



Harcèlement + sanctions pécuniaire

Par Besoindaideprudhomme

Bonjour,

J'aimerais savoir si ce que j'ai rapporté de mon emploi peut être valable au prudhomme. désolé pour la lecture:

Chronologie.

21/08/24 : l'employée (moi) signe le contrat de travail étudiant D'une durée de 15 heures par semaine au sein de l'entreprise Domino's Pizza.

09/24: (premier litige) le premier équipier en sa qualité de supérieur se trouve tenir dès deux semaines après mon arrivée des propos déplacés.

Rapporté :

Propos et sollicitations à caractère sexuel et sexiste

1 mois après mon arrivée : Propos déplacés à caractère sexuel

(« Tu pourrais te faire pisser dessus ? »).

Été 2025 (Fréquent) : Demande inappropriée et à caractère sexuel

(« On va à la rivière ensemble, mais je suis tout nu »).

Tout le mois d'octobre 2025 : Insistance et demandes répétées à caractère sexuel sous couvert de sport

(« Viens on fait du JJB [Jiu-Jitsu Brésilien] stp, mais sans les habits »).

20/10/25 : Propos d'une extrême gravité banalisant la violence sexuelle

(« Si un jour tu te fais violer ne te débats pas, les hommes aiment ça, détruire la fille »).

Été 2025: Remarque à caractère intime et sexuel sur un vêtement

(« Si ça avait été les chaussettes je l'aurais mangée »), Au sujet d'un sous vêtement personnel laissé dans mes vestiaires.

Pas de date ? Propos perturbants sur les rôles parentaux/sexuels

(« T'aimerais que je t'appelle maman ? Tu pourrais m'appeler papa ? »).

Lundi 20/10/25: Intrusions répétées dans la vie privée et sexuelle

(« Tu sais je comprends que tu veuilles rester vierge mais c'est parce que t'as pas encore goûté à ça. En +, moi et ma meuf on fait plus trop l'amour en ce moment »).

Fréquent : Questions intrusives sans rapport avec le travail

(« Est-ce que tu pourrais dormir avec tes amis garçons ? »).

Dénigrement, humiliation publique et atteinte à la vie privée

Tout l'été 2025 : Divulgaration publique et non consentie de mon niveau de salaire devant le personnel. Moquerie sur ma situation familiale et mon manque d'argent.

Fréquent (En service) :

Critiques et dénigrement systématique sur mes compétences, allant jusqu'à réclamer mon licenciement en public.

Octobre 2025 Propos dévalorisants sur ma personnalité

(« Aucun garçon ne t'aime parce que tu n'es pas intéressante, tu ne veux rien faire »).

Remarques permanentes en service (« Souris-moi », « T'es énervée ? ») accompagnées de moqueries.

Pas de date? : Attaque ad hominem lorsque je lui demande poliment de cesser de me sexualiser

(« Je pense qu'une fille qui se montre sur Insta n'a pas le droit à la parole »).

Fréquent :

Moqueries répétées sur ma situation financière (interventions fréquentes d'une collègue, Julie (supérieur partie pour congé maternité), pour le recadrer).

Utilisation de ma situation familiale intime comme moyen de pression pour me pousser à bout.

« C'est pas à cause de moi qu'elle craque c'est à cause de sa vie privée)

Fréquent: Humiliations publiques sur mon rapport à la religion, en détournant des confidences faites au préalable en privé.

Diffamation : Propagation de fausses rumeurs gâtant ma réputation et débordant sur ma sphère privée. (Une ami à la fac m'a rapporté des choses que j'ai pu confié au travail, chose totalement reformulée et mal interprétée)

3. Abus de pouvoir, tentatives d'intimidation et désorganisation du travail

Gestion des horaires : Tentative de me dépointer de force à 20h30 alors que mon service se terminait à 22h et que j'étais en activité. Face à mon refus, réaction autoritaire et intimidante (« Tu ne décides pas, tu n'as pas à faire la maligne »).

En service : Remarques quotidiennes perturbant mon travail et création d'un climat d'insécurité psychologique.

Comportement relationnel :

Tentatives de manipulation des collègues en mon absence pour me marginaliser.

Dégradation nette de son comportement depuis le départ de Julie, qui s'interposait régulièrement.

4. Impact psychologique et réaction de l'employeur / des collègues

Lundi 20/10/25 : Je l'ai informé expressément que ses agissements me faisaient pleurer à plusieurs reprises pour qu'il prenne conscience de la gravité des faits. Il a balayé ma souffrance en m'accusant de « faire la victime » et a accentué ses agissements.

Accusations détournées : Lorsqu'il parvient à me pousser à bout, il tente de masquer sa responsabilité auprès de l'équipe en attribuant mon état de détresse à ma vie personnelle.

Témoins : Plusieurs collègues sont témoins de ces faits, reconnaissent le caractère anormal de la situation et soutiennent mes constatations.

Rapporté au niveaux du contrat

Planning et salaire : Le planning arrive sur WhatsApp le samedi soir à 22 h 30 pour le lundi. Le manager refuse d'adapter les horaires au planning des cours. Résultat : une perte de 200 ? par mois sur le salaire.

Heures de départ : Le travail se termine très souvent en retard. Quand un salarié essaie de partir à l'heure prévue par son contrat, le manager le lui reproche.

Jours de repos : La règle du « premier arrivé, premier servi » pour les congés n'est pas respectée et se fait à la tête du client.

Caméras de surveillance :

Le manager et le superviseur surveillent les salariés en direct depuis le bureau ou leur téléphone portable.

Le manager montre des vidéos d'employés à d'autres personnes de l'équipe.

Les caméras enregistrent le son des conversations.

Deux poids, deux mesures :

L'interdiction du téléphone portable (justifiée par l'hygiène) est imposée aux équipiers, mais les supérieurs l'utilisent en cuisine à côté de la nourriture.

Quand la question est posée, la réponse est : « Je suis le chef, je suis au-dessus de vous. »

20 février 2025 ? Sanction pécuniaire illégale

Faits : À la suite de la réception d'un faux billet, l'employeur exige le remboursement sur les deniers personnels de l'étudiante sous menace d'un avertissement (« soit tu rends l'argent, soit je te mets un avertissement »).

Qualification : Sanction pécuniaire formellement interdite par l'article L. 1331-2 du Code du travail.

28 avril 2026 ? Sanction collective arbitraire

Faits : Blocage de l'accès aux tarifs préférentiels contractuels pour l'ensemble des salariés à la suite d'une erreur d'une collègue.

Qualification : Sanction collective (interdite par le droit du travail).

08 juillet 2026 ? Déni de dialogue et accusation d'intimidation

Faits : Lors d'un entretien sollicitant un échange calme et à l'écoute suite aux tensions, le manager accuse la salariée de « diffamation » à son égard.

09 juillet 2026 : Suite à notre échange de la veille qui s'était mal passé, mon manager a tenu des paroles de rébellion toute la soirée : « Ils vont connaître le manager méchant maintenant. » Par vengeance du fait que j'avais parlé, il a interdit le ventilateur à mon collègue (en pleine canicule avec un ressenti à 36 °C en magasin) et l'a menacé de le virer au prochain retard.

27 août 2026 : À la suite d'une erreur professionnelle, mon supérieur a exercé une pression continue tout au long de la fin de soirée. Il m'a accusée d'avoir volontairement « fait exprès » et a marmonné dans sa barbe qu'il avait été « trop gentil » avec moi.

03 septembre 2026 : Comme à mon habitude, j'ai passé commande. Le manager a refusé de m'appliquer le tarif préférentiel sur la moitié de ma commande au motif que tout n'était pas pour moi (alors que depuis des années, tout le monde prend 4 ou 5 pizzas sans remarque). Quand je lui ai dit que c'était de la mauvaise foi, j'ai été obligée de me rabattre sur l'offre du groupe BK et non sur celle de mon contrat.

31 octobre 2025 : Je suis allée voir le manager pour tenter d'arrêter le harcèlement de mon supérieur (Harcèlement sexuel vu en haut dans la section I.). Mon manager a exercé une pression sur moi sans me laisser parler, continuant même en me voyant fondre en larmes.

Sa réponse a été : « Tu le connais, il est comme ça, t'aurais jamais dû rigoler avec lui. Maintenant je vais lui dire d'arrêter de te parler, mais ne te plains pas si tu es mise de côté dans l'équipe, et même moi je vais être moins avenant avec toi. » (Une vraie punition pour avoir alerté).

Il n'a fait que me parler d'une nouvelle collègue que j'avais formée, en affirmant que si elle travaillait mal, c'était de ma faute. (Hors sujet à coter de la gravité de la situation)

Rapporté dans les conditions de travail:

Utilisation d'ingrédients périmés ou altérés : Lors de la préparation des commandes, lorsque nous relevons des ingrédients moisissus ou avariés, le manager nous demande de les utiliser malgré tout.

Récupération d'aliments souillés : Après avoir fait tomber du jambon au sol dans la zone de plonge (un sol mouillé où l'on marche en chaussures de ville), j'ai voulu le jeter. L'alternant supérieur l'a ramassé, l'a passé sous l'eau et l'a remis en service en déclarant : « C'est deux pizzas ça. »

Dissimulation lors des contrôles d'hygiène : Lors d'un contrôle sanitaire, une de mes collègues a reçu l'ordre de cacher des aliments dont la date limite de consommation (DLC) était dépassée le jour même.

Non-respect des produits de nettoyage : Le 3 septembre 2026, alors qu'il n'y avait plus de liquide vaisselle pour faire la plonge, le manager m'a obligée à utiliser du détergent à la place (INOVEO détergent neutre), tout comme il impose d'utiliser du produit à vitres pour nettoyer les tables en salle.

2. SÉCURITÉ DES SALARIÉS ET MANQUE D'ASSISTANCE

Absence de soutien face aux menaces d'un client : Lors d'un incident où un client a proféré des menaces de mort accompagnées de gestes explicites à notre rencontre, le manager a refusé de porter plainte ou de faire intervenir les forces de l'ordre. Il s'est ouvertement moqué de ma collègue choquée en déclarant devant l'équipe : « Elle s'est chié dessus. »

3. DISCRIMINATIONS ET CONDITIONS DE TRAVAIL INÉGALES (LIVREURS / SERVEUSES)

Inégalité d'équipement et haine affichée envers le personnel d'accueil : Les serveuses/équipières de devant font l'objet d'une hostilité marquée. L'hiver, les livreurs disposent d'un chauffage et pas nous. L'été, ils ont tous un ventilateur alors que cela nous est refusé.

Surcharge de travail ciblée : Les équipières de devant doivent non seulement nettoyer leur propre poste, mais aussi prendre en charge le nettoyage des postes réservés aux autres salariés.

Restriction de la liberté de communication et surveillance accrue : Nous sommes les seules du magasin à avoir l'interdiction stricte de nous adresser la parole entre collègues. Le manager exige que nous venions parler uniquement devant lui, ce qui est irréaliste et perturbe notre travail au vu du flux de clients et de la mobilité de nos postes.

4. NON-RESPECT DU DROIT DU TRAVAIL ET PRATIQUES COMMERCIALES DOUTEUSES

Temps d'habillage non rémunéré / assimilé à du retard : Le temps d'habillage prévu au contrat n'est jamais respecté par la direction. Si nous arrivons à l'heure exacte (ex. 18 h) mais que nous devons enfiler notre tenue sur place, la direction considère abusivement que nous sommes en retard.

Consigne de rétention de monnaie sur erreurs de caisse : À la suite d'une erreur de prix commise par une collègue, j'ai prévenu le manager. Celui-ci m'a répondu : « Si le client ne te demande rien, tu ne lui rends rien. » Cette pratique a d'ailleurs valu à l'établissement un mauvais avis client toujours visible en ligne.

Rapporté de discours haineux:

PROPOS ET COMPORTEMENTS RACISTES ET DISCRIMINATOIRES

Revendication du racisme et critères d'embauche illégaux : Le premier équipier affirme publiquement et avec fierté être raciste. De plus, il a déclaré ne plus vouloir embaucher de personnes « French Arabic », affirmant que les travailleurs immigrés « bossent mieux et écoutent mieux » (discrimination à l'embauche fondée sur l'origine).

Insultes et stéréotypes racistes envers le personnel :

À l'arrivée d'une nouvelle salariée, le supérieur la qualifie immédiatement de « beurette ».

Il désigne de manière systématique une collègue d'origine malienne par l'expression « la noire ».

Discrimination politique et stigmatisation : Dès mon arrivée dans l'entreprise, j'ai été questionnée sur mes opinions politiques, ce qui m'a valu d'être immédiatement stigmatisée et étiquetée comme « la fille bizarre ».

2. AGRESSIONS SEXUELLES ET INTERSECTIONNALITÉ (RACE ET SEXE)

Atteinte à l'intégrité physique d'un salarié : Le supérieur a maintes fois frappé les fesses d'un collègue masculin en accompagnant son geste de remarques racistes et dégradantes : « il aime ça ce noir ».

Propos hyper-sexualisants et racistes : Il a déclaré au sujet d'une collègue qu'il « la baiserait bien parce qu'elle a un cul de noir ».

3. TRANSPHOBIE ET HARCÈLEMENT SYSTÉMATIQUE

Actes transphobes face à la clientèle : Lorsque des personnes transgenres entrent dans l'établissement, l'ensemble des membres de la hiérarchie se livre ouvertement à des moqueries et des humiliations.

Harcèlement jusqu'au départ d'un salarié : Un ancien collègue masculin a été victime d'un harcèlement continu de la part de la hiérarchie. Lors de son pot de départ, la direction/les supérieurs ont poussé la malice jusqu'à lui offrir une boîte contenant des insultes.

Par Isadore

Bonjour,

Je crains que ce sujet ne soit trop long et décourage les bénévoles. Merci de synthétiser, sinon vous risquez de n'avoir aucun avis.

Si les intervenants veulent des précisions, ils les demanderont.

Par kang74

Bonjour

Quel est la question, la procédure envisagée ? Le but ?

Ici vous n'êtes pas devant un CPH et devant le CPH il faudra prouver chaque dire (et accessoirement émettre une demande basée sur le droit) : avez vous des éléments probants ?(je n'ai pas tout lu : trop long et illisible/incompréhensible)

Un harcèlement ce sont des actes et paroles répétés qui amène une détérioration des conditions de travail .

Ce pourquoi un harcèlement se signale auprès de l'employeur en recommandé avec accusé de réception , copie à l'inspection du travail.médecine du travail .

Sans cela, impossible de mettre en cause l'employeur qui dira qu'il n'est pas au courant .

Une sanction pécuniaire c'est par exemple une retenue sur salaire pour une erreur de caisse ou le non versement d'une prime alors qu'on remplit les conditions .

Ne plus octroyer un avantage qui , si j'ai bien compris n'est soumis à aucune règle , n'est pas une sanction pécuniaire

...

Un conseil si vous avez une bonne raison de saisir le CPH : ne parlez que de vous et uniquement de vous .

Pas du reste .

Cela sera sûrement un peu plus lisible ...