



# Après 2 mois d'enquête contradictoire l'inspection du travail réintègre votre délégué ...

... La CGT demande à la direction de rétablir un dialogue social !!!

**Parce qu'il a été considéré comme le responsable de la dernière grève, Jérôme Poulet a vécu « l'acharnement » de notre direction pendant 2 longs mois. Cinq faits lui étaient reprochés :**

## **- Agression volontaire sur une salariée stagiaire qui était enceinte :**

Dans une attestation écrite, cette salariée avait, dans un premier temps, décrit **une scène ultra violente** dans laquelle elle aurait soi-disant été plaquée volontairement contre un mur et provoquée verbalement et sans raison par Jérôme. Mais après un entretien en tête à tête avec l'inspecteur **elle a changé sa version**. Cette fois elle explique qu'en voulant retenir une porte qui se refermait, Jérôme l'a **accidentellement** bousculée avec son bras et qu'**il n'y avait aucune volonté de lui porter atteinte physiquement**.

**La qualification**, comme mentionnée par notre direction dans la demande de licenciement, **« d'agression » n'a donc pu être en tout état de cause retenue par l'inspecteur**.

De plus, cette salariée stagiaire du service RH et 2 de ses collègues, qui auraient été témoins, ont expliqué que cette bousculade avait eu lieu à 13H30 juste avant qu'ils aillent manger à la cafétéria. Sauf qu'après consultation des enregistrements de passage badge à la cafétéria, l'inspecteur s'est rendu compte que ces 3 salariés sont allés manger à 12H45.

Pour l'inspecteur, après ce nouvel élément, le doute subsiste sur la matérialité de cette bousculade.

## **Une autre incompréhension :**

-Le DRH aurait été mis au courant le jour même de cette altercation. Pour autant, il ne prendra jamais la peine de visionner les enregistrements des caméras de vidéosurveillance placées juste dans le couloir où se serait passée « l'agression ». Ces enregistrements se sont automatiquement effacés au bout d'un mois et **l'inspecteur n'a malheureusement jamais pu visionner les images** .

De son côté, **Jérôme Poulet a toujours nié** toute bousculade, même accidentelle.

## **- Non port de la charlotte pendant l'occupation du gowning :**

Ce fait, non contesté par Jérôme, a été établi par l'inspecteur comme étant une faute qui ne saurait être considérée comme suffisamment grave pour justifier une mesure de licenciement.

L'inspecteur met en avant le fait (après avoir vu plusieurs photos) que bon nombre **d'autres salariés ne portaient pas la charlotte** durant l'occupation et que cela **n'a nullement été relevé par la direction**.

Ils précise aussi que lorsqu'on laisse introduire et manger des pizzas dans un gowning, **il est surprenant** de reprocher au même moment à un salarié de ne pas porter la charlotte.

## **- Altercation avec un manager durant l'occupation du gowning :**

Plusieurs managers entendus par l'inspecteur lui ont avoué que **Jérôme faisait l'objet d'une attention toute particulière** de leur part. La direction leur avait demandé de le suivre dans tous ses déplacements.

Cette façon de faire peut très facilement être considérée comme **du harcèlement**.

Pour l'inspecteur, la vive discussion qu'il y a eût à ce moment là entre Jérôme et un autre manager semble tout simplement caractériser **le positionnement à l'extrême de l'un et de l'autre**.

Il conclut que, au regard du mouvement social particulièrement tendu et des pressions dont faisait l'objet Jérôme, **cette altercation ne peut justifier une mesure de licenciement**.

## **- Pose en retard de la CP5 dans le système informatique :**

L'inspecteur a considéré qu'il était logique que Jérôme n'ait pas pu poser la CP5 à la date demandée puisque celui-ci était chaque semaine convoqué à Paris par la DRH France pour participer à différentes négociations dont celle sur **la politique salariale**.

L'inspecteur met également en avant le fait que, **contrairement à ce qu'avait avancé la direction**, la pose en retard de cette CP5 n'a pas pu désorganiser l'atelier de Jérôme, qui, de toute façon, en raison de son mandat et de ses activités syndicales n'est plus présent sur son poste de travail depuis longtemps.

Vouloir le licencier pour ce fait est considéré par le code du travail comme **« abusif »**.