



Enquête CHSCT et RH comportement et propos irrespectueux et discr

Par **bibi73**, le **15/11/2018** à **23:23**

bonjour,rnJe vous sollicite pour un problème avec mon employeur.rnJe me suis fait convoqué a ma grande surprise par la R.H. de mon entreprise qui à reçu 4 courriers de dénonciations de personnes qui travail avec moi.rnles faits reprochés à mon encontre et à quatre autre employés sont les suivants.rnmotifs: prétendus comportements et propos irrespectueux et discriminants à l'encontre de mon supérieur hiérarchique.rnle motif ma été communiqué oralement et une enquête à été ouverte par le CHSCT et la RH qui on fait circulé un questionnaire à ce sujet. Après avoir répondu au questionnaire les personnes on été convoqués par le CHSCT et la RH,les noms des personnes incriminés on été cités.rnpouvez vous me dire si la procédure et légale et si cela et normale de ne pas avoir reçu de lettres pour les motifs incriminés et de ne pas avoir de questionnaires à ce sujet.Combien de temps ont ils pour en finir avec la procédure après nous avoir informé oralement.rndoit on attendre de recevoir un courrier pour les motifs reprochés ou déposer plainte ou contacté l'inspection du travail rnje vous remercie de vos réponses.

Par **morobar**, le **16/11/2018** à **09:18**

Bonjour,rnLe CHSCT ne me parait pas compétent.rnVotre exposé n'est pas clair.rn[citation]entreprise qui à reçu 4 courriers de dénonciations de personnes qui travail avec moi. [/citation]rnEtrn[citation]les faits reprochés à mon encontre et à quatre autre employés sont les suivants[/citation]rnCela signifie que outre votre personne, 4 autres salariés sont eux aussi accusés des mêmes griefs.rn[citation]pouvez vous me dire si la procédure et légale[/citation]rnL'employeur peut vous convoquer en entretien 10 fois par jour.rnMais s'ils

'agit de prononcer une sanction il doit respecter la procédure de convocation à entretien débouchant sur une sanction ou un licenciement (cela doit être précisé dans la convocation).
Combien de temps ont ils pour en finir avec la procédure après nous avoir informé oralement.
2 mois.
doit on attendre de recevoir un courrier pour les motifs reprochés
Si vous recevez un courrier sans respect de la procédure, cela sera considéré comme un simple avertissement sans effet sur votre rémunération ni la pérennité de votre présence, à durée de vie limitée (2 mois) avant prescription.
contacté l'inspection du travail
Les litiges entre salariés et employeurs sont de la compétence EXCLUSIVE du conseil des prudhommes.
L'inspecteur du travail n'intervient qu'en cas d'atteintes graves à la sécurité, ou si le litige concerne un porteur de mandat (élu, délégué...).

Par **bibi73**, le **18/11/2018** à **21:19**

bonjour,
désoler de mettre mal exprimé.
il y a 4 courriers de délation reçu par mon employeur.
nous sommes 5 employés a être incriminé.
peut on porter plainte pour diffamations a l'encontre des personnes qui on faits les courriers.
je vous remercie de votre réponses.

Par **morobar**, le **19/11/2018** à **09:44**

Il ne s'agit pas de diffamation, mais de dénonciation calomnieuse au sens du code pénal L226-10
Mais attention au retour de bâton si les salariés visés agissent dans le cadre de comportements réitérés, relatant ainsi une situation de harcèlement.
Ils sont en effet protégés par le code du travail (L1152-2).

Par **bibi73**, le **14/01/2019** à **21:34**

bonjour,
je reviens vers vous car le CHSCT ma remis en main propre sans signature le questionnaire A L'ATTENTION DES PRETENDUS MIS EN CAUSE
propos irrespectueux à l'encontre de madame
voici les faits qui me sont reproché personnellement
1) "on ne vous laissera pas faire ce que vous voulez, ce sera comme on le décide" au sujet des horaires
2) "tu n'aurais pas du venir, il fallait les laisser se démerder" à une autre salariées au sujet du travail du dimanche
3) "elle ne sait rien faire, elle ne comprend rien" en parlant de votre responsable
4) "le bull dog" "le pitbull" en parlant de votre responsable
5) "de toute façon celle la elle ne va pas faire longtemps" en parlant de votre responsable
6) "elle va vite dégager celle là" en parlant de votre responsable
7) "tu fais bien de partir, ça va être la guerre" en parlant à une salariée en CDD à propos de l'ambiance au travail
8) "elle est en dépression, elle prend un traitement de cheval" en parlant de votre responsable
9) demander à certaines de vos collègues de ne pas adresser la parole à d'autres car elles sont proches de votre responsable
10) mécontente de vos nouveaux horaires, jeter sur le bureau de votre responsable votre feuille de planning modifié en disant "ça ce sont mes horaires et vous n'avez pas le droit d'y toucher"
11) critiquer de façon constante les horaires et les décisions prises par votre responsable
12) "la nana qui nous sert de chef, elle ne supporte pas qu'on

fasse de la résistancern13)"vous avez intérêt à ne pas donner ce jour de repos à quelqu'un d'autre sinon ça va très mal se passer"rn14) affirmer que vous attaquerez les salariés qui parlent pour cette enquête en justice pour diffamation"rn15) hurler "je vous demande de bien vouloir me respecter" lorsque votre responsable vous a demandé de regagner votre poste alors que vous étiez à l'accueil en train de discuterrn16) "de toute façon jusqu'à présent j'ai toujours gagné,j'ai déjà fait partir la dame avant votre prédécesseur donc si je veux que vous partiez, vous partireznil y a des propos faux et des propos déformer a leur avantagepuis je me défendre de tels accusations rnje vais bientôt rendre le questionnaire et je ne voudrai pas faire d'erreur rnont il le droit de me licencié pour ces propos et puis je porté plainte pour dénonciation calomnieuse

Par **morobar**, le **15/01/2019** à **09:04**

Bonjour,rnVous n'évoquez pas un questionnaire, mais une lisdte des griefs relevés à votre endroit.rnAvec une telle liste si els faits sont avérés vous prendre la porte.rnJe suis même étonné que cela ne soit pas déjà fait.rnAlors il faut maintenant:rn* vérifier la réalité des réflexions qui vous sont imputéesrn* le cas échéant dater les évènements.rnre intérêt est de tout nier en bloc.rnVous admettez être l'auteur des propos, certainement sortis de leur contexte ou déformés. Mais la dénonciation calomnieuse n'est pas établie. En effet le CHS-CT mène une enquête et ceux sont les auteurs (que vous ne connaissez pas) qui le cas échéant, colportent des propos calomnieux.