



mise au placard - quelle attitude choisir ??

Par **caramelsucre**, le **19/08/2012** à **11:58**

Bonjour

Je travaille depuis 15 ans dans la meme petite entreprise et j'ai connu 3 gérants successifs. Avec mon dernier patron, tout se passait idéalement, l'ambiance était bonne voire excellente et tout le monde s'entendait bien.

Aussi, depuis le départ en retraite d'un salarié (qui était sous entendu traité de voleur - sans preuve) qui était très apprécié des clients, l'entreprise a connu une baisse d'activité. Est ce dû à la crise, au départ de cette personne ? bref, l'ambiance s'est beaucoup dégradée du fit d'un autre collègue, ayant un caractère très lunatique. Depuis, sans raison apparente, l'ambiance s'est beaucoup dégradée, plusieurs démissions ont eu lieu.

Moi je me retrouve seule dans mon coin et personne ne me parle sinon pour me demander un travail quelconque de secrétariat. Je fais mon boulot le plus normalement possible mais la motivation n'est plus de mise. Je m'ennuie aussi car baisse d'activité donc moins de secrétariat/compta, moins de clients. Par derrière je sais qu'on me dénigre.

Maintenant mon patron veut baisser mon temps de travail à 1/2 temps. Je pense qu'il n'a pas le droit de faire ça comme ça lui chante. Le pire est l'ennui : dois je faire semblant de travailler ? dois je montrer ouvertement que je n'ai rien à faire une fois mes tâches terminées? risque-je quelque chose si je ne fais rien et que je me croise les bras ? je précise que je fais mon travail correctement - ceci est quand j'ai fini ce que j'ai à faire !!

Que feriez vous à ma place ?

Je cherche du boulot ailleurs, mais en attendant, le temps est long.

Quelle attitude dois je adopter ????

Merci de vos réponses.

Par **P.M.**, le **19/08/2012** à **12:26**

Bonjour,

Vous pourriez vous faire conseiller pour engager une procédure en harcèlement moral..

Je vous conseillerais de vous rapprocher des Représentants du Personnel ou, en absence dans l'entreprise, d'une organisation syndicale ou même de l'Inspection du Travail voire d'un avocat spécialiste...

Par **rashomon**, le **22/08/2012** à **10:47**

Bonjour,

Votre situation apparaît grave et malheureusement relativement fréquente en pratique.

Il existe en effet des moyens à la disposition du salarié lui permettant de quitter l'entreprise, tout en obtenant en gain de cause devant un tribunal les effets d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse. Il s'agit de la prise d'acte et de la résiliation judiciaire.

Cependant, avant d'engager une telle procédure, il convient de disposer d'éléments de preuve intéressants à faire valoir devant un conseil de prud'hommes.

Concrètement, dans votre situation, il conviendra de démontrer que votre employeur a commis un manquement concernant ses obligations contractuelles. Vous concernant, celui-ci a incontestablement failli dans son obligation de fourniture du travail.

Or, vous devrez parvenir à démontrer que les tâches accomplies sont inexistantes dans la journée, démontrer une évolution tout à fait négative de votre charge de travail par rapport à avant, obtenir des attestations d'autres salariés comme quoi vous subiriez une situation d'exclusion ou encore que les tâches qui vous sont demandées ne correspondant aucunement à votre qualification professionnelle et aux compétences réclamées dans votre contrat de travail.

Indéniablement, il est nécessaire de se préconstituer un certain nombre de preuves en vue d'une éventuelle action prud'homale.

Je ne peux que vous conseiller d'accomplir avec le plus de professionnalisme possible les tâches qui vous sont réclamées, sans quoi on pourrait vous l'opposer lors d'un contentieux.

N'hésitez pas pour toute autre question.