voudrait qu'on change de service »
- « Le contexte de harcèlement moral est loin d'être évident »

Ces expressions, dénuées de références au droit ou à la jurisprudence applicable, relèvent plus d'une appréciation personnelle que d'un éclairage juridique objectif. Elles peuvent être perçues comme une remise en cause de la parole de la personne, alors même qu'elle cherche un avis fondé sur le droit du travail.

Rappelons que l'analyse d'un éventuel harcèlement moral suppose une appréciation in concreto des faits, au regard des critères posés par l'article L. 1152-1 du Code du travail et de la jurisprudence constante, notamment sur l'altération de la santé ou des conditions de travail du salarié.

Il est essentiel que ce forum reste un espace de bienveillance et de rigueur, où les contributions se fondent sur le droit applicable, sans glisser vers des considérations personnelles.

Respectueusement,
----Par kang74

Bonjour Xav84

Vous avez été en arrêt de travail : oui ou non?

Je ne vois pas bien I avantage qu aurait un employeur de faire annuler un rdv à la MdT.

Ni comment il en aurait connaissance d'ailleurs.

Attendez le rendez vous RH et vous enverrez une lettre en recommandée à l'employeur, le CSE et la MdT, rappellant l'obligation de santé et sécurité qu'il a envers vous .

Le CSE peut mettre en place une enquête

Je ne savais pas qu'il y avait une personne sur ce forum qui avait pour mission d'interpréter à sa sauce les réponses données avec l'expérience de faire reconnaitre un harcèlement dans le cadre d'une situation réelle .

Et en justice il y a un principe, il ne faut pas dire mais prouver.

Quant aux textes, ce serait très simple s'ils pouvaient ne servir à nos fins indépendamment des autres qui s'y opposent .

J'avais surtout compris que vous utilisez l'intelligence artificielle pour donner les vôtres, et peut être que des phrases sorties hors contexte donnent cette impression .

- « Vous avez des problèmes relationnels avec tout le service ? » : peut être l'IA n'a pas vu le point d'interrogation ?
- « Vous êtes détestée et stigmatisée sans distinction » = Ce que dit la postante, pas moi .
- « La logique voudrait qu'on change de service » Cela fait effectivement partie des actions possibles dans ce contexte pour que l'employeur satisfasse à ses obligations de santé et de sécurité.

Vous en avez d'autres?

- « Le contexte de harcèlement moral est loin d'être évident »
- Si elle trouve un avocat qui lui dit le contraire avec les seuls élements amenés, qu'elle lui propose d'être payé au résultat.

Et il me semble que j'étais la première à parler d'arrêt de travail qu'elle confirme avoir au dernier post et de ce qu'il faut voir.

Parfois faut savoir faire concis.

Pa de là, il me semble bien ironique de votre part de parler de bienveillance.

Vous êtes accusateur.

Pas moi .

La bienveillance ce n'est pas taper dans le dos et dire que tout va aller dans le sens que les postants veulent .

C'est aussi les avertir du temps, de l'argent et de l'énergie par rapport au benefice, réel de tout action.

Si induire en erreur ne vous dérange pas, en restant caché derrière le Legifrance et votre écran, je préfère avertir

Par Xav84

Bonjour kang74,

Je vous remercie pour votre retour. Je me permets toutefois de rappeler que sur un forum juridique, la forme a son importance autant que le fond.

Certaines de vos formulations relèvent davantage du jugement de valeur que de l'analyse juridique (ex. : « vous avez des problèmes relationnels avec tout le service ? », « la logique voudrait qu'on change de service »). Ces remarques, formulées sans appui sur les textes ni la jurisprudence, peuvent disqualifier inutilement la parole d'un salarié en souffrance.

Par ailleurs, pour lever toute ambiguïté : derrière mes messages, il y a bien un humain. En l'occurrence un conseiller prud'homme, permanent juridique et défenseur syndical. Rien n'est rédigé ou posté sans relecture, validation, et fondement.

L'IA, quand elle intervient, ne remplace jamais le regard professionnel, elle le complète. Manifestement, vous ne la maitrisez pas pour en faire ainsi état...

Je n'ai donc pas de leçons de méthode à recevoir, surtout de la part de quelqu'un qui recommande très souvent de ne rien faire face à l'employeur. Et si ma remarque vous a dérangé, peut-être est-ce qu'elle touche juste.

Je vous invite simplement, pour la suite, à vous recentrer sur l'analyse juridique. Cela rend service à tous.

Bien à vous,
Par ITERNITY1979

@kang94

Merci

J'ai envoyé un mail car je n'ai que ça pour l'instant mais je prendrai le temps de tout mettre par écrit et leur envoyer ça par courrier recommandé d'ici 1 semaine.

Mon medecin m'a fait un arrêt et a déclaré un accident de travail pour 'choc psychologique suite agression verbale".

Je n'ai aucune nouvelle de personne et je n'attends rien d'eux.

Par ITERNITY1979

@XAV84

Merci pour votre bienveillance.

J'admets qu'hier, certaines personnes m'ont blessée, notamment quand on dit que j'ai des problémes relationnels...

En fait, pas du tout, on m'a juste dit plusieurs fois que je prenais trop la lumiére...

Je suis le genre de personne que l'on aime ou que l'on deteste, je ne laisse pas indifférent...

Malheureusement, dans mon service actuelle, la moitiée de l'équipe qui forme un clan me regarde de travers alors que mon seul tort est de bien travailler...

Les paroles bienveillantes de mon medecin qui me connait depuis longtemps m'ont aidée...

Par ITERNITY1979

Bonjour,

Le medecin a fait une déclaration d'accident de travail.

Quant à l'employeur, silence radio.

Par ITERNITY1979

Bonjour,

J'ai été informée ce matin que la RH mène une enquête...