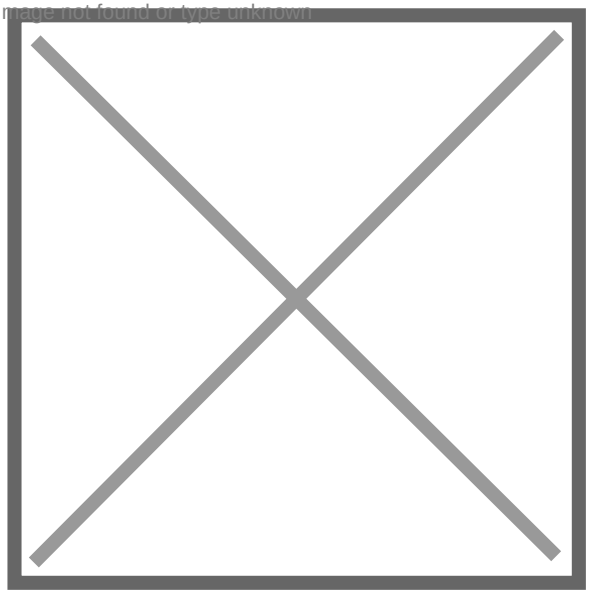
Image not found or type unknown



Violences verbales et attitude menaçante

Par **sibine**, le **17/05/2013** à **16:38**

Bonjour,

J'ai été licenciée pour cause réelle et sérieuse aux motifs notamment d'une attitude menaçante (pointé du doigt)envers ma collègue et violences verbales (tais-toi, je veux plus t'entendre).

Je précise que cela s'est produit dans une situation de provocation de la part de ma collègue dans un contexte de travail difficile (lié principalement à une carrence de management).

Ayant déjà évoqué oralement des problèmes à mon employeur sans que celui-ci n'apporte aucune solution, la situation s'est considérablement dégradée ainsi que mon état de santé (état dépressif, ulcère d'estomac...).

Pour information, le jour de l'altercation verbale j'ai été mise en arrêt maladie pour (état dépressif réactionnel)et j'ai envoyé un mail à mon responsable hiérarchique demandant à nouveau un entretien dès que mon état de santé me le permettrait, en indiquant que mes conditions de travail ne pouvaient plus perdurer en l'état, sauf à nuire gravement à ma santé.

Après réception d'une réponse par mail indiquant : "reposez vous, prenez soin de vous, votre santé c'est le plus important. Nous conviendrons d'un entretien dès que cela sera possible", j'ai reçu une dizaine de jours après une mise à pied à titre conservatoire en vue d'un licenciement pour faute grave.

J'aimerais obtenir l'avis d'un professionnel sur les faits qui me sont reprochés en tenant compte du context que j'ai évoqué.

Merci d'avance pour votre aide.

Cordialement

Par **moisse**, le **17/05/2013** à **17:29**

Bonjour,
Déja commencer par oublier "la carence du management".
C'est toujour interprété comme "le chef est le plus bête, est incompétent sauf quant il me donne raison...".
Ce n'est pas pour autant qu'on puisse omettre de préciser que les rapports se sont tendus à la suite de surcharges de travail permanantes...
La situation que vous évoquez ne permet pas de justifier une sanction aussi radicale, dans un contexte d'une discussion animée. Il existe de nombreuses décisions en ce sens.
Je pense que votre cause peut raisonnablement prospérer devant le conseil des prudhommes que vous devrez alors saisir en vue de faire reconnaitre le licenciement sans cause réelle et sérieuse..
J'espère que vous avez soigneusement choisi votre assistant et obtenu de sa part un compte-rendu conforme aux prescriptions de l'art.202 du code de procédure civile.

Par **sibine**, le **17/05/2013** à **18:14**

Merci pour votre réponse. Dans mon cas, la carence du management est pourtant évidente et s'explique par le fait qu'il ait été nommé suite au décès de la responsable hierarchique. A noter, avant d'être responsable, il était au même poste que mes collègues.

Par ailleus, j'ai été contrainte de travailler dans des conditions pénibles, notamment liées au bruit occasionnés par les discussions animées et éclats de rire de mes collègues et ce, de façon réccurente.

Manquement de management car quelques jours avant l'affaire en question, il a été témoin par lui même d'un contexte bruyant innacceptable et non compatible avec une ambiance de travail saine et équilibrée et qu'il n'est pas intervenu. J'ai dû moi-même l'interpeller pour qu'il réagisse. Il n'a pas nié cela lors de mon entretien préalable sauf à dire que ce n'était pas à ce point et ce fait a été consigné dans un rapport d'entretien établi pas la déléguée syndicale qui m'accompagnait.

Quant aux motifs de licenciement, ils sont variés :

1/violence verbale et attitude menaçante créant un trouble préjudiciable au fonctionnement de l'entreprise.

2/Réitération des menaces à haute voix devant d'autres salariés (ce point est mensonger est la réitération n'a d'ailleurs pas été évoquée durant l'entretien préalable).

Copyright © 2025 Experatoo.com - Tous droits réservés

3/Comportement qui est la conséquence d'une mésentente grave et durable.

4/Incapacité de communiquer de façon constructive entraînant unje forte dégradation de la qualité de service et entravant la bonne marche de l'entreprise (Je précise que l'altercation a eu lieu alors que je venais apporter une information à mes collègues et que, par ailleurs ayant travaillé 16 mois au sein de l'entreprise, je n'ai jamais fait l'objet d'aucune remarque concernant mon travail. Par ailleurs, il a clairement été dit durant l'entretien, que la qualité de mon travail n'était aucunement remise en cause.

5/Manquement à mes obligations professionnelles du fait d'être dans l'incapacité de communiquer de façon constructive avec mes collègues.

6/Impossibilité de procéder à une réorganisation de service.

Je ne peux bien sûr vous exposer ici l'ensemble de tout ce que j'ai eu à subir mais je note que j'ai sollicité à trois reprises un entretien avec le responsable afin de l'informer des difficultés que je rencontrais dans mon travail.

Mais celui-ci ne m'a jamais apporté aucune solution et n'a jamais entrepris aucune action. Je précise pourtant que ce dernier est également délégué syndical et délégué du personnel.

Par contre, il est intéressant de noter que c'est à partir du moment où j'ai mis par écrit le fait que mes conditions de travail nuisaient à ma santé et que cela ne pouvait plus continuer, que la réaction a suivie mais malheureusement à mon détriment.

Pouvez-vous m'indiquer ce que vous entendez par "compte rendu conforme aux prescriptions de l'art.202 du code de procédure civile ?".

Par **moisse**, le **21/05/2013** à **08:39**

[citation]Je ne peux bien sûr vous exposer ici l'ensemble de tout ce que j'ai eu à subir mais je note que j'ai sollicité à trois reprises un entretien avec le responsable afin de l'informer des difficultés que je rencontrais dans mon travail.

Mais celui-ci ne m'a jamais apporté aucune solution et n'a jamais entrepris aucune action. Je précise pourtant que ce dernier est également délégué syndical et délégué du personnel.
[/citation]
L'entreprise doit être assez importante pour disposer de 2 délégués sybdicaux.
[citation]Par contre, il est intéressant de noter que c'est à partir du moment où j'ai mis par écrit le fait que mes conditions de travail nuisaient à ma santé et que cela ne pouvait plus continuer, que la réaction a suivie mais malheureusement à mon détriment.
[/citation]
Vous avez intérêt à lire le sujet relatif au harcèlement. Même si non ne peut pas forcément évoquer à coup sûr cette situation, les conditions dégradées qui ont suivi votre dénonciation s'y apparentent.
[citation]Pouvez-vous m'indiquer ce que vous entendez par "compte rendu conforme aux prescriptions de l'art.202 du code de procédure civile ?".
[/citation]
Déja vous nauriez pu commencer par lire ces prescriptions.

Copyright © 2025 Experatoo.com - Tous droits réservés

Il s'agit d'un compte rendu dans les formes prescrites, avec en pièce jointe une phtocopie recto-verso d'une ppièce d'identité.

Copyright © 2025 Experatoo.com - Tous droits réservés