



## Licenciement, convocation à un entretien préalable

-----  
Par Visiteur

Bonjour,

Je suis salariée dans le Nord, dans une association. Je travaille pour un des établissement de cette association en temps que kinésithérapeute depuis septembre 2003, je soigne des enfants polyhandicapés.

Il y a presque 3 semaines, alors que j'étais en congé maladie, je reçois une lettre venant du directeur général de l'association me spécifiant, je le cite : « des éléments relatifs a votre comportement professionnel ont été portés à notre connaissance. Nous envisageons de prendre à votre égard une sanction pouvant aller jusqu'au licenciement. » et je suis convoquée à un entretien préalable pour qu'on m explique mes griefs.

J'apprend entre temps que je ne suis pas la seule dans les cas, trois de mes collègues (ergothérapeute, orthophoniste, amp) sont aussi concernées. Nous contactons les délégués du personnel pour en savoir un peu plus, mais pas moyen d'avoir des réponses claires. Nous sommes 4 collègues qui s'entendent bien et qui ne se laissent pas toujours faire par la direction, on « dérange ». Nous avons aussi parfois eu des accros avec les autres collègues, mais toujours pour défendre notre boulot? Ainsi, nous pensons très vite a un règlement de compte entre collègues.

Nous passons chacune nos entretiens préalables, et il en ressort que nous sommes accusées de choses fausses, qu'il y a 8 personnes qui ont signé, nous n'avons pas les noms mais il ne peut s'agir que du reste de l'équipe de la section. Les accusations sont toutes plus ridicules les une que les autres : une de nous exciterait les enfants et taperait sur les casseroles pour faire du bruit, une autre lancerait des ballons à la tête des enfants, éclabousse les enfants après s'être lavé les mains, l'autre ne respecterait pas la formation déglutition que nous avons eue, je ne respecterait pas le rythme des enfants (j ai un nombre de prescriptions faites par le médecin de rééducation fonctionnelle à respecter, par conséquent je suis bien obligée de prendre les enfants sur le temps dit « de sieste », mais ce sont des enfants qui ne font pas la sieste), j'aurais des réactions de dégoût envers les enfants qui salivent, toussent ou éternuent (je ne sais pas ce que je ferais là si c était les cas, car je suis aussi amenée a faire des kiné respiratoires..)?. Voilà le genre d'accusations qui nous ont été reprochées lors de l'entretien préalable, et qui sont évidemment fausses. Nous nous sommes chacune défendues, mais sans en dire trop.

Une de mes collègue est salariée dite protégée c

-----  
Par Visiteur

Chère madame,

Nous passons chacune nos entretiens préalables, et il en ressort que nous sommes accusées de choses fausses, qu'il y a 8 personnes qui ont signé, nous n'avons pas les noms mais il ne peut s'agir que du reste de l'équipe de la section. Les accusations sont toutes plus ridicules les une que les autres : une de nous exciterait les enfants et taperait sur les casseroles pour faire du bruit, une autre lancerait des ballons à la tête des enfants, éclabousse les enfants après s'être lavé les mains, l'autre ne respecterait pas la formation déglutition que nous avons eue, je ne respecterait pas le rythme des enfants (j ai un nombre de prescriptions faites par le médecin de rééducation fonctionnelle à respecter, par conséquent je suis bien obligée de prendre les enfants sur le temps dit « de sieste », mais ce sont des enfants qui ne font pas la sieste), j'aurais des réactions de dégoût envers les enfants qui salivent, toussent ou éternuent (je ne sais pas ce que je ferais là si c était les cas, car je suis aussi amenée a faire des kiné respiratoires..)?. Voilà le genre d'accusations qui nous ont été reprochées lors de l'entretien préalable, et qui sont évidemment fausses. Nous nous sommes chacune défendues, mais sans en dire trop.

Et que s'est-il passé suite à cet entretien préalable? avez-vous fait l'objet d'une quelconque sanction?

Très cordialement.

-----  
Par Visiteur

Au dernier (le 28/1) des entretiens préalables, le directeur général a dit qu'on aurait des nouvelles durant cette semaine. La collègue dite protégée es elle passée devant le CE ce lundi 1/2, et c'est là qu'on lui a dit "licenciement pour faute grave pour toutes". Le CE a voté contre le licenciement. Nous n'avons lus de nouvelles depuis, nous attendons donc

cette lettre mentionnant licenciement pour faute grave et quel motif. Nous ne comprenons pas que de telles accusations mensongères peuvent amener à un licenciement pour faute grave de 4 persnnes d'un coup qui n'ont jamais eu de remarques ou autres sur leur travail depuis toutes ces années. Donc, aux dernières nouvelles, nous sommes toutes licenciées pour faute grave mais en attente de la lettre officielle.

-----  
Par Visiteur

Chère madame,

Le CE a voté contre le licenciement. Nous n'avons lus de nouvelles depuis, nous attendons donc cette lettre mentionnant licenciement pour faute grave et quel motif. Nous ne comprenons pas que de telles accusations mensongères peuvent amener à un licenciement pour faute grave de 4 persnnes d'un coup qui n'ont jamais eu de remarques ou autres sur leur travail depuis toutes ces années. Donc, aux dernières nouvelles, nous sommes toutes licenciées pour faute grave mais en attente de la lettre officielle.

Dans ce cas, la meilleure chose à faire est de contester le licenciement devant le conseil des prud'hommes, idéalement assisté d'un avocat (pourquoi pas du même avocat d'ailleurs? Cela vous reviendra sans doute moins cher).

Il appartiendra au tribunal d'en décider: A priori, de nombreux éléments sont à votre faveur: Licenciement sur la seule base d'un témoignage de vos collègues, licenciements multiples ce qui laisse présager un excès.

En attendant, il serait à mon sens très utile que vous contactiez vos patients afin de recueillir des témoignages de leurs parts. Ce sont quand même eux les mieux placés pour apprécier vos capacités professionnelles.

Dernier élément en votre faveur, certains des motifs invoqués par votre employeur ne me semblent absolument pas justifier une faute grave: "réactions de dégoût envers les enfants qui salivent, toussent ou éternuent" notamment.

Très cordialement.

-----  
Par Visiteur

Un grand merci pour vos réponses, nous allons sans doute prendre un avocat ensemble comme vous le conseillez, et je vous tiens au courant dès que j'ai plus d'informations sur la sanction et sa motivation.  
Bien à vous

-----  
Par Visiteur

Je viens de remarquer que mon premier message n'est pas entier dans la discussion je ne sais pas si vous avez eu la suite de mes questions, voici donc la partie qui manque:

"Une de mes collègues est salariée dite protégée car elle fait partie de CE, elle a dû donc aussi se présenter devant le CE. Il lui a été dit que la décision serait licenciement pour faute grave pour nous 4, mais le CE (tous les représentants, y compris les représentants des cadres) a voté contre le licenciement. De plus, des griefs non dits lors de son entretien lui ont été cités ce jour là ( ex : à Noël, elle a offert une jacinthe à la chef de service pour se la mettre dans la poche, et au directeur, pour « lui tailler une pipe sous le bureau », bricolage que chaque enfant a emmené chez lui et fait avec les enfants pour souhaiter la bienvenue à la nouvelle chef, et féliciter le nouveau directeur pour son poste)?

Nous attendons donc de recevoir nos lettres mentionnant le licenciement et le motif retenu..

Nous comptons aller au pénal porter plainte contre les accusateurs pour diffamation, délation et calomnie (quelle sont les nuances de ces termes, les quels conviennent le mieux ?), et contre l'employeur pour (d'après les rumeurs) avoir mis la pression sur les gens pour qu'ils signent ces fausses déclarations, et nous blanchir, ainsi qu'aller au prud'hommes contre l'employeur (on peut estimer la situation comme du harcèlement moral, car au lieu de nous recevoir individuellement pour avoir notre version des faits quand il a eu ces plaintes, le directeur de l'établissement a fait directement remonter au directeur général de l'association ces plaintes) mais aussi pour licenciement abusif (car ça fait quelques temps que nous entendons parler de la restructuration et restrictions financières, serait-ce là une raison cachée ?). Nous travaillons toutes depuis plusieurs années et n'avons jamais eu d'avertissement ou remarques pour notre travail, est-ce donc normal d'en arriver directement à cette procédure ? (Nous savons qu'un des éducateurs dans une autre section de l'établissement a frappé un jeune (le jeune s'est plaint et gesticulé que d'autres éducateurs ont vu) et qu'il n'a même pas eu d'avertissement).

Faut-il que nous allions d'abord au prud'hommes afin de nous blanchir dans le travail et pouvoir retravailler au plus vite (à un autre endroit, car il nous sera impossible de retravailler avec ces gens) ou aller au pénal et blanchir notre personne ?

Un dernier point : je suis enceinte, j'ai voulu en avvertir mon directeur d'établissement quand j'ai reçu ma lettre de mise à pied, et par la même occasion, lui demander ce qui m'était reproché puisque rien n'est écrit dans la lettre. J'ai téléphoné 2 fois, il était occupé, j'ai demandé qu'il rappelle, il ne l'a pas fait. La 3ème fois, je l'ai entendu derrière le téléphone de la secrétaire et elle m'a dit qu'il me retéléphonerait, j'attends encore ? Donc, je n'ai toujours pas eu l'occasion de le dire.

Nous conseillez-vous de prendre un avocat pour les 4, ou chacune séparément ? Car si une tombe, selon si nous n'avons qu'un avocat, les autres ne risquent-elles pas de tomber aussi ?

Je vous remercie d'avance pour votre aide et vos réponses.

-----  
Par Visiteur

Chère madame,

Nous comptons aller au pénal porter plainte contre les accusateurs pour diffamation, délation et calomnie (quelle sont les nuances de ces termes, les quels conviennent le mieux ?)

Il serait en effet possible de porter plainte pour diffamation, mais depuis une loi de 2007, une telle action n'aura pas grand intérêt. Mieux vaut vous concentrer sur l'action devant les prud'hommes devant lequel vous devrez convaincre les juges de l'existence de cette diffamation pour obtenir votre licenciement abusif.

L'action au pénal, distincte de l'action devant le CPH n'a pas grand intérêt si ce n'est que les prévenus seront condamnés à payer une amende d'une trentaine d'euros..

Ne vous dispersez pas et concentrez-vous sur le civil.

Très cordialement,

Je reste à votre entière disposition.

-----  
Par Visiteur

Merci de votre réponse.

Nous allons prendre un avocat à nous 4, et commencer par contester les sanctions au prud'hommes. Une des collègues vient de recevoir sa lettre, et elle "n'a que" un avertissement et peut donc réintégrer son poste. Nous attendons à notre tour notre lettre.

Les motifs repris dans la lettre de ma collègue sont ceux qui lui avaient été reprochés lors de son entretien, mais ses réponses n'ont pas été mises en entier ou transformées...

-----  
Par Visiteur

Chère madame,

Les motifs repris dans la lettre de ma collègue sont ceux qui lui avaient été reprochés lors de son entretien, mais ses réponses n'ont pas été mises en entier ou transformées...

La lettre d'avertissement n'est nullement tenue de préciser les phrases prononcées lors du rendez-vous. Au reste, il est clair que la situation nécessite l'intervention d'un avocat et d'une procédure judiciaire surtout si certain(e)s d'entre vous sont licencié(e)s.

Très cordialement.

-----  
Par Visiteur

Chère madame,

Pardon pour la clôture un peu rapide, je pensais que nous en avions terminé! Vous pouvez reprendre là ou on s'en était arrêté!

Très cordialement.

-----  
Par Visiteur

Merci: Voici donc des extraits de ma lettre de sanction, et ce que je compte répondre, si vous pouvez un peu m'orienter et me dire si il y a des choses à ne pas mettre ou autre.

Bonjour,

J'ai reçu ma lettre de sanction. On m'a mis un avertissement. Je vais bien sûr contester la sanction car elle est injustifiée. Voici les griefs qui me sont reprochés et les réponses que j'avais données à l'entretien préalable, qui sont repris dans ma lettre. Des réponses ne sont pas complètes ou même étonnées. Je vous note le grief, et directement en dessous la réponse donnée à l'entretien

1)Vs vs montrez souvent dure ds vos propos avec les enfants « très directive, ton autoritaire, gestes brusque », « peu ou pas de considération envers les enfants »

-> Vs indiquez que vous n'avez pas un ton autoritaire, mais que vous êtes dynamique et d'ailleurs beaucoup d'enfants perçoivent l'attention que vous leur portez. Vous montrez étonnement de ce qui est dit. Vous estimez que votre profession n'est toujours pas bien comprise car ce métier vous amène à avoir des gestes spécifiques, difficiles à appréhender par une personne non habituée à ce type de pratique.

2)Vs portez des jugements de valeur sur l'hygiène corporelle et vestimentaire des enfants et vous marquez votre dégoût face aux enfants qui bavent, ou qui toussent ou qui sont enrhumés (par ex: « vous installez à l'écart ou isolez toute la journée un enfant estimant qu'il était contagieux » « de peur qu'il vous éternue dessus »)

-> Vous dites que vous ne vous permettez jamais d'écarter un enfant. Vous travaillez en individuel avec lui et donc que vous êtes rarement dans les groupes. Vous dites qu'il vous arrive de faire des séances de kiné respi durant lesquelles vous portez des gants.

3)Vs n'hésitez pas à réprimander un enfant ou lui faire des reproches lorsqu'un désaccord survient avec ses parents concernant les appareillages. Il a été aussi observé qu'un enfant manifeste de ne plus vouloir aller avec vous et l'intéressé ressort de certaines séances énervé et en colère.

-> Vous indiquez que vous percevez bien la situation décrite. Sur cette situation, comme par d'autre, vous précisez qu'il n'est jamais facile de proposer un appareillage et de le faire comprendre et admettre par l'enfant et par sa famille. Vous estimez que sur cette situation, il existe une difficulté particulière car il est fait une mauvaise utilisation à la maison de l'appareillage. Vous précisez que bien sûr le médecin de rééducation fonctionnelle de cet établissement est au courant et que son avis est toujours recueilli.

4)Vous avez un comportement professionnel qui dévalorise les enfants, ne respecte pas leur rythme de vie. Vous ne tenez pas compte de leur âge et de leurs difficultés propres: « beaucoup de jeunes sont rejetés »

-> Vous dites être choquées par les propos entendus. Vous mettez en évidence que beaucoup d'enfants ont 3 séances par semaine au lieu de 5 sans doute nécessaires. En début d'après-midi, vous privilégiez la prise en charge de ceux qui ne font pas la sieste et quand un enfant n'est pas bien, vous indiquez qu'il vous arrive de permuter une séance.

5)Vous « vous amusez à éclabousser un enfant au visage installé dans une piscine, vous l'allongez et lui mouillez les cheveux » alors que cet enfant ne supporte pas être touché

-> Vous indiquez que vous n'allez plus à la piscine depuis un an avec eux. En ce qui concerne la piscine gonflable, vous dites que l'on ne l'a pas utilisée cette année au niveau du service.

6)Vous vous réunissez avec d'autres collègues régulièrement dans votre salle et vous vous y enfermez, durant ce temps, aucune prise en charge n'est effectuée.

-> Vous reconnaissez que des collègues viennent dans votre salle même pendant vos séances avec les enfants, mais vous continuez d'exercer votre activité professionnelle pendant ce temps.

Voici la conclusion de la lettre:

En conclusion, vous dites votre incompréhension sur les faits reprochés et estimez avoir démontré vos qualités humaines et compétences professionnelles depuis 6 ans d'exercice au sein de cet établissement. En tout état de cause en dépit de vos dénégations, et au regard des éléments concordants en notre possession, nous vous signifions que nous désapprouvons votre approche relationnelle auprès des enfants accueillis et votre manque de respect envers les familles. Ainsi vous ne veillez pas suffisamment au confort et au bien-être des enfants.

Voici ma lettre de contestation, pouvez-vous me dire si elle est correcte, si je n'en dis pas trop et que je ferai mieux d'en garder pour les prud'hommes?

Mr le directeur général,

Par votre lettre du 3 février, vous m'avez notifié une sanction. Je tiens à contester cette décision, étant en désaccord sur

les motifs qui vs ont conduit à la prendre. En effet, vs me faites savoir, je vous cite : « En tt état de cause.....  
Bien être des enfts » (je reprends la conclusion)

Je ne suis pas d'accord avec cette déclaration:

Comme je vs l'ai mentionné lors de mon entretien préalable, j'ai tjs voulu travailler avec ces enfts là. Je suis ds ce milieu depuis tte petite (cousine imc, mtnt décédée et dont la perte m'a bcp affectée) j ai fais plusieurs stage ds ce milieu lors de mes études, et j ai même réalisé mon mémoire sur un de ces enfts. J'aime ce que je fais, je suis dynamique et encourage bcp les enfts lors de mes séances et les félicite à la moindre chose nouvelle qu'ils réalisent. Depuis que je les ai en prise en charge, beaucoup ont évolué. De même j'ai réussi à mettre en place pr 2 d'entre eux l'hippothérapie, qui est une rééducation à elle seule, mais ds un autre lieu que ma salle. J'ai vu plus particulièrement chez un de ces jeunes un changement impressionnant en comportement en présence du poney et un regard qu'il n'a pas à l'ime. J'ai aussi participé à plusieurs mini séjours avec eux, dont 2 que j'ai organisés seule. Les enfts ont tjs apprécié.

Au niveau des familles, personne ne peut parler d'un manque de respect. J'ai tjs eu de bons contacts avec les parents, et si vs leur demandez, ils vs répondront que je leur ai tjs dit que s'ils avaient besoin de qqch ou une question, ils pouvaient me contacter et demander de me rencontrer. J'ai dja reçu des parents qui demandaient conseils avt de partir en vacance sur ce qu'ils pouvaient faire avec leur enft sachant qu'il n allait pas avoir de kiné durant ce tps. Je leur ai montré des gestes simples à faire et rassurés. Qd une famille me demandait s'il ne fallait pas éventuellement renouveler un appareillage par ex, je faisais remonter la question au médecin de rééducation fonctionnelle et recontactais la famille ensuite.

Le confort et le bien être des enfts est primordial. Je me suis tjs efforcée de tt mettre en oeuvre pr que l'enft soit au mieux lors de mes séance et des activités: musique ds ma salle, jeux, doudous, positionnement correct, tjs un massage pr commencer la séance, calins ou chatouilles en fin de séance, etc... Dès que j'apercevais un bleu ou une rougeur ou blessure, j en avertissais l'équipe éducative et l'infirmière afin de savoir si l'enft était arrivé avec ou non, et de prendre les dispositions nécessaires.

Au niveau des appareillages, dès que je remarquais un soucis (marques, trop gd, trop pt...) j en avertissais l'appareilleur et le médecin pr vois comment modifier au mieux pr le confort de l'enft. Jms je n'ai eu lors de mes séances et ds les groupes, de manifestations de douleurs ou craintes des enfts envers moi.

J'aimerais apporter qqes corrections par rapport à l'interprétation éronée faite ds votre courrier. Je reprends dc les griefs qui me sont reprochés:

1)Je rappelle que ttes les techniques utilisées ont été apprises lors de mes études et testées sur nous même.

2)Je ne suis pas éducatrice et donc je n'organise pas la vie sur les groupes. Si j'étais dégoutée par les enfts qui bavent, toussent ou st enrhumés et si j'avais peur qu'ils ne me toussent dessus, pensez-vous vraiment que je travaillerais ds un service comme celui là?... Je suis amenée a faire des kinés respiratoires et lors de celles -ci je dois aller chercher les « crachats » ds la bouche des enfts. C'est qqch dont j'ai l habitude et qui ne me pose pas de problèmes. Le port des gants est un minimum lors de ces dernières.

3)J'ai aussi précisé que le jeune en question a eu des soucis de famille en juin 2009, et que depuis lors la vie à la maison n'est pas facile. C'est un jeune qui sait se faire comprendre par les adultes et qui comprend beaucoup de choses. Il lui arrive souvent d'être infernal à la maison, et les parents se reposent sur l'équipe pour lui expliquer ses erreurs (choses qui ont été reprises une fois avec lui seul face à la psychologue, la psychomotricienne et l'éduc spé ds une salle) L'appareillage à l'ime est très bien supporté. Cet enfant n'est jamais ressorti d'une de mes séances ds l'état décrit, les éducateurs voyant cela seraient venu me voir directement. Ttes décisions sur les prises en charge et appareillages sont discutées, et en accord avec le médecin de rééduc fonct.

4)Comme mentionné lors de l'entretien, je n'ai pas ts les enfts en séances kiné. Certains sont pris à domicile, d'autres sont pris par la kiné libérale intervenant à l'ime. Ce n'est pas pr ça que je « rejette » les enfts, comme vous me cotez. Je m'en occupe en d'autres moments: repas, sorties, etc.. et j'assiste tjs à leur consultation avec le médecin de rééducation fonctionnelle, à leur synthèse, et je m'occupe de leurs éventuels appareillages, et de même, ai des contacts avec leurs parents.

5)A la demande des parents, l'enfant a été remise en piscine cette année (prise en charge faite par la psychomotricienne et l'educ spé, récemment nommées) car les parents vont de tps en tps avec leur fille à la piscine et disent eux même qu'elle aime beaucoup l'eau et se couche ds la pataugeoire.

6)Il s'agit de l'ergothérapeute qui a une bonne partie de son matériel ds ma salle. La présence d'une autre personne ne m'empêche en aucun cas de continuer la séance de l'enft. D'ailleurs à certains moments, je suis amenée à partager ma table ou mon tapis avec la kiné libérale. Certains collègues viennent pfs aussi m'emprunter un pot de crème, un coussin...

Au vu des griefs qui me sont reprochés et de votre conclusion, je sollicite dc un réexamen de votre décision.

Pour prouver mon innocence, je compte aller dvt les instances juridiques compétentes.

Voilà ma lettre. Faut-il mettre que je reste a votre entière disposition pr un entretien? Cela ne risquerait -il pas de, si la sanction est annulée, ne pas pouvoir aller aux prud'hommes car je n'aurai plus rien à contester?

Je vous remercie pour vos réponses.

Bien à vous.

-----  
Par Visiteur

Chère madame,

Voilà ma lettre. Faut-il mettre que je reste a votre entière disposition pr un entretien? Cela ne risquerait -il pas de, si la sanction est annulée, ne pas pouvoir aller aux prud'hommes car je n'aurai plus rien à contester?

Très honnêtement, je n'ai jamais compris l'intérêt de répondre à une lettre d'avertissement. Vous avez déjà eu l'occasion de vous défendre lors d'un entretien, l'employeur a maintenu la sanction. Pourquoi donc changerait-il d'avis maintenant? A mon sens, soit vous acceptez la sanction, soit vous la contestez directement devant le conseil des prud'hommes.

Si toutefois, vous souhaitez envoyer la lettre, elle me semble très bien en l'état. Non, vous n'en dites pas trop dans la mesure où vous n'avez pas à garder des éléments sous le coude pour le tribunal: Les effets de surpris ne sont à mon sens ni utiles ni nécessaires dans ce type de dossier.

Ce que je ne comprends pas en revanche, c'est lorsque vous dites:

Cela ne risquerait -il pas de, si la sanction est annulée, ne pas pouvoir aller aux prud'hommes car je n'aurai plus rien à contester?

Quel est l'intérêt de saisir le tribunal si l'employeur renonce à la sanction? Je comprends pas.

Très cordialement.

-----  
Par Visiteur

Bonjour,  
Vu le dommage moral causé, il va de soit que nous allons aux prud'hommes, mais si on n a plus de sanction cela aura t il le même poids?

Je pense que j'ai eu mes réponses à la question, mais vous serait-il possible de laisser encore ce sujet "question en cours" durant quelques jours au cas ou un autre question me viendrait en tête avant d'envoyer ma lettre de contestation. Merci d avance.

-----  
Par Visiteur

Chère madame,

Vu le dommage moral causé, il va de soit que nous allons aux prud'hommes, mais si on n a plus de sanction cela aura t il le même poids?

Si vous êtes sûre d'aller au prud'hommes, il ne sert effectivement à rien de contester la sanction à l'amiable avec votre employeur.

Je pense que j'ai eu mes réponses à la question, mais vous serait-il possible de laisser encore ce sujet "question en cours" durant quelques jours au cas ou un autre question me viendrait en tête avant d'envoyer ma lettre de contestation.

Aucun problème!

Très cordialement.

-----  
Par Visiteur

Merci.

-----  
Par Visiteur

Bonjour,  
Voici les dernières nouvelles, de l affaire, les parents des enfants s'en mêlent et ne veulent pas qu'on soit réintégrées. Ils ont convoqué la presse et raconté encore des choses fausses en se basant sur des dires de la direction. Voici les

liens avec les articles.

Que faut-il faire? Porter plainte contre les parents? Faire une déclaration à la presse?

tml

Merci pour vos réponses.

-----  
Par Visiteur

Chère madame,

qu'on soit réintégrées. Ils ont convoqué la presse et raconté encore des choses fausses en se basant sur des dires de la direction. Voici les liens avec les articles.

Que faut-il faire? Porter plainte contre les parents? Faire une déclaration à la presse?

L'affaire prend effectivement une mauvaise tournure: Il appartient à votre avocat de prendre ces décisions qui sont stratégiques pour votre dossier devant les prud'hommes: IL n'y a pas de bonne ou de mauvaise solution. En effet, une plainte pour diffamation contre les parents ne ferait à mon sens pas évoluer votre dossier prud'hommal et ne fera qu'aggraver la situation, mais votre avocat pourrait en décider autrement. Idem, pour le droit de réponse dans la presse.

Très cordialement.

-----  
Par Visiteur

Merci.