



Trop-perçu sur rémunération après harcèlement et violence

Par **Vanille987**, le **10/08/2016** à **11:12**

Bonjour,

J'ai travaillé 3 mois et 20 jours (CDD) dans une Université en tant que Responsable administrative. Dès les 1ers jours, une de mes subalternes a commencé à me dénigrer jusqu'à aller à des violences légères envers moi. J'ai écrit un rapport circonstancié à ma hiérarchique qui n'a rien fait pour que je réintègre mon poste sereinement. Ma harceuse a continué. J'ai donc décidé d'en faire part à la DRH qui m'a conseillé de me mettre en arrêt. Ma harceuse était apparemment bien connue des services mais aucune sanction n'a été prise à son encontre. Après 2 arrêts, l'ambiance ne s'étant pas améliorée, j'ai décidé de me mettre en arrêt jusqu'au début de mes congés qui courraient jusqu'à la fin de mon contrat. L'Université m'a versé mes salaires mais en deçà de 4 mois d'ancienneté, il n'y a pas de maintien de salaire. L'institution me demande donc aujourd'hui la somme de 1347€ correspondant à un trop-perçu sur rémunération. Je souhaiterais donc faire un recours gracieux. J'ai déposé une main courante pour apporter des éléments à ma demande mais je ne suis pas sûre que cela suffise. Je suis donc en quête de nouvelles pistes pour ne pas payer cette somme ou du moins pas intégralement.

Par **P.M.**, le **10/08/2016** à **14:51**

Bonjour,

Je pense qu'il y a erreur dans le choix des termes puisque vous ne pouvez pas vous mettre en arrêt mais que c'est le médecin traitant qui peut prescrire un arrêt-maladie si l'état de santé le justifie...

Une main courante a peu de valeur puisqu'elle consiste à consigner vos propres déclarations sans aucune enquête ou vérification...

S'agissant apparemment d'un statut de droit public, je vous conseillerais de vous rapprocher des Représentants du Personnel ou, en absence dans l'établissement, d'une organisation syndicale de la Fonction Publique...

Par **miyako**, le **12/08/2016** à **20:23**

bonsoir,

Il faut faire remonter cette affaire au plus haut de la hiérarchie, car si votre description des

faites s'avère exacte, la hiérarchie devra agir en votre faveur.
J'espère qu'un syndicat de la fonction publique pourra vous aider .
Pour l'instant surtout ne payez rien du tout, car même si c'est réglementaire, les circonstances qui ont occasionnées ces arrêts s'apparentent à du harcèlement au travail .
Amicalement vôtre
suji KENZO

Par **P.M.**, le **13/08/2016** à **09:21**

Bonjour,
Je vous conseillerais de vous méfier d'affirmations irresponsables qui prétendent sans connaître réellement le dossier et la version contradictoire en se substituant à toute décision administrative ou de Justice qu'il y a harcèlement moral et que, par ailleurs, vous ne devez pas rembourser un indu...

Par **miyako**, le **14/08/2016** à **10:08**

Bonjour,
Je n'ai jamais prétendu que l'indu était injustifié, mais qu'il ne fallait pas le payer vu les circonstances décrites.
Je maintiens cette position . Pourquoi?
1/si il y a eu réellement harcèlement moral ,l'administration est en faute et la somme due servira de monnaie d'échange pour dédommager Vanille987.
2/si la salariée rembourse ,elle devra prendre l'initiative d'une procédure judiciaire, entièrement à sa charge ,pour harcèlement moral avec demande de dommages et intérêts.
3/Si l'administration s'estime lésée ,c'est elle qui prendra l'initiative de la procédure judiciaire et Vanille pourra formuler une demande reconventionnelle pour harcèlement moral et défendre sans avocat ou représentant syndical.
Reste plusieurs questions
_1/la nature du CDD -droit privé ou droit publique-
Il existe au sein de l'Education Nationale beaucoup de CDD de droit privé.
_2/la compétence du tribunal concerné
Conseil des Prudhommes si droit privé
Tribunal Administratif si droit public .
L'administration va d'emblée soulevé l'incompétence du CPH au profit du TA ce qui n'est pas forcément le cas.Il faut voir le CDD.
Que dois faire Vanille?
- montrer son CDD à un avocat ou un syndicat
Il y a des permanences d'avocats gratuits dans toutes les maisons de justices des communes ;et également des permanences syndicales UD ou UL.
Ceci afin de savoir le statut du CDD.
-Recueillir le maximum de témoignages écrits sur son harceleuse
-refaire un rapport circonstancié détaillant tout ce qui s'est réellement passé avec également descriptif du poste et tâches à accomplir.
Mise en cause nominative des personnes concernées
Témoignage des personnes présentes au moment des violences ,même légères,c'est

inadmissible.

Dates précises des faits, personnes présentes.

Certificat médical, attestant les arrêts de travail et la cause de ces arrêts dus à un harcèlement moral sur le lieu de travail.

Menacer de porter l'affaire devant le tribunal compétent pour harcèlement moral sur le lieu de travail ayant entraîné XXX jours d'arrêt de travail et impossibilité de renouveler, éventuellement, le CDD

-Conclure le rapport par une proposition de règlement amiable de l'affaire.

En échange d'un moratoire complet sur l'indu; aucune poursuites judiciaires, le montant de l'indu faisant office de dommages et intérêts.

Faire tout ceci en lettre AR à la DRH et copie à sa hiérarchie directe.

Tenez nous au courant de la suite. Merci

Amicalement vôtre

suji KENZO

Par **P.M.**, le **14/08/2016** à **11:13**

Bonjour,

Comme d'habitude vous vous engagez d'une manière péremptoire sur un dossier que vous ne connaissez que très partiellement en affirmant notamment qu'il y eu harcèlement moral, sans doute que vous vous élevez au-dessus des Juridictions, sans même qu'il y ait eu dépôt de plainte...

La demande de dommages-intérêts n'empêche pas qu'il y ait indu éventuellement constaté par un titre de recette, ce qui évite à l'Administration de devoir engager une procédure en le mettant en recouvrement donc conseiller de ne surtout rien payer sans savoir où cela peut amener est irresponsable...

Prétendre qu'il y ait des permanences d'avocats dans toutes les Maisons de la Justice est une complète invention encore plus spécialistes...

Mais comme d'habitude vous divaguez et savez même ce que pourrait conseiller dossier en main un défenseur syndical ou un avocat spécialiste...

Par **miyako**, le **17/08/2016** à **14:06**

Bonjour,

J'ai donné la marche à suivre juridiquement correcte.

Bien sûr qu'il ne faut rien payer dans un premier stade, si vous payez, vous reconnaissez la dette et l'indu.

Bien sûr qu'il y a des avocats qui viennent dans les maisons de la justice et heureusement les barreaux y veillent. Les juristes n'ont pas toujours la réponse à toutes les questions.

amicalement vôtre

suji KENZO

Par **P.M.**, le **17/08/2016** à **15:28**

Bonjour,

Je regrette que vous ne sachiez pas qu'aucune compensation n'est possible entre un indu qui semble avéré d'une part éventuellement ayant fait l'objet d'un titre de recette et une demande de dommages-intérêts devant une Juridiction et qu'ainsi vous formuliez de mauvais et dangereux conseils...

La contestation de l'indu devrait faire l'objet d'une démarche spécifique...

Entre prétendre qu'il y a des permanences d'avocats gratuits dans toutes les maisons de justices des communes et maintenant qu'il y a des avocats qui viennent dans les maisons de la justice, il y a comme qui dirait une différence pour qui sait faire la distinction des termes de notre langue et un tel dossier mérite plus que ce genre de rencontre limitée...

Par **miyako**, le **17/08/2016** à **20:55**

Bonjour,

L'émission d'un titre de recette faisant l'objet d'un formalisme très particulière, je ne suis pas certain qu'il y a eu émission de ce genre de document et que ce soit considéré, sans jugement, comme titre exécutoire.

C'est bien pourquoi, il faut négocier un compromis amiable mettant fin au litige; du genre, vous me faites un moratoire sur l'indu et en échange je ne porte pas plainte pour harcèlement moral. Cela éviterait un procès et d'avoir à payer l'indu et éventuellement le récupérer par la suite en dommage et intérêts.

Il y a aussi les syndicats spécialisés de l'Education Nationale qui peuvent intervenir, et ce serait à mon avis la meilleure voie pour aboutir rapidement.

Il faut demander à la bourse du travail de votre département et prendre rendez vous, c'est gratuit également.

Amicalement vôtre
suji KENZO

Par **P.M.**, le **18/08/2016** à **00:15**

Il n'en est pas certain mais cependant c'est fréquent et la démarche normale et ce n'est pas parce qu'il ne sait ce que c'est qu'il peut prétendre que l'agent comptable ne peut pas mettre en recouvrement le titre de recette...

De toute façon aucun indu ne peut être compensé par une demande de dommages-intérêts...

Je me demande bien ce que pourrait être un moratoire sur l'indu..

Si réellement il y a eu harcèlement moral, vous allez le brader pour 1347 €, c'est vraiment n'importe quoi et affligeant de traiter de cette manière une victime...

Il y a longtemps que je vous ai conseillé de vous rapprocher d'une organisation syndicale sans pourtant menacer...

Par **P.M.**, le **18/08/2016** à **11:07**

Bonjour,

J'ajoute pour celui qui douterait encore de la force exécutoire d'un titre de recette l'[art. L1617-5 du code général des collectivités territoriales](#)

...