

## Avertissement et mail client

Par **Sismic**, le **30/05/2018** à **00:15**

Bonjour,

Un employeur peut il donner un avertissements à plusieurs salariés pour " un comportement inapproprié " suite à un mail d'un client se plaignant.

De une, un avertissement pour " un comportement inapproprié " ne définit pas assez les griefs et donc pour moi est totalement illicite.

De plus, la seule preuve serait ce mail du client, ce qui a mon sens n'a pas plus de valeur que la parole des salariés concernés ?

Plan d'action

Contester par écrit (au cas ou licenciement ultérieure)

Ne pas contester, et contester au CPH si licenciement en arguant que le grief est trop large.

Qu'en pensez vous ? merci

Par **Sismic**, le **30/05/2018** à **01:00**

En allant plus loin, les salariés peuvent-ils demander un accès aux images afin de contester l'avertissement (toute mes recherches ne parlent que de l'employeur et non de l'employé)

Par **Lorella**, le **30/05/2018** à **11:58**

L'employeur doit étayer ses reproches et non se contenter du mot : comportement inapproprié. Si plusieurs salariés ont reçu le même courrier, c'est surprenant. Les salariés peuvent en effet répondre à l'employeur en demandant des explications pour savoir ce qui est reproché véritablement.

Par **Sismic**, le **30/05/2018** à **13:47**

Merci pour vos réponses rapides, comme vous le savez je me fais des cas pratiques tirés de

faits réels tous les jours. Et je constate que de la théorie à la pratique les détails sont en fait les points les plus cruciaux et complexes.

Je me suis mal exprimé, chacun a eu un avertissement individuel sur le fondement d'un mail d'un client (pas tous non plus).

D'accord pour la demande du mail, mais le mail à lui seul est-il suffisant à démontrer une faute ? Je veux dire que si j'étais le salarié ou l'avocat je dirai " tout le monde peut écrire un mail, il ne vaut rien, il faudrait alors que l'auteur accepte d'éventuellement témoigner en justice (ce qu'il ne fera pas) "

Pour le motif "comportement inapproprié" il est effectivement très vague mais je n'ai pas réussi à trouver un texte de loi (ou une jurisprudence) imposant un détail précis des motifs pour un avertissement.

Par **Lorella**, le **30/05/2018** à **19:40**

Toute sanction doit être motivée, cad justifiée et proportionnée à la faute commise. Une sanction injustifiée peut être annulée par le CPH

Article L1333-2

Le conseil de prud'hommes peut annuler une sanction irrégulière en la forme ou injustifiée ou disproportionnée à la faute commise.

Par **Lorella**, le **31/05/2018** à **10:00**

Je crois que là c'est facile à deviner.

Par **Sismic**, le **31/05/2018** à **11:38**

Merci !