



Licenciement pour mésentente avec une collègue

Par **MandarineB**, le **09/09/2015** à **17:15**

Bonjour,

Mon mari va être licencié parce qu'il a osé demander à une collègue de cesser de tout faire pour venir en déplacement avec lui et même de lui proposer de passer le weekend end ensemble.

Elle l'appelle sans arrêt pour des broutilles, lui fait des mails en lui expliquant qu'elle est disponible cette semaine là pour partir en déplacement avec lui en lui indiquant que ses enfants seront dans la famille et donc parfait pour elle côté organisation.

Elle se permet de lui envoyer des textos lui indiquant de joindre l'utile à l'agréable lors d'un déplacement en Chine.....

Bref outre ceci, il a droit à des smileys sur ses mails, des questions pour savoir comment ça se passe à l'endroit où il est en déplacement et l'appelle à des heures tardives également.

Dans cette société tout le monde trouve normal le comportement de cette femme, et comme mon mari l'a remise à sa place elle est allée s'en plaindre au RH.

Aujourd'hui sa société estime qu'ils ne pourront plus travailler ensemble et vont le licencier!!!!

Inadmissible!

Quels sont nos recours?

Mon mari est d'un certain âge et celle femme à la moitié de son âge.

Merci de vos réponses

Par **moisse**, le **09/09/2015** à **18:54**

Bonjour,

Votre conjoint n'a pas assuré ses arrières dans cette situation.

En fait en situation de harcèlement sexuel, il convient d'adresser un courrier à l'employeur pour lui demander de faire cesser le trouble.

L'employeur est dans l'obligation de faire une enquête et d'en informer le salarié par écrit, ainsi que les instances du personnel CHS-CT compris.

Il ne lui reste plus qu'à attendre l'éventuelle convocation à l'entretien, au cours duquel l'employeur exprimera ses griefs, et écoutera les explications de votre époux.

D'où le soin à rechercher une assistance apte à résister aux pressions de l'employeur.

Votre époux doit partir du principe que le licenciement est programmé, et qu'il doit donc réunir de toute urgence les preuves du harcèlement dont il est victime, les dates des incidents avec les circonstances, bref tant qu'il a accès aux serveurs et archives de l'entreprise, accumuler un maximum de documentation.

Par **MandarineB**, le **09/09/2015 à 20:39**

Il a prévenu son chef tout de mme pour éviter d aller en déplacement en Chine avec elle sachant qu'elle lui proposait encore de passer le weekend avec elle! Donc il a avancé son déplacement avec l'accord de son chef.

Il a simplement demandé à cette personne de rester à sa place et d'avoir un comportement dans un cadre pro!

Celle ci prétend de plus avoir reçu un sms de lui alors que c est faux ce n'est même pas son numéro et rien de menaçant dans ce sms juste quelqu un qui lui disait etre au courant de sa liaison avec une personne non citée mis ce n'est pas le numéro de mon mari rien a voir!!!

Comment ne pas essayer de parler a la personne avant d'étendre cette histoire aux RH?

Par **ASKATASUN**, le **09/09/2015 à 23:20**

Bienvenue,

[citation]Votre conjoint n'a pas assuré ses arrières dans cette situation. En fait en situation de harcèlement sexuel, il convient d'adresser un courrier à l'employeur pour lui demander de faire cesser le trouble.[/citation]

De ce que vous rapportez du comportement de cette femme, des messages adressés à votre mari, je ne crois pas que l'on puisse parler de harcèlement sexuel.

Certes la loi donne une définition large du harcèlement sexuel, afin de protéger toutes les personnes, lequel se caractérise par le fait d'imposer à une personne, de façon répétée, des propos ou comportements à connotation sexuelle.

Ces propos ou comportements doivent porter atteinte à la dignité de la personne qui subit ces actes ou créer à son encontre une situation intimidante, hostile ou offensante.

Je ne crois pas que votre mari ait été dans cette situation.

Malgré tout Moisse a parfaitement raison quant au fait que votre mari aurait dû signaler le comportement déplacé de cette femme à sa direction.

Il me semble que désormais qu'elle tente de tirer avantage de l'incident survenu entre eux.

[citation]Il ne lui reste plus qu'à attendre l'éventuelle convocation à l'entretien, au cours duquel l'employeur exprimera ses griefs, et écoutera les explications de votre époux.

D'où le soin à rechercher une assistance apte à résister aux pressions de l'employeur.

Votre époux doit partir du principe que le licenciement est programmé, et qu'il doit donc réunir de toute urgence les preuves du harcèlement dont il est victime, les dates des incidents avec les circonstances, bref tant qu'il a accès aux serveurs et archives de l'entreprise, accumuler un maximum de documentation[/citation]

Je partage l'avis de Moisse sur la nécessité de révéler à l'employeur qu'elle a été le comportement de cette femme et de réunir pour cela des éléments de preuves.

Néanmoins je n'attendrais pas l'entretien préalable pour le faire. Porter à sa connaissance immédiatement comment cette collègue s'est comportée avec votre époux va l'obliger à enquêter pour déterminer ce qui s'est réellement passé.

Par **MandarineB**, le **10/09/2015** à **07:31**

Mon mari a vu la RH et lui a expliqué ce qui se passait.

Effectivement ceci était verbal.

Pensez vous qu'il doive formaliser leur entretien par écrit et si oui est ce qu'un mail sera suffisant?

Merci vraiment de votre aide, car à plus de 55 ans perdre un emploi pour une mise au point d'un comportement déplacé me semble inadmissible.

Par **moisse**, le **10/09/2015** à **08:05**

Bonjour,

Mail, téléphone, patati et patata...sont des moyens de communication à proscrire.

[citation] a vu la RH [/citation]

C'est ce qu'il prétend va dire la RH

[citation]Effectivement ceci était verbal[/citation]

Pour un cadre de son niveau c'est un peu léger.

Vous savez, pour quelqu'un d'extérieur, comme moi, vous n'exposez qu'une version, celle rapportée par votre conjoint, lequel ne dispose d'aucune preuve, ni trace écrite, n'indique comme je le signalais que des "patati et patata..."

Comme en pratique on observe ce comportement plutôt provenant de cadres (âgés) comme votre époux à l'endroit de subalternes plus jeunes, vous mesurez la difficulté du chemin et la légèreté de votre conjoint.

Il y a belle lurette qu'un directeur ne ferme plus son bureau lorsqu'il reçoit en entretien une jeune secrétaire.

Par **MandarineB**, le **10/09/2015** à **09:04**

Ils n'ont aucun lien hiérarchique !

Mon mari était en réunion avec elle pour un sujet pro non pas dans son bureau puisqu'il ne

dispose que d'un bureau ou sont logées 5 personnes!

Au cours de cette réunion concernant la Chine il lui a fait ses remarques afin qu'ils puissent travailler normalement.

D'autre part oui il dispose d'un mail écrit par elle d'un sms, également de la réservation d'avion qu'elle s'est empressée de faire pour lui alors que ce voyage concernait 5 personnes de la société etc

Si on ne peut plus dire à quelqu'un qu'il s'occupe de son travail et qu'il nous laisse tranquille ou va-t-on?

En plus cette salle de réunion n'est pas fermée durant leur réunion plusieurs personnes y sont rentrées et lorsqu'ils sont sortis d'autres sont rentrés et les ont vus.... C'est une pratique courante dans cette petite boîte.

Par **MandarineB**, le **10/09/2015** à **09:08**

Et somme toute pourquoi devrait-on donner crédit à ses allégations à elle puisqu'elle ne rapporte que des patati patata ?

De plus elle se plaint à la RH que mon mari lui a fait ces remarques concernant un comportement inadapté et qu'il ne partirait pas en déplacement avec elle voilà tout ce qu'il lui a dit.

Preuve en est qu'il a l'enregistrement de leur réunion comme il le fait à chaque fois afin de ne rien oublier!

Par **ASKATASUN**, le **10/09/2015** à **11:05**

[citation]Mon mari lui a fait ces remarques concernant un comportement inadapté et qu'il ne partirait pas en déplacement avec elle voilà tout ce qu'il lui a dit. [/citation]

Il faut reconnaître qu'il n'y a pas de quoi fouetter un chat, mais cela fait apparaître votre époux comme un acariâtre incapable de travailler en équipe.

Et dans ce monde du travail où un cadre expérimenté n'est souvent qu'observé à hauteur du salaire figurant sur sa fiche de salaire, ça peut faire un motif de licenciement pour une direction malintentionnée.

Enfin ça ne fait pas un motif réel et sérieux, car il n'y a pas de manquement de la part de votre mari dans l'exécution de son contrat de travail.

Mais si sa direction ne veut plus de lui, alors elle prendra ce prétexte pour rompre la relation de travail.

Par **MandarineB**, le **10/09/2015** à **12:00**

Cadre et salaire Il n'a qu'un maigre salaire qu'il a accepté parce qu'après 50 ans on est vieux en France! Il a son salaire de 1995 alors qu'il occupait un poste inférieur!

Il travaille avec beaucoup d'autres femmes avec lesquelles il n'a aucun soucis d'ailleurs il n'a

jamais eu aucun soucis depuis 34 ans qu'il travaille!
Mais celle-ci avec son comportement plus que douteux a créé une grande gêne pour mon mari d'où cette mise au point.

Donc si sa direction veut le licencier il n'y aura pas de motif réel et sérieux?
Comment se défendre?

Par **moisse**, le **10/09/2015** à **14:55**

Je vous ai indiqué que votre époux doit accumuler le maximum de documents qui sont à sa disposition sans fraude pour préparer sa future défense.

Car dès convocation, si le projet se concrétise, les accès aux serveurs et autres archives seront certainement restreints.

Vous indiquez, à la lecture de mes propos, que c'est parole contre parole.

Certes, mais c'est l'entreprise qui envisage une mesure et non la salariée en question.

Par **MandarineB**, le **10/09/2015** à **18:17**

Pourrait il faire écouter son enregistrement de cette conversation pour montrer qu'il a été plus que cordial même !

Pourquoi lui plutôt qu'elle?

Par **moisse**, le **10/09/2015** à **18:23**

Bonsoir,

[citation]Pourrait il faire écouter son enregistrement de cette conversation pour montrer qu'il a été plus que cordial même ! [/citation]

Auprès de l'employeur sans problème.

En justice civile il faudra d'abord démontrer l'accord des participants pour être enregistré.

Sans cet accord, l'enregistrement est une pièce obtenue frauduleusement et déloyale. Il sera rejeté.

[citation]Pourquoi lui plutôt qu'elle[/citation]

Impossible vu d'ici de vous répondre.

Par **MandarineB**, le **11/09/2015** à **08:25**

Ok merci beaucoup pour toutes vos réponses !

L'écoute de l'enregistrement prouvera auprès de l'employeur qu'elle ment c'est donc déjà le discrédit pour elle !!!

Par **moisse**, le **11/09/2015** à **18:21**

Certes, mais cet enregistrement ne sera pas recevable devant le CPH car effectué à l'insu des participants, en tout cas il faudra démontrer leur accord.

Autant dire que si l'employeur a plus ou moins déjà pris sa décision pour un tas de motifs avouables ou non, tout cela va être délicat.