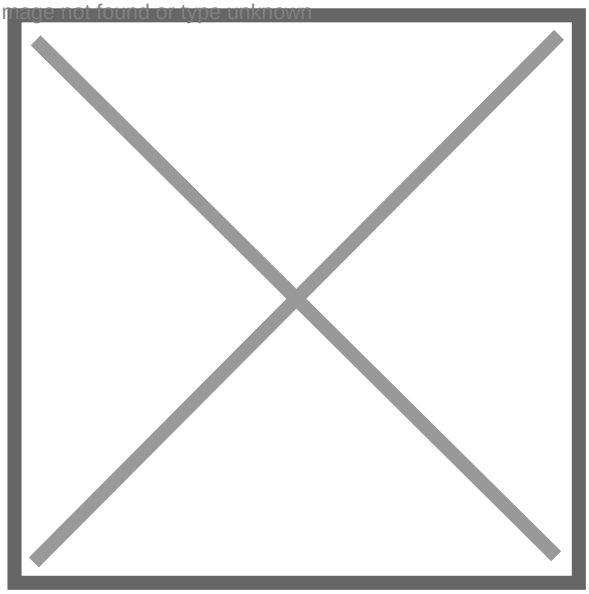
Image not found or type unknown



Enregistrement des conversations

Par **hue_old**, le **30/10/2007** à **05:53**

Bonjour,

Pendant mon congé de maternité je me suis vue proposer par mon employeur un licenciement pour aucun motif réel et sérieux surtout que je n'ai eu aucun reproche de sa part.
J'ai refusé sa proposition que je trouve illicite et financièrement médiocre.
En réponse à ce refus mon employeur m'a fait comprendre qu'il me mènerai la vie dure à mon retour de congés.
Cette approche orale de mon employeur m'a complètement démolie, moralement car j'ai investi + de 3 ans dans cette société et surtout parce que j'avais une confiance aveugle en mon employeur.

J'ai d'ailleurs dû consulter une psy qui me suit depuis cet incident.

A mon retour de congès j'ai pris l'initiative d'enregistrer tous les propos de mon employeur. qui m'a bien confirmé qu'il voulait me licencier mais n'a pas assez de preuve pour le faire.
Aussi il va essayer de faire en sorte de me pousser à la faute grave.

Ma question est de savoir si mon enregistrement est légal dans ces circonstances et à quel compétence devrais je le faire valoir?

Par **Upsilon**, le **30/10/2007** à **08:19**

Bonjour !

En l'état actuel de la jurisprudence, vos enregistrements n'ont aucune valeur devant un tribunal pour la simple et bonne raison que votre employeur ignorait qu'il était enregistré... Il s'agit surement de l'une des règles probatoires les plus stupides, mais elle existe !

Tentez de trouver des preuves écrites, c'est la meilleure solution.

Exemple de preuves recevables :
Tout écrit relatant les faits portant trace de l'auteur (votre employeur)
Tout Email.
Tout SMS (si vous êtes proche de lui ?).
Les témoignages ne pourront vous aider qu'à l'appui d'un écrit déja proposé au juge.

Bon courage dans vos démarches, n'hésitez pas à venir nous poser toute question.

Ps: Le dt du travail est aujourd'hui très protecteur des salariés, et on ne peut pas renvoyer un salarié n'importe comment sans en subir les conséquences financieres.
Ne vous en faîtes pas trop, et surtout continuez votre travail comme vous le faisiez avant. S'il n'a pas pu vous licencier jusque la, c'est qu'il n'a rien à vous reprocher... !

Par **Upsilon**, le **30/10/2007** à **15:18**

Merci Monsieur d'avoir pris le temps de nous poster les fondements textuels de ce refus probatoire.

Cordialement,;

Upsilon

Par **papa tango charly_old**, le **30/10/2007** à **19:08**

à part les fondements juridiques d'un vice de procédure, de façon pragmatique, il faut être consciente que vous ne sortirez probablement pas indemne du rapport de force avec votre employeur.

mettez de côté la dimension sentimentale de vos 3 ans investis et de la confiance...

le plus sain, ou le moins coûteux du point de vue psychologique, serait d'arriver à un accord avec votre employeur.

vous pourriez peut-être ainsi négocier un congé de reconversion ou une formation, voire un bilan de compétences, que sais-je... ce qui constituerait un moyen de rebondir ?

Copyright © 2024 Experatoo.com - Tous droits réservés