

Recherche d'emploi et diffamation

Par ledzep

Bonjour à toutes et tous,
J'aimerais avoir vos avis concernant mon cas de diffamation, même si je sais que mes possibilités sont très limitées puisque je n'ai pas de preuves écrites.
Je vais vous exposer ci dessous un petit résumé des faits, de manière très chronologique.

- Je suis ingénieur en électronique et en 2023 j'étais employé d'une société de conseil en ingénierie (une "ESN") "E" dans laquelle j'ai connu un ingénieur technico-commercial "M. R"
- Dernier trimestre 2023 je démissionne de "E"
- J'ai 2 autres expériences pro en 2024 et je me retrouve au chômage fin 2024. Depuis, je galère pour retrouver un poste.
- Septembre 2025, la chance me sourit et "M. D" d'une ESN "A" me propose un poste dans un grand groupe "N"
- Je passe un entretien avec M. "B" de "N" en présence de "M. D". L'entretien se passe très bien et ça m'a l'air très positif.
- En sortant de l'établissement avec "M. D", le hasard de la vie fait que je croise mon ancien collègue "M. R" qui vient certainement prospecter: nous nous saluons cordialement.
- Quelques jours passent, "M. D" me rappelle pour me donner des nouvelles: il m'annonce avec une certaine tension que技uellement j'ai été bon, mais qu'il a eu des échos sur ma personne: "M. R" aurait dit des choses sur moi à "M. B" et du coup mon recrutement bloque maintenant à la direction de "M. B"
- Bien plus tard je me décide de reprendre contact avec "M. R" pour essayer de comprendre. Avant de l'appeler, j'ai eu l'idée d'enregistrer la conversation (je sais que c'est interdit, mais c'est surtout pour retranscrire la conversation à posteriori et ne rien oublier). J'entame donc une discussion cordiale avec lui en prétextant que le hasard de la rencontre. Petit à petit j'essaye de l'emmener au sujet. Il dit que "M. B" n'était pas satisfait de ma prestation technique (donc c'est contradictoire avec l'écho que j'ai eu, mais bref, disons que c'est pour noyer le poisson). Il avoue finalement qu'il a dit des choses sur moi qu'il n'aurait pas du dire.

Désolé pour cet longue description mais je considère que ces faits sont assez graves dans le sens où j'ai finalement été privé d'une super opportunité de poste sur la base de propos diffamatoires et j'ai du mal à accepter la chose.

Le problème comme toujours est que je n'ai pas de preuve écrites mais juste des faits relatés oralement.
C'est pour cela que je me permet de vous demander conseil: que puis-je envisager pour que la personne cesse de me diffamer à l'avenir sans que cela nuise encore plus à ma réputation (c'est un "petit" milieu, tout le monde se connaît) ?
Pensez-vous que rattraper le coup chez "N" soit possible ou ma réputation est définitive et j'aurai perdu à jamais une opportunité ?

Je vous remercie par avance pour votre attention.

Par yapasdequois

Bonjour,
C'est un "petit" milieu ? Pas tant que ça. Il y a des multinationales qui recrutent dans ce domaine.
Par contre un recruteur a parfaitement le droit d'interroger l'ancien employeur pour compléter son examen d'une candidature.
Si le profil correspond au poste et qu'il n'y a qu'un seul avis négatif, il ne pèse pas bien lourd.
Dans ce que vous dites, rien n'indique une quelconque diffamation envers votre personne, votre enregistrement ne servira à rien.
Trouvez plutôt les vraies raisons de ce rejet : vous pouvez par exemple demander au recruteur de vous détailler les points à améliorer pour progresser, identifier une formation utile, ou améliorer votre CV (langues, expériences, etc)

Par calete

Bonjour,

Voici ce que dit le code du travail en termes de prise de références sur un candidat en recrutement : "Le candidat à un

emploi est expressément informé, préalablement à leur mise en oeuvre, des méthodes et techniques d'aide au recrutement utilisées à son égard." et "Aucune information concernant personnellement un candidat à un emploi ne peut être collectée par un dispositif qui n'a pas été porté préalablement à sa connaissance."

Dans le cas que vous relatez il semble qu'il n'y ait pas eu de dispositif ou méthode dont vous auriez pu être préalablement informé, vous dites vous même que c'est le fait du hasard si un certain M."R" s'est trouvé ce jour là sur le lieu de recrutement et a pu au passage formuler un avis sur vous. Diffamatoire ? Faudrait-il avoir preuve que ce qu'il a pu dire était allégatoire portant sur un fait de nature à vous faire déconsidérer...

cdt

Par citoyen25

Concrètement, si le recruteur respecte l'article 1221-8 du code du travail, il doit demander au candidat s'il peut s'informer auprès de son employeur (ou auprès de ses anciens employeurs).

C'est souvent méconnu par les recruteurs et la question est rarement posée, souvent aussi parce que l'ancien employeur est aussi un concurrent.

Mais si elle était posée, ce serait beaucoup plus intelligent parce qu'il mettrait le candidat en porte à faux :

S'il refuse c'est qu'il pourrait avoir quelque chose à se reprocher, alors il pourrait se méfier et peut-être éviter de le recruter.

S'il accepte, le recruteur pourrait connaître beaucoup de chose sur le candidat, ce que le candidat ne souhaite pas vraiment.

Par calete

L'article 1221-8 auquel vous vous référez n'implique pas qu'il faille demander au candidat si l'on peut par exemple contacter son précédent employeur, l'article dit simplement qu'il faut dans ce cas informer préalablement le candidat que l'on va contacter son précédent employeur. Qu'il y consente ou non n'est pas le sujet, dès lors qu'il a été prévenu qu'une prise de référence est envisagée et auprès de qui.

cdt

Par ledzep

Bonsoir,
je vous remercie pour vos réponses et les articles cités que je ne connaissais pas.
Je me permets d'apporter une précision concernant les "faits" diffamatoires:
il se trouve que "M. R" a cru bon de dire que j'aurai eu des comportements déplacés envers des jeunes femmes lors d'une soirée "afterwork", ce qui est complètement faux. En admettant que j'ai eu une attitude inadéquate, j'estime (mais je peux me tromper) que ce ne sont pas des choses à dire d'autant plus que c'est en dehors d'un cadre professionnel.
Donc oui, sincèrement je réitère en disant que c'était diffamatoire...

Par yapasdequois

Pourquoi l'ajouter maintenant ?
Vous avez assisté à la discussion ?
Ou l'employeur potentiel vous l'a répété ?
Et est-ce la raison du rejet de votre candidature ?
On est loin d'une appréciation négative de votre travail ...

Par kang74

Bonjour

Monsieur R a dit ce qu'il a voulu (le recruteur ne lui a pas tiré les vers du nez)
L'employeur a tenu compte aussi de ce qu'il a voulu .
La diffamation non publique, si tant que la plainte ne soit pas sans suite , c'est 38e au maximum .

Beaucoup moins que la personne qui enregistre sans autorisation .
Et si les faits ne sont pas suffisamment précis, c'est juste des ragots .
Et cela peut avoir un effet boule de neige(Admettons qu'il ait recueilli les confidences d'une femme en question)
Enfin cela ne résoudra pas le problème que vous ne savez si l'employeur ne vous a pas recruté pour celà et que vous n'avez pas eu d'emploi .

Par contre, Et Monsieur R (qui va dans plusieurs entreprises), et Monsieur N (et son équipe) pourront affirmer, sans risques de plainte pour diffamation, que vous avez porté plainte pour si peu, ce qui, au final, aura l'effet inverse de ce que vous souhaitez .

Il n'est jamais interdit que les personnes parlent entre eux d'autres personnes .

Par citoyen25

à calete :

Effectivement le recruteur peut se contenter d'informer de la méthode utilisée pour une prise de référence chez un ancien employeur. Cependant des sites juridiques sérieux parlent d'autorisation. Pas de jurisprudence à ma connaissance.

Néanmoins cela ne peut pas concerner des informations personnelles (protégées par la CNIL). Le cas où le candidat est encore en poste chez l'ancien employeur et ne veut pas qu'il sache qu'il veut le quitter n'est pas traité. Il est alors conseillé de ne pas citer le nom de l'entreprise dans le CV et dire pourquoi au recruteur.

Par citoyen25

Il est difficile d'exploiter ce qui semble être arrivé.

La seule chose vraiment concrète est que MR "avoue finalement qu'il a dit des choses sur moi qu'il n'aurait pas du dire."

Si MR ne confirme pas dans une attestation, il n'y a rien à faire, il me semble. Or, comme ce serait lui le fautif...il y a peu de chance qu'il le fasse.

La piste de la diffamation non publique au pénal n'est pas la bonne.

Il faudrait agir au civil et demander réparation du préjudice subi (ne pas avoir été recruté sur un emploi prometteur).

Par kang74

Pour avoir un préjudice dans ce contexte, il faudrait avoir la preuve que ce ragot est l'unique raison sur laquelle s'est appuyée pour ne pas l'embaucher .

Le préjudice d'être au chômage ne découle pas de M;R ou de monsieur N , il n'y a pas de droit à l'embauche après avoir participé à un entretien .

Par de là, à voir avec un avocat, histoire de ne pas tirer une balle dans le pied, tant au niveau pour enregistrer des conversations, qu'au niveau professionnel dans un secteur ou tout se sait .

Par citoyen25

à Kang74 :

Effectivement, difficile d'avoir la preuve que ce serait l'unique raison.

L'entreprise recruteuse semble avoir failli aussi en n'informant pas le candidat du procédé utilisé.
Des sites (encore sérieux...) indiquent que les prud'hommes pourraient être saisis, mais peut-on saisir une entreprise pour laquelle on n'a pas de contrat de travail (seulement potentiellement?)

Par kang74

L'entreprise recruteuse semble avoir failli aussi en n'informant pas le candidat du procédé utilisé.

Quel procédé ?

L'information est venue à elle dans le cadre d'une discussion informelle ...

A aucun moment l'entreprise n'a démarché d'autres entreprises pour avoir des informations , M.R n'est pas une entreprise .

Il faut que l'entreprise se bouche les oreilles pour ne pas être en tort ?

Comme déjà dit, on ne peut pas empêcher les personnes de parler et que les entreprises entendent ce qu'il se dit , et cela même dans le cadre de la vie privée .

- J'ai 2 autres expériences pro en 2024 et je me retrouve au chômage fin 2024. Depuis, je galère pour retrouver un poste

Pourquoi ?

Pourquoi les expériences pro n'ont pas abouti ?

Est ce la faute de l'entreprise recruteuse qui prend aussi en compte le savoir être ?

Par citizen25

Procédé :

par téléphone, par mail,...

Indiquez le procédé au salarié est obligatoire. Ce qui lui permet aussi d'être averti que ce recruteur va probablement demander des informations à l'employeur précédent.

Le silence n'est donc pas acceptable...

Mais là c'est également dur à prouver que cela a été fait, ou pas fait, sans écrit ou sans témoin.

C'est pourquoi les recruteurs précautionneux font signer un document.

Le droit est parfois contraignant pour les employeurs, mais l'entreprise doit le respecter tant que la loi ne change pas.

Par ledzep

Bonjour Kang,

je conviens que ces récents changements peuvent emmener à des questions.

Fin 2023, j'ai démissionné de "E" pour embaucher dans une startup. Je souhaitais faire évoluer une de mes compétences particulières et l'offre de cette startup m'aurait permis de le faire, en plus d'un salaire vraiment très compétitif.

Sauf que ça ne s'est pas passé comme je l'attendais, le responsable avait sciemment menti sur le poste et je n'ai pas fait les tâches que j'attendais. D'ailleurs, un des collègues m'avait confié à posteriori que ce dernier n'avait nullement l'intention (avant mon embauche) que je fasse ces tâches là. J'ai donc décidé de terminer la période d'essais.

Suite à cela, j'ai à nouveau travaillé pour une société de conseil en ingénierie en mission chez un client. Cette fois-ci j'ai vraiment eu l'occasion de développer les compétences attendues. Il s'agissait alors d'une pré-embauche, c'est à dire que si je faisais l'affaire j'étais donc embauché directement par le client. Sauf que... Le client a mis fin à la mission pour des raisons économiques !

Voilà les raisons exactes du fait que je suis au chômage aujourd'hui.

Et la situation de l'emploi à ce jour n'est vraiment pas fameuse, j'ai plusieurs témoignages d'anciens collègues qui sont dans la même situation que moi. Même des ESN ou des boîtes d'interim me décrivent une situation de l'emploi tendue !

Pour parler des ces "ESN", j'ai raconté ma mésaventure à un de mes collègues et il a vécu à peu près la même chose: ces ESN sont habituées à dénigrer les gens dès qu'il s'agit de garder leur petit pré carré.

Par Isadore

Bonjour,

Il faut faire écouter l'enregistrement à un avocat.

Mais la diffamation privée est une contravention passible de 38 euros d'amende, l'atteinte à la vie privée de prison. Il n'y a pas intérêt à se planter en utilisant cet enregistrement.

Par yapasdequoи

Entre dénigrer des gens sur le plan professionnel et les accuser d'atteintes sexistes il y a de la marge, non ?

Et si les employeurs utilisent ce critère pour refuser un candidat c'est inquiétant, même si se renseigner s'est toujours

fait, y compris via le bouche à oreilles.

Bref concentrez vous plutôt à retrouver un emploi, plus le temps passe et plus votre profil devient "suspect". Au besoin changez de région pour éviter les "rencontres fortuites".

Par citoyen25

morale : ne quitter son emploi que si on a un contrat solide...

Personnellement je l'ai fait dans le passé et l'employeur recruteur, même pressé, a bien voulu attendre le préavis de 3 mois pour la démission.

Evidemment, tout dépend des circonstances, mais il faut rester prudent.