



# Conflit avec employeur : lettres de recadrage et pressions sur les employés

Par **Simili**, le **27/11/2024** à **10:25**

Bonjour,

Je travaille dans une entreprise familiale comportant plusieurs ateliers. Nous rencontrons actuellement des problèmes avec la direction et notre chef de service.

Voici les principaux points :

1. Des lettres de recadrage ont été adressées à plusieurs employés, dont moi, mais elles sont non signées et semblent non recevables juridiquement. Ces lettres contiennent des accusations que nous considérons comme infondées. De plus, ces lettres nous ont été transmises sans entretien individuel préalable pour discuter des sujets évoqués. Certaines lettres mentionnent même des récidives, alors que ces points n'ont jamais été portés à notre attention auparavant.

2. Notre chef de service a récemment menacé verbalement une collègue en disant : "Il faudrait accélérer, car des lettres de recadrage ont été envoyées pour moins que ça." Cela a créé un climat de peur et de pression parmi les employés.

3. Nous avons également reçu un email collectif qui semble mettre en cause la qualité de

notre travail, adressé à tous les ateliers, sans explication concrète ni discussions préalables.

Nous avons commencé à constituer un dossier avec des lettres de satisfaction de clients et des justificatifs pour démontrer notre implication et notre sérieux. Nous avons également contacté un syndicat existant, mais nous avons des doutes sur son impartialité en raison des liens étroits entre la direction et ce syndicat.

Mes questions sont les suivantes :

1. Quelle est la valeur juridique d'une lettre de recadrage non signée par l'expéditeur et envoyée sans entretien préalable ?

2. La menace verbale de notre chef peut-elle être considérée comme du harcèlement ?

3. Quels conseils auriez-vous pour avancer dans cette situation ? Nous envisageons de créer un nouveau syndicat, mais nous hésitons encore sur la démarche.

Merci d'avance pour votre aide.

Par **Marck.ESP**, le **27/11/2024** à **10:48**

Bonjour

Votre sujet mériterait d'être exposé au juriste d'un syndicat, voire directement à l'inspection du travail, pour une réponse appropriée à ce sujet peu courant.