



Altercation avec son supérieur hiérarchique (sans insultes)

Par **lilie021**, le **23/05/2012** à **16:53**

Bonjour.

Je suis représentante du personnel et vais devoir représenter une salariée pour une convocation pour sanction disciplinaire mercredi prochain.

La salariée m'a expliqué qu'elle a eu une altercation avec son supérieur hiérarchique, juste un désaccord sur certaines choses, des avis qui diffèrent, et le ton qui hausse un peu. Aucune insulte, aucune diffamation.

Apparemment le supérieur hiérarchique, n'aurait pas apprécié le ton sur lequel la discussion avait tourné, et le fait que cette discussion se fasse devant les autres membres du personnel.

Hier la salariée a donc reçue une lettre de convocation pour sanction disciplinaire.

J'ai lu un peu les sujets sur la liberté d'expression au travail. Et je ne pense pas qu'il y ait eu débordement.

Est-on en droit d'exprimer son désaccord sur l'organisation d'un service ? Sur la gestion d'un service ? Est-on en droit de hausser le ton sur son supérieur hiérarchique sans se faire convoquer pour sanction disciplinaire ? (qui n'a jamais poussé un coup de gueule sur son chef ? ...)

La salariée n'a aucun antécédent, travail irréprochable, ayant le plus d'ancienneté dans le service, qui chaperonne elle même son supérieur sur le travail à effectuer. (Sachant que ce supérieur est tout nouveau dans l'établissement).

Merci de votre aide et de vos réponses.

Amélie

Par **P.M.**, le **23/05/2012** à **18:51**

Bonjour,

De toute façon, le pouvoir disciplinaire de l'employeur s'exerce à son appréciation, ce qui

n'empêche pas ensuite de contester la sanction s'il y en a une de proncée, jusque devant le Conseil de Prud'Hommes...

Il pourrait estimer qu'il y a des réunions pour cela ou la possibilité que le désaccord soit exprimé autrement que devant d'autres membres du Personnel mais tous les arguments contraires pourraient être mis en valeur...

Par **lilie021**, le **23/05/2012** à **20:04**

Ce qui veut donc dire qu'ils ont tout pouvoir sur les sanctions ? Je trouve ça quand même épatant qu'il n'y ait pas un autre parti qui juge également d'une sanction ou non ... enfin, c'est comme ça ...

Je vais essayer de la défendre du mieux que je peux en tous les cas. Et j'ai hâte de connaître leur version des faits ...

Merci en tous les cas.

Par **P.M.**, le **23/05/2012** à **21:33**

Vous m'avez vraisemblablement mal lu puisque j'ai écrit que la sanction pourrait être contestée, mais je ne vois pas quelle instance autre que le Conseil de Prud'Hommes pourrait interdire à l'employeur avant même qu'elle ne soit proncée de la signifier...

J'ajoute que la sanction doit obligatoirement figurer au règlement intérieur, s'il en existe un (obligatoire dans les entreprises d'au moins 20 salariés)...