



Injures au travail par trois collègues de mon service

Par **Solal2015**, le **24/05/2019** à **20:56**

Bonjour,
Je me suis fait insulter par 3 collègues au travail. Je me suis plainte aux ressources humaines et j'ai demandé un changement de département. Une enquête faite par le Chsct devait avoir lieu. A mon retour de vacances j'apprends que la direction a décidé qu'elle n'aura pas lieu.
L'excuse présentée est qu'une reorganisation du service se fera dans 6 mois et qu'il ne faut stresser les salariés ça fera trop!
Que dois-je faire? J'ignore si la reorganisation prévue sera en ma faveur?
Merci d'avance
Cordialement

Par **morobar**, le **25/05/2019** à **11:20**

bonjour,
Dans une autre conversation vous signalez des démêlés avec un collègue, mais ici avec 3.
Bjr,
L'employeur théoriquement ne fait que présider le CHSCT et ne le gère pas et ne le censure pas plus.
Alors mieux vaut poser une question écrite via le registre des DP.
Mais si en réalité vous êtes à l'origine des troubles par votre comportement, cela se retournera forcément contre vous.

Par **Soal2015**, le **25/05/2019** à **15:32**

Bonjour,
J'ai en effet, demandé à ce que l'enquête soit menée à bien directement aux DP et par écrit. Une réunion avec la direction et les DP a eu lieu et un mail m'a été envoyé en m'indiquant qu'un rappel des règles de bonne conduite sera faite à ces personnes et ce durant

une journée de cohésion de groupe qui a eu lieu hier. Aucun fait m'a été reproché par ma direction ni les ressources humaines. Les propos diffamatoires que j'ai signalés dans une autre conversation est une situation qui découle de la première car les insultes que j'ai reçues ont été entendues par tous le service soit 12 personnes. aucun exemple concret m'a été présenté par ce collègue car il n'y a pas! je n'ai jamais énoncé quoique ce soit à son encontre. alors que faire?

Par **morobar**, le **26/05/2019 à 08:20**

[citation]J'ai en effet, demandé à ce que l'enquête soit menée à bien directement aux DP et par écrit. [/citation]
Les DP ne mènent pas d'enquête. Ils remettent une liste de questions qui sont reproduites sur le registre spécial des DP, consultable par le personnel.
L'employeur est tenu de répondre par écrit à la question.
[citation] alors que faire? [/citation]
Vous ne parviendrez pas à obtenir un quelconque témoignage par écrit.
Vous exposez les faits à l'employeur en nommant les personnes témoins.
Mais à mon avis cela ne fera qu'aggraver la situation.
En fait tout dépend du rapport que vous avez avec le reste du personnel.

Par **Soal2015**, le **26/05/2019 à 10:11**

bonjour,
Pour être plus précise début mai j'ai demandé un entretien avec les ressources humaines accompagné d'un délégué du personnel. Au cours de cet entretien il a été convenu avec eux que au vu de la situation une alerte allait être enclenchée et une enquête menée par le CHSCT allait être menée, c'est ce dont je parle dans mes précédents messages. Mes collègues allaient donc être invités à parler.
Au retour de mes vacances, le DP qui fait aussi parti du CHSCT m'indique que la direction en a décidé autrement et que l'enquête aurait dans 6 mois, au moment de la réorganisation du service. N'est-ce pas un délit d'entrave? une enquête par le CHSCT doit être menée et d'un coup non.
Que faire?
Merci d'avance

Par **morobar**, le **27/05/2019 à 10:48**

Le délit d'entrave est relevé par le DP et non par un salarié.
Toute controverse avec l'employeur est de la compétence exclusive du conseil des prudhommes qu'il faut alors saisir.
Entretiens:
* vous démissionnez sous le régime de la prise d'acte (très dangereux) en saisissant simultanément le CPH
* vous continuez en saisissant le CPH en vue de la résolution judiciaire du contrat de travail
* vous déposez plainte pour harcèlement
En l'absence de tout témoin, témoignage...vous laissez tomber.

Par **Soal2015**, le **03/06/2019 à 09:42**

dans ces cas là, pourquoi ne pas insister pour que les ressources humaines mette en place cette enquête? il y aurait moins de pression, faut-il faire une lettre aux ressources humaines alors?
merci d'avance

Par **Soal2015**, le **03/06/2019** à **10:02**

J'avais aussi une question concernant les augmentations de salaires. Nos responsables décident de qui a droit aux augmentations de salaire. Ce qu'il se passe c'est qu'ils augmentent les salariés qui sont leurs amis, ces personnes ne suivent pas les règles, font ce qu'elles veulent et obtiennent des augmentations. Au niveau du droit, comment les augmentations de salaires se justifient-elles?

Par **morobar**, le **03/06/2019** à **20:02**

[citation]pourquoi ne pas insister pour que les ressources humaines mette en place cette enquête?[/citation]
Vous pouvez insister, si la décision est de différer ou de ne pas mener cette enquête vous êtes désarmée.
[citation] Au niveau du droit, comment les augmentations de salaires se justifient-elles?[/citation]
S'ils 'agit d'une augmentation générale du personnel, pas de possibilité de discrimination.
Les augmentations personnelles sont à la tête du client, ont dit "intuitu personae" et l'employeur est libre.
De la promotion amis pêcheurs à la promotion dite "canapé" tout est possible.
Il devient très difficile, pas impossible, mais difficile de démontrer une discrimination.

Par **Soal2015**, le **05/06/2019** à **12:11**

comment faire alors, pour que la situation soit à mon avantage? dois je obtenir un arrêt maladie et demander un changement de service?
puis je aussi indiquer à travers les questions des DP tous les mois présentées à la direction ceci: savez -vous qu'un délit d'entrave à une enquête CHST est puni par la loi, et une amende de 7500 euros?
est ce que cela est possible? même si est anonyme

Par **Soal2015**, le **06/06/2019** à **10:09**

J'ai dans l'idée d'envoyer une lettre au CHSCT, copie inspection du travail, médecine de travail (qui a déjà été informé du souci), ressources humaines, employeur, mais que dois je mettre dans cette lettre, souligner la souffrance au travail, il y a-t-il des modèles gratuits quelque part?
Merci d'avance