

## dénonciation calomnieuse

Par **julius**, le **10/11/2006** à **04:50**

Bonjours à tous

Il y 1 mois maintenant j'ai été convoqué par mon employeur en plein après midi ainsi que l'un de mes collègues. Notre directeur (qui venez tout juste d'arrivée) nous apprend que notre ancien supérieur a détourné de l'argent et que nous ne pouvions pas ne pas être au courant sauf à être incompetent.

Bien sur cela fait suite à une grève. Le soir même il me convoque de nouveau et me propose un poste dans un autre établissement me laissant jusqu'au lendemain pour accepter et il n'y aurait pas de plainte ou refuser avec toutes les conséquences que cela aurait (je pourrais perdre un agrément et faire une croix sur ma carrière car le doute subsistera).

Cette proposition je l'ai refusé (n'ayant rien à me reprocher) et j'ai adressé un courrier par lequel je crie mon indignation face à ce comportement. Depuis une plainte a été déposée contre mon ancien supérieur et "autres".

Nous avons aussi appris que cela fait suite à des allégations de non grévistes à qui l'on a promis monts et merveilles. Ces allégations seraient écrites. Ces 2 collègues ont pour l'un changé d'horaires et l'autre a fait le jour même de la plainte une crise cardiaque et est en arrêt maladie.

L'employeur ne dit pas bonjours et nous met au placards en nous prenant pour des voleurs. Que faire ???

Merci de vos réponses

Par **Camille**, le **10/11/2006** à **11:48**

Bonjour,

Pour l'instant, rien ou, pour être plus précis, rien d'officiel.

Bien entendu, rien ne vous empêche de collecter toute forme de preuve qui va dans le bon sens, aussi bien pour l'accusation principale (dont on ne sait d'ailleurs pas si c'est "complicité" ou "incompétence", qui ne sont d'ailleurs ni l'une ni l'autre des motifs directs de licenciement) que pour la mise au placard (par exemple, photocopie de votre agenda d'emploi du temps) et de mettre tout ça en sécurité quelque part...

Par **julius**, le **10/11/2006** à **19:13**

Merci de la réponse.

Mais alors je dois laisser faire et passer pour ce que je ne suis pas ???

C'est révoltant.

Par **edmond**, le **11/11/2006** à **07:13**

Bonjour,

je suppose que la plainte est nominative. Il n'y a qu'un auteur des faits d'après ce que je comprends.

Si vous êtes entendu par le service enquêteur ce ne sera qu'en qualité de témoin.

Vous saviez ou vous ne saviez pas. Peut être saviez vous mais n'avez vous rien dit par crainte, par impossibilité ou je ne sais quoi encore.

Si l'enquête établit que vous êtes étranger à ces faits votre employeur n'a aucune raison de vous harceler.

Vous pourriez alors, à votre tour, déposer une plainte à son encontre.

Mais dans le cas que vous exposez il est vrai que la situation semble se dégrader à vitesse grand V.

Par **Camille**, le **11/11/2006** à **11:04**

[quote="julius":3d40jsp8]Merci de la réponse.

Mais alors je dois laisser faire et passer pour ce que je ne suis pas ???

C'est révoltant.[/quote:3d40jsp8]

Votre réaction est un peu curieuse. C'est toujours "révoltant" (je dirais plutôt "injuste") d'être accusé à tort mais vous n'êtes pas le premier à qui ça arriverait. Seulement, si votre employeur est réellement persuadé que vous êtes complice, ce n'est ni en justice ni à coups de poings que vous le ferez changer d'avis.

Et "laisser faire" quoi ? Je vous dis, au contraire, de rassembler un maximum de preuves au cas où votre employeur irait plus loin que de simples menaces (témoignages de vos collègues, preuves de la mise au placard injustifiée, suivi de près de la plainte contre votre ex-employeur, essayer d'en savoir plus sur les "allégations" de vos collègues et lesquels, savoir s'ils étaient en position de savoir ou pas, examiner la situation de savoir si vous n'entrez pas dans le cadre d'un harcèlement, etc.)

A moins que vous n'ayez directement le moyen de faire la preuve flagrante que les accusations de votre employeur sont fausses.

Et, bien évidemment, cherchez, si ce n'est pas encore fait, l'adresse de l'inspection du travail et du Conseil des Prud'hommes dont vous dépendez...

Par **julius**, le **11/11/2006** à **16:04**

Merci de vos réponses.

Pour être plus précis c'est tout un service qui est mis au placard dans cet établissement où les employés ont des agréments ministériels pour travailler. Nous attendons tous d'être interrogé mais depuis la plainte personne n'est venu. Mais ce nouveau directeur se fait berné par les financiers n'étant pas présent à la date des supposés faits. Mais les déclarations ou dépositions ont été faites par des non grévistes pensant que l'on partirait dès la menace d'une plainte sachant que dès qu'un doute est émis la carrière est quasiment terminée. Seulement voilà personne n'a rien à se reprocher. Nous suivons vos conseils mais que valent les témoignages de personnes qui sont eux aussi sur la sellette ?

Encore merci pour tout et je ne manquerais pas de vous tenir au courant.

Par **Camille**, le **14/11/2006** à **13:18**

Bonjour,

[quote="julius":1tllcqw2]

Pour être plus précis c'est tout un service qui est mis au placard dans cet établissement où les employés ont des agréments ministériels pour travailler.

[/quote:1tllcqw2]

Dans ce cas, vous n'êtes pas que deux à être "dans le collimateur", ça change beaucoup de choses (à moins que vous ne soyez que 2 dans le service...)

[quote="julius":1tllcqw2]

que valent les témoignages de personnes qui sont eux aussi sur la sellette ?

[/quote:1tllcqw2]

Rien de plus que ce qu'ils sont. Des témoignages. Qui ne font pas foi jusqu'à preuve du contraire. Et qui sont à comparer à la réalité des faits et aux autres témoignages par ceux qui sont chargés d'enquêter.

Bon courage !

Par **julius**, le **17/11/2006** à **05:32**

Bonjours

Toujour rien, pas l'ombre d'un képi.

C'est navrant et énervant....

Par **TONY21**, le **17/11/2006** à **10:50**

bonjour,

il faudrait prendre appui auprès de l'inspection du travail et constater l'hotel de police pour avoir la personne en charge de l'enquête (si il y a enquête).

Y-a-t'il vraiment plainte? les non-grévistes n'ont peut-être jamais rien écrit, ni jamais rien dit.

Ne vous démontez pas, la mise au placard est sanctionnée lourdement. Refusez cette mise au placard par courrier en LRAR avec copie à l'inspection du travail. un inspecteur va envoyer un courrier à votre employeur pour l'informer qu'il a connaissance du dossier.

:twisted:

ça va peut-être calmer les ardeurs de ce nouveau directeur Image not found or type unknown

Bon courage

Par **Camille**, le **17/11/2006** à **11:26**

Bonjour,

Hep, hep, hep...

[quote="TONY21":vazoxppj]

Refusez cette mise au placard par courrier en LRAR avec copie à l'inspection du travail. un inspecteur va envoyer un courrier à votre employeur pour l'informer qu'il a connaissance du dossier.

[/quote:vazoxppj]

D'accord sur le principe mais avant toute initiative, [b:vazoxppj][u:vazoxppj]réunir d'abord un maximum de preuves[/u:vazoxppj]/[b:vazoxppj], après ce sera trop tard.

Témoignages réciproques des collègues concernés, photocopies de vos agendas, ordres de missions datés et numérotés, convocations à des réunions où votre nom apparaissait puis n'apparaît plus, feuilles de présence idem, bref tout ce qui peut démontrer une "baisse d'activités" anormale. Vous voyez ? C'est pas le boulot qui manque, hein ?

Pour le courrier, je verrais bien un document signé solidairement de tous les membres du service concernés.

Pour le reste, pas d'autre solution que de serrer les dents (et, je l'espère, se serrer les coudes entre les personnels concernés. Tant qu'on est solidaires...l'union fait la force !)

Et, au fait, position des syndicats dans cette affaire ?

Par **TONY21**, le **17/11/2006** à **15:23**

bonjour,

:wink:

Camille tu avais déjà conseillé de réunir des preuves. Je ne voulais pas faire de répétition Image not found or type unknown

Par **Camille**, le **18/11/2006** à **14:12**

:wink:

Mais si, mais si ! Si le clou n'est pas tordu, faut l'enfoncer jusqu'au bout... Image not found or type unknown

Par **julius**, le **18/11/2006** à **16:51**

Merci pour vos conseils.

Je vous informerais de la suite des événements.