



## Décision de cour de justice

Par **djabeur**, le **08/10/2010** à **16:29**

Bonjour,

J'ai été licencié en mai 2009 pour faute grave, le prud'homme en a décidé d'une faute simple, cependant je dénonce la faute et ceci pour les raisons suivantes: pour commencer il faut le savoir j'ai eu un entretien préalable avec la drh un mois avant le fait et ceci accompagné d'un collègue de travail, il en a résulté que je ne devais être affecté qu'à un seul poste celui de l'assemblage. Je m'exprime dans l'atelier de cette entreprise, il y a deux postes différents (montage-assemblage). Après l'entretien il m'était interdit d'effectuer le poste de montage par la drh comme le collègue présent ce jour-là a pu en attester.

Le jour du fait le chef d'atelier me demande de rejoindre le poste de montage, je lui remets donc les instructions données par la drh qui informé nie tout genre de décision prise lors d'un tel entretien et me licencie en justifiant cela de refus de travail.

De plus lors de la procédure lors bien que l'attestation du collègue présent à cet entretien remis en main au prud'homme, il en vient que l'employeur se rapproche de l'attestation mais en incluant qu'avec condition d'une chose que je n'ai jamais eu lieu d'entendre ainsi que le témoin.

Pourtant on m'accuse d'avoir refusé un travail des lors que l'employeur n'a jamais eu de mentionner le réel fait qui s'est produit dans lequel j'ai remis les instructions du drh et jamais dit non à une demande.

De cela je me pose à vous, quel est le moyen de citer un fait ou le salarié dit non à un ordre et celui du fait auquel un ordre remis par l'ouvrier nié par l'employeur et ensuite licencié pour un refus de travail et celle où il y a eu contre ordre puisque même l'employeur par la suite en atteste de cela...

En question la lettre de licenciement est-elle encore fondée au cause réel du vrai fait sur laquelle en attestation il s'en rapproche?