



Conflit entre deux salariés

Par **fifi64**, le **21/01/2016** à **21:13**

Bonjour, j'aimerais des conseils sur la situation suivante :

Je suis aid-soignante, j'ai été malade et admise au service des urgences de mon établissement.

L'infirmière avec qui je devais travailler a écrit une lettre (que je n'ai pas lue mais qui m'a été rapportée) qui m'a valu d'être convoquée par la direction et dans laquelle elle m'accusera de l'avoir mise en danger et d'abandon de poste.

Je me suis aperçue par ailleurs que beaucoup de gens paraissent gênés devant moi. Je l'ai entendu, avant ma convocation, dire à une personne dans les vestiaires qu'elle avait fait un courrier sur un évènement qu'elle venait juste de raconter à cette personne, qui, elle aussi, a soudainement paru gênée devant moi.

Plusieurs personnes de la clinique ont été mises au courant de cette histoire sans que je ne leur en aie parlé.

La mise en danger et l'abandon de poste n'ont pas été retenus mais j'ai quand même eu une mention sur mon dossier.

J'ai laissé passer du temps pour que les choses se calment. Nous avons fait plusieurs nuits ensemble, j'espérais qu'elle essaierai de me parler mais rien n'est venu et les critiques sur moi ont continué.

J'ai essayé d'entamer un dialogue par écrit (pour, enfin, avoir une chance de comprendre ce qui s'est passé et de crever l'abcès) en laissant mes coordonnées mais elle n'a répondu à aucun de mes mots.

Que puis-je faire de plus ? Y-a t'il encore un moyen pour moi d'avoir ces explications sans aller jusqu'au dépôt de plainte ou faudra-t'il que j'en passe par là ?

Par **P.M.**, le **21/01/2016** à **23:49**

Bonjour,

Apparemment, vous êtes sous contrat de droit privé et il faudrait savoir si la mention dans votre dossier provient d'un avertissement..

En principe, vous devez avoir accès à votre dossier professionnel sur demande adressée à

l'employeur...

Par **janus2fr**, le **22/01/2016** à **08:12**

Bonjour,

Vous pouvez demander à votre employeur de régler cette situation. C'est, en effet, de son ressort. C'est à lui de veiller, non seulement à la bonne marche de l'entreprise, mais aussi au bien-être de ses salariés. Donc si vous êtes victime de rumeurs, voir de harcèlement, c'est à lui de faire cesser tout cela.

Par **fifi64**, le **22/01/2016** à **14:06**

En fait, la mention dans mon dossier stipulera que j'aurai dû prévenir ma cadre de santé.

Concernant le bien-être des salariés, il y a plusieurs choses :

- l'entreprise était en difficulté financière sérieuse (aucun bénéfice et une augmentation de la dette) depuis plusieurs mois et nous travaillons en flux tendu depuis plus d'un an ;
- il n'y avait à ce moment que 8 patients en chirurgie mais l'un d'entr'eux souffrait d'une pathologie qui pouvait le rendre violent et imprévisible ;
- des tensions étaient apparues très récemment entre la Cadre de Santé et cette infirmière (je ne l'ai appris que plus tard) ;
- l'infirmière en question, ce soir-là, dans les vestiaires, m'avait déjà paru extrêmement nerveuse et angoissée.

Je me demande en fait si elle n'a pas fait un burn-out et c'est en grande partie ce qui me fait hésiter à aller plus loin juridiquement. Par contre, j'ai laissé un courrier au Comité d'Hygiène et de Santé au Travail qui réunit des délégués du personnel et la direction.

Mais sur les deux personnes qui m'ont vue lors de ma convocation la Directrice et la Cadre de Santé, la Directrice a été limogée et la Cadre de Santé est partie en congé sans savoir si elle aura un billet retour. Je vais donc avoir à faire à de nouvelles personnes totalement étrangères à cette histoire et j'espère ne pas être à nouveau obligée de me justifier.

Par **P.M.**, le **22/01/2016** à **14:15**

C'est mieux de demander d'avoir accès au dossier professionnel plutôt que de faire des suppositions et lui, n'a pas changé ou n'est pas parti en congé...

L'employeur a donc réglé cette situation en vous convoquant mais sans que vous précisiez pas dans quel cadre et si vous avez été sanctionnée notamment par un avertissement...

Par **fifi64**, le **22/01/2016** à **18:01**

En fait, l'ancienne Directrice m'a dit verbalement que cette mention serait inscrite dans mon dossier et que j'aurai un avertissement, si ça se reproduit.

Par **P.M.**, le **22/01/2016** à **18:06**

Donc pas de sanction effective mais quand même une inscription au dossier ce qui n'est pas très cohérent...

Par **fifi64**, le **22/01/2016** à **20:20**

Non, effectivement, je n'ai eu aucune sanction. La seule chose qui aurait pu me coûter cher est l'abandon de poste : l'infirmier des urgences ne m'avait pas inscrite sur le cahier des entrées, j'étais donc techniquement en situation d'abandon de poste. Le fait d'avoir eu un arrêt maladie de l'urgentiste m'a "sauvée".

Depuis, j'ai demandé et obtenu de la part de l'urgentiste un certificat de prise en charge qui mentionne la date de mon arrivée, celle de ma sortie ainsi que le fait que je sois retournée à domicile.

Cette dernière chose est importante car c'est au seul médecin d'apprécier l'état de santé de son patient et d'évaluer ses capacités à reprendre son travail (je me suis réveillée en plein milieu de la nuit et je l'ai appelée pour savoir comment ça allait, elle a alors demandé que je vienne chercher mes affaires et que je retourne chez moi).