Image not found or type unknown

RUPTURE cdi SANCTION MANAGER HUMILIANT SES SUBORDONNES

Par **hipanema**, le **10/03/2014** à **20:08**

BONSOIR

MON MARI ET MOI AVONS CREE UNE BOULANGERIE ARTISANALE EN 2012 ET AVONS RECRUTE DEPUIS 10 SALARIES (TOUS EN CDI) : 5 EN PRODUCTION DONT UN RESPONSABLE DE PRODUCTION ET 5 EN VENTE DONT UNE RESPONSABLE DE VENTE EMBAUCHEE EN DECEMBRE 2012 COMME VENDEUSE PROMUE JUILLET 2013 EN RESPONSABLE DE VENTE.

ELLE S'EST BIEN COMPORTEE PENDANT LES 2 MOIS D'ESSAI (suite à l'avenant de juillet 2013) PUIS TRES vite son attitude s'est dégradée : très MAUVAIS RELATIONNEL AVEC L'EQUIPE QU'ELLE DOIt MANAGER : reproches en public, autoritaire, agressive, méprisante... elle fait faire aux vendeuses les tâches rébarbatives ou ingrates qui lui incombent (ménage par exemple)... Elle était censé dynamiser l'équipe de vente et la fédérer mais elle a créé un climat de stress et de tension pour l'équipe, qu'elle critique continuellement sans jamais encourager ou valoriser.

PAS D'IMPLICATION PERSONNELLE (se rend difficilement disponible pour les réunions…)

Contact clientèle médiocre. On reçoit des plaintes de certains clients.

Nous avons fait PLUSIEURS RAPPELS A L'ORDRE PAR VOIE VERBALE qui n'ont pas eu de suite.

BILAN NEGATIF AU COURS DE L'ENTRETIEN ANNUEL (auquel elle ne s'est présentée qu'après nous avoir « posé un lapin » une 1ère fois) composé comme suit :
- bilan sur l'année écoulée à partir de questions larges
- questionnaire d'évaluation comportant plusieurs aspects (techniques, organisationnels, relationnels, managérial...) rempli par l'intéressée + par mon mari et moi + par les subordonnées pour la partie managériale.

Elle a "posé" un arrêt maladie juste avant ses congés et s'est absentée 2 semaines de l'entreprise en février. Une des vendeuses a assumé certaines de ses responsabilités réussissant à pacifier les relations de l'équipe.

A son retour, AUCUNE AMELIORATION.

2 INCIDENTS SIGNIFICATIFS LE 4 MARS ENVERS UNE VENDEUSE (sa subordonnée) ET

LE 5 MARS ENVERS L'APPRENTI . DANS LES DEUX CAS ELLE LES A TRAITES DE FACON HUMILIANTE DEVANT DES CLIENTS + DEVANT LES AUTRES SALARIES (QUI ONT TEMOIGNE) EN LEUR DISANT NOTAMMENT « BOUGE TON CUL! »

ON A APPRIS CES INCIDENTS LE SAMEDI 8 MARS ET ON A ORGANISE UNE REUNION AVEC ELLE POUR LA PREVENIR QU'ELLE RECEVRAIT UN COURRIER.

LE 10 MARS mon mari A VOULU LUI REMETTRE ce courrier EN MAIN PROPRE MAIS ELLE A REFUSE DE SIGNER CAR ELLE AVAIT UN DOUTE SUR LES PROPOS QU'ELLE AVAIT EUS. Nous l'avons donc envoyé en RAR.

Nous souhaitons respecter les procédures mais tenons impérativement à rompre cette spirale de tension qu'elle génère rendant le travail difficile voire impossible pour l'équipe.

1° Est-ce un motif valable de licenciement ?
2° Quelle fin de contrat envisager ? licenciement pour motif personnel ? faute grave (puisqu'il s'agit de ses subordonnés) ? insuffisance professionnelle?
2° Peut-on s'en servir pour prononcer d'office une rétrogradation (modification contrat de travail donc en théorie on a besoin de l'accord du salarié)
3° Par ailleurs, on a des plaintes de clients qu'on peut éventuellement utiliser contre elle dans une procédure de licenciement.

Merci par avance pour toutes les informations qui pourraient nous aider à sortir de cette situation.

Par **Apprenti_juriste**, le **10/03/2014** à **23:14**

Bonjour,

J'espère pouvoir vous apporter quelques éclaircissements, je suis encore en études en droit du travail (Master), j'espère que des professionnels plus expérimentés pourront également vous apporter une réponse plus complète et peut être plus juste.

Tout d'abord, n'hésitez pas à recueillir des attestations écrites des salariés victimes de ses injures ainsi que des clients.

1. Sur le motif valable du licenciement, la mésentente entre un salarié et tout ou partie du personnel ne peut constituer une cause de licenciement que si elle repose objectivement sur des faits imputables au salarié concerné (Cour de cassation, chambre sociale, 27 novembre 2001). Il faut alors être prudent là dessus, car en cas de doute sur l'imputabilité de la mésentente, cela profitera à la salariée. (D'où l'importance des témoignages).

De plus l'attitude critique du salarié peut être une cause légitime de licenciement.

2. Vous pouvez envisager un licenciement pour motif personnel non disciplinaire. En effet, la mésentente est une cause réelle et sérieuse de licenciement mais ne constitue pas une FG. C'est un motif non disciplinaire de licenciement.

Vous pouvez également envisagée un licenciement pour motif disciplinaire dès lors que les

Copyright © 2025 Légavox.fr - Tous droits réservés

propos et injures viennent perturber le fonctionnement de l'entreprise, ce qui est le cas ici puisque des clients se plaignent et les salariés subissent également les agissements de cette salarié. On est très près du harcèlement moral avec les propos qu'elle a tenu.

3. Un principe en droit du travail précise que l'on ne peut sanctionner le salarié deux fois pour la même faute. Ainsi vous pouvez opter pour une rétrogradation, néanmoins vous ne pourrez pas la licencier ensuite. Sauf si un élément factuel se reproduit.
De plus, il vaut mieux dans un premier temps lui envoyer de suite un avertissement en LRAR. Si son comportement ne change pas, lui envoyer une convocation à un entretien préalable à un licenciement pour motif personnel soit disciplinaire (plus approprié ici car visiblement comportement volontaire de la salariée) soit non disciplinaire 'mésentente'.

L'insuffisance professionnelle ne me semble pas appropriée ici.

J'espère avoir pu vous aider un peu...

Par **hipanema**, le **13/03/2014** à **21:17**

Bonsoir,

Merci infiniment pour nous avoir accordé votre temps et votre attention, nous permettant en effet d'y voir plus clair. Nous pensons donc opter pour la rétrogradation afin de sanctionner un comportement qui nous semble réellement intolérable. En effet, il ne s'agit pas d'attaquer une salariée mais plutôt de défendre ceux qui souffrent de son comportement, d'autant plus que certains salariés ont commencé à parler plus librement de la pression qu'elle fait peser sur eux et de son autorité sans limite depuis qu'ils savent que nous avons pris connaissance de ce comportement. Merci encore et bonne continuation !

Copyright © 2025 Légavox.fr - Tous droits réservés