



Convocation préalable de licenciement et harcèlement moral

Par XXF

Bonjour,

Je subis d'un harcèlement au travail et j'ai reçu récemment la convocation préalable de licenciement. Je solliciter une avocate mais elle m'a dit qu'on ne peut plus s'appuyer sur le harcèlement car je ne l'ai pas signalé à l'employeur avant la réception de convocation et qu'on ne peut qu'accepter ce que propose l'employeur.

J'ai toutefois bien documenté les faits et gardé les preuves de harcèlement. Et j'ai signalé par écrit au psychologue du travail et au syndicat bien avant la convocation, ce qui montre clairement que ce n'est pas une invention de dernière minute, ni une stratégie de protection contre licenciement.

En plus, j'ai bien travaillé comme ce qu'il faut, ma manager m'a dénigré sur l'EAP, m'a coupé le bonus et la RH a pris les mauvais commentaires managériaux pour me licencier.

Comment je peux me défendre ? Est-ce encore possible et nécessaire de signaler le harcèlement à l'employeur à ce stade ?

Merci.

Par kang74

Bonjour

Vote avocate a raison .

On ne peut rien reprocher à l'employeur si l'employeur n'a pas été officiellement informé des faits à une date certain (donc recommandé avec accusé de réception)

En parler à d'autres ne changent rien à cela .

Par Henriri

Hello !

En tout cas Xxf informez-vous sur la procédure de licenciement que doit respecter votre employeur (sur le fond et la forme). Peut-être pourrez-vous le contrer devant les prud'hommes.

[url=https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/N480]https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/N480[url]

[url=https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F1137]https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F1137[ur
rl]

NB : vous pouvez vous faire assister durant l'entretien.

A+

Par hideo

effectivement l'avocate a raison pour l'instant .

J'ai toutefois bien documenté les faits et gardé les preuves de harcèlement. Et j'ai signalé par écrit au psychologue du travail et au syndicat bien avant la convocation

Il faudra voir ce qui se dit lors de l'entretien préalable .Apportez tous les écrits échangés Notez tout et faire un compte rendu écrit.C'est très important pour la suite Le jour de l'entretien essayez de vous faire assister par un représentant du personnel .Amenez tous les écrits que vous avez en votre possession.

Si licenciement ,il faudra lire avec précision le motif du licenciement.

Et après revoir votre avocate pour voir ce qu'elle pense de tout cela .

Par ITERNITY1979

Bonjour,

Je suis en plein dans le sujet moi et peut te parler de mon expérience (depuis 1an 1/2), j'ai eu le temps de me renseigner sur les nombreux forums juridiques:

-Quand il y a un ou des faits de harcèlement, il faut le signaler à la RH, et écrire clairement "harcèlement moral".
A partir de là, la RH est informée et dans l'obligation d'intervenir.

Dans votre message, vous dites que vous l'avez signalé au psychologue au travail et au syndicat mais pas à la RH?
Si ces interlocuteurs peuvent vous soutenir, c'est surtout à l'entreprise qu'il faut signaler les faits de harcèlement.
Et comme vous recevez une convocation, il y a sûrement eu une fuite et une personne qui a informé votre RH...

Quel est le motif que vous donne l'entreprise pour cette convocation?

Si votre manager vous a "volontairement" mal noté, il faut réagir aussitôt les informations reçues, vous êtes en droit de contester et demander à la RH de revoir la notation.

Avez vous à un moment donné écrit à votre RH?

Bon courage.

Ines

Par kang74

Non la rh n'est pas obligée d'intervenir .

Ce sont des employés ... comme les autres .

C'est l'employeur qui l'est c'est donc à lui qu'il faut signaler les faits par lettre recommandée adressé uniquement à lui .

Par ITERNITY1979

Hello Kang94

Tout à fait

Je dis RH mais comme vous dites, c'est plutôt l'entreprise (après charge à la RH, ou autre personne, de prendre le sujet et diligenter une enquête)

Bonne journée

Ines

Par kang74

Non c est important de comprendre que seul l employeur a cette charge et uniquement lui .

Par Henriri

Hello !

Il ne faut pas jouer sur les mots. Pour signaler une problématique de harcèlement à "l'employeur" il est tout à fait pertinent pour un salarié de s'adresser au service RH. Quand une entreprise grandit l'employeur spécialise diverses fonctions*.

* c'est comme dans l'évolution des organismes vivants , en passant des organismes unicellulaires aux mammifères par exemple.

Opérationnellement le Sce "RH" est "l'employeur" pour tout ce qui est de l'ordre des "Ressources Humaines" de l'entreprise (ex pratique : ce sont les RH qui recrutent), mais pas pour ce qui est d'acheter les biens nécessaires à l'entreprise (cf Sce Achats) ou pour assurer la maintenance des moyens de production (cf Sce Maintenance), etc....

Dire qu'il faille exclusivement s'adresser à l'employeur en personne serait dire aussi que chaque salarié ne doit

accepter des ordres que de la bouche de l'employeur en personne (c'est pourtant ce lien de subordination fondamentale du salarié à son employeur qui est à la base d'une entreprise). Cela n'empêche en rien qu'un chef d'entreprise est responsable juridiquement de ce qui se passe dans l'entreprise (y compris à travers l'organisation qu'il met en place et les fonctions qu'il attribue à son personnel).

A+

Par hideo

bonjour,

Il y a une avocate qui s'occupe de cette affaire et qui connaît mieux le dossier que nous tous .

Il faut se méfier de ce que l'on raconte sur internet ,il y a beaucoup de choses inexactes qui ne s'appuient sur aucun texte .Bref ,du n'importe quoi !!.

Et surtout maintenant avec l'IA c'est pire , les IA répondent n'importe quoi ,car ils sont mal renseignés et mal programmés.L' IA ne peut pas deviner le dossier .

Pour les RH , ils agissent par délégation de l'employeur et pour les cas graves contactent automatiquement la direction de l'entreprise.