



Licencement ou pas suite à une provocation

Par **volubilis_old**, le **30/05/2007** à **13:07**

je suis directeur d'un fast food, la semaine dernière je suis passé dans un des fast food dans lequel j'étais il y a quelques mois directeur , j'ai demandé à un manager s'il avait de la monnaie et des cartons vides il m'a fait pénétrer dans le bureau et là il a commencé à me sortir ses quatre vérités à mon sujet ce que les salariés pensaient tout bas de moi ,que j'étais " un menteur, un manipulateur, un égoïste, que je me prenait pour un chef qui mène tout le monde par la baguette mais que tout le monde me détestait....".pas de témoin
Sur ce je suis sorti et là j'ai téléphoné sur son lieu de travail et je l'ai insulté malheureusement il y avait des témoins car il a mis le haut parleur.
j'ai reçu à ce jour une convocation de la drh pour des explications et de la suite à venir pour "une sanction disciplinaire pouvant aller jusqu'à un licenciement".
il a été le premier à me manquer de respect, je me suis effectivement emporté que puis je attendre?

Par **floriane106**, le **30/05/2007** à **16:31**

tout d'abord, la lettre que vous avez reçu correspond en effet à un entretien dit entretien préalable de licenciement. cette lettre doit mentionner le fait que vous avez droit à être assisté ce qui est recommandé vivement. cet entretien aura pour but de vous expliquer sur la dispute que vous décrivez ci dessus.
le souci c'est que malgré le fait que ces insultes étaient précédées par un cas similaire dont vous étiez la victime, ceci n'est pas une raison justifiant cet acte.
me concernant, et dans la mesure où vous avez une certaine autorité dans la mesure où vous êtes directeur de ce fast food, je pense que cela peut être une cause de licenciement. malgré en effet, le lien de subordination que ce manager a vis à vis de vous, vous devez le traiter avec

respect et dignité. dans ce sens, je pense que cela peut être une cause réelle et sérieuse de licenciement par votre employeur.

Si la décision de ce dernier revient à cette solution, sachez que vous avez la possibilité de le contester soit sur le fond (en invoquant par exemple l'absence de cause réelle et sérieuse de licenciement) ou encore sur la forme si la procédure n'est pas respectée.