



Diffamation individu et attitude

Par **christellemm**, le **28/07/2011 à 12:34**

Bonjour, mon conjoint travaille pour un constructeur de maisons individuelles. il a l'habitude le matin d'aller chez les fournisseurs de matériaux afin d'approvisionner le chantier. Il a aussi l'habitude de se servir et d'attendre la vérification des magasiniers. vendredi matin, il a chargé une échelle et attendait le magasinier pour avoir le reste de sa marchandise. le patron est arrivé et l'a accusé de lui voler cette échelle et l'a mis dehors de son magasin. il l'a menacé de prévenir tous les fournisseurs avec lesquels travaille son employeur qu'il n'était qu'un voleur. suite à ce malentendu, il a aussi prévenu l'employeur de mon conjoint. suite à cela, son patron a convenu avec son fournisseur de licencier mon conjoint et donc, il l'a mis à pied et entamer la procédure de licenciement. de quel droit ce fournisseur se permet de colporter auprès des autres fournisseurs que mon conjoint est un voleur ? c'est un malentendu. mon conjoint n'a jamais eu d'avertissement pour quoi que ce soit. de plus, comment son propre patron, qui est maître dans son entreprise, s'est laissé manipulé par ce fournisseur ? que peut-on faire ? la carrière de mon conjoint dans le bâtiment est brisée puisque je pense que les autres fournisseurs ne lui feront plus confiance.

Par **linux09**, le **28/07/2011 à 17:56**

Bonjour, il ne vous faut pas rester sur des dires. Agissez rapidement en écrivant par lettre recommandée avec accusé de réception. Votre conjoint devrait envoyer cette lettre à son employeur en expliquant les faits et en indiquant qu'il conteste la mise à pied. Car si la procédure persiste, vous n'aurez aucune preuve. Votre conjoint a-t-il des témoins qui pourraient attester les faits ou le soutenir par des attestations concernant son sérieux, sa façon de travailler ? Si oui, cela lui servira. Même si votre conjoint a été mis à pied, l'employeur a l'obligation de le convoquer pour un entretien ? Cela a-t-il déjà eu lieu ? Si non, il

est fortement conseillé qu'il se fasse accompagner par un représentant syndical qui prendra des notes et sera le conseiller (s'il n'y en a pas dans l'entreprise, renseignez-vous dans votre ville).
Si tout le monde persiste, vous devrez saisir le conseil des prud'hommes pour faire valoir vos droits.
Pour que l'on puisse vous renseigner, où en est actuellement la procédure ? Et comment cela a évolué ?

Par **christellemm**, le **29/07/2011 à 08:21**

bonjour,
mon entretien est le 22.08. la mise à pied se termine aujourd'hui et s'en suivent 3 semaines de congés. par contre mon conjoint ne souhaite pas retravailler dans cette entreprise à cause de la façon dont son patron l'a renvoyé. il lui a reconnu ses qualités mais que l'image de son entreprise avait été entachée par cette histoire. moi je me demande comment on peut se permettre de discréditer quelqu'un, comme l'a fait ce fournisseur, auprès de tous les autres fournisseurs de son entreprise. est-ce que lui n'est pas en faute aussi ? est-ce que on peut l'obliger à rendre des comptes ?

Par **linux09**, le **03/08/2011 à 00:10**

Bonjour,
Avant je ne croyais pas dans les syndicats, j'étais jeune et c..
De par mon vécu, je me répète : "il est fortement conseillé qu'il se fasse accompagner par un représentant syndical le jour de son entretien".
S'il est en congé pour 3 semaines, alors profitez de ce temps libre pour prendre des infos auprès des syndicats, de l'inspection du travail.
Je le dis souvent dans mes mails, on ne doit pas avoir peur de l'inspection du travail ni des prud'hommes. Il y a des bureaux de renseignements à l'inspection du travail où ils vous renseigneront très bien, sans pour autant penser que vous allez tomber sur un inspecteur qui va déclarer la guerre. Pas du tout.
Cela vous permettra de connaître vos droits sur la procédure de licenciement et si l'employeur se trompe, et bien laissez-le se mettre dans le pétrin, en tort. Vous pourrez alors faire constater les faits et vous retourner contre lui devant les prud'hommes.
Devant la justice, exposez tous les faits. Si le fournisseur a une responsabilité, il sera sanctionné.
Surtout, n'écrivez pas au fournisseur pour contester, votre employeur pourrait faire constater que vous écrivez au fournisseur et que vous créez une situation qui lui cause du tort. C'est à votre employeur que vous devez contester par lettre RAR.