Image not found or type unknown

email injurieux envoyé par erreur - Faute Grave ?

Par **Belarpaillon**, le **01/09/2012** à **23:33**

Bonjour,

[s]Contexte[/s]
Depuis mon iphone, pensant répondre à ma collègue, j'ai dit que notre revendeur était un "enc... de menteur" et que "les suédois nous emm..... assez comme ça".
Le courriel, rédigé un dimanche, en français, en langage parlé et privé s'adressait à mon collègue. Erreur, je l'ai envoyé au revendeur, au suédois en question, incapable de comprendre ce que j'avais écrit. Ne comprenant pas, il a utilisé Google Translator, et contacté mon service commercial pour demander des explications. Jusque là, rien ne remonte ni à ma chef, ni à la sienne, et pas non plus à moi.

Le lendemain, mis au courant de mon erreur de destinataire une collègue du service commercial, j'envoie un nouveau courriel, d'excuses celui-là, le plus platement du monde d'avoir rédigé un tel courriel dont je ne pense pas un mot, et combien je respecte les suédois qui sont mes amis.
Mes excuses acceptées, je pars en vacance en fin de semaine.

Sur le fond, tout est vrai : il mentait, je n'avais rien promis à mon collègue qu'il relançait ... et depuis plusieurs mois ses compétences étaient discutables.
Sur la forme, un "enc*** de menteur" (f***ing liar)n'est pas le même chose qu'un "enc*** et un menteur" , mais c'est très grossier quand même. J'ai écrit ce courriel comme je parle à mon ami ...

[s]Conséquences[/s]
A mon retour, remise en main propre de convocation à l'entretien avec mise à pied conservatoire ; donc pour faute grave.

[s]Question[/s]
Est-ce que mon courriel très grossier, et irrespectueux, mais ne s'adressant visiblement pas au revendeur, peut être considéré comme une faute grave ? Toute notre communication se faisant habituellement en anglais, le destinataire savait que je ne lui parlais pas.

Le problème est que ma direction invoque la faute grave et me convoque pour la semaine prochaine avec Mise à pied.
Est-ce que la faute grave est recevable ?

Merci

Par **lexconsulting**, le **01/09/2012** à **23:48**

Bonsoir

[citation]Est-ce que mon courriel très grossier, et irrespectueux, mais ne s'adressant visiblement pas au revendeur, peut être considéré comme une faute grave ?
[/citation]
Oui, malheureusement, d'autant plus que ce courriel est envoyé dans un contexte professionnel et que son contenu nuit à votre employeur

[citation]Toute notre communication se faisant habituellement en anglais, le destinataire savait que je ne lui parlais pas.
[/citation]
Ce n'est pas une excuse recevable. Aujourd'hui les traducteurs en ligne permettent à tout le monde de comprendre l'esprit d'un mail et son contenu. Il s'agit en l'espèce d'un dénigrement sanctionnable par mail qui aujourd'hui a une valeur juridique, peu importe la langue dans laquelle il a été écrit. Le dénigrement est d'autant plus grave qu'initialement vous le destiniez à une collègue. Forcément cela crée un préjudice à votre employeur.

[citation]Le problème est que ma direction invoque la faute grave et me convoque pour la semaine prochaine avec Mise à pied.
Est-ce que la faute grave est recevable ? [/citation]
Oui d'autant plus qu'il y a une trace écrite et peut être une réclamation plus officielle du revendeur à votre employeur.
La mise à pied cependant, au vu des faits qui vous sont reprochés, semble un peu exagérée. Par ailleurs selon votre ancienneté, et dans la mesure où vous avez adressé un mail d'excuse, vous pourriez solliciter la clémence de votre employeur. Maintenant vous ne savez pas ce que a exigé le revendeur et vous en apprendrez plus certainement sur ce point, le jour de l'entretien.
Si vous avez la possibilité de vous faire assister, faites le, mais sur le problème lui-même, il est vrai que les faits relatés sont sanctionnables et le sont au titre d'une faute grave, d'autant plus que votre employeur pourrait justifier d'un préjudice commercial.

Bien Cordialement et bon courage

LEX CONSULTING
http://www.lexconsulting.fr

Par **Belarpaillon**, le **01/09/2012** à **23:59**

Merci de votre prompte réponse.

J'ai appris que la personne ayant reçu le courriel par erreur n'avait pas remonté les faits à sa

Copyright © 2024 Légavox.fr - Tous droits réservés

hiérarchie.
C'est moi qui ait immédiatement informé la mienne de ces faits. Le directeur n+2 a cherché à contacter le directeur du revendeur pour savoir s'il en avait eu connaissance ; une semaine plus tard, c'est bien mon directeur qui informait la direction du partenaire de toute cette histoire.
J'ignore en effet dans quelles conditions le partenaire s'est senti offensé.

La situation critique vient de ce que le client que ce revendeur gère pour nous a déjà dénoncé notre produit et ne souhaite pas prolonger une expérience malheureuse. Le contrat semble avoir été perdu depuis plusieurs semaine ou mois, et nous assurons la maintenance.
Mon Directeur, récemment entré dans l'entreprise à mis toute son énergie pour récupérer ce client et pourrait effectivement invoquer ma responsabilité dans son échec.
Il se trouve que c'est mon expérience et mes compétences qui ont permis de conserver le client jusque-là, alors même que c'est l'incompétence du revendeur qui est la cause de nos soucis.
Les directeurs parlent entre eux, et tout sera de ma faute mais pas de la leur ... donc ce courriel fera de moi le bouc-et-mystère :(.

Bon, je suis fort désapointé et m'en vais quérir un nouveau travail ... sans smartphone pour recevoir ses courriels le week-end.

Par **lexconsulting**, le **02/09/2012** à **00:46**

Bonsoir

Vous savez le monde du travail est un monde sans pitié

A notre époque actuelle, le moindre faux pas peut être fatal

Je comprends votre désappointement, mais il est vrai aujourd'hui que les nouveaux modes de communication sont sans pitié, a fortiori s'il existe une trace écrite.

Vous prenez néanmoins cette expérience avec philosophie, et même une pointe d'humour alors que votre situation est délicate.

C'est bien. Je pense que sur le fond vous avez fait les frais d'une tension collective à l'égard du revendeur, et de par votre implication vous étiez au premier rang.

La vie professionnelle est jalonnée de ce type d'expériences frustrantes.

Comme vous assumez ce que vous avez fait, vous passerez rapidement à autre chose, et cette expérience vous servira plus positivement que vous ne le pensez aujourd'hui. C'est le principe de la résilience.

Essayez néanmoins de vous motiver pour votre entretien avec votre employeur. Les explications vous nous les avez données. Mettez les en forme pour cet entretien.

Bien Cordialement et bon courage

Copyright © 2024 Légavox.fr - Tous droits réservés

Par **Belarpaillon**, le **02/09/2012** à **00:53**

Merci de vos encouragements.

Je partais vindicatif, mais vos éclaircissements me font comprendre que l'humilité devait être ma seule défense. Je me suis déjà écrasé par courriel vis-a-vis du revendeur, chose dont je sais que peu de personnes seraient capables. C'est moi qui ait alerté ma hiérarchie. Ce client était perdu depuis longtemps pour d'autre causes.

Je pense avoir les moyens de plaider coupable et de m'en sortir en faisant valoir que j'ai toujours travaillé pour le bien de l'entreprise, et en mettant en avant les valeurs de nos produits.

Je rédige ma défense depuis tout à l'heure, et j'en ai changé le ton. S'ils ne veulent plus de mois après cela, eh bien bon vent.

P.S. Je reviens vous dire comment tout ça aura fini dans quelques jours.

Par **P.M.**, le **02/09/2012** à **09:54**

Bonjour,
De toute façon, la faute est commise et avérée, le tout serait d'essayer de la minimiser et il faudrait savoir à quelle date précise l'employeur en a eu connaissance et celle à laqualle il a prononcé la mise à pied conservatoire et engagé la procédure de licenciement en vous convoquant à l'entretien préalable au cous duquel je vous conseillerais de vous faire assister de préférence par un Représentant du Personnel ou, en absence dans l'entreprise, par un Conseiller du Salarié, comme cette possibilité doit être rappelée dans la convocation...

Par **lexconsulting**, le **02/09/2012** à **09:57**

Bonjour Belarpaillon

Je pense que vous avez compris la manière de mener l'entretien

Je dis bien mener, car c'est là que résidera votre atout

Dans ce cas de figure, l'entretien est à 99 % conflictuel et il n'est que de pure forme puisque les deux parties restent sur leur position.

En l'espèce vous assumez ce qui a été fait : donc, d'emblée prenez la parole, reconnaissez les faits, précisez que c'est vous même qui avez avisé votre hiérarchie car vous vous étiez rendu compte de votre erreur, que vous n'avez pas tenté de chercher à cacher les faits et que

Copyright © 2024 Légavox.fr - Tous droits réservés

vous avez adressé un mail d'excuse, que vous comprenez que vous risquez une grave sanction avec toutes les conséquences que cela représente pour vous et que vous êtes prêt à l'assumer.

Votre employeur sera déstabilisé si vous vous substituez à lui dans la relation des faits et c'est là votre atout pour reprendre la discussion en la menant.

Expliquez ensuite que vous étiez sous pression, car vous vous sentez très impliqué dans l'entreprise et que vous avez eu un "coup de sang" momentané devant une attitude de blocage de votre revendeur. Que le moyen de libérer votre stress face à cette situation était de l'exprimer auprès de l'une de vos collègues. Que néanmoins vous avez toujours donné satisfaction dans l'entreprise car justement, peut-être, vous vous y sentez très impliqué. Réexpliquez que cette erreur vous l'assumez pleinement, que tout le monde est susceptible de commettre une erreur un jour, et que bien souvent peu savent l'assumer comme vous. N'hésitez pas à préciser à votre employeur que peut être lui même s'apprête à commettre une erreur s'il envisage votre licenciement, en perdant ainsi un bon élément.

Dès lors deux positions possibles de l'employeur :

- Déstabilisé par votre attitude, il revient sur sa décision et vous notifie une sanction moins lourde (avertissement, blâme). Qui sait peut être vous n'aurez aucune sanction (peut être même une promotion !!)

- soit il maintient sa position : dans ce cas, vous perdrez peut être votre emploi, mais humainement dites vous qu'au final, votre employeur n'est certainement pas l'employeur idéal s'il n'est pas capable de comprendre qu'il a en face de lui une personne sincère, impliquée, assumant ses erreurs, ce qui est rare aujourd'hui. Au moins vous aurez pu vous expliquer, et vous repartirez sur des nouvelles bases, après avoir évacué ce poids, sans remords, sans regrets.

Bon courage pour cet entretien

Bien Cordialement

LEX CONSULTING

Par **P.M.**, le **02/09/2012** à **10:27**

Bonjour,
Ce n'est pas au salarié de mener l'entretien préalable mais il est là pour fournir des explications et il y on a peine à croire que l'employeur laisserait faire, par ailleurs, il ne doit pas être transformé en instance de jugement...
Apparemment, l'employeur aurait de toute façon mis au courant de la faute même si vous ne lui en aviez pas fait part...
J'ai plutôt l'impression qu'il faudrait faire profil bas tout en défendant sa cause...

Copyright © 2024 Légavox.fr - Tous droits réservés

Par **lexconsulting**, le **02/09/2012** à **11:46**

pmtedforum,

Oui effectivement cela se passe ainsi dans 99 % des cas. Dans 99 % des cas les parties restent sur leurs positions, souvent en conflit, très souvent le salarié ne reconnait pas ses torts, tente désespérément de justifier sa position en minimisant les faits, très souvent l'employeur excédé en rajoute, la sanction est confirmée, la frustration s'installe, et le prud'hommes s'ensuit avec toutes les conséquences psychologiques que cela entraîne, sans compter que, pendant ce temps là vous n'avancez pas puisque vous restez scotché sur votre litige, et forcément, pour le salarié, cela l'inhibera dans sa recherche d'emploi.

L'entretien préalable a été galvaudé dans son fonctionnement au fil du temps : la plupart des syndicalistes, représentants du salarié, employeurs et juristes, un peu comme la phase de conciliation prud'homale, le considèrent comme une phase obligatoire mais pas essentielle.

Elle est au contraire essentielle, puisque l'entretien suppose une réciprocité de dialogue, où les émotions peuvent être exprimées, et ce avant la phase technique, celle de la sanction, suivie d'une autre phase technique, l'action prud'homale.

Ce n'est pas facile d'assumer ses erreurs, mais cela grandit la personne. Pourquoi faire profil bas lorsqu'on assume ses erreurs et que l'on reconnait le principe de la sanction.

Ne le prenez pas mal, mais la méthodologie que vous indiquez est celle qui amène à la situation de mon préambule. L'employeur n'aime pas, sachez le, les personnes qui restent sur leurs positions infondées et celles qui s'apitoient sur leur sort. Un employeur, sauf s'il est très bête et cela arrive, attend des explications constructives, surtout dans une PME où chaque poste a son importance au sein de l'entreprise (dans les grands groupes c'est un peu différent, car très stratégique et l'émotionnel ne rentre pas en ligne de compte)

L'entretien préalable est au contraire une phase stratégique.

Voyez vous j'ai connu le salariat, la représentation syndicale des salariés à un haut niveau, le management de proximité dans un grand groupe. Aujourd'hui je suis chef d'entreprise, employeur et médiateur. J'ai connu tous les aspects du droit du travail, comme salarié, représentant, et employeur. Je suis également juge assesseur consulaire employeur.

Si un salarié reconnaissant ses erreurs, les assumant pleinement a la possibilité de les exprimer, c'est au cours de l'entretien préalable qu'il peut le faire. Après la sanction il sera trop tard et le sentiment de frustration et de colère s'instaurera.

Bien évidemment mener l'entretien ne signifie pas juger hautainement son employeur. Là encore tout est dans la subtilité mais lorsqu'on s'exprime avec conviction, de manière constructive, je peux vous dire qu'on marque des points et que l'on fait réfléchir (le principe de la maïeutique)

Notre société fait que les individus aujourd'hui perdent le sens de leur responsabilité. Souvent "conseillés" par tel ou tel, ils s'enferment dans une logique de conflit . Une étude en analyse transactionnelle, démontre que les individus oscillent entre "parents" et "victimes" mais

Copyright © 2024 Légavox.fr - Tous droits réservés

rarement s'arrêtent au stade "adulte", celui de la raison et de l'intérêt commun.

Vous devriez vous intéressez au développement de la médiation sociale intra-entreprise. Si ce sujet vous intéresse, je pourrais vous orienter vers des personnes spécialisées.

Il est vrai que lorsqu'on a été formé ou que l'on a un vécu professionnel en droit social, il est difficile de comprendre l'intérêt de ces nouvelles approches qui progressivement arrivent dans notre société. Elles n'ont pas pour finalité d'éviter le contentieux technique social, mais d'en amoindrir les effets souvent néfastes pour le salarié et l'entreprise.

Par contre elles n'ont pas à s'imposer, et le salarié reste libre de choisir sa méthode de défense dès lors qu'il l'assume.

Bien Cordialement

LEX CONSULTING
http://www.lexconsulting.fr

Par **P.M.**, le **02/09/2012** à **12:06**

Je n'ai jamais considéré pour ma part que l'entretien préalable n'était pas essentiel et je ne vois pas un Conseiller du Salarié ou un Représentant du Personnel dire le contraire non plus et d'ailleurs dans ce sujet, c'est moi qui l'ai abordé pour conseiller au salarié de s'y faire assister alors que vous l'aviez complètement occulté dans vos exposé...
Entre asumer ses erreurs et prsque avoir une attitude provocante en prétendant être essentiel au fonctionnement de l'entreprise et qu'au fond la faute a été commise pour son bien, il me semble qu'il y ait une certaine différence...
Par ailleurs conseiller au salarié de mener l'entretien préalable est même pratiquement contraire au Code du Travail et si je devais comme vous fustiger vos propos, on va bientôt considérer que c'est le salarié qui devrait convoquer l'employeur cela me semble autant manquer de psychologie et de méthodologie...
C'est bien évidemment au cours de l'entretien préalable que le salarié peut s'expliquer et je n'ai pas dit autre chose mais quand vous amenez le salarié à dire qu'il prépare sa défense c'est que vous lui avez fait penser qu'il allait se trouver devant un Tribunal celka n'est pas plus subtil...
Il y a bien longtemps que je me suis intéressé à la médiation sociale intra et extra entreprise sans que j'ai besoin que vous m'appreniez sur un ton professoral que ça existe et que vous ayez besoin de m'apprendre sa capacité à résoudre certains problèmes mais en tout cas pas lors de l'entretien préalable même si la personne qui y assiste le salarié peut essayer de remettre les choses dans le contexte et de dédramatiser la situation...

Par **lexconsulting**, le **02/09/2012** à **13:39**

Bonjour pmtedforum

[citation] c'est moi qui l'ai abordé pour conseiller au salarié de s'y faire assister alors que vous

Copyright © 2024 Légavox.fr - Tous droits réservés

l'aviez complètement occulté dans vos exposé...[/citation]

Cela est complètement faux, je l'ai indiqué dans mon premier post. Merci de lire correctement les interventions avant d'émettre des interventions sur un ton tout autant professoral....

[citation]avoir une attitude provocante en prétendant être essentiel au fonctionnement de l'entreprise et qu'au fond la faute a été commise pour son bien,[/citation]

Je n'ai jamais écrit cela, c'est une pure interprétation de votre part, relisez à nouveau et pas de travers svp. Je n'ai jamais dit une telle chose, que la faute a été commise pour son bien !! Où avez vous été chercher cela. Développez svp ?

[citation]Par ailleurs conseiller au salarié de mener l'entretien préalable est même pratiquement contraire au Code du Travail et si je devais comme vous fustiger vos propos, on va bientôt considérer que c'est le salarié qui devrait convoquer l'employeur cela me semble autant manquer de psychologie et de méthodologie... [/citation]

Là encore c'est de l'interprétation de votre part. Mener la parole afin d'avoir l'avantage ne signifie pas mener la procédure de l'entretien qui reste à la charge de l'employeur qui est à l'origine de la procédure . L'entretien est un lieu de dialogue et il est opportun que chacun puisse s'exprimer et ne pas faire "profil bas" systématiquement comme vous le conseillez, dès lors que l'on sait assumer ses responsabilités. Je crois au contraire, que la psychologie vous échappe totalement.

[citation]C'est bien évidemment au cours de l'entretien préalable que le salarié peut s'expliquer et je n'ai pas dit autre chose mais quand vous amenez le salarié à dire qu'il prépare sa défense c'est que vous lui avez fait penser qu'il allait se trouver devant un Tribunal celka n'est pas plus subtil... [/citation]

Toujours de l'interprétation (c'est quand même incroyable !!) Pourquoi assimiler la défense et le Tribunal ? Vous ne vous nourrissez que d'actions prud'homales ?? Que diable, je pense que le lecteur est capable de donner un sens au mot ! Tout le sens de mon propos est au contraire de dédramatiser une situation et éviter le Tribunal, en utilisant l'arme du dialogue, de la communication non violente teintée de responsabilité et de constructivité. La situation exposée est particulière et assumée. Je le répète l'entretien est la dernière chance avant la sanction technique. Le salarié, en restant ferme et courtois à tout à y gagner et rien à perdre. S'il s'enferme dans le déni, la contestation, la minimisation des faits avérés ou le profil bas, je ne pense pas qu'il mette tous les atouts de son côté. C'est effectivement ma façon de voir les choses, et si ce n'est pas la votre, souffrez au moins que quelqu'un puisse avoir une vision différente en respectant le point de vue exprimé, et peut être moins manichéenne que les poncifs habituels du conseiller du salarié, très bien formé à la technique (je sais de quoi je parle pour l'avoir été durant de nombreuses années), mais peut être parfois trop technique. C'est mon point de vue, même si je respecte le vôtre.

[citation]Il y a bien longtemps que je me suis intéressé à la médiation sociale intra et extra entreprise sans que j'ai besoin que vous m'appreniez sur un ton professoral que ça existe [/citation]

Mon ton, sachez-le n'était nullement professoral, souhaitant, au contraire, vous faire partager l'une de mes pratiques professionnelles et ce en toute sincérité. C'est tout le problème d'internet voyez-vous, où l'on exprime des choses par écrit sans intonation et sans body

Copyright © 2024 Légavox.fr - Tous droits réservés

language. Vous avez mal compris le sens de mes propos, lus trop hâtivement, ce qui explique votre réaction épidermique et les propos que vous avez évoqués. J'en suis réellement désolé car ce n'était nullement mon intention, bien au contraire,d'autant plus que notre souhait commun est d'apporter une assistance à une personne qui le sollicite. C'est de son emploi qu'il s'agit pas du mien et pas du vôtre. Qu'il y ait des points de vue différents, cela peut contribuer au débat et non devenir une situation de conflit. J'ai personnellement géré plus de 800 dossiers prud'homaux au cours de mon expérience de juriste en Protection Juridique (15 ans). Autant de conflits et de drames sociaux dont il est difficile de se remettre. J'ai assisté à des entretiens en tant que représentant des salariés. Je crois sincèrement que toutes les phases de dialogue (entretien préalable, voire conciliation) doivent être exploitées au maximum. Après ce n'est plus le dialogue mais le contentieux techniques qui prend le relai. Je pense aussi que chaque individu est capable individuellement de faire un choix et ce choix sera respectable car c'est son choix et il l'assumera.

Bien Cordialement

LEX CONSULTING

Par **P.M.**, le **02/09/2012** à **14:05**

Sauf erreur de ma part, le seul instant où l'on pourrait penser que vous parlez de l'entretien préalable dans votre premier post, est ici :
[citation]Si vous avez la possibilité de vous faire assister, faites le[/citation]
Msis cela n'est pas clairement mentionné et cela ne paraît pas essentiel puisque ensuite vous ajoutez :
[citation]Dans ce cas de figure, l'entretien est à 99 % conflictuel et il n'est que de pure forme puisque les deux parties restent sur leur position. [/citation]
[citation]votre employeur n'est certainement pas l'employeur idéal s'il n'est pas capable de comprendre qu'il a en face de lui une personne sincère, impliquée, assumant ses erreurs, ce qui est rare aujourd'hui.[/citation]
C'est quand même renverser la situation d'une manière assez saisissante...
[citation]Je pense que vous avez compris la manière de **mener l'entretien**

Je dis bien mener, car c'est là que résidera votre atout
[/citation]
Je ne dois pas bien lire alors...

Lors de l'entretien préalable, il ne s'agit pas de se défendre mais de s'exppliquer et c'est bien ce sentiment que vous aviez fait naître ches l'intéressé :
[citation]Je partais vindicatif, mais vos éclaircissements me font comprendre que l'humilité devait être ma seule défense[/citation]
[citation]Je pense avoir les moyens de plaider coupable [/citation]
[citation]Je rédige ma défense depuis tout à l'heure[/citation]
Quant à ce genre de propos sous forme interrogative, vous allez sans doute que c'est de l'interprétation car vous ne pouvez pas émettre d'intonation et de "body language" :
[citation]Vous ne vous nourrissez que d'actions prud'homales ?? [/citation]
Mais c'est vous ensuite qui indiquez :
[citation]J'ai personnellement géré plus de 800 dossiers prud'homaux au cours de mon

Copyright © 2024 Légavox.fr - Tous droits réservés

expérience de juriste en Protection Juridique (15 ans).[/citation]
Je ne sais donc pas qui s'en nourrit...

Je laisse effectivement l'intéressé faire son choix...

Copyright © 2024 Légavox.fr - Tous droits réservés