



Rupture conventionnelle - congés - harcèlement

Par **Moute25300**, le **24/07/2017** à **12:46**

Bonjour, rnJe suis actuellement en pour parler avec mon employeur concernant une rupture conventionnelle afin de quitter mon poste. Même si cela est en bonne voie, je crains qu'il ne fasse marche arrière. J'aimerais savoir mes recours sur plusieurs choses :rn- la 1ère concerne des congés refusés à plusieurs reprises et pour lesquels j'ai du négocier ardemment (preuves écrites). Je sais qu'il est possible de faire marcher» cette affaire mais comment ? Que demander ?rn- la 2ème concerne un cas de harcèlement moral dont j'ai été victime directe d'un collègue. Ayant avertie ma direction et déposé une main courante, le dossier a été classée et aucune procédure n'a été lancée à l'encontre de cette personne, toujours présente dans les effectifs de l'entreprise. De plus, cette personne qui est en procédure, l'est uniquement pour le motif financier (casse dans le cadre de son travail) alors que rien n'a été fait pour me protéger.rn- la 3ème chose concerne des «promotions» faites a deux reprises me concernant. La seconde ayant fait l'objet d'un avenant, elle est donc officielle. En revanche, deux fois on m'a fait retourner en arrière pour des raisons n'ayant rien à voir avec mes compétences mais uniquement pour des pseudos raisons d'organisation. Je suis donc revenue à mon poste de départ malgré moi.rn- enfin, bien que j'ai un accord oral et pour toutes ces raisons, je crains que la rupture conventionnelle ne passe pas et qu'on ne me la fasse pas signer. Pouvez-vous me dire dans toutes ces conditions, les recours que je peux avoir si cela était le cas ? rnJe vous remercie infiniment de votre retour.rnBonne journée,

Par **morobar**, le **24/07/2017** à **17:40**

Bonjour,rn[citation]la 1ère concerne des congés refusés à plusieurs reprises

[/citation]rnL'organisation des départs et dates de congés est une PREROGATIVE EXCLUSIVE du chef d'entreprise.rnCette prérogative est certes encadrée pour éviter les abus de droits, mais vous ne pouvez pas imposer vos dates.rn[citation] déposé une main courante[/citation]rnDéclaration unilatérale sans grande portée pénale, même s'il paraît que les procureurs lisent parfois le registre considéré.rnL'employeur n'est pas avisé de cette main courante et ne peut donc en tenir compte.rnEn matière de harcèlement ce qui importe est l'écrit au chef d'entreprise et le signalement aux instances représentatives du personnel.rnSi aucune procédure n'a été engagée à l'encontre du salarié visée, c'est que vos accusations ont été considérées comme des allégations sans preuves ou sans fondement.rn[citation]Je suis donc revenue à mon poste de départ malgré moi[/citation]rnToute modification contractuelle, dans un sens comme dans l'autre, ne peut intervenir sans votre accord.rnAlors promotion, rétrogradation sans votre accord n'ont pas d'existence légale.rn[citation] les recours que je peux avoir si cela était le cas [/citation]rnVu d'ici, en tout cas avec les éléments exposés, vous n'avez aucun recours.

Par **Moute25300**, le **24/07/2017 à 17:49**

Merci pour ces informationsrnQuelques précisions :rnConcernant la main courante, la direction est informée. J'ai même montré l'intégralité des écrits que je considère comme harcèlement à la directrice d'agence.rnEt concernant les changements de poste, ma première modification n'a pas fait l'objet d'écrit. En revanche, j'ai un avenant concernant la deuxième et suis embauchée pour deux missions (2 x 50%), ils m'ont remis à mon poste de départ ensuite et sans écrit.rnEst ce que cela change la donne ?

Par **morobar**, le **24/07/2017 à 18:03**

Ainsi que je vous l'ai dit, la main courante a à peu près la même portée qu'une entrevue avec votre confesseur préféré.rnCela sert surtout à acter une déclaration unilatérale et démontrer un caractère répétitif en cas de dépôt ultérieur de plainte, à dater une situation...rnL'action publique n'est pas mise en mouvement sur la foi d'une main courante. Il appartient au policier, car les gendarmes refusent en général la prise en compte, de juger si la situation exprimée ne doit pas impliquer le dépôt d'une plainte.rnOu au minimum d'aviser le procureur de la république afin qu'une enquête soit diligentée.rnL'entreprise saisie d'une réclamation écrite pour des faits de harcèlement a l'obligation de mener une enquête et d'en rapporter les conclusions tant aux salariés visées qu'aux instances du personnel. rnJe n'ai pas bien compris vos mutations, ni en quoi consiste une "embauche pour 2 missions à 50%".rnUn simple changement de poste n'est pas forcément une mutation, mais une action dans le cadre du pouvoir d'organisation de l'employeur.rnUne promotion par contre exige l'accord du salarié.rnUne rétrogradation aussi, et en cas de refus du salarié, ne laisse d'autre choix à l'employeur que de différer la rétrogradation ou procéder au licenciement.

Par **Moute25300**, le **24/07/2017 à 19:20**

J'ai bien compris sur le cas du harcèlement et j'imagine bien que je n'ai malheureusement

aucun recours. Merci pour ces infos.
Pour faire simple, j'étais embauchée assistante sur un temps complet et j'ai un avenant à mon contrat qui dit que je suis désormais assistante sur un mi temps de mon temps de travail et que sur l'autre mi temps par conséquent libéré, je gère l'exploitation et donc des missions à davantage de responsabilités. Mon patron est revenu en arrière indépendamment de mon travail mais en me faisant retrouver mon 100% assistante sans que je n'ai rien demandé ni signé.

Par **morobar**, le **25/07/2017** à **07:38**

C'est malheureusement un peu vague et je ne suis pas certain d'y déceler promotion et rétrogradation.
J'y vois plus des ordres de mission.
Pour le harcèlement il n'est jamais trop tard.
On est dans le domaine pénal, la prescription est de 3 ans et la preuve est libre, même acquise de façon irrégulière.

Par **Moute25300**, le **25/07/2017** à **09:43**

C'est vrai qu'il faut bcp de détails pour comprendre toutes ces choses.
Je vais continuer de creuser, on sait jamais !
En tous les cas, merci beaucoup pour toutes ces précieuses informations morobar !