RÉPONSES PRINT'STORY ÉPISODE 4

Mais au fait :

Comment formaliser cet entretien avec Natacha qui pour l'instant semble anodin ?
Faut-il préparer un dossier avec des « preuves » dès maintenant ?
Est-il judicieux d'y convier le ou les plaignants ?

Il ne faut pas laisser la situation perdurer, cela n'est pas bon pour les « affaires ». Un premier entretien avec Natacha, pour faire le point sur son activité, semble aujourd'hui nécessaire.

Un employeur est parfois « frileux » à l'idée de convoquer un salarié pour un entretien, qu'il ait lieu ou non dans le cadre d'une procédure disciplinaire. Pourtant, il est essentiel d'entretenir de bons rapports entre la direction et les salariés et entre les salariés eux-mêmes (ils doivent notamment pouvoir se faire confiance).
Par ailleurs, s'il souhaite prononcer une sanction ultérieurement, le fait d'avoir des antécédents dans le dossier personnel du salarié peut s'avérer utile.

C'est en partant de ce principe que nous recommandons à Antoine de préparer et de formaliser, un minimum, cet entretien.
S'agissant de la préparation, il pourrait être utile de voir avec Michel s'il dispose d'éléments matériels, qui démontrent que Natacha le retarde dans la gestion de ses devis : devis comportant des erreurs, transmission tardive des devis... Si de telles « preuves » existent, Antoine disposera alors de bases solides pour échanger avec Natacha. Il sera également plus facile de déterminer rapidement les axes d'amélioration.

En revanche, Il va de soi que Michel n'a pas à être convoqué. Il n'a pas autorité pour juger le travail de Natacha et, à ce stade, Antoine cherche seulement à recueillir des informations.

S'agissant de la « formalisation » de l'entretien, une trace doit subsister !
Pour autant, une convocation écrite n'est pas obligatoire, car aucune sanction n'est envisagée.
A l'issue de l'entretien, il conviendra de réaliser un compte-rendu, qui sera remis à Natacha et versé à son dossier personnel. Ce compte-rendu doit reprendre l'échange avec Antoine : les faits qui sont reprochés à Natacha, les éléments de preuve éventuellement recueillis auprès de Michel, les réponses apportées par Natacha et les « correctifs » à mettre en place.
On ne sait jamais, si elle commet des fautes plus tard, un précédent pourra ainsi être évoqué et permettre de justifier une sanction future.

Chaque cas étant particulier n'hésitez pas à prendre conseil auprès du service juridique de l'UNIIC qui vous aidera dans la conduite à tenir.

Réponses élaborées par Morgane SCHLAUDER, Juriste en Droit Social à l'UNIIC
morgane.schlauder@uniic.org