



Sanction pour propos diffamatoires

Par **bidet02**, le **30/12/2010** à **15:24**

Bonjour,

Je suis responsable d'équipe dans une société de services.

J'ai mis un avertissement à une employée il y a un mois de cela pour des motifs tout à fait justifiés.

Cette personne, sans doute vexée, n'a pas voulu signer cet avertissement et vient d'envoyer une lettre en recommandé à l'entreprise en lui signifiant que j'aurais tenu des propos déplacés et irrespectueux lors de cet entretien.

En vérité, cette personne veut gagner de l'argent et souhaite faire un prudhomme à l'entreprise pour harcèlement moral et cette lettre est le premier pas dans sa procédure.

Mon employeur, voulant sans doute se protéger contre cette procédure, vient donc de me recevoir et de me signifier qu'une sanction administrative sera prise à mon encontre.

Je n'ai jamais tenu ces propos, l'entretien a duré 1mn.

L'entreprise peut elle sanctionner un chef d'équipe pour des propos fictifs tenus sans témoins à un de ses collaborateur.

Merci de votre réponse.

Cdt

Par **P.M.**, le **30/12/2010** à **17:40**

Bonjour,

Il faudrait déjà attendre le motif précis de la sanction lors de sa notification et par ailleurs savoir si l'employeur a respecté la procédure avec convocation à un entretien préalable au cours duquel vous pouviez vous faire assister si elle est autre qu'un avertissement...

Par **bidet02**, le **30/12/2010** à **19:15**

La question est de savoir que faire si demain mon employeur me remet un avertissement écrit pour ces propos qui n'ont jamais été prononcés.

Puis-je le contester?

J'imagine que le droit français défend ce genre de pratique, sinon jusqu'où cela pourrait-il aller?

Si cette employée avait racontée une agression sexuelle, je pourrais donc être emprisonnée à ce stade!

Cette personne souhaite démissionner et partir avec une indemnité, est il autorisé que cette personne puisse arriver à ses fins à mes dépens?

Par **P.M.**, le **30/12/2010** à **19:23**

Comme indiqué précédemment, la réponse en ce qui me concerne ne pourra venir qu'en connaissant le motif de la sanction car je n'ai pas envie de faire de la fiction...

Si la salariée avait raconté une agression sexuelle, je pense que ce n'est pas seulement devant l'employeur que vous devriez vous expliquer et cela confirme que nous sommes dans la fiction...

A mon avis, il convient donc de se tabler sur des écrits et faits avérés le moment venu...