



Diffamation au travail par chef hierarchique

Par **isabelle bertaudon**, le **19/09/2017** à **09:08**

bonjour ..

suite a une convocation d entretien prealable pouvant mener a un licenciement passé il y a peu .. des faits on ete evoqués. hors il a 1 mois de cela (enquete toujours en cours) ma chef hierarchique c est " autorisée " a dire aux reunions a une 20 ene de personnes et collegues de travail que j avais detourné un montant excuberant et a dit clairement que soit je l avais mit dans ma poche soit je faisais des gratuité aux clients . hors il s avere qu a l entretien il n en a jamais ete question .ma colere d avoir ete ainsi diffamé a touché a mon integrité . je souhaite ne pas en rester la... comment dois agir ? pour avoir reparation " moral" merci

Par **tomrif**, le **19/09/2017** à **09:24**

bonjour,

choisissez un avocat spécialisé en droit de la presse pour faire soit une citation directe, soit une plainte avec constitution de partie civile.

attention, la prescription est courte, il ne vous reste que 2 mois pour agir, voir

<http://www.loi1881.fr/prescription-diffamation-injure-3-mois>

Par **isabelle bertaudon**, le **19/09/2017** à **09:57**

merci de votre reponse ... mais un avocat ca coute cher et moi c est pas "gagner" de l argent avec un " proces" c est reabilite mon integrité et lui " rabattre son caquet" ... je pensais au prud hommes peut etre ... ou voir a savoir leur tarif que je peux trouver ...

Par **isabelle bertaudon**, le **02/10/2017** à **12:24**

bonjour je souhaite aussi sans doute aller aupres d un inspecteur du travail ...je souhaterai savoir si ils font des enquetes en interne pour recevoir des infos aupres des agents ou c est a moi de leur donner des noms ? je crois savoir qu il existe des agents de controle du travail ... que puis je attendre d eux ? merci

Par **P.M.**, le **11/10/2017** à **13:18**

Bonjour,

L'Inspection du Travail n'est pas là pour mener un travail d'enquête de police en plus vous prétendez qu'il y a diffamation alors que cela se passe dans un cercle privé...

Je vous avais répondu a propos de la diffamation dans un sujet qui a apparemment disparu...

Par **Visiteur**, le **11/10/2017** à **13:36**

Bonjour @ tous,

Oui, vous avez 4 fils de posts sur le même sujet.

Par **isabelle bertaudon**, le **11/10/2017** à **13:42**

ce n est pas un cercle privé.. dans la mesure ou des remplacements etaient presentes.. et les ragots ca s etend vite...d un bureau a l autre... et de clients peut etre ...des enquetes internes existent...

Par **P.M.**, le **11/10/2017** à **14:17**

Si vous savez mieux ce qu'est la diffamation publique vous ne devriez même pas avoir avoir recours à un forum puisque je vous l'ai déjà expliqué mais vous restez cramponnée à vos idées reçues...

C'est à vous d'apporter les preuves et pas à d'autres de vous les fournir dans le seul but de faire rabattre le caquet à telle ou telle personne...

Par **tomrif**, le **11/10/2017** à **14:27**

diffamation publique ou privée, ce n'est pas essentiel.

en cas de plainte avec constitution de partie civile, le juge d'instruction devra obtenir les preuves que les propos qui figurent dans la plainte ont bien été tenus. il demandera les noms des personnes présentes, les convoquera en tant que témoin et les témoins devront répondre aux questions du juge d'instruction.

Par **P.M.**, le **11/10/2017** à **14:50**

A condition qu'il soit cité des noms et qu'il n'y ait pas confusion sur les termes employés ce qui pourrait aboutir à une plainte en retour en dénonciation calomnieuse...

Si la plainte est en diffamation publique elle n' aboutira à rien non plus...
En plus la plaignante veut se passer d'avocat...

Par **tomrif**, le **11/10/2017** à **15:07**

si la plainte est en diffamation publique alors qu'elle aurait du être en diffamation non publique, alors le juge correctionnel devra requalifier, voir <http://www.loi1881.fr/requalification-diffamation-non-publique>
donc une plainte pour diffamation publique peut tout à fait aboutir.

si la plainte avec constitution de partie civile ne cite pas de noms, le juge d'instruction va interroger la partie civile qui serait bien bête de ne pas donner de noms à ce moment là car cela aboutirai à l'échec de la procédure alors que la plainte à montrer la volonté que la procédure aboutisse.

pour ne pas prendre un avocat dans un domaine si strict, là, je suis d'accord.

Par **P.M.**, le **11/10/2017** à **15:58**

Je note que dans le dossier proposé, il est mentionné : "Requalification **possible** d'une diffamation non publique", il semble donc que ce ne soit pas une obligation...

Je ne sais pas si la plaignante en l'occurrence peut être qualifiée de "bête" mais elle ne souhaitait pas donner de noms et que cela résulte de l'enquête...

Précisons quand même que pour qu'une plainte avec constitution de partie civile soit possible, il faut qu'une simple plainte ait été classée sans suite préalablement ou qu'il n'y ait pas été donnée suite sous 3 mois, que d'autre part, il est en général demandé le versement d'une consignation et que le Juge d'Instruction suite à l'avis du Procureur de la République n'est pas formellement obligé d'ouvrir une information...

Tout est expliqué dans [ce dossier](#)...

Par **tomrif**, le **11/10/2017** à **16:19**

<https://www.legifrance.gouv.fr/affichCodeArticle.do?cidTexte=LEGITEXT000006071154&idArticle=LEGITEXT000006071154>

"Cette condition de recevabilité n'est pas requise s'il s'agit d'un crime ou s'il s'agit d'un délit prévu par la loi du 29 juillet 1881 sur la liberté de la presse"

diffamation donc pas besoin d'une plainte simple préalable, heureusement vu la prescription de 3 mois.

consignation d'accord, mais il y a très peu de risque qu'elle ne soit pas remise une fois la personne renvoyée devant un tribunal correctionnel.

et le juge d'instruction doit obligatoirement enquêter, voir <http://www.loi1881.fr/diffamation-ordonnance-renvoi-peut-pas-modifier-plainte>

cela montre que le droit de la presse est différent en bien des points du droit pénal classique.

Par **P.M.**, le **11/10/2017** à **17:06**

Précisément, en l'occurrence puisque ce n'est pas une diffamation publique mais privée, cela n'a rien à voir avec un délit de presse même si la même Loi à l'origine...

Personnellement, je ne saurais préjuger du renvoi devant le Tribunal Correctionnel et de la décision de celui-ci pour la restitution de la consignation...

Suivant l'[art. 86 du code de procédure pénale modifié par Loi n°2007-291 du 5 mars 2007 - art. 21 JORF 6 mars 2007 en vigueur le 1er juillet 2007](#) dernier alinéa :

[citation]Lorsque le juge d'instruction rend une ordonnance de refus d'informer, il peut faire application des dispositions des articles 177-2 et 177-3.[/citation]

Par **tomrif**, le **11/10/2017** à **17:18**

j'entends par délit de presse, atteinte à un article de la loi sur la liberté de la presse. c'est le cas que la diffamation soit publique ou non publique.

et je maintiens que pour un délit de presse, le dernier alinéa de l'article 86 du cpp ne s'applique pas si le propos n'est manifestement pas diffamatoire. le juge d'instruction doit quand même enquêter et renvoyer devant le tribunal correctionnel, qui seul pourra juger le propos et relaxer si le propos n'est pas diffamatoire. le juge d'instruction peut ne pas informer si c'est prescrit, si le texte de loi applicable n'est pas indiqué, mais pas après avoir estimé que le propos n'est pas diffamatoire.

Par **P.M.**, le **11/10/2017** à **17:59**

J'expose les différentes dispositions légales et il ne m'appartient pas d'apprécier si en l'occurrence les propos sont diffamatoires ou pas d'autant plus que nous n'avons pas le témoignage d'une personne présente à la réunion et n'en avons qu'une version qui pourrait être considérée comme non objective...

Mais si vous voulez plutôt inciter l'intéressée à déposer plainte dans une telle situation, vous en êtes libre...

En tout cas, on ne peut pas, à mon avis, occulter une partie des textes légaux même si vous voulez les interpréter...

Par **tomrif**, le **11/10/2017** à **18:12**

la personne veut qu'il se passe quelque chose. elle estime que c'est diffamatoire. si elle essaie d'éluder les dispositions de la loi sur la presse, en allant voir un inspecteur du travail, elle a de grandes chances de perdre car ce sera requalifié en infraction de presse et les dispositions spécifiques des infractions de presse n'auront pas été respectées. pour gagner, il

faut aller au civil sur la base de la loi sur la presse, problème, elle n'a pas tous les éléments prouvant ce qui a été dit. elle peut aussi aller au pénal. par une citation directe, même problème qu'au civil, il manque des preuves. reste la plainte avec constitution de partie civile où c'est le rôle du juge d'instruction d'acquiescer les preuves de qui a dit quoi.

après, je n'ai pas, moi non plus, les éléments permettant de déterminer le succès possible d'une telle démarche.

Par **P.M.**, le **11/10/2017 à 18:40**

L'intéressée veut "claquer le bec" à sa supérieure hiérarchique...

L'Inspecteur du Travail est de toute façon incompetent pour traiter un tel problème...

De toute façon, dans une plainte avec constitution de partie civile l'affaire sera traitée aussi sur ce dernier plan par le Conseil de Prud'Hommes...

Donner pour rôle au Juge d'Instruction qu'il est là pour apporter les preuves qu'il manque à la plaignante est déjà pratiquement prendre partie dans l'affaire car c'est considérer qu'elles existent pour être diffamatoires avant même d'ailleurs que la commission paritaire et l'employeur aient pris leur décision...

Par **isabelle bertaudon**, le **11/10/2017 à 18:55**

je ne veux pas que " claquer" le bec de ma responsable mr ... je souhaite retablir une vérité car la diffamation est sûre. le souci comme je l'ai dit précédemment je ne souhaiterais pas " impliquer" les collègues qui m'ont averti des mensonges qui ont été dit sur moi ...car je ne souhaite pas les mettre en porte à faux c'est pour cela que je souhaite une solution ou une " enquête" pour recueillir des témoignages . quand vous parlez d'avocat je comprends bien que c'est aussi un autre recours .. je cherche juste des solutions et je ne suis pas " bete" ni bornée .. je veux retablir ma réputation et intégrité toute légitime .. ma chef n'est pas au dessus des lois c'est tout ... cordialement

Par **tomrif**, le **11/10/2017 à 19:38**

le juge d'instruction ne doit pas enquêter sur le fond des faits, sur l'accusation de vol. il doit enquêter sur ce qui a été dit précisément par la supérieure hiérarchique au cours des réunions devant une vingtaine de personnes. il va donc demander à la partie civile de dire qui sont ces 20 personnes, en convoquer un certain nombre et leur demander quels mots la chef hiérarchique a prononcés.

c'est devant le tribunal correctionnel ou de police que l'auteur des propos pourra proposer de prouver ce qu'il a dit.

Par **isabelle bertaudon**, le **11/10/2017 à 19:56**

donc je dois commencer par ou et faire quoi de concret ? ai je une marge de temps ? delais ?
merci de vos reponses ...

Par **tomrif**, le **11/10/2017 à 20:01**

il y a un début de réponse dans ce fil à ces questions. si vous n'arrivez pas à les déceler, ce qui est normal pour un non juriste, alors il ne faut pas agir sans un avocat spécialisé en droit de la presse. il faut donc commencer par trouver un avocat plutôt proche de chez vous et qui connaît le droit de la presse, et ensuite le laisser faire.

Par **P.M.**, le **11/10/2017 à 20:45**

Personne n'a dit que dans le cadre d'une plainte en diffamation le Juge d'Instruction doit enquêter sur le vol d'autant plus que le mot n'a pas été prononcé mais si les faits révélés lors d'une réunion sont avérés il n'y a plus de diffamation...

Un avocat qui connaisse le droit de la presse pour de la diffamation non publique et qui devra ensuite plaider devant le Conseil de Prud'Hommes, je ne suis pas sûr que ce soit la meilleure suggestion...

Mais si cela se trouve ce sujet va disparaître dans quelques temps comme les autres sans prendre grand cas de ceux qui auront user leur temps pour essayer de conseiller...

Par **isabelle bertaudon**, le **11/10/2017 à 20:51**

tous les messages ici que j ai reçu je les aient enregistré dans un dossier perso ... rien n a disparu ... et vous ne perdez pas votre temps je vous rassure .. et merci de vos conseils .. cordialement

Par **tomrif**, le **11/10/2017 à 20:57**

pourquoi parler du Conseil de Prud'Hommes ? en aucun cas, une plainte avec constitution de partie civile ne peut se terminer ailleurs que devant une juridiction pénale, tribunal correctionnel ou de police.

effectivement, si le tribunal reconnaît que l'auteur des propos apporte la preuve parfaite de ce qu'il dit, alors il ne sera pas condamné pour diffamation. après porter plainte pour diffamation alors que l'on sait que le fait précis est exact, ce n'est pas un bon début. mais c'est l'inverse qui est dit, l'auteur de ce fil dit ne pas avoir voler.

Par **P.M.**, le **11/10/2017 à 21:47**

Il n'empêche que les messages ont disparus du forum, ce qui n'est pas normal...

La partie civile d'une plainte dans l'exécution du contrat de travail est de la compétence exclusive du Conseil de Prud'Hommes, je vous l'ai déjà dit sans vous convaincre...

Il n'a jamais été question de vol dans ce fil mais éventuellement de détournement et nous ne savons pas vraiment ce qui est reproché par l'employeur à la salariée même au cours de l'entretien préalable...

Nous ne savons pas non plus en quels termes précis la supérieure hiérarchique s'est adressée aux 20 personnes présentes lors de la réunion...

Par **tomrif**, le **11/10/2017 à 22:01**

une plainte pour diffamation auprès du juge d'instruction avec constitution de partie civile, c'est pour une infraction de presse, pas pour une histoire dans l'exécution du contrat de travail. peu importe si cela s'est passé au travail, une telle plainte, si elle aboutit à un renvoi devant un tribunal, ce sera devant un tribunal correctionnel ou de police.

Par **P.M.**, le **11/10/2017 à 22:12**

Le conflit est entre salariées je vous le rappelle et les faits se sont produits sur le lieu de travail, il est donc sur le plan civil de la compétence du Conseil de Prud'Hommes, il en serait de même s'il n'y avait pas dépôt de plainte...

Par **isabelle bertaudon**, le **11/10/2017 à 22:13**

en fait a l entretien des enqueteurs en juillet et a l entretien en septembre dans les deux cas : c etait pour une erreur qui se monté a 87 euros (pour moi faute d inattention ... de stress ou de monde) bref seuls ces fait ont ete evoqués. en aout la ma chef en reunion a dit " que j aurais detourné 10 000 euros ... soit que je les aient mis dans ma poche soit j ai fait de la gratuité aux clients et que ca risqué d aller au penal " ...le dossier etait loin d etre clos quand elle a dit cela . pour les prud hommes je vous comprend ... mais je dois citer mes collegues ... et ma chef le saura donc je vais les mettre en " danger" pour la suite . voila le pourquoi du comment

Par **P.M.**, le **11/10/2017 à 22:17**

Déjà je note l'utilisation du conditionnel d'après les propos qui auraient été tenus...

Je ne vois pas pourquoi vos collègues seraient moins en danger si vous les amenez à témoigner dans l'affaire pénale devant le Juge d'Instruction...

Par **tomrif**, le **11/10/2017** à **22:27**

<https://www.legifrance.gouv.fr/affichJuriJudi.do?idTexte=JURITEXT000007603210&fastReqId=6846263>
c'est la chambre criminelle car c'est un tribunal pénal qui a jugé ce litige dans le cadre du travail. le tribunal pénal juge à la fois de l'aspect pénal et de l'aspect civil.

Par **isabelle bertaudon**, le **11/10/2017** à **22:34**

je ne le dis pas au present car je ne sais pas exactement tous ce qu'elle a dit et à quel temps ... et à la base le non danger était que leurs versions restent anonymes et que d'autres soient aussi écoutés... car j'ai que 4 collègues qui me l'ont dit ... sur 2 bureaux et y a 3 bureaux ... c'est pour cela que je pensais qu'une enquête interne soit possible ...

Par **P.M.**, le **11/10/2017** à **22:49**

"et a prononcé sur les intérêts civils" je ne vois pas où il est clairement dit que l'aspect civil a été jugé...

C'est bien là tout le problème auquel j'essaie de vous sensibiliser c'est que vous ne savez pas exactement tout ce que cette personne a dit et à quel temps, que sans trop m'avancer je suis à peu près sûr que les 4 collègues ne vous ont pas dit tout à fait la même chose et malgré tout vous voulez déposer plainte sans craindre que si cela n'aboutit pas vous risquez en retour une plainte en dénonciation calomnieuse...

Par **tomrif**, le **11/10/2017** à **23:01**

les arrêts de la chambre criminelle ne reprennent jamais les décisions sur les intérêts civils. il faudrait trouver la décision de la cour d'appel pour savoir ce qu'elle a dit.

Par **Visiteur**, le **12/10/2017** à **11:42**

Et si vous demandiez d'abord à changer d'Agence, pour mener votre affaire ensuite ?

Par **isabelle bertaudon**, le **12/10/2017** à **12:49**

bonjour ... je ne peux pas changer d'agence la je suis en finalité pour une sanction qui va se passer d'ici à 10 j. licenciement sans doute... c'est deux affaires liées mais séparées... la je suis en mise à pied disciplinaire rémunérée. la j'ai reçu l'assistante sociale ce jour pour clôturer le

dossier.

Par **P.M.**, le **12/10/2017** à **13:26**

Bonjour,

A priori, vous ne pouvez pas être en mise à pied disciplinaire en tout cas pour le même motif, si c'était le cas, l'employeur ne pourrait plus vous licencier car une même faute ne peut pas être sanctionnée deux fois, il s'agit plus vraisemblablement d'une mise à pied conservatoire ou d'une dispense de travail rémunérée...

Par **isabelle bertaudon**, le **12/10/2017** à **13:41**

oui autant pour moi elle est conservatoire....

Par **isabelle bertaudon**, le **12/10/2017** à **15:44**

Il y a diffamation même si elle est faite sous forme déguisée ou dubitative ou si elle est insinuée. Par exemple, si l'auteur emploie le conditionnel. Elle est également caractérisée si elle vise une personne non expressément nommée mais identifiable (si on donne sa fonction par exemple...

Par **P.M.**, le **12/10/2017** à **16:17**

Déjà, il faut que les faits ne soient pas avérés et apparemment pour vous l'affaire est jugée d'avance avant qu'un Juge ne se soit prononcé...

J'ai l'impression que vous prenez des phrases glanées sur internet pour vous conforter comme dans [ce dossier](#)...

Mais vous risquez d'avoir quelques déconvenues...

Par **isabelle bertaudon**, le **12/10/2017** à **16:34**

c etait juste pour le conditionnel ma phrase .. et rien n est convenu...et oui je fais comme tous le monde je glane des infos ou je peux ... mais n etant en rien spécialiste avec les dires de tous c est pas facile de s y retrouver. De toute facon le pot de terre contre le pot de fer c est joué d avance ... elle est intouchable . je vous remercie de m avoir " ecouté " meme si des fois je m y perdais un peu...rien n est joué d avance je ne l ai jamais envisagé..

Par **P.M.**, le **12/10/2017** à **16:42**

Je ne vois pas comment une personne serait intouchable devant la Justice mais il faut aussi savoir prendre du recul et l'avis de professionnels...
Si vous arriviez à contester votre licenciement s'il était prononcé, cela serait déjà pas mal...

Par **P.M.**, le **12/10/2017** à **17:06**

Je reviens quand même sur ce que j'ai indiqué concernant les intérêts civils car dans le cadre d'un dépôt de plainte, il semble, après recherches, que le Tribunal correctionnel puisse se prononcer et fixer des dommages intérêts dans une telle affaire...

Par **isabelle bertaudon**, le **12/10/2017** à **17:08**

la meilleure chose que je peux obtenir c est un licenciement pour incapacite ou causes reelles... meme si je ne me sens pas " fautive" sauf d avoir trop bien voulu faire .. et trop de personnes a servir en meme temps . apres 29 ans de bons et loyaux services... et en plus d etre " accusée" de fait non reel via l entretien prealable ..c pour cela que je suis " degoutée" a 51 ans ...l avis de professionnel !!! fini par ne plus savoir a quel saint se vouer ... trop d infos tue l info... et comme vous dite pour le recul c est plus facile a dire qu a faire ...

Par **P.M.**, le **12/10/2017** à **18:45**

Je ne vois pas comment cela pourrait être un licenciement pour incapacité et vous ignorez si l'employeur va prononcer un licenciement, s'il le fait si ce sera pour faute grave...
Si c'était le cas, vous êtes par avance pessimiste en considérant que le Conseil de Prud'Hommes validerait le licenciement après 29 ans d'ancienneté si vous n'avez pas d'antécédents disciplinaires...
Si vous n'essayez même pas vous ne risquez pas de prendre du recul et d'avoir un avis d'un professionnel...

Par **isabelle bertaudon**, le **12/10/2017** à **19:10**

je pense au licenciement ...normalement c est ca vu les dires du syndic... et non je ne compte pas me laisser faire pour le licenciement ...selon ce qu ils en auront décidé. c est souvent qu il y a " negociations" ... je saurais tout dans une dizaine de jours ...pour voir ce que je ferais en finalité et voir les solutions via des professionnels...

Par **P.M.**, le **12/10/2017** à **19:28**

De toute façon, si vous êtes licenciée pour ne conserverez pas votre emploi et c'est seulement un recours devant le Conseil de Prud'Hommes qui vous permettra de le contester mais sans espérer une réintégration ou à la rigueur une transaction mais seulement après la notification réceptionnée pour qu'elle soit valable...

Par **isabelle bertaudon**, le **12/10/2017** à **19:40**

non en effet je n attend pas une reintegration je sais bien mais ils doivent bien choisir la " mention " ...

Par **isabelle bertaudon**, le **16/10/2017** à **10:23**

bonjour une autre question... je suis passee en entretien prealable le 28 septembre. combien de temps maxi peut il se passer en cette date et la date de la convocation en commission paritaire ? j ai pris rdv pour consulter " enfin" mon dossier disciplinaire ... faire des photocopies ... (je n ai jamais ce dossier ni les preuves qui m incrimine) puis je me rejustifier a la commission ou pas ? selon que mes preuves ne me paraissent pas " justifiable" vis a vis de leur decision ? puis en partir sans accepter une decision ? merci

Par **P.M.**, le **16/10/2017** à **14:07**

Bonjour,

Normalement la commission paritaire doit de réunir dans les 30 jours de sa saisine suivant l' [art. 27 de la Convention collective nationale de la banque](#) et ce serait à elle d'apprécier vos explications...

Vous devriez penser à davantage vous expliquer sur les faits plutôt que d'aller chercher des vices de procédures de l'employeur...

Par **isabelle bertaudon**, le **16/10/2017** à **14:34**

les " griefs" .. cela fait deja 2 fois que je les aient expliqué... face aux enqueteurs et a l entretien prealable de licenciement ou tout a ete consigné. donc je dois quand meme chercher si tout est fait dans les " normes" ...je pose cette question car je suis passée le 28 septembre a l entretien et que je suis convoquée le 7 novembre seulement (ce que m a dit une drh mais la j attend le recommandé) pour aller voir mon dossier disciplinaire .

Par **P.M.**, le **16/10/2017** à **16:13**

Si la commission paritaire ne servait à rien, elle n'existerait pas...

Je ne sais pas ce qui vous fait prétendre que l'employeur doit vous dévoiler à ce stade ce qu'il y a dans son dossier pour avoir motivé la notification du licenciement...

Soit les faits existent soit ils n'existent pas et vous pouvez les réfuter ou au moins en expliquer les raisons ou en adoucir la portée...

C'est bien pour cela que déjà à ce stade l'avis et les conseils d'un professionnel auraient été utiles dossier en main ou au moins d'un Représentant du Personnel puisque je crois que vous êtes syndiquée...

Par **isabelle bertaudon**, le **16/10/2017** à **16:27**

justement mon représentant du personnel m a dit qu un mois depuis l entretien etait la limite a moins d exceptions qu il doit voir .et c est bien pour cela que je souhaite voir les " griefs" que je n ai jamais vu ils n ont fait que les citer.il est tout a fait normal de pouvoir acceder a son dossier pour voir justement les causes a effets. comme vous dites ces preuves ont ete faites sur mon " identifiant" guichet mais n importe qui peut avoir travailler a mon poste . donc de voir les photocopies avec ma facon de travailler ... savoir que sur 18 lettres quelques une ne sont pas de moi ...etc etc c est semer le doute et adoucir comme vous dites la portee.

Par **P.M.**, le **16/10/2017** à **16:38**

Apparemment, l'employeur a respecté le délai d'un mois pour vous notifier le licenciement sinon, vous n'auriez pas pu saisir la commission paritaire...

Le motif du licenciement a dû vous être exposé lors de l'entretien préalable et être indiqué dans la lettre de licenciement, donc vous connaissez les griefs...

Ce qui vous semble normal à vous n'est peut-être pas prévu par la Loi, la Jurisprudence ou les textes conventionnels...

Ce que vous indiquez maintenant serait plus dans le cadre d'un recours éventuel devant le Conseil de Prud'Hommes si vous le saisissiez parce que le licenciement serait maintenu après passage devant la commission paritaire...

Par **isabelle bertaudon**, le **16/10/2017** à **16:46**

non la dernière lettre recommandée que j'ai reçu était datée du 6 septembre pour l'entretien préalable du 28 du même mois . c est ce jour la que les personnes qui m ont entendu m ont parlé de la commission paritaire sans me donner de date .sans doute que je vais la recevoir dans les jours a venir .pourtant j ai eu au tel ce matin cette même dame qui m a dit que je passais en commission le 7 novembre .

Par **P.M.**, le **16/10/2017** à **16:57**

Mais encore faudrait-il que le licenciement soit prononcé pour que vous puissiez saisir la commission paritaire et personne d'autre suivant toujours l'art. 27.1 de la Convention collective nationale de la banque :

[citation]La convocation à l'entretien préalable et l'expédition de la lettre de licenciement sont soumis aux délais prévus par la législation en vigueur (1).

Le salarié dispose d'un délai de 5 jours calendaires à compter de la notification du licenciement pour, au choix et s'il le souhaite, saisir par lettre recommandée avec accusé de réception :

- la commission paritaire de recours interne à l'entreprise mise en place par voie d'accord d'entreprise, si elle existe ; les modalités de mise en place et les règles de fonctionnement exposées dans l'annexe II constituent une référence supplétive (2) ;

- ou la commission paritaire de la banque.

Ces deux recours sont exclusifs l'un de l'autre.

Ces recours sont suspensifs, sauf si le salarié a fait l'objet d'un licenciement pour faute lourde. Toutefois ce caractère suspensif ne saurait se prolonger au-delà d'une durée de 30 jours calendaires à partir de la date de la saisine de l'instance de recours interne ou de la commission paritaire de la banque. Le licenciement ne pourra donc être effectif qu'après avis de la commission saisie s'il a été demandé par le salarié sanctionné. L'avis devra être communiqué dans les 30 jours calendaires qui suivent la saisine.

Toute procédure judiciaire, concernant le même litige, engagée par le salarié avant que la commission paritaire de recours interne à l'entreprise ou la commission paritaire de la banque-formation " recours " n'ait rendu un avis, met fin à la procédure de recours.[/citation]

Par **isabelle bertaudon**, le **25/10/2017** à **12:06**

bonjour.. je reste sur ma " page" . je souhaiterai savoir qu est ce qu une commission consultative paritaire a savoir... le pourquoi ... le deroulement et la finalité. dois je ce jour la signer quelque chose ... merci

Par **P.M.**, le **25/10/2017** à **15:14**

Bonjour,

Je ne sais pas si vous parlez de la commission paritaire prévue à la Convention Collective pour laquelle je vous ai fourni le texte...

Par **isabelle bertaudon**, le **25/10/2017** à **15:39**

oui je l'ai lu mais je souhaite savoir le déroulement ... cela " ressemble " à l'entretien préalable à savoir les explications écrites ou orales... est-ce aussi un " dialogue " ou un jugement , ? quelle est son but ? si vous voulez quand je suis sortie de l'entretien préalable du 28 septembre .. la DRH m'a dit que je passerai en paritaire d'ici à 15 j. et en effet j'ai reçu le courrier pour passer en commission paritaire le 7 novembre sans que je ne l'ai demandé .

Par **P.M.**, le **25/10/2017** à **17:30**

Cela ne correspond pas en tout cas aux dispositions de la Convention Collective... Si c'est une commission paritaire interne à l'entreprise, elle fait l'objet normalement d'un Accord d'entreprise que vous pourriez consulter et le mieux ce serait de demander aux Représentants du Personnel comment cela se passe...

Par **isabelle bertaudon**, le **06/11/2017** à **12:18**

bonjour j'ai pu enfin aller voir mon dossier disciplinaire.. photocopie : on m'a déjà fait relevé que des différences de date étaient juste un souci " administratif " mais ma question est la suivante . RAPPORT D'ENQUETE.. avec recherches complémentaires.... contrôles réalisés... audition (datant du 26 juillet 2017).. conclusion et résultats obtenus.tout cela bien sûr signé et vu par deux directeurs SNE mais il a été vu le 31/05/2017 et signé pour cette date ..antérieur à toute l'enquête ..Donc ma question est-ce possible ? merci

Par **P.M.**, le **06/11/2017** à **12:29**

Bonjour,
Il pourrait être invoqué une erreur matérielle mais en cas de recours, ce serait à l'appréciation du Juge...
Si vous relevez des anomalies, il vaudrait mieux ne pas le signaler au moment où vous les constatez...

Par **isabelle bertaudon**, le **06/11/2017** à **12:34**

merci de votre réponse mais pourquoi ne pas le signaler avant ...notamment demain ou je passe en commission consultative paritaire ?

Par **P.M.**, le **06/11/2017** à **12:51**

Effectivement, si vous n'êtes pas encore passée en commission paritaire vous pourriez signaler ce genre d'anomalie dans l'enquête...

Par **isabelle bertaudon**, le **07/11/2017 à 08:43**

bonjour ... est il normal pour une enquete en interne...d emettre sur le compte rendu ..des phrases du genre " il est probable"..que ??.. si je ne me trompe pas c est emettre des hypotheses non fondés..afin d instaurer des doutes ? sur mon dossier disciplinaire ca joue beaucoup sur les mots et la facon des les tourner.

Par **P.M.**, le **07/11/2017 à 08:54**

Bonjour,

Encore une fois, c'est à l'appréciation du lecteur et en l'occurrence de la commission paritaire suivant dont la manière est étayée la probabilité...

Il est vraisemblable qu'en l'occurrence ceux qui ont mené l'enquête et rédigé le rapport ne sont pas marqués par la plus grande objectivité...

Si vous en avez la possibilité à vous et à éventuellement la personne qui a la possibilité de vous assister de soulever les éléments permettant de créer le doute et même d'argumenter en sens inverse...

Par **isabelle bertaudon**, le **07/11/2017 à 09:17**

oui merci .. oui je pense qu'ils font leur boulot avec des " généralités" et mettent tous le monde dans le même panier . je compte bien relever ces points de détails que je trouve mal venu au vu que mes probabilités ne sont pas les miennes. encore merci de vos conseils .. cordialement

Par **isabelle bertaudon**, le **10/11/2017 à 17:49**

bonjour . suite a la commission paritaire j ai ete licenciée causes reelles et serieuses pour 87 euros 59 .. sur un mois et des preaf abusif. si je vais au prud hommes pour licenciement que tous trouvent abusif.. ce peut il qu'au niveau avocat .. ils peuvent demander pourquoi pendant quelques annees une certaines sommes de liquide a ete versé sur mon compte en petites fractions ? 100 euros ou 200 euros par ci par la ? sans qu'aucunes demandent ne m'ait ete faite pendant toute ma procedure ? peuvent ils aux prud hommes ressortir des choses de 2 ou 3 ans qui n'a pas ete évoqué pendant la procedure ? merci de me repondre

Par **P.M.**, le **10/11/2017 à 18:28**

Bonjour,

Si vous avez été licenciée pour cause réelle et sérieuse, a priori, vous avez évité la faute grave et la période de mise à pied conservatoire doit vous être payée...

Normalement, tous les griefs doivent avoir été évoqués lors de l'entretien préalable (et devant la commission paritaire) et la lettre de licenciement forme les limites du litige...

De toute façon, l'employeur ne pouvait pas vous reprocher des faits remontant à plus de 2 mois ou dont il n'a eu connaissance que pendant ce même délai...