



Diffamation d'un ancien patron

Par **thierry03**, le **23/11/2012 à 00:45**

bonjour rnaprès une rupture de contrat de travail douloureuse avec son ancien employeur pour cause de durée de congés maladies excessive selon lui.1 mois d'arrêt de travail du a une Sciatique aiguë qui l'a contraint a rester alité.après un an de recherche d'emploi ma femme se voit proposer une contrat en cdd d'une durée de 8 mois.elle a une période d' essais a réaliser de quinze jours.durant les deux premiers jours tout se passe pour le mieux et le troisième jour sans crier garde le directeur de magasin la convoque et lui stipule qu'elle ne pourra pas faire l'affaire et sans ménagement la renvoie.rnnous sommes surs mais sans aucune preuve que la dite personne à pris rendez vous avec l'ancien employeur de ma femme et que ce dernier ne l'a pas ménagé en ce qui concerne les reproches.rnnous avons déjà des doutes sur un entretien ultérieur de quelques semaines, mais la, plus aucun doute ne subsiste! rnnotre question est : comment faire cesser ce genre de niaiseries et pouvons nous attaquer cette personne devant les tribunaux pour obtenir réparations non pas pécuniaire mais morale !
rnmerci d'avance pour vos réponses

Par **Lag0**, le **23/11/2012 à 08:04**

Bonjour,rnnVous dites :rn[citation]nous sommes surs mais sans aucune preuve[/citation]rnnAlors que voulez-vous faire sans aucune preuve ???

Par **herve38940**, le **23/11/2012 à 08:31**

Bonjour la diffamation est juridiquement une allegation ou l'imputation d'un fait à une personne

en gros c est accuser à tort quelqu un , c est également porter atteinte à l honneur de la personne (intégrité morale).

Si vous n avez aucun mode de preuve , cela va etre dur de faire condamner la personne.

Modes de preuve :

- Témoignage : mais attention le témoignage en droit est une preuve fragile , car les témoins peuvent avoir oublié des choses ou etre favorable à une parti
- Aveux : déclaration faite par une personne et qui va entrainer contre elle des conséquences juridiques

Cordialement