Image not found or type unknown

Sanction unique alors qu'erreur collective

Par **bgenty**, le **09/02/2012** à **09:19**

Bonjour,

Mon mari est convoqué pour un entretien disciplinaire la semaine prochaine. Les raisons évoquées : litige avec un client et objectifs commerciaux non atteints.
80% des commerciaux de l'entreprise n'ont pas atteint leurs objectifs en 2011 mais seuls certains seraient convoqués par la DRH.
A propos du litige avec le client, mon mari avec l'accord du directeur d'agence et d'un responsable technique a averti un client qu'il y allait avoir un changement de prestation sur le projet comme le permet le contrat client. Le client fortement opposé a interpellé le DG de l'entreprise qui lui a donné son soutien. Il y a donc eu contre ordre en interne et le DG a interpellé mon mari à propos du litige. Il est le seul a être tenu responsable du litige avec le client, alors que même ces collègues reconnaissent qu'ils avaient validé le changement de prestation. La supérieure directe de mon mari n'a pas suivi l'affaire à l'époque. Elle est également sur la sellette en ce moment et je pense que ça l'arrange de faire porter le chapeau à mon mari afin d'éviter d'être pointé du doigt par rapport à ce conflit.
Que faire? Est-il bienvenue de se faire assister pendant un entretien avec la DRH et son supérieur? Quels sont les recours possible à la sanction? Mon mari a des écrits attestant que ses collègues étaient d'accord avec la nouvelle procédure, doit-il s'en servir?
Faut-il attendre les attaques ou être toute suite sur la défensive?
Peut-il être sanctionné pour ne pas avoir atteint ses objectifs alors que d'autres ne le seraient pas ?
Un grand merci d'avance de vos réponses

Par **P.M.**, le **09/02/2012** à **10:40**

Bonjour,
Je conseillerais au salarié effectivement de se faire assister lors de l'entretien préalable, de préférence par un Représentant du Personnel...
D'ailleurs, l'employeur ne pourrait y être assisté lui-même par une seule personne memebre de l'entreprise que dans la mesure où lui le saurait...
Il pourra fournir des explications sur les faits reprocher et il serait toujours temps ensuite de contester la sanction éventuelle...
S'il n'est pas mentionné que la sanction peut aller jusqu'au licenciement, normalement, il ne pourra pas être prononcé...
Il est étonnant que l'employeur ait mentionné en plus de l'objet qui est l'entretien disciplinaire son motif mais normalement, l'insuffisance professionnelle par non-atteinte des objectif n'est

pas un fait fautif et il faudrait que l'employeur ait mis à la disposition du salarié tous les moyens pour les atteindre...
En revanche, dans l'exercice de son pouvoir disciplinaire, l'employeur est libre d'en faire usage d'une manière différenciée tant que cela ne crée pas une discrimination caractérisée...

Par **bgenty**, le **10/02/2012** à **14:35**

Merci de cette réponse pmtedforum.

Mon mari a eu son recommandé aujourd'hui.
Il est convoqué jeudi. D'après le courrier il est entendu à cause de "son comportement"... très évasif comme reproche.

L'objet est un entretien préliminaire à une sanction pouvant aller jusqu'au licenciement.

Il va se faire accompagner par un représentant du personnel et il a demandé des écrits aux collègues qui ont participé à la prise de décision.

Le courrier ne nous éclaire pas vraiment sur une stratégie de défense à préparer. Hormis des faits graves de comportements abusifs, je ne vois pas comment "le comportement "pourrait être utilisé dans une procédure de sanction. Ici mon mari n'a eu d'altercation avec personne. Il n'a pas manqué de respect...
J'ai peur que les attaques à son encontre soient très subjectives de la part de sa supérieure hiérarchique.
Le comportement peut-il être considéré comme une faute? Une faute grave?

Merci d'avance de vos réponses

Par **P.M.**, le **10/02/2012** à **14:48**

Bonjour,
Donc la sanction encourue peut effectivement aller jusqu'au licenciement et ce n'est pas forcément une procédure disciplinaire...
Comme je vous l'ai dit, l'employeur au niveau de la convocation à l'entretien préalable n'est pas forcé d'en indiquer plus que son objet et le motif devra être évoqué seulement à ce moment là...
Il est beaucoup trop tôt à mon avis pour se faire une idée sur les griefs qui seront invoqués avant que le licenciement ne soit prononcé ou la sanction de substitution éventuellement notifiée et vous voyez d'ailleurs que l'anticipation de ce qui serait indiqué dans la convocation ne correspond pas à la réalité...
La contestation éventuelle ne devant être élaborée qu'ensuite...

Par **bgenty**, le **10/02/2012** à **14:52**

Copyright © 2024 Légavox.fr - Tous droits réservés

Merci de cette réponse rapide...
Patience donc...

Copyright © 2024 Légavox.fr - Tous droits réservés