



Droit au travail : propos injurieux de collègues

Par Visiteur

Bonjour,

Un cadre ('X') qui m'est rattaché s'est laissé gagner par la colère lors d'un pb avec un cadre ('Y') d'un autre dpt (les 2 st au même niveau).

'Y' était chef de projet pour des tvx, a pris une décision sans nous en avertir alors que nous étions les seuls à pouvoir décider et en commettant une erreur à la source de difficultés d'exploitation, puis a tenté de démontrer (photos à l'appui) que ce n'en était pas une (depuis, il a été acté qu'il y avait bien eu erreur).

Lors du debriefing, 'Y' a présenté de nvx arguments, refusant d'assumer son rôle de chef de projet, niant sa responsabilité, rejetant la faute sur un collègue et son supérieur et affirmant avoir été contraint par son responsable (il a été prouvé que cette affirmation était fausse).

'X' a alors perdu son sang froid et a qualifié 'Y' de malhonnête.

2 témoins : 1 employé rattaché à 'Y' et 1 cadre d'un autre sce.

'Y' a rédigé un courrier de plainte au DRH pour l'emploi de ce qualificatif à son encontre et pour demander des sanctions.

Pendant mes congés, 'X' a été convoqué par notre directeur qui lui a demandé de répondre par écrit (le courrier de plainte ne lui a pas été montré sur le moment mais plus tard, et à sa dde).

Je suis intervenue auprès de mon directeur par tél, celui-ci m'a apaisée en me disant qu'il fallait répondre et que ce type de situation était courant dans les autres entreprises.

'X' a donc répondu, expliquant les causes de sa colère et reconnaissant avoir employé un "terme fort".

Lundi, toujours en mon absence, 'X' a été convoqué par mon directeur et le DRH, un avertissement écrit lui a été remis et sera versé à son dossier. Il lui a été dit que ce qui le sauve est son excellente notation dans la sté. Le courrier stipule que l'erreur est admise et non le manque de respect envers un collègue. Il est demandé à 'X' de corriger son comportement.

'X' est reconnu depuis des années, en interne et par nos clients, comme quelqu'un d'extrêmement conciliant, correct, disponible, professionnel. Il n'a jamais rencontré de pb avec quiconque.

'Y' a été embauché il y a 1 an et suscite déjà la méfiance au sein de son dpt. Cette personne a pour habitude de rejeter ses erreurs sur d'autres, surtout des fournisseurs extérieurs avec lesquels elle est seule en rapport.

Je voudrais écrire au DG (signataire de l'avertissement) pour contester et faire remarquer que je n'ai pas été consultée.

Quels arguments puis-je apporter et ce cas est-il défendable ?

Je vous remercie.

Par Visiteur

Chère madame,

'Y' a été embauché il y a 1 an et suscite déjà la méfiance au sein de son dpt. Cette personne a pour habitude de rejeter ses erreurs sur d'autres, surtout des fournisseurs extérieurs avec lesquels elle est seule en rapport.

Je voudrais écrire au DG (signataire de l'avertissement) pour contester et faire remarquer que je n'ai pas été consultée.

Quels arguments puis-je apporter et ce cas est-il défendable ?

En toute honnêteté, vous devriez laisser tomber. Un avertissement écrit n'a strictement aucune conséquence sur le déroulement d'une carrière. Quand bien même X est un salarié idéal et qu'à l'inverse, Y est le pire des salariés, X n'avais pas à prononcer de tels propos, même si je comprends bien que celui puisse arriver.

De toute façon, la sanction disciplinaire étant déjà prononcée, soit X la conteste et saisit le conseil des prud'hommes, soit il laisse tomber l'affaire, qui sera d'ailleurs probablement vite oubliée.

Vous n'avez rien à gagner, que ce soit pour vous ou votre cadre, à aller contester cette décision auprès du DG. Si vous voulez exprimer votre mécontentement, en faisant valoir exactement les mêmes arguments que vous m'avez expliqué ici, c'est un choix qui vous appartient. Mais cela n'aura pas grande portée juridique.

Très cordialement.

Par Visiteur

Bonjour,
Je vous remercie de votre réponse.
Cordialement.