



Durant combien de temps puis je monter un dossier au prud'homme

Par **joulyju**, le **12/03/2013** à **22:40**

Bonjour, je suis parti de mon ancien emploi suite à un comportement désagréable de mon employeur, et je pense, une envie de sa part de me faire quitter l'entreprise. Appelle répéter sur mon téléphone portable et texto. Jugement de ma vie privée, interdiction de "copiné" avec mes collègue de travail, mots déplacés à mon encontre durant mon absence, être rabaissé devant la clientèle etc... Suite à un entretien ou il ma dit clairement que si je rester dans l'entreprise mes horaires de travail serait modifié (pour ne travailler qu'à un poste en coupure et désagréable), que je passerait donc de mon poste de responsable au poste de simple vendeuse, j'ai abandonner mon poste.

Aujourd'hui je ne travail donc plus pour lui et la procédure d'abandon de poste est terminé. Cela fais donc environ deux moi que je n'ai plus aucun contacte avec lui cependant j'ai garder de bonne relation avec l'une des personnes travaillant encore là-bas, celui ci me reporte que mon ancien employeur parle encore de moi en terme péjoratifs: la grosse, c'est une mythomane, physique de déménageur, fouteuse de merde et conseil même au personne travaillant là bas de ne plus prendre contacte avec moi...

Je n'ai cependant pas de preuve écrite de ces différentes altercations. Peut on parler de harcèlement morale? Puis je monter un dossier contre lui au prud'hommes?

Merci de vôtre temps.

Par **moisse**, le **13/03/2013** à **10:29**

Bonjour,

Vous évoquez une procédure d'abandon de poste. Je suppose qu'il s'agit d'un licenciement. Si vous en contestez les conditions au motifs d'un comportement de l'employeur tel que vous le décrivez, il faut saisir de toute urgence le conseil des prudhommes.

Les autres faits que vous décrivez sont postérieurs à votre contrat de travail. Ils ne relèvent donc pas de la compétence du conseil des prudhommes, auquel vous ne pouvez soumettre que des contestations concernant des faits survenus pendant votre activité (heures supplémentaires...) ou relatives à la rupture des relations contractuelles.

En outre ces propos évoqués après votre départ ne sont pas constitutifs d'un quelconque harcèlement moral, mais à la limite d'injures, calomnies, voire diffamation et relèvent donc de la justice pénale.

Il faut donc déposer plainte avec ce que cela comporte de fourniture d'éléments probants à l'appui de vos doléances.