



## différence de traitement entre salariés

Par **malinconia**, le **05/05/2012** à **16:05**

Bonjour,

je vous contacte au sujet d'une collègue que j'aimerais aider. Venue travailler un jour férié, elle est arrivée en retard et s'est à ce sujet disputé avec notre superviseur. L'incident est arrivé aux oreilles de notre chef de service, par une remontée directe de ce superviseur. Suite à cela, la collègue a eu un entretien préalable à une sanction, suivi d'un avertissement. Jusque là, rien de si anormal que cela, même si la sanction paraît démesurée par rapport à l'événement. Ce qui me met très en colère, c'est qu'une autre de nos collègues a un comportement bien plus grave, et que le traitement qui lui est réservé est très différent. Je m'explique, elle agresse sans arrêt nos superviseurs et supérieurs, crée des problèmes dans l'équipe, a une productivité bien inférieure à la moyenne, a triché à de nombreuses reprises pour que des tâches compliquées reviennent à ses collègues (ce dont nos chefs ont eu la preuve). Or, cette collègue a eu un avertissement il y a quelques mois, mais cela a fait suite à des semaines de compte rendu de son comportement, depuis, elle s'est plusieurs fois mal comportée (avec l'équipe et avec ses supérieurs), a commencé à tricher comme dit précédemment, mais même avec les preuves apportées, il a été préféré de rappeler les règles de l'entreprise à tout le monde plutôt que de s'adresser à elle (alors qu'elle était la seule à faire cela). Suis-je la seule à trouver qu'il est anormal qu'une collègue soit sanctionnée à cause d'un incident alors que pour une autre, il faut que les incidents (du même ordre voire plus grave), soit remontés sur des semaines et des semaines pour qu'il se passe quelque chose ? De plus, la première collègue dont je vous parle a dix ans d'ancienneté alors que celle qui reçoit un traitement de faveur en a un et demi. Je sollicite donc vos conseils pour savoir comment l'aider...

Merci d'avance,

L.

Par **P.M.**, le **05/05/2012** à **19:46**

Bonjour,

Un avertissement a quand même une portée limitée et l'employeur semble avoir tenu compte des explications lors de l'entretien, c'est cette sanction qu'il a choisie alors qu'il n'était pas forcé de convoquer la salariée...

Dans l'exercice de son pouvoir disciplinaire, l'employeur est relativement autonome pour éventuellement différencier son application...

La seule possibilité serait de contester l'avertissement s'il y avait matière mais pas par comparaison à l'attitude d'une autre salariée...