



Insulte échappée au cours d'une altercation avec un collègue

Par **Gastpap**, le **04/03/2018** à **09:16**

Bonjour,

Je n'ai pas d'atomes crochus avec un collègue de travail. Nous ne nous parlons jamais. Nous travaillons à 10 mètres de distance. Nos regards se croisent souvent mais sans plus. Suite à une rupture de mes ligaments croisés. J'ai mis un mot à un endroit où je passe des dizaines de fois par jour, pour qu'on ne dépose plus de plateaux comme avant mon accident. Cela dit, l'accident n'a rien à voir avec mon lieu de travail donc ce mot disait "ne plus rien déposer ici SVP".

Il s'adressait à 6 ou 7 personnes qui avaient l'habitude de me rapporter ces plateaux ici, après utilisation. Dans la matinée, le collègue à qui je ne parle pas est venu à mon poste où j'étais en train d'analyser une fiche de travail complexe avec mon chef d'atelier et un autre collègue qui lui est, en plus, délégué du personnel. Il est venu me dire sur un ton très énervé : "pourquoi tu me le dis pas à moi directement au lieu de faire un mot en terminant par hein ! Alain" Alain est mon chef d'atelier. J'étais concentré sur mon dossier quand il m'a interpellé. J'ai été surpris et exaspéré de sa réaction et je lui ai répondu "les gens n'osent plus te demander quoi que ce soit parce que tu es con avec les gens ". Je ne lui ai pas dit "tu es un con", je parlais de son comportement envers ses collègues. Depuis, il fait la victime et en a parlé à la médecine du travail. J'ai été convoqué au bureau. Je me suis fait recadrer mais pas de sanction. Mon directeur me dit pour moi c'est classé, maintenant cela dépend de la médecine du travail.

Que pensez vous de tout cela. Sachant que j'avais averti mon chef d'atelier et à un directeur de site de l'époque de cette relation ennuyeuse entre ce collègue et moi et que rien n'a été fait

et mon information n'est jamais remontée et que le nouveau directeur ne prend en compte ni les mises en garde que j'avais faites à mes supérieurs ni le fait que ce soit le collègue qui est venu me provoquer en présence de mon chef.

Merci à vous pour le temps que vous prendrez à lire ceci et, je l'espère, me renseigner sur ce que j'encours pour ce mot que j'ai lâché pour la première fois en 31 ans dans cette imprimerie. J'ajoute que je n'ai jamais eu d'avertissement pour quoi que ce soit dans cette société où j'ai vu passé 6 ou 7 directeurs avec des tempéraments différents sans jamais avoir d'avertissements, blâme ou autre. J'ai été délégué du personnel aussi dans cette société. Je suis sociable et d'ordinaire prévenant avec mes collègues tout en ayant une personnalité forte, ce qui n'est pas un défaut, et je n'ai jamais été grossier avec mes collègues n'ayant jamais eu, en 31 ans, la moindre altercation avec eux.

Merci de votre écoute.

Par **morobar**, le **04/03/2018 à 09:31**

Bonjour,

[citation]Maintenant cela dépend de la médecine du travail.[/citation]

Mais surtout de la prochaine déclaration "URBI et ORBI" par le pape.

Franchement en quoi d'avoir été traité de "CON" relève de la médecine du travail?

Ce qui importe est la réaction de l'employeur, lequel n'a pas sanctionné.

Heureusement pour lui, car le propos en question fait partie des termes acceptables en atelier, considéré comme langage populaire en usage. Il en va autrement dans un cabinet d'avocat ou dans le bureau du PDG.

Par **Gastpap**, le **04/03/2018 à 12:11**

Bonjour morobar et merci de cette réponse.

En fait, comme je le disais, avant le fait pour lui que l'on se croise souvent du regard alors que nous travaillons à quelque mètres de distance seulement est pour lui du harcèlement car il se sent observé. D'ailleurs, le directeur a suggéré au délégué d'afficher la question réponse à ce sujet en écrivant, entre parenthèses (dysfonctionnement entre 2 personnes de l'atelier, acte apparenté apparenté à du harcèlement moral). Il n'y a pas de harcèlement avéré, il n'y a pas eu d'enquête faite auprès des salariés de la société. Le directeur avait demandé au plaignant de ne pas en parler à la médecine du travail. Je pense que c'est parce que j'avais alerté cette situation à mon chef d'atelier et à mon directeur de l'époque et que cela le rend coupable de la situation mal gérée. De plus je ne suis pas allé à la médecine du travail depuis plus de 5 à 10 ans et, depuis la reprise de la société il y a 10 ans, nous avons eu droit seulement à notre première rencontre annuelle obligatoire seulement il y a 15 jours, après que le plaignant l'ait averti de sa discussion à la médecine. J'ai été interrogé à charge. Sa préoccupation était de couvrir la société à cause des manquements cités plus haut. Du coup ils sont en train de mettre à jour le tableau d'affichage. Ils ne prennent absolument pas en compte mes explications. Je suis dégoûté et honteux que mes autres collègues aient pu lire ce texte diffamant à mon encontre pour une querelle de gamin.

Merci de votre écoute.

Par **morobar**, le **04/03/2018** à **15:20**

[citation] Et honteux que mes autres collègues aient pu lire ce texte diffamant à mon encontre pour une querelle de gamin.[/citation]

Quel texte diffamant ?

C'est un élément nouveau à prendre en considération.

Par ailleurs j'ai dirigé des entreprises avec des centaines de collaborateurs parfois, routiers, préparateurs de commandes...

Si j'avais autant de billets de 100 euro que j'ai entendu d'insultes/injures (ne me concernant pas) en toutes langues je pourrais changer ma Porsche tous les ans.

Par **Gastpap**, le **04/03/2018** à **15:51**

Après avoir été appelé au bureau avec le plaignant ,le directeur et le délégué du personnel, le DP à la demande du directeur, (il m'a précisé que c'était bien à la demande du directeur ,comme pour se dédouaner) a écrit un genre de compte rendu sur lequel, à gauche de la feuille il est écrit ce qui suit en guise de question: "dysfonctionnement entre 2 personnes de l'atelier ,acte apparenté semble t'il à du harcèlement moral. " à droite, en réponse de la feuille les articles de loi sur le harcèlement.

Une autre feuille précise que cela est comme la loi l'exige une réponse aux questions posées lors de l'entretien l'avant veille. Alors qu'il m'a seulement été demandé de donner ma version sur le désaccord avec mon collègue. Il n'a jamais été question de harcèlement. Juste que soit disant on parlait dans l'atelier de mésantente entre 2 collègues et que le plaignant disait se sentir surveillé par moi. c'est le directeur qui a demandé au délégué ce papier et pas le plaignant. Je vais essayer dès lundi, de faire mettre par écrit au DP le fait que se soit à la demande du directeur. Normalement ce type de papier contient les questions du personnel comme "quand allons nous recevoir nos chaussures de sécurité" etc... je pensais que le dp était pour les doléances des ouvriers et pas celles du directeur.

Par **morobar**, le **05/03/2018** à **10:30**

Le rôle des DP est effectivement et essentiellement revendicatif.

Il est élu pour faire appliquer par l'entreprise les lois, textes, conventions collectives et accords d'entreprise déjà existants.

Mais pas pour en faire de nouvelles.

Sa protection et ce rôle peuvent convenir à l'employeur pour s'en servir de témoin lors d'entretiens un peu conflictuels.

Le plus important est l'absence de sanction.

Par **Gastpap**, le **05/03/2018** à **17:53**

Oui c'est ce que je pense aussi. Le problème est que, ce que pensent les gens de moi est très important. À vous lire je me rend compte que vous savez de quoi vous parlez. Et c'est pour cela que je vous demande votre avis sur ce qui suit.

tous mes collègues pourraient penser que d'après l'affichage il y aurait suspicion de harcèlement moral. Cela était soit disant la question posée au cours de l'entretien avec le collègue avec qui il y a problème, le DP et le directeur. Ce matin le DP qui est honnête m'a signé une feuille avec l'entête de la société sur laquelle il a écrit " le texte concernant le harcèlement moral a été fait à la demande du directeur et il n'a pas été question de harcèlement moral au cours de l'entretien. "

Même le mot n'a jamais été prononcé. Donc le fait d'afficher que c'était la question posée est déjà un mensonge mais en plus il fait écrire "acte apparenté semble t'il a du harcèlement" le DP m'a dit qu'il se couvrirait plutôt que de voir le fond du problème. Le plaignant n'a pas non plus sollicité le DP pour harcèlement. Demain je vais lui demander de corriger l'affiche et de me réhabiliter vis à vis de mes collègues. Car accepter cette affiche qui est je pense diffamatoire, serait pour mes 19 autres bons collègues, reconnaître la chose, mais surtout serait de piétiner mon amour propre. Je lui expliquerai que je ne peux pas accepter cela. Même si j'ai eu tort de dérapé verbalement.

Par **morobar**, le **06/03/2018** à **08:21**

Bonjour,

Votre DP s'autorise à écrire sur du papier à en-tête, c'est parfait pour chercher à se faire licencier.

Vous avez fait l'objet d'une enquête pour pratique d'un harcèlement moral envers un autre salarié, l'entreprise en a l'obligation sur dénonciation de ce comportement, identifiable même si le mot n'est pas prononcé.

Ce qui importe est d'obtenir la reconnaissance de l'employeur de l'absence d'implication de votre part dans une telle pratique, et communication sur le tableau d'affichage "entreprise" des résultats de l'enquête.