Image not found or type unknown

SMS privé qui relate des propos injurieux pendant le travail

Par **RJ85**, le **26/06/2014** à **13:54**

Bonjour,

Depuis plusieurs mois, des collaborateurs se plaignent de **dénigrements répétés et indirects** de la part de deux collègues.
Ces dénigrements concernent **une organisation syndicale et leurs représentants, les aptitudes des uns ou encore la vie privée voire la santé des autres**.
Nous travaillons en équipe et les équipes ne sont pas constituées de sorte que tout le monde puisse travailler avec tout le monde.
De ce fait, la majorité d'entre nous sommes les témoins de dénigrements répétés à l'endroit des collaborateurs absents de l'équipe.
Des collègues ont alerté verbalement leur dirigeant sur l'escalade dans le dénigrement.
Aucune mesure n'a été prise.
Très récemment, excédé par ces dénigrements pendant le travail, un collègue a écrit poliment un SMS depuis et vers un téléphone personnel et en dehors du travail; il y exprime son ras le bol et indique qu'il est excédé d'entendre **au travail**les termes "connards", "lâche", une "haine des syndicats et de leurs représentants" etc.
Suite à ce SMS, la collègue ayant reçu le SMS ira voir le dirigeant et fondra en larme avant d'être accompagnée par son dirigeant au service médical. conséquence : 3 semaines d'arrêt déclaré comme "accident du travail"

Si les témoignages ont tardé depuis ces dernières années et ces derniers mois (escalade), c'est assurément parce que l'un des deux collègues concernés est une femme (l'unique femme du groupe) et qu'il est difficile de "parler" au risque d'être poursuivi pour discrimination.

Le dirigeant ne souhaite pas demander d'explications à l'équipe (donc pas de sanction-s-) puisque ce SMS est "privé". L'ensemble des agents ne comprend pas ce point de vue puisque le SMS évoque une conversation avec des propos injurieux la veille, sur le lieu et le temps de travail.
Ma question : sachant par ailleurs que nous sommes tenus à des règles de déontologie notamment pour être maintenus dans ce service (au demeurant particulier), l'employeur n'a t il pas une obligation de traiter ces propos injurieux en s'appuyant sur le SMS dont il a pris possession ? Le Code du Travail ne sanctionne t-il pas de tels agissements ? Quel recours pour les agents qui souhaiteraient savoir qui sont les "lâches", les "connards" etc et qui souhaiteraient des sanctions internes ?
Merci d'avance,
RJ

Par **P.M.**, le **26/06/2014** à **17:03**

Bonjour,
Il n'en reste pas moins qu'un sms surtout passé en dehors du temps de travail est une correspondance privée et quand vous parlez que l'employeur en ai pris "possession", ceci pourrait être considéré comme une violation...
Le Code du Travail ne prévoit pas les sanctions que doit infliger l'employeur...
En revanche l'employeur pourrait ouvrir une enquête...
Il semble étonnant que les Représentant de l'organisation syndicale ne réagissent pas éventuellement par l'intermédiaire du CHSCT...
Par ailleurs il ne faudrait pas voir de la discrimination partout, surtout là où il n'y en a pas...

Par **RJ85**, le **26/06/2014** à **23:20**

Merci pour votre réponse. Un CHSCT extraordinaiire vient d'avoir lieu.; Si les membres ont explicité les difficultés (et ce n est pas facile pour des OS de pointer du doigt une salariée), la direction n'acte aucun
Plan d'action à court terme espérant probablement que
Les vacances d'été effacent ces dénigrements de notre mémoire collective...
Je pense que l'arrêt de travail inquiète l'employeur qui préfère éviter toute publicité dans une entreprise déja mediatisee recemment pour des discriminations..
Quant a la demande d'enquete a propos de ce sms, la direction ne répond pas a ma demande bien que je sois delegue du personnel...
Bref, me voilà bien démunis entre des collaborateurs inquiets qui ne veulent pluq travailler en equipe avec ces deux collegues mis en cause et une direction qui fait la sourde d'oreille et ne prend aucune décision.
Bien cordialement

Par **P.M.**, le **27/06/2014** à **00:03**

Il semble qu'il s'agisse d'un problème qui concerne effectivement plus le CHSCT qu'un Déléguée du Personnel ou alors à l'inscrire aux questions des réunions mensuelles mais si cela crée un tel trouble dans l'entreprise cela ne devrait pas rester longtemps sans suite...

Copyright © 2024 Légavox.fr - Tous droits réservés