



Licenciement et attestations

Par **ginkas64**, le **20/10/2012 à 14:15**

Bonjour,

De gros problèmes sociaux existent au sein de mon entreprise. Je vous passe les détails pour avoir un conseil sur l'un des problèmes.

Suite au licenciement d'une personne, des attestations de certains salariés ont été faites pour sa défense. Le passage au prud'homme à lieu le 26/11/2012. Or, le directeur propose au CE (particulièrement concilient pour ne pas dire plus..) de lire ces attestations, évoque le montant des dommages demandés et encore plus fort, de la part d'un cadre à propos de ces attestations: "il n'est plus supportable de travailler avec des gens qui critiquent les personnes du comité directeur"

A t'il le droit de proposer à un CE ces attestations?

Etant donné que l'entreprise va perdre (licenciement largement abusif, dossier diffamatoire , vide...), il essaye de dégager sa responsabilité et montrer du doigt les "fautifs" qui ont amené à perdre...

Merci par avance

Sylvain

Par **pat76**, le **20/10/2012 à 16:05**

Bonjour

Cela a été fait pendant une réunion du comité d'entreprise et était spécifié dans l'ordre du jour ou c'est simplement de l'information officieuse de la part du directeur?

Par **ginkas64**, le **20/10/2012 à 16:46**

Information officieuse, devant plusieurs témoins, mais malheureusement non formalisée.

Par **pat76**, le **20/10/2012 à 17:20**

Bien sûr aucun témoin ne voudra donner un témoignage écrit?

Il y a un élément que le cadre et le Directeur semble oublier, c'est le Code du travail et ils ne pourront pas prendre de sanction contre les salariés qui ont témoigné en faveur de votre ex-collègue.

Quelle était le motif de licenciement de votre ex-collègue?

Cette personne avait subi un harcèlement moral de la part de la direction ou de l'encadrement?

Par **ginkas64**, le **20/10/2012 à 17:57**

Déjà, merci de se pencher sur le sujet...

Des personnes auront peut être le courage de faire un témoignage écrit, à voir... : ça peut être utilisable ?

La direction ne prendra pas directement des sanctions, c'est beaucoup plus insidieux, avec un aperçu de la façon perverse de s'y prendre concernant le licenciement décrit ci-dessus, mais aussi de « pourrir » la vie l'air de ne pas y toucher...

En gros, le motif du licenciement est l'incompétence

La personne a effectivement subi un harcèlement moral, mais plus de façon indirecte : plus de réponses à ses mails, mis à l'écart, petites réflexions dans des réunions sur des soit disant manquement (en son absence) pour monter le personnel contre elle, informations nécessaires pour son travail (réponses appels d'offre) au dernier moment..

Puis sans aucun avertissement, ni entretien de réprimande, pré avis ou autre, un recommandé... : mis à pied pour faute grave pour l'empêcher de revenir sur site, requalifié par la suite...

Membre du CHSCT, je me débats pour essayer de faire bouger les choses : difficulté de joindre l'inspectrice du travail, au demeurant une personne très bien, mais avec un secteur d'intervention très grand, un CE/DP relayant désormais le discours de la direction. L'exaspération commence à monter, et les gens regardent un peu moins leur nombril, mais la peur ou l'indifférence (si je ne fais pas de bruit, on ne va pas venir m'embêter...) restent prégnants...

Alors, dans ce cas, je voyais l'occasion de lui mettre dans les pattes l'inspectrice, et une fois dedans, elle pourra évaluer la situation...