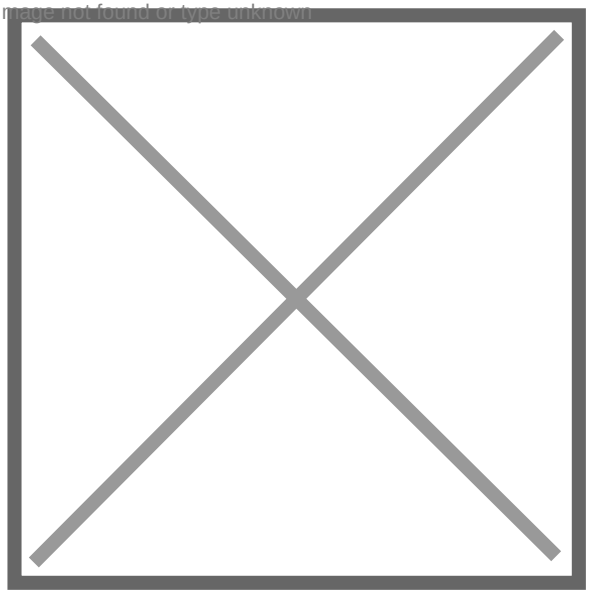
Image not found or type unknown



Licenciement suite à fausses accusations

Par **Rachid78**, le **25/09/2019** à **19:08**

Bonjour,

J'ai été convoqué suite à une dispute avec un collègue de travail, ce collègue est délégué du personnel. Le rendez-vous lors de la convocation c'est bien déroulé. J'ai été assisté par un délégué. Lors de l'entretien le directeur m'avait dit que je ne serais pas licencié, que j'aurai uniquement une petite sanction.

1 mois plus tard je reçois un courrier. A la surprise générale, je suis licencié, cependant ont m'accuse de certains faits dont je m'innocente, on en a même pas parlé durant la convocation et le pire c'est qu'on me fait croire que j'ai reconnu les faits.

Une fois que j'ai reçu le courrier, j'ai directement contacté le delégué assistant pour lui annoncé la sanction et les accusations mensongères à mon encontre.

J'entame actuellement une démarche au prud'homme, cependant le délégué assistant refuse de témoigner que je n'ai pas pris connaissance de ses accusations et que je ne les ais jamais reconnues.

Que dois je faire ?

Merci.

Par **morobar**, le **25/09/2019** à **19:32**

Bonjour,

[quote]
1 mois plus tard je reçois un courrier

[/quote]
Veuillez préciser avec exactitude les dates:

* des griefs exposés

* de la convocation à l'entretien

* de l'entretien

ET DE LA LETTRE DE NOTIFICATION.

Car "1 mois" c'est la limite extrême de l'envoi de ladite notification.

L'employeur est tenu par les griefs exposés lors de l'entretien, mais pas forcément par les réponses fournies par le salarié.

[quote]
lors de l'entretien le directeur m'avait dit que je ne serais pas licenciés que j'aurais uniquement une petite sanction[/quote]

Bla bla bla histoire de calmer le jeu, l'employeur ne pouvant pas communiquer sa décision avant le délai de réflexion que la loi lui, impoose de respecter.

C'est pouquoi il faut toujours demander à l'assistant de rédiger DES LA FIN DE l'ENTRETIEN une attestation complète sur la discussion ainsi que les personnes présentes avec copie de sa pièce d'identité.

Vous devrez donc vous débrouiller sans attestation.

Vous pouvez aussi contacter l'inspection du travail pour lui signaler le refus du salarié protégé d'attester du contenu de l'entretien.

Vous pouvez aussi signaler au syndicat dont ce délégué est membre son comportement qui vous nuit gravement.

Par **Rachid78**, le **25/09/2019** à **19:59**

Merci pour la réponse

L'entretien a eu lieu le 08 Avril 2019

La lettre de licenciement est daté du 07 Mai

Copyright © 2024 Experatoo.com - Tous droits réservés

Le courrier (enveloppe) a été envoyé le 09 Mai

J'ai reçu le courrier le 10 mai pas à mon adresse personnelle, ils l'ont envoyé chez mes parents alors que la convocation je l'ai reçu chez moi

Par **morobar**, le **26/09/2019** à **09:05**

Bonjour,

Le code du travail en son artcile L1332-2 indique que l'employeur ne peut plus notifier une sanction (y compris un licenciement) plus d'un mois après l'entretien.

Le non respect de cxette obligation rend le licenciement sans cause réelle et sérieuse.

Comment établir la limite ?

C'est l'artcile 641 du code de procédure civile qui précise que

==

Lorsqu'un délai est exprimé en mois ou en années, ce délai expire le jour du dernier mois ou de la dernière année qui porte le même quantième que le jour de l'acte, de l'événement, de la décision ou de la notification qui fait courir le délai. A défaut d'un quantième identique, le délai expire le dernier jour du mois.

==

Le 8 mai est un jour férié, donc la notification est valide si notifiée au plus tard le 9 mai.

L'entreprise est dans les temps.

==

Alors qui a signé cette lettre de notification qui ne vous a pas été adresée ?

Comment se fait-il que l'enbtreprise soit en possession de 2 adresses différentes

Ces points ne sont pas des détails mais une chance d'obtenir le maximum de D.I. devant le CPH.

Par **Rachid78**, le **26/09/2019** à **09:14**

Bonjour,

Copyright © 2024 Experatoo.com - Tous droits réservés

Ce sont mes parents qui ont signé le courrier puisqu'il est arrivé à leur domicile.

Parcontre, la lettre de convocation je l'ai reçu à mon domicile.

La société a mes 2 adresses car lors de mon entré dans la société je vivais chez mes parents.

Par **morobar**, le **26/09/2019** à **09:42**

[quote]
Ceux sont mes parents qui ont signé le courrier puisqu'il est arrivée à leurs domiciles

[/quote]
Erreur de la poste et de vos parents, puisqu'ils ont réceptionné une lettre ne les concernant pas. Sauf s'ils sont en possession d'un mandat de votre part.

Cela rend la notification nulle.

[quote]
La société à mes 2 adresses car lors de mon entré à la société je vivais Chez mes parents

[/quote]
L'usage (c'est une obligation d'ailleurs) est de notifier les changements d'adresse à l'employeur.

A quelle adresse sont rédigés les bulletins de salaire ?

Par **Rachid78**, le **26/09/2019** à **09:51**

Les bulletins de salaires nous sont remis au dépôt

Pourtant j'ai toujours dit à mes parents de ne pas signer mon courrier

L'entreprise à pour habitude d'envoyer 2 courrier à la même adresse, 1 lettre normal et 1 A/R

Par **Rachid78**, le **26/09/2019** à **11:18**

Concernant la fausse accusation d'agression physique, les faits remontent à septembre 2015 , j'ai également des témoins qu'il n'y a pas eu d'agression physique mais uniquement dispute

Pour les fausses accusations de dégradation, d'une il ne s'agit pas de dégradation mais d'écriture sur un placard et les faits se sont déroulés en 2017 donc + de 2 mois avant son rapport

Copyright © 2024 Experatoo.com - Tous droits réservés

Par **Rachid78**, le **26/09/2019** à **13:37**

Bonjour,

Puis-je demander un compte rendu au délégué qui m'a assisté en lui envoyant un lettre recommandée avec A/R ?

Par **morobar**, le **27/09/2019** à **09:45**

[quote]
accusation d'agression physique, les faits remontent à septembre 2015

[/quote]
Les faits ,ne peuvent plus être sanctionnés le délai maximum de 2 mois étant écoulé.

Par ailleurs toute sanction prise à cette égard est prescrite (3ans)et non sanctionables (3 ans)

[quote]
Les bulletins de salaires nous sont remis au dépôt

[/quote]
L'indication de l'adresse n'est effectivement pas une obligation.

Il faudra donc soutenir l'absence de notification du licenciement.

[quote]
Puis-je demander un compte rendu au délégué qui m'a assisté en lui envoyant un lettre recommandée avec A/R ?

[/quote]
Comme il n'est pas obligé de répondre, c'st inutile.

Par contre vous pouvez lui tailler une belle réputation au sein du personnel de l'entreprise.

Par **Rachid78**, le **27/09/2019** à **12:52**

Merci pour l'info

- Puis-je informer l'inspection du travail que le délégué refuse de me faire un compte rendu ?

Copyright © 2024 Experatoo.com - Tous droits réservés

- ont ils le droit de me licencier durant mes congés ?

Par **morobar**, le **27/09/2019** à **15:31**

* oui

Mais l'inspecteur ne peut pas contraindre l'assistant à établir un PV.

Seul un juge pouirrait demander à cet inspecteur d'ouvrir une enquête en entendant le dit délégué.

* oui on peut licencier pendant les congés. Mais toujours après l'entretien préalable.

Par **Rachid78**, le **27/09/2019** à **16:17**

Durant la convocation l'auteur du rapport devait il être présent pour que je m'explique avec lui ?

J'ajoute que le directeur avait son rapport entre les mains et ne m'a donné aucune information contenue dans ce rapport à part qu'il a fait une main courante, parcontre dans la lettre de licenciement il est stipulé qu'il leur a remis un rapport le 23 janvier 2019 (la convoc le 08 Avril) dans lequel il est stipulé que je l'ai agressé physiquement, que j'ai dégradé son matériel etc... Puis à la fin ils ont stipulé que j'ai reconnu les faits puis immédiatement appelé le plaignant pour m'excuser !

Alors que c'est faut je n'avais pas son numéro et ne l'avais pas contacté, et j'ai des preuves écrites sur WhatsApp dans lesquels 1 mois après la convocation lorsque j'ai reçu la lettre de licenciement je demande à un collègue de m'envoyer son numéro (ce qui prouve que je ne l'avais pas) pour l'informer qu'il y a eut des fausses accusations

Par **morobar**, le **28/09/2019** à **09:03**

[quote]
Durant la convocation l'auteur du rapport devait il être présent pour que je m'explique avec lui ?

[/quote]
Non

C'est même un motif de nullité de l'entretien. Mais rien n'empêche l'employeur d'exercer ses

Copyright © 2024 Experatoo.com - Tous droits réservés

prérogatives en effectuant une enquête, voire organiser une confrontation...

[quote]
je demande à un collègue de m'envoyer son numéro (ce qui prouve que je ne l'avais pas) pour l'informer qu'il y a eut des fausses accusations

[/quote]
C'est un argument farfelu que vous devez vous abstiendre de prsenter.

Je vous ai indiqué, selon vos propos, qu'il y avait de nombreuses irrégularités de nature à faire requalifier votre licenciement devant le CPH.

Faites-vous aider par un avocat,; vous lui présentez le dossier, et lui demandez le cas échéant de limiter ses honoraires fixes de convention, en augmentant ceux assis sur le résultat. Attention à ne pas oublier que les honoraires sont soumis à la TVA de 20%

Par **Rachid78**, le **28/09/2019** à **11:20**

Merci ;-)

-Si la notification est nul, le tribunal peut les obliger à me réintégrer dans la société ?

- juste après mon licenciement le diffamateur a évité d'échanger des textos avec moi (malgré que l'ont c'était réconcilié) afin d'évité de laisser des preuves écrites, parcontre au téléphone il me disait bien qu'il ne m'a jamais accusé de tous ces faits et a même proposé de m'envoyer son rapport mais il ne l'a jamais fait. Par la suite un ancien délégué suppléant à fait l'intermédiaire entre nous, et m'a annoncé sur WhatsApp que le diffamateur lui a dit " que c'est pas moi qui en ai rajouté" donc il reconnaît bien qu'il y a eut du rajout (mais c'est lui qui en a rajouté pour m'enfoncer) et trouver un justificatif pour me licencier

Est ce que ce message pourrait me servir au tribunal même si ce n'est pas le diffamateur qui me l'écrit directement ?

Par **morobar**, le **28/09/2019** à **17:53**

[quote]
Si la notification est nul, le tribunal peut les obliger à me réintégrer dans la société ?

[/quote]
Non pas de réintégration sans l'accord simultané des 2 parties.

Seul un porteur de mandat peut voir une réintégratioin prononcée pour nullité du licenciement.

Copyright © 2024 Experatoo.com - Tous droits réservés

Dans votre cas le licenciement ne sera pas nul, mais requalifié en licenciement sans cause réelle et sérieuse.

[quote]
Est ce que ce message pourrait me servir au tribunal

[/quote]
Tout est bon devant le CPH du moment que c'est obtenu loyalement.

Par **Rachid78**, le **28/09/2019** à **18:06**

Qlqs minutes avant mon entretien avec le directeur (la convocation à eu lieu au siège qui se situe à 25km de mon dépôt), mon responsable d'exploitation est allé discuter avec le directeur, et il y a 3 ans auparavant j'avais effectué un rapport contre mon REX qui était à l'époque agent de maîtrise et depuis ces 3 ans nous nous adressons rarement la parole, il avait une dent contre moi.

Avait il le droit d'agir ainsi (CAD discuter avec le directeur juste avant mon entretien) ?

Par **morobar**, le **28/09/2019** à **18:44**

Il a même le droit de discuter avec votre épouse.

Nous sommes dans un pays de liberté, il n'y a pas besoin de l'autorisation de quiconque pour adresser la parole à quelqu'un.

Après chacun reste responsable de ses propos s'il s'agit d'injures, calomnies, diffamation, insultes, provocations...

Je vous ai indiqué l'argumerntation à retenir, et cela exclu la couleur des chaussures de votre chef ou la marque de sa voiture. Ne cherchez pas n'importe quoi, cela ne fera que fatiguer voire indisposer les conseillers prudhommaux.

Faites vous assister par un avocat ou un conseiller syndical.

Pour ce faire vous prenez l'annuaire de votre département, vous y chercher l'adresse de syndicats ouvriers soit de votre corporation, soit connus pour être mordants et vous allez les voir AVEC TOUS VOS PAPIERS.

Par **Rachid78**, le **28/09/2019** à **19:34**

J'ai trouvé un avocat, mais à côté je pose des questions sur différents forums afin de tiré un maximum d'informations utiles pour ensuite les fournir à l'avocat. Je peux vous affirmer que

Copyright © 2024 Experatoo.com - Tous droits réservés

vos réponses sont celles qui m'ont le plus satisfait.

Tout aurait été facile pour moi si le délégué assistant aurait fourni un compte-rendu mais comme il n'a pas voulu assumer son rôle me voilà à chercher une solution

Par **Rachid78**, le **29/09/2019** à **16:39**

J'avais entamé une discussion avec le diffamateur sur WhatsApp, lorsque je lui ai demandé si s'était bien lui qui m'avait accusé ou si c'était la direction qui avait tout inventé, il n'a pas voulu me répondre puis n'a pas voulu lire les messages qui ont suivi

Si je fournis ces captures d'écrans à mon avocat ceci pourrait m'aider au tribunal ?

Par **morobar**, le **30/09/2019** à **09:24**

Pipo, pipe haut, pipeau.

Je vous rapelle un précédent propos:

"Ne cherchez pas n'importe quoi, cela ne fera que fatiguer voire indisposer les conseillers prudhommaux."

De toutes façons votre avocat écartera d'office ce genre de document qui n'apporte rien, ne prouve rien et ne fait qu'encombrer, donc rendre la lecture plus difficile, les conclusions qu'il déposera.

Par **Rachid78**, le **09/10/2019** à **15:20**

Bonjour,

Je viens de retrouver une lettre de contestation datant de 2016 dans laquelle je leur avait demandé d'arrêter d'envoyer le courrier à une adresse autre que la mienne, et malgré cela ils ont continué à agir ainsi

Par **Rachid78**, le **07/02/2022** à **08:44**

Bonjour,

À Me MOROBAR

Il y a plus de 2 ans je vous avais expliqué les raisons de mon licenciement

Copyright © 2024 Experatoo.com - Tous droits réservés

Lorsque je vous m'avez dit que l'employeur avait fait l'erreur d'envoyer la lettre de licenciement au domicile de mes parents alors qu'il a envoyé la convocation chez moi , vous m'avez dit que cela suffisait à présenter au CPH, vous m'avez écrit plus exactement ;

" Je vous ai indiqué l'argumerntation à retenir, et cela exclu la couleur des chaussures de votre chef ou la marque de sa voiture. Ne cherchez pas n'importe quoi, cela ne fera que fatiguer voire indisposer les conseillers prudhommaux ".

Mon avocat à précisé cet élément dans la conclusion, J'attend actuellement le délibéré.

Ma question :

Si je l'emporte au prud'homme pour ce motif est ce que l'employeur aura toujours la possibilité de faire appel ?

Merci

Par **morobar**, le **07/02/2022** à **10:07**

Bjr,

Oui l'employeur peut toujours faire appel.? et vous aussi.

Mais si votre cause a prospéré, une partie voire la totalité des sommes demandées peut faire l'objet d'une éxécution provisoire et donc vous être versée;

Par **Rachid78**, le **28/02/2022** à **14:01**

Bonjour,

À Me MOROBAR

Le verdict à été prononcé j'ai reçu gain de cause, le licenciement à été classé sans cause réelle et sérieuse.. le barème Macron a été mis en place c'est dommage

L'accusateur qui est délégué du personnel a été incapable d'apporter des preuves de ses accusations d'agression physique, il prétend que le directeur et le chef m'ont vu l'agresser physiquement alors qu'il n'a apporté aucun témoignage écrit de leurs parts, quant à moi j'en ai apporté 2

Et s'ils m'auraient vu l'agresser physiquement j'aurais sûrement été viré sur le champ, il n'aurait pas attendu 4 ans pour le signaler dans son rapport.

Je vous remercie pour vos conseils

Copyright © 2024 Experatoo.com - Tous droits réservés