



Faute pour dénigrement employeur auprès d'un client

Par **Scratche**, le **16/05/2014** à **00:17**

Bonjour,

Je suis chargé d'affaires depuis + de 10 ans, sans problèmes particulier tant dans mon travail que dans mes relations avec mes supérieurs, collègues et clients.

Toutefois depuis 3 ans et une réorganisation, mes relations se sont tendues avec un nouveau supérieur (N1).

Je viens d'être informé par mon supérieur hiérarchique (N2) qu'un client lui aurait fait part de dénigrement envers mon entreprise en sa présence. Ces faits me valent la réception prochaine une convocation pour un entretien afin de me notifier ce qui m'est reproché et être sanctionné.

Toutefois, mon supérieur, m'a précisé qu'il n'a pas obligation de m'indiquer ni maintenant ni pendant l'entretien le client en question.

Hors et c'est sans retenue que je conteste ce motif car jamais je n'ai tenu et ne tiens de propos qui peuvent porter atteinte à mon entreprise. Et qu'il s'agit d'un mensonge délibéré.

- L'employeur est-t-il obligé de préciser le client en question (parce qu'il s'agirait d'un seul client)
- Les précisions obligatoires à apporté par l'employeur (date supposée des faits, date supposée des faits portées a sa connaissance, lieu....)
- a quel moment précis les deux mois avant prescription débutent ?
- la possibilité d'être accompagné pendant cet entretien (notamment par une personne étrangère à l'entreprise, comme un avocat, alors qu'il y a dans notre société des Délégués du personnel et syndicaux)

Dans l'attente,

D'avance Merci

Par **P.M.**, le **16/05/2014** à **08:24**

Bonjour,

L'employeur n'est pas formellement obligé de vous indiquer ses sources lors de l'entretien préalable et de vous montrer les preuves dont il dispose mais en revanche les dates devraient figurer dans la notification de la sanction si l'employeur en décide d'une...

Le délai de deux mois qui est à prendre en considération débute au moment où les faits sont

commis ou que l'employeur en a eu connaissance et se termine à la date de l'engagement de la procédure et donc de la convocation à l'entretien préalable...

Puisqu'il y a des Représentants du Personnel dans l'entreprise vous ne pouvez être assisté lors de l'entretien préalable que par un autre membre du Personnel et je vous conseillerais de choisir l'un d'eux...

Il est à noter que puisque, apparemment, il n'est pas indiqué que la sanction puisse aller jusqu'au licenciement, celui-ci n'est normalement pas possible...

Par **Juriste-social**, le **16/05/2014** à **10:39**

Bonjour,

Quoi qu'il en soit, votre employeur devra être en mesure de prouver, en cas de contestation de votre part de la sanction éventuelle, les faits qui vous sont reprochés.

Par **P.M.**, le **16/05/2014** à **12:35**

A questions précises, réponses précises...

Mais bien sûr qu'en cas de contestation de la sanction l'employeur devra se justifier et produire les éléments nécessaires et les attestations et/ou preuves recueillies d'une manière qui ne soit pas déloyale mais nous n'en sommes pas là...

Par **Juriste-social**, le **16/05/2014** à **12:41**

Questions précises posées par l'auteur :

[citation]- L'employeur est-t-il obligé de préciser le client en question (parce qu'il s'agirait d'un seul client)

- Les précisions obligatoires à apporté par l'employeur (date supposée des faits, date supposée des faits portées a sa connaissance, lieu....)

[/citation]

Réponse précise apportée :

[citation]votre employeur devra être en mesure de prouver, en cas de contestation de votre part de la sanction éventuelle, les faits qui vous sont reprochés.

[/citation]

Même si les parties ne sont pas encore au stade de la preuve, le salarié voulait savoir si les faits qui lui sont reprochés devront être précisés par l'employeur, et je lui ai répondu que l'employeur devra être en mesure de prouver ses dires.

Votre énième polémique est inutile. Ce n'est pas vous qui décidez du moment opportun où

une information doit être donnée, mais pour qui vous prenez-vous enfin ??

Surtout que la qualité de vos interventions est à douter puisqu'il vous arrive de répondre sans même avoir de connaissance des règles jurisprudentielles en vigueur...

Par **P.M.**, le **16/05/2014** à **12:56**

Il faut savoir lire et comprendre un sujet, cette phrase citée faisait suite à :

[citation]Toutefois, mon supérieur, m'a précisé qu'il n'a pas obligation de m'indiquer ni maintenant ni pendant l'entretien le client en question.[/citation]

Les questions posées étaient dans ce cadre précis...

Il n'y a polémique que de votre part et inutilement car dans ce cas, il faudrait aussi aborder le problème des preuves obtenues d'une manière déloyale...

Vos affirmations sont mensongères une fois de plus car au contraire lors d'un récent sujet, c'est moi qui ai dû indiquer la bonne Jurisprudence mais je croyais que l'on ne devait pas mélanger les sujets...

J'avais répondu avant pour l'entretien préalable ce qui intéressait à ce stade l'internaute et tant qu'à prétendre délivrer des informations autant le faire complètement...

Je peux par ailleurs faire des commentaires sans vous demander d'autorisation quand j'en ai envie...

Vous avez tellement peu d'imagination dans vos reproches et remontrances que vous êtes obligé de reprendre des expressions que j'utilise dans un autre cadre immédiatement après...

Pour la qualité de vos interventions, il n'en est pas question, on ne peut que se placer que sur le plan de la médiocrité...

Par **Scratche**, le **17/05/2014** à **00:42**

Bonsoir,

Avant tout je vous remercie de vos contributions.

J'ai bien compris qu'à ce stade l'employeur n'a aucune obligation de me communiquer le client. Mais comme je l'indiquais et qu'il est évident que je vais contester et si j'ai bien suivi, il devra me présenter les preuves, sous forme d'une attestation ?

Par ailleurs pour le délai de deux mois à partir de:

- la date quand les faits auraient été commis

ou

- la date quand mon supérieur a été informé de ces soit-disant faits

Vous ne faites pas de distinction alors que l'une peut-être en dehors du délai et pas l'autre.

Si pendant l'entretien il s'avère qu'il y a prescription, dois-je en faire part sur le champ ? et mettre fin à l'entretien ? ou le faire dans ma lettre de contestation ?

En attendant la réception de la lettre.

Je vous remercie

Bien cordialement

Par **P.M.**, le **17/05/2014** à **08:30**

Bonjour,

C'est ce que je craignais que cela vous perturberait en vous disant qu'il suffirait que vous contestiez "la sanction éventuelle" pour que l'employeur vous présente ses preuves car ce n'est pas cela dont il s'agit...

Il faudrait déjà que l'employeur en prononce une de sanction après l'entretien préalable et même il ne peut vous la notifier qu'en se réservant un délai de réflexion de 2 jours ouvrables mais seulement dans le mois qui suit...

Ensuite, vous pouvez effectivement contester la sanction si donc il y en a une mais tout dépend sur quoi porte la contestation car si c'est pour une question de délai, il n'aurait même pas à dévoiler quoi que ce soit et j'ignore de quelle manière l'employeur chercherait à prouver la sanction même si l'on peut penser que comme je l'ai indiqué, ce serait sous la forme d'une attestation laquelle devrait recueillir les formes prévues à l'[art. 202 du code de procédure civile](#) et il pourrait attendre que vous l'assignez devant le Conseil de Prud'Hommes et même que vous lui ayez communiqué vos propres pièces, si vous en avez car ce serait à vous de le faire en premier...

D'autre part, vous pourriez rejeter des preuves recueillies d'une manière déloyale comme par exemple un enregistrement effectué à votre insu...

Mais une bonne âme de mauvais conseils pourrait même aller jusqu'à vous dire qu'il vaudrait mieux ne rien faire si vous ne voulez pas que les relations de travail se dégradent, personnellement je préfère vous informer au fur et à mesure de vos demandes et vous laisser le choix d'agir en connaissance de cause...

Pour le délai j'ai bien fait la distinction par le "ou" que vous reprenez car il est donc de deux mois à partir du moment où les faits ont été commis si l'employeur en a connaissance immédiatement mais s'il n'en a connaissance qu'ultérieurement, il ne commence qu'à ce moment là...

Si vous vous apercevez au cours de l'entretien que le délai était dépassé au moment de l'engagement de la procédure disciplinaire, vous pourriez laisser les choses se faire sans rien dire et ensuite contester la sanction si elle vous était notifiée déjà pour cette raison à moins que la personne qui vous assisterait préfère le signaler immédiatement...

Par **Scratche**, le **19/05/2014** à **00:38**

je vous informerai de la suite, dès réception de la lettre.

Merci