



Sanction unique alors qu'erreur collective

Par **bgenty**, le **09/02/2012 à 12:54**

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 à 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 **pat76**, le **09/02/2012 à 17:35**

Bonjour C'est une convocation à un entretien préalable, donc il a dû être obligatoirement précisé que votre mari pouvait se faire assister pendant l'entretien. Il pourra en cas de litige, faire état des témoignages de ses collègues qui ont validé le changement de

prestation.
Si votre mari était sanctionné pour ne pas avoir atteint les objectifs qui étaient fixés dans le contrat, il pourra contester la sanction devant le Conseil des Prud'hommes.
A quelle date a-t-il reçu la lettre de convocation à l'entretien préalable et à quelle date à lieu cet entretien.
Il est indiqué qu'il pourra faire l'objet d'une sanction disciplinaire pouvant aller jusqu'au licenciement?

Par **bgenty**, le **10/02/2012 à 14:32**

Merci de cette réponse pat76.
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 effectivement entretien préalable 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 **pat76**, le **10/02/2012 à 17:36**

Bonjour
Si il y avait eu une faute grave, je pense que votre mari aurait eu à subir une mise à pied compensatoire.
L'entretien préalable aura lieu le jeudi 16 février 2012.
Il faudra attendre cet entretien pour savoir exactement ce qu'il en est du reproche (...)
Comme je vous l'ai indiqué, il pourra contester un éventuel licenciement devant le Conseil des Prud'hommes.
L'employeur devra prouver les faits qu'il reproche à votre mari et qui motiveraient un éventuel licenciement pour faute ou cause réelle et sérieuse.
Il faudra savoir de quand date ces faits et à quel moment l'employeur en a eu connaissance.
Pour l'instant il faut attendre cet entretien préalable pour être fixé.
Que le représentant du personnel note tout ce qui se dira pendant l'entretien.
Que votre mari ne remette que des copies des attestations de ses collègues et garde les originaux qui pourront servir devant le Conseil des Prud'hommes si il devait y avoir une procédure devant cette juridiction.