



## Comportement manager

Par **Xtl295**, le **06/12/2019** à **06:50**

Bonjour

La juriste de l'entreprise me rapporte une altercation qui a eu lieu entre directeurs lors d'une réunion. Choquée par le comportement de mon Directeur je relate les faits (dans les grandes lignes) à un collègue en lui demandant de ne pas en parler ( aucun élément de fonds n'a été rapporté, que de la forme). Le directeur est connu pour être caractériel et à la limite du harcèlement avec certaines personnes.

Malheureusement le collègue évoque mon propos lors d'une conversation avec notre Directeur commun. Ce dernier souhaite maintenant nous voir tous les 2 pour nous signifier une fiche de management. Il souhaite faire cela en dehors de l'entreprise et en dehors de heures de bureaux. Pas de présence non plus de la drh.

Dois je me rendre à ce rendez-vous? Il n'y aucune trace écrite de la demande. Il est passé par le collègue pour me signifier l'entretien. En quoi le fait rapporté à mon collègue est sanctionnable ?

Merci d'avance

C.

Par **Paulavo38**, le **06/12/2019** à **13:39**

Bonjour,

Vous n'avez pas d'obligation de vous rendre à un entretien sans convocation écrite, en dehors de l'entreprise, en dehors du temps de travail et sans connaître l'objet de ce RDV. Ce n'est en tout cas prévu par aucun textes légaux et il faudrait voir ce que prévoit le règlement intérieur ou la convention collective, mais cela semble sortir de tous procédés classiques...

Je ne sais pas ce qu'est une "fiche de management", probablement quelque chose d'interne à votre entreprise ?

S'agissant des faits rapportés à votre collègue, vous bénéficiez par principe de votre liberté d'expression. Les propos rapportés peuvent devenir sanctionnable s'ils ont été diffamatoires, excessifs, injurieux ou s'ils constituent plus largement une violation de votre contrat de travail (confidentialité, loyauté...)

Cordialement

Par **Xtl295**, le **06/12/2019** à **13:59**

Bonjour et merci pour votre réponse!

En effet une fiche de management est une forme de sanction d'un mauvais comportement. Les propos relatés l'ont été dans un cadre strictement privé entre 2 personnes.

Concernant la loyauté ou la confidentialité, quand commence une discussion entre collègues et quand cela devient il autre chose ?

D'autan que la personne a sanctionné en premier serait là juriste qui elle a un devoir de réserve certain.

Cdt

Par **Paulavo38**, le **06/12/2019** à **14:15**

Si une fiche de management est une forme de sanction, elle devrait être prévue par le règlement intérieur de l'entreprise qui préciserait la procédure à respecter. Il faudrait donc consulter ce règlement intérieur...

Je vous rappelle les dispositions de l'article L. 1332-2 du Code du travail, à toutes fins utiles :

[quote]

Lorsque l'employeur envisage de prendre une sanction, il convoque le salarié en lui précisant l'objet de la convocation, sauf si la sanction envisagée est un avertissement ou une sanction de même nature n'ayant pas d'incidence, immédiate ou non, sur la présence dans l'entreprise, la fonction, la carrière ou la rémunération du salarié.

Lors de son audition, le salarié peut se faire assister par une personne de son choix appartenant au personnel de l'entreprise.

Au cours de l'entretien, l'employeur indique le motif de la sanction envisagée et recueille les explications du salarié.

La sanction ne peut intervenir moins de deux jours ouvrables, ni plus d'un mois après le jour fixé pour l'entretien. Elle est motivée et notifiée à l'intéressé.

[/quote]

Cet entretien en dehors du temps de travail, sans convocation écrite ne respecterait donc pas ce texte.

S'agissant de la loyauté et la confidentialité il faudrait être plus précis sur la nature des propos tenus, la fonction que vous occupée et la fonction qu'occupe le salarié à qui vous avez fait état des informations.

Une sanction de la juriste n'empêche pas nécessairement une sanction à votre égard, mais à nouveau cela dépend des propos que vous avez tenu et à qui, ce que je ne peux pas affirmer avec certitude en l'état des informations que vous me communiquez.

Par **Xtl295**, le **06/12/2019** à **14:30**

Responsable communication pour la fonction.

Collègue : responsable de la distribution. Nous sommes au même niveau de responsabilité et pas mal de projets communs.

Propos : une altercation verbale a eu lieu entre drh et notre manager. Le DG a du intervenir à 2 reprises pour calmer le jeu. Notre manager s'est montré très agressif.

Le pb c'est que je pense que nous avons à faire à un pervers narcissique. Il aurait un passif dans sa précédente entreprise. Les personnes ne l'apprécient guère car son comportement est limite. Il lui est arrivé de hurler sur une collègue etc etc. Et ouïs il y a aussi l'altercation avec le drh et j'en passe.

Par **Paulavo38**, le **06/12/2019** à **14:35**

Il faut donc vérifier s'il existe des particularités au sujet de cette fiche de management, mais à mon sens vous n'avez pas l'obligation de vous rendre à cet entretien informel sans convocation écrite de la part du manager...

Par **Xtl295**, le **06/12/2019** à **14:49**

J'ai quand même du mal à comprendre qu'une « simple » conversation entre collègues puisse être sanctionnable. J'ai raconté ce fait à un collègue car je m'interrogeais sur le comportement inhabituel de notre manager. Sans diffamation ou injures.

Par **Paulavo38**, le **06/12/2019** à **15:29**

Comme je l'évoquais : si vous n'avez pas tenu de propos injurieux, diffamatoires, excessifs ou allant à l'encontre de vos obligations découlant du contrat de travail (obligation de loyauté, de confidentialité), ce n'est pas sanctionnable.

Par **Xtl295**, le **06/12/2019 à 15:38**

Alors je pose la question autrement : est ce que rapporter les propos d'une collègue (en l'occurrence juriste) concernant mon manager est déloyal ? En quoi est ce confidentiel me concernant ? Je n'étais pas présente à cette réunion. C'est elle qui avait un devoir de confidentialité et elle ne m'a pas demandé de ne pas en parler ....  
en tous cas merci pour vos réponses !

Par **Paulavo38**, le **06/12/2019 à 15:46**

Je préfère ne pas me prononcer de manière péremptoire sans connaître la teneur exact des propos, mais a priori ça n'apparaît pas déloyal.

Je vous en prie !

Par **P.M.**, le **06/12/2019 à 16:22**

Bonjour,

La question ne se pose même pas de savoir dans l'état actuel des choses si vous êtes sanctionnable puisque la procédure est illicite et que vous n'avez pas à vous rendre à un tel entretien...

Personne ne peut se prononcer sur la validité d'une faute ayant justifié une sanction en dehors du Conseil de Prud'Hommes s'il en était saisi et son appréciation se ferait en fonction du contexte et des éléments fournis par chacune des parties...