



Attestation à la demande de mon employeur

Par **franck**, le **03/10/2011** à **22:47**

Bonjour,

ma direction me demande de relater des faits dans une attestation afin de légitimer le licenciement pour faute grave d'un salarié.

puis-je refuser ? et quelles conséquences cela peut-il avoir sur mon avenir dans l'entreprise ?

merci pour votre réponse

Par **pat76**, le **07/10/2011** à **17:05**

Bonjour

Vous avez été témoin des faits?

Par **franck**, le **07/10/2011** à **21:06**

oui, absolument j'étais présent lors du questionnement de ce salarié par mon patron et celui me demande d'écrire tout cela dans une attestation.

Ce salarié est revenu sur ses propos par la suite.

Ce qu'il faut savoir, c'est qu'aucune preuve n'existe contre lui et que seuls des témoignages peuvent prouver son licenciement.

Je pense que mon patron s'est emballé un peu trop vite et le licenciement pour faute grave

n'est pas justifié.

je souhaiterais savoir si je peux refuser d'écrire cette attestation et les conséquences que cela peut avoir par la suite.

merci de votre réponse

Par **pat76**, le **08/10/2011** à **13:47**

Bonjour

Votre employeur ne peut pas vous obligé à témoigner comme il ne peut non plus vous empêcher de le faire même si le témoignage lui était défavorable.

Il ne pourra prendre aucune sanction contre vous en cas de refus.

Si il a licencié un salarié pour faute grave alors que cette faute n'était pas justifiée, il devra en assumer les conséquences.

Juste une question, vous étiez présent lors du questionnement du salarié par l'employeur. C'était en tant que conseiller du salarié lors de l'entretien préalable?

Dans ce cas, vous devrez faire un rapport de ce qui a été dit pendant l'entretien et en remettre un exemplaire au salarié et à l'employeur.

Si vous n'étiez pas conseiller, vous n'avez aucune obligation de faire un témoignage.

Par **franck**, le **08/10/2011** à **18:06**

Etant membre du comité de direction, mon patron m'a convié à cette entretien sans pour autant assister le salarié mis en cause dans cette affaire.

nous étions 5 à cette réunion et chacun d'entre nous lui a été remis une attestation par la DRH en nous précisant que le patron souhaitait que nous la remplissions et ce sans aucune explication.

Je trouve le procédé très léger compte tenu des conséquences que cela engendre d'un point de vue juridique (convocation éventuelle ultérieure.)

Qu'en pensez-vous ?

Cordialement,

Par **pat76**, le **09/10/2011** à **13:47**

Bonjour

Ce n'était pas lors de l'entretien préalable cette réunion? Le salarié mis en cause était présent?

Par **franck**, le **09/10/2011** à **14:36**

effectivement, ce n'était pas pendant l'entretien préalable au licenciement mais lors d'une réunion antérieure après que le PDG soit avertit des faits.
La réunion réunissait le salarié mis en cause, la personne qui l'a dénoncée, et moi-même.

Cordialement,

Par **pat76**, le **09/10/2011** à **14:50**

Rebonjour

Le salarié incriminé a je suppose nié ce qui lui est reproché par la personne qui l'a dénoncé.

Les faits sont avérés où il s'agit simplement d'une dénonciation sans preuve matérielle?

Par **franck**, le **10/10/2011** à **23:52**

Il n'existe pas de preuve matérielle contre le salarié licencié.

Le fait de nier ce qu'on lui reprochait après cette réunion a suffi pour le licencier pour faute grave.

Bien évidemment, mon patron souhaite que nous remplissions ces attestations pour confirmer sa version des faits.

Je pense qu'aujourd'hui tout le monde sait qu'une certaine forme de pression existe dans les petites entreprises et que le patron n'hésite pas à en jouer pour obtenir ce qu'il souhaite des salariés.

En sachant cela, les attestations ne représentent pas à elles seules une preuve contre la personne licenciée.

Maintenant il s'agit que de mon avis et j'aimerais savoir ce que vous pensez de tout cela.

je vous remercie du temps passé à me répondre.

cordialement,

Franck

Par **pat76**, le **11/10/2011** à **14:57**

Bonjour

Si il n'y a aucune preuve matérielle contre le salarié licencié, vous ne pouvez donc donner une réponse favorable à votre employeur en lui remettant cette attestation, ce qui lui permettrait de justifié le licenciement pour faute grave alors qu'il n'avait aucune preuve que cette faute a été commise par le salarié licencié.

Je pense que ce salarié va contester la décision du licenciement devant le Conseil des Prud'hommes et votre employeur a dû se rendre compte qu'il avait commis une erreur qui risque par la suite de lui coûter cher financièrement.

C'est à vous de juger en votre âme et conscience si vous devez signer cette attestation ou de refuser de le faire.

Quelle serait votre réaction si vous étiez dans la situation du salarié que l'on a licencié sur une simple dénonciation et sans que soit rapportée la preuve que la dénonciation est plausible? Vous admettriez que l'on signe des attestations à la demande de l'employeur pour justifier uniquement sa décision alors qu'il n'a aucune preuve matérielle qu'une faute grave a été commise?

Je vous laisse seul juge de votre décision...