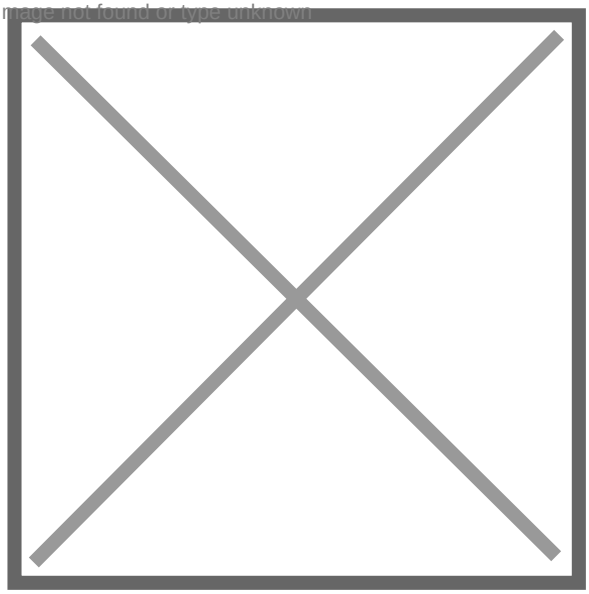
Image not found or type unknown



Prud'hommes, Pénal ou coup de boule?

Par **Jean08**, le **17/10/2014** à **14:20**

Bonjour,

Je suis actuellement en procédure prud'homal contre mon employeur pour inégalité de traitement.

À la demande de mon avocat, il m'a demandé de rédiger mon expertise sur mon poste de travail. Mon employeur, directeur de l'entreprise a demandé à mon responsable si mes compétence sont réels, et d'écrire une attestation du ministère de la justice, et là surprise, il a dénigré, que mes compétences sont exagérés, que je suis un fainéant, que je suis un menteur que tout est faux (bien sur, il a écrit d'une façon plus littéraire et humiliant).
Je travaille dans cette entreprise depuis 12 ans.

Il y a 2 semaines, j'ai passé mon entretien avec mon chef de secteur (il n'est pas au courant de la situation) il n'a fait que des éloges sur ma façon de travailler, sur mon implication, mon professionnalisme, ma communication, l'aide que j'apporte aux collègues en difficultés, bref.

J'ai demandé directement à mon responsable de pouvoir m'accorder un entretien pour avoir des explications, il a refusé, je lui ai envoyé une lettre avec AR pour le rencontrer, toujours sans nouvelles.
Je trouve son comportement et ces propos intolérables, je me sent insulté, blessé, quand je le croise, j'ai peur que mes paroles dépassent mes pensées ou simplement lui mettre un coup de tête.

Mes questions sont:
Dois je déposer plainte en gendarmerie pour faux témoignage?
Voir un avocat?
Saisir le conseil des prud'hommes?

Qu'elle est la meilleure solution?
Merci de votre aide.

Par **Visiteur**, le **18/10/2014** à **10:20**

Bonjour,
Il faut envoyer une lettre AR ,dans laquelle ,vous relatez avec précision l'entretien que vous avez eu avec votre chef de secteur ,selon lequel votre travail donne entièrement satisfaction.Ensuite,il faut menacer votre responsable directement de déposer plainte pour diffamation , harcèlement moral,et faux témoignage devant le CPH,mais aussi devant le juge pénal,quitte à revenir ensuite devant le CPH.IL devra prouver ses allégations écrites et là il sera coincé.
Vous écrivez cela en recommandé AR .
Après 12 ans de bons et loyaux services ,on n'agit pas ainsi.
En écrivant de la sorte ,votre responsable prend le risque de se voir condamné au pénal pour diffamation ,et faux témoignages dans le but de nuire.
IL faut donc ,en même temps que le CPH,déposer plainte au pénal .La citation directe semble la procédure la plus rapide.C'est gratuit et sans avocat.
Le responsable devra prouver ce qu'il a écrit et il sera bien embarrassé,car quand les gens sauront que l'affaire est pénale,personne n'osera témoigner sur des faites inexactes.
Au CPH demandez un renvoi ou un jugement d'avant dire droit si le conseil veut bien.Faites convoquer votre responsable qui a écrit la lettre.
Attention ,si l'attestation a été écrite dans les lieux de l'entreprise et si elle a été dictée par un tiers,elle n'est pas valable;il faut établir le lien de subordination avec l'auteur de la lettre.Mais de toutes façons ,il faudra prouver les accusations.
Amicalement vôtre
suji KENZO

Par **moisse**, le **18/10/2014** à **10:30**

Bonjour,
Attention à ne pas partir en guerre contre des moulins à vent.
Lorsqu'on évoque une attestation établie conformément aux prescriptions du code de procédure civile art.202, il s'agit de témoignage sur des faits ou des situations dont on a été témoin direct.
L'attestation ne comporte aucun jugement de valeur.
Rien n'interdit qu'une telle attestation soit établie sur le lieu de travail, en tout état de cause elle porte mention de l'éventuel lien se subordination.
Par contre rien n'interdit à un responsable de demander un rapport professionnel sur les capacités d'un collaborateur.
C'est même le cas général, chaque échelon hiérarchique a l'occasion de porter des jugements sur les collaborateurs qu'il encadre.
Je ne vois pas comment on peut contester la teneur de ce rapport tant qu'une suite ne lui est pas apportée, consistant en une sanction quelle qu'elle soit, une discrimination...

Copyright © 2024 Experatoo.com - Tous droits réservés