



Tentative de suicide sur le lieu de travail

Par **nounou0777**, le **15/01/2013 à 17:00**

Bonjour,

Mon employeur a recruté une personne de 59 ans en décembre 2011 jusqu'en juin 2012 sous contrat temporaire (intérimaire). Cette personne a fait preuve de mauvaise volonté pour s'intégrer mais après une mise au point, a fini par montrer une amélioration dans la qualité de son travail et la relation avec ses collègues. Mon employeur m'a donc demandé mon avis pour la prolonger pour la période d'été. J'ai donné un avis positif sur le fondement que je préférerais un gestionnaire que je n'apprécie pas mais qui est pratiquement formé plutôt qu'un gestionnaire à former totalement pour une période de 2 mois. Le hic c'est que ma responsable l'a prolongée jusqu'en juin 2013, et là les ennuis commencent.

Mon manager et moi-même sommes accusés de harcèlement car nous lui faisons remarquer ses erreurs de gestion et je lui demande de ralentir la cadence afin de se concentrer sur la qualité de son travail.

Ne voulant pas poser un arrêt de travail pour ne pas perdre d'argent, la responsable de service en collaboration avec la RH lui ont accordé 3 jours d'absence rémunérés sans en avertir la société d'intérim et tout cela malgré nos avertissements à la hiérarchie quant au manque de professionnalisme de cette personne, et aux mensonges répétés à sa hiérarchie relatif par exemple à la maladie de sa mère qui serait déjà décédée aux dires de son ancien employeur.

Elle est revenue et a été changée d'équipe. Malgré son gain de cause vis-à-vis de la hiérarchie, elle continue à soutenir que nous la harcelons et menace de se suicider. Pendant l'absence de sa manager, mon manager lui a adressé un mail (copie toute la hiérarchie, pour se couvrir) concernant la mauvaise gestion d'un dossier. La responsable du service a d'ailleurs approuvé le contenu factuel de ce mail. La gestionnaire a eu connaissance de ce mail vendredi après-midi. Elle est allée chez le coiffeur ce week-end pour se faire poser des rajouts (juste pour la touche d'humour elle ressemble maintenant à Chris Waddell). Et ce lundi, elle a fait une pseudo tentative de suicide au travail. Elle est arrivée très tôt, a pris soin d'ouvrir la

sécurité de la fenêtre avec une clé alène. Elle a attendu que des collègues arrivent, elle a affiché le mail de mon manager (comme si elle venait d'en prendre connaissance) pour justifier de son acte. Elle s'est penchée par la fenêtre.

Je sais que ce récit est long mais il fallait un historique pour bien comprendre. Voilà ma question :

A chaque fois que nous avons rencontré des pb avec cette personne, nous avons dit à notre hiérarchie qu'il serait préférable de nous séparer d'elle. Notre hiérarchie nous a à chaque fois dit qu'ils ne pouvaient se séparer d'elle aussi facilement. Pourquoi? je ne vois pas. Aujourd'hui ma responsable me dit que notre boîte a la responsabilité de cette employée. Alors que c'est sa boîte d'interim qui a la responsabilité de cette personne non? Si elle n'est pas contente de nos conditions de travail, pourquoi ne va-t-elle pas voir ailleurs si l'herbe est plus verte?

Est-il difficile de rompre un contrat d'intérim reconduit pour juin 2013? Avons-nous un intérêt financier? La santé psychologique de mes collègues en vaut-elle la chandelle(2 l'ont retenus et sont bouleversés et énervés après elle, car elle est revenue deux heures après comme si rien n'était arrivé, et après avoir fait un scandale sur notre service).

Que pouvons-nous faire car on nous demande de faire un effort jusqu'en juin 2013, de ne plus lui faire de remarque sur quoique ce soit : erreurs, retard, faute...et de lui dire bonjour, car elle est fragile et a besoin d'amour. Oui c'est la 4eme dimension. Avez-vous des conseils? Si elle ne part pas, je ne pourrais pas continuer longtemps, je ne peux plus travailler dans ces conditions. Merci si vous avez une idée, pas besoin d'épiloguer, ce que je recherche c'est vraiment une solution!

Par **pat76**, le **15/01/2013** à **17:18**

Bonjour

Votre employeur a demandé à la société d'intérim de lui fournir la preuve que la personne en question avait eu un examen médical d'embauche à la médecine du travail afin de savoir s'il elle est apte à travailler?