



Dénonciation calomnieuse

Par Toaster13

Bonjour

J aimerais faire part de mon expérience et vous demandez des conseils sur ma situation.

Cela fait 10ans que je travail dans une foyer de vie accompagnant des personnes en situation d handicap mental. En 10 ans de carrière, je n' ai jamais eu un avertissement, j ai même de très bon rapport avec mes collègues de travailles.

Lors d un déplacement dans mon cadre du travail, une jeune en contrat de formation est allé porter un signalement en attestant sur l' honneur qu elle m aurais vu consommer des produits stupéfiants ainsi que de l alcool. Je tiens à contester tous ses dires qui sont selon moi diffamatoires.

A l heure d aujourd'hui, j ai été mise a pied a titre conservatoire de 12jours avec un rdv afin de discuter sur mon éventuel licenciement. Sur la lettre il y est écrit que des faits graves me sont reprochés mais sans préciser. Je suis donc officiellement pas au courant de l affaire en cours mais officieusement tous mes collègues de travail me raconte ce que la contrat en formation véhicule a mon sujet.

J ai en ma possession plus d une dizaine attestation sur l' honneurs de mes collègues de travail expliquant que je n' ai jamais manqué a mes exigences professionnelles et qu il ne m ont jamais vu consommer de stupéfiants ou d alcool . De plus afin de faire prévues de bonne foi, le jours des accusations on nous étions en partenariat avec un autre foyer. Je me suis rapproché de cet établissement afin si il était possible d obtenir le témoignage de l accompagnatrice qui nous a suivis tout au long de la journée. Je dois malheureusement attendre que cette personne ai bien l amabilité de me contacter. Le foyer a reconnu que si il y avait eu un signalement de fait il l aurait évidemment fait suivre à mon établissement mais qu il n y avait rien à signaler..

Est ce que je peux me faire licencier sur les dire d une personne.

Je ne peux en mon sens me défendre en montrant les attestations lors de l entretien au préalable puisque officiellement je ne sais pas ce qui m est reproché.

A l heure d aujourd'hui j ai un avocat mais que je ne peux rencontrer que le 20 juillet alors que mon entretien est le 11.

La personne ayant produit un écrit de dénonciation

sur moi dit avoir des preuves, elle possède deux messages facebook ou effectivement je lui demande si elle a dit à sa collègue que je fumais. Le deuxième message je redemande si elle a parler à sa collègue de la fumette psk l interprétation des gens ca craint. Il m arrive de pouvoir fumer de façon très occasionnellement. La jeune en formation disposait de cet information puisque je lui avait révéler dans un soucis de confiance. Avant cette histoire , des rumeurs commençais à circuler a mon égard dont elle en était l origine je lui avait donc poser deux question par SMS car je ne voulais pas que cet information circule au sein de mon travail car j' ai toujours été un bon salarié. Encore une fois je conteste tous, il ne m est jamais arriver de fumer son mon lieu de travail comme l ont attester mes collègues avec qui j' ai des années d expériences. Je n' ai encore moins écrit de façon explicite par message que je pouvais consommer sur mon lieu de travail.

Cela constitue t il des preuves formelles ?

En connaissance des faits officieusement qu il m a était reproche . J ai demander à mon médecin de passer une analyse urinaire en laboratoire, chose que j ai faite et qui s est révélé négatif.

Merci d avoir pris le temps de lire mon commentaire.

Cordialement.

Par vivi2501

Bonjour,

Votre chef hiérarchique avait-il des griefs contre vous avant votre mise à pied à titre conservatoire ? Envisageait-il de

vous licencier ?

Par Toaster13

Bonjour, non je n'ai jamais eu un avertissement en 10 ans de travail auprès de cet entreprise.

Le 14 juin, lors d'une réunion avec des équipes pluridisciplinaires, j'ai dû changer de groupe et de plannings. Lorsque la parole est venue à moi nous avons eu un désaccord avec ma directrice.

Celle-ci est offusquée et m'a immédiatement convoqué dans son bureau après (non officiel) et m'a dit que j'aurais une sanction disciplinaire.

La dénonciation est arrivée le lendemain.

Selon un chef de service, dans un entretien informel, je n'aurais pas eu de sanctions suite à la réunion. Mais le lendemain une personne est venue me porter ses accusations expliquées plus haut.

Merci d'avoir lu,

Cordialement

Par vivi2501

Le désaccord portait sur quoi ? Avez-vous critiqué votre directrice lors de la réunion ?

""

sanctions disciplinaires :

cliquez sur le lien ci-dessous :

[url=https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F2234#:~:text=Sanctions%20pouvant%20%C3%AAtre%20prononc%C3%A9es&text=Avertissement%20ou%20bl%C3%A2me%20%3A%20Reproches%20adress%C3%A9s,ayant%20eu%20un%20comportement%20fautif]https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F2234#:~:text=Sanctions%20pouvant%20%C3%AAtre%20prononc%C3%A9es&text=Avertissement%20ou%20bl%C3%A2me%20%3A%20Reproches%20adress%C3%A9s,ayant%20eu%20un%20comportement%20fautif[url]

L'employeur ne peut pas sanctionner un salarié dans les cas suivants :

Motif discriminatoire

Exercice d'une liberté fondamentale: Droits primordiaux visant à protéger le salarié dans son emploi contre les restrictions aux droits des personnes et aux libertés individuelles et collectives (liberté d'expression, liberté syndicale...)

Témoignage de faits de harcèlement moral ou sexuel

Témoignage de faits constitutifs d'un délit: Infraction jugée par le tribunal correctionnel et punie principalement d'une amende et/ou d'une peine d'emprisonnement inférieure à 10 ans ou d'un crime: Infraction la plus grave punissable par une peine de prison (homicide volontaire ou viol par exemple)

Exercice du droit de retrait pour danger grave et imminent

Lancement d'alerte dans l'entreprise

Exercice des fonctions de juré ou de citoyen assesseur

Refus du salarié, en raison de son orientation sexuelle, d'une mutation géographique dans un État incriminant l'homosexualité

Exercice du droit de grève dans le respect fixé par la loi

""

Par Toaster13

Le désaccord portait sur le fait de la considération du personnel accompagnant.

Je travaille encore une fois auprès d'un public en situation de handicap qui est une certaine particularité vu que nous travaillons avec la vie humaine.

Pour comprendre, auparavant nous avons eu un malheur avec la perte d'un résident. Cette accident aurait pu être évité car nous avons porté avec des collègues le danger d'isoler cette personne car de par sa pathologie cela constitue un danger.. nous avons même proposé des solutions avec le collègue. Celle-ci on toute était refusé, le drame n'a pu être évité.

Donc après la refonte des équipes en juin j ai exprimer le fait qu il est malheureux que les décisions sois prise de façon unilatérale sans même concerter les équipes. Pour le bon accompagnement de la personne.

Je suis passionné par ce métier, pour moi, c est une vocation.

Par Toaster13

Officiellement je ne sais pas ce qui me sera reprocher lors de l entretien mais je pense qu il se portera uniquement sur la dénonciation de la contrat d apprentissage. Elle aurais glisser les SMS en guise de preuves .. mais cela constitue t il vraiment une preuves de façon formelle car ce sont des messages isolé et peu explicite.
Comme annoncé dans mon premier poste.

Par vivi2501

Elle considère, peut-être, qu'en prenant la parole au nom de vos collègues et de vous-même, vous l'avez humiliée devant tout le personnel présent lors de la réunion. ?

Par Toaster13

Il est possible qu elle puisse penser ça effectivement, mais après entretien avec elle qui s est pas mal terminé.

Elle a conscience que je parle avec émotion. Et qu en aucun cas je voulais lui porté un préjudice moral ou autre. car je lui ai explicitement dit que je l apprécié.

Je m emporté , ne sais pas garder silence mais je ne suis pas irrespectueux, de part mon métier j aime les relations humaines et j essaie de ne jamais porté de jugement.

C est surtout les accusations et comment sont traités ses accusations, je vais sûrement être licencié pour faute grave, alors que je n' ai rien fait. Je suis papa d un petit garçon de 7moi avec une maman en congé maternité. Cela me pousse dans une situation financière extrême . En plus de mon intégrité moral et professionnels qui est remis en cause. Encore une fois je possède énormément d attestations comme quoi je n' ai jamais fumer ou bu en 10ans a leur côté.
(Plus de 10)

Par vivi2501

je demande pourquoi la jeune en contrat de formation a menti contre vous. Connaît-elle personnellement votre chef hiérarchique ?

Par Toaster13

Je n' avais aucun soucis avec la jeune contrat pro, je ne comprend pas pourquoi non plus ce qui a pu mener a une tel dénonciation. C est une très jeune personne qui a rencontré des difficultés d intégration.

Je ne sais pas si la direction connaît personnellement cette personne. En mon sens, je ne pense pas.

Par vivi2501

Qu'en pensent vos collègues ? Cette jeune a voulu vous nuire en vous calomniant auprès de votre chef hiérarchique par contre je ne sais pas pourquoi elle a pris cette initiative et pourquoi votre chef l'a crue

""

cliquez sur le lien ci-dessous

portez plainte pour diffamation au travail

[url=https://www.avocat-travail-montpellier.com/porter-plainte-pour-diffamation-au-travail.html#:~:text=S'il%20y%20a%20des,directement%20le%20procureur%20de%20r%C3%A9publique.]https://www.avocat-travail-montpellier.com/porter-plainte-pour-diffamation-au-travail.html#:~:text=S'il%20y%20a%20des,directement%20le%20procureur%20de%20r%C3

%A9publique.[/url]

"

Par Toaster13

Je ne sais pas non plus et c est ce qui me désole.. par principe j aurais aimé qu on m explique. Ce genre de dénonciation ne peuvent être ignorés cela me semble évident. Mais sur ce cas je trouve la procédure brutale.

C est effectivement pour moi une diffamation avec préjudice grave si je venais à perdre mon emploi..

J ai a l heure d aujourd'hui 11 attestations de collègues que je côtoie depuis tous les jours et pour certain depuis 8 années. Ces attestation, explique que je n' ai jamais eu de manque dans mon travail et qu aucun entre eux ne m ont déjà vu consommer de produits stupéfiants ou d alcool. Que j' ai tous porte une certaine attention au personnes accueillies.

Par vivi2501

""

mise à pied conservatoire : comment contester cette décision ?

cliquez sur le lien ci-dessous ?

[url=https://www.howard-avocats.com/en/faq/vos-droits-et-devoirs-dans-lentreprise/49326-comment-contester-une-mise-a-pied-conservatoire]https://www.howard-avocats.com/en/faq/vos-droits-et-devoirs-dans-lentreprise/49326-comment-contester-une-mise-a-pied-conservatoire[/url]

""

Par morobar

Bonjour,

Vous ne pouvez pas contester "a priori" une mesure de mise à pied conservatoire, qui est une décision unilatérale de l'employeur.

Mieux vaut préparer l'entretien qui va survenir dans le cadre d'une éventuelle mesure de licenciement- je crois que vous avez déjà reçu la convocation.

Il faut donc vous faire accompagner par un assistant solide soit un représentant du personnel s'il en existe, soit par un conseiller du salarié. 5e référer à la lettre de convocation).

Dès la fin de l'entretien obtenir immédiatement un compte rendu de la part de l'assistant, voire de l'employeur (mais rarement accepté par ces derniers).