

Violences physiques, discriminations SONT DES DÉLITS

PEUT ÊTRE PAS A JTEKT !!!

Article L1132 :

Que faisiez-vous la semaine dernière, lorsqu'un salarié JTEKT de maintenance au HPS s'est vu frappé par son chef pour n'avoir pas ...

Peu importe la raison, nul ne vient au travail pour subir des coups et des violences.

L'employeur est tenu par la loi de prendre toutes les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale de ses salariés (article L. 4121-1 du Code du travail). L'employeur ne doit pas seulement diminuer le risque, mais l'empêcher. Cette obligation est une obligation de résultat (Cour de cassation, chambre sociale, 22 février 2002, pourvoi n° 99-18389)

Mais est-ce normal pour notre direction car celle-ci a été informée mais rien n'est fait.

Il est vrai que le salarié est un asiatique et pas son chef et quand on sait la politique de discrimination liée aux origines, aux croyances religieuses, à l'activité syndicale en vigueur actuellement en France, on en retrouve obligatoirement au travail.

Violence au travail : réagir et sanctionner

En tant qu'employeur vous devez assurer la discipline générale dans votre entreprise. Vous êtes également tenu de protéger la santé physique et mentale de vos salariés (Code du travail, art. L.4121-1). Il s'agit même d'une obligation de résultat.

Dès lors, si l'un de vos salariés a un comportement violent vis-à-vis de l'un de ses collègues ou de hiérarchique à l'égard de son subordonné, qu'il s'agisse de violence physique ou verbale, vous ne devez en aucun cas laisser passer. Le salarié agressé pourrait en effet se retourner contre vous si vous n'avez pas pris toutes les mesures nécessaires pour le protéger et même demander la prise d'acte de la rupture de son contrat de travail à vos torts.

Si la direction ne fait rien et ne prene pas la mesure adéquate en de pareilles situations par prétexte qu'il est un responsable hiérarchique, cela est le signe avéré d'une violence organisée et soutenue.

Bon à savoir :

Pour vous aider dans vos démarches, le Comité d'Entreprise dispose d'une convention assistance juridique a disposition pour tous les salariés, chacun peut avoir besoin de conseils d'avocats, il suffit pour cela de vous rapprocher du C.E pour avoir toutes les coordonnées et prise en charge.

Pour info :

Vos élu.e.s CGT, CFDT et CFE-CGC sont actuellement en DISCUSSION, le règlement intérieur de fonctionnement du C.E va donc évoluer prochainement. Ceci afin d'améliorer son utilité pour tous les salariés sans distinctions.

Cela après avoir été alerté par nos Militants et syndiqués qui agissent ensemble et solidairement avec les forces syndicales mobilisées dans la dénonciation et les revendications pour un nouveau progrès social à JTEKT.

→ Le secteur de production de JALY dit HPS viens d'être réorganisé au vu de son avenir. Il y règne actuellement une tension certaine du fait de tous les challenges à relever qui seront déterminants pour la suite, mais seront-ils capable ?

Cet argument fait que certains dérapent complètement signe qu'ils ne sont pas à la hauteur !

→ Nous avons connu ces dernières années beaucoup trop de tension et cela de manières démesurées qui ont eu pour résultat un dialogue social inexistant, de nombreux départ de salariés compétents suivi d'un suicide !

→ L'ancienne direction n'a pas été capable d'enrayer cela et a fini par le soutenir.

→ Mais la nouvelle direction sera-t-elle aussi faite de la même forge ?

Memento du patron: fiche N°1

