



Quel risque pour un article dans les médias.

Par **toto928**, le **20/11/2013** à **18:29**

Bonsoir,

Le verdict de mon procès aux prud'hommes doit tomber à la fin de ce mois. Il y a une très grande probabilité que le verdict soit en ma faveur.

J'ai l'intention de faire paraître un article dans les journaux afin que toute la vérité soit dite et connue de l'ensemble des salariés de la société concernée.

Mon employeur évoque le fait que je suis parti dans le cadre d'une rupture conventionnelle, alors que c'est faux car la demande de rupture conventionnelle a été déclarée irrecevable par la DIECCTE car j'avais refusé de signer le cerfa destiné à la demande d'homologation car j'avais été mis en mis à pied conservatoire durant 83 jours.

Cette mise pied conservatoire n'a débouché sur aucune sanction et m'a été payé en totalité.

Cette rupture conventionnelle non homologuée devrait être requalifiée en licenciement sans cause réelle et sérieuse et une condamnation pour mesures vexatoires.

Ma question est : est-ce que mon employeur peut m'attaquer en justice sur le fait je fais paraître dans les médias.

Dans cet article je dirai que la vérité, ce qu'on m'avait reproché et pourquoi je pas voulu signer la rupture conventionnelle alors qu'au départ j'étais d'accord pour partir, mais cette mise à pied conservatoire de 83 jours à changer toute la donne car un conflit dont je n'étais pas l'initiateur est né.

Quelles sont les risques que j'en cours ?

Quelles sont les précautions à prendre ?

Qu'est-ce qu'il faut éviter ?

Je veux que mon honneur soit lavé.

Merci pour votre aide et conseils.

Bonne soirée.

Par **P.M.**, le **20/11/2013** à **21:53**

Bonjour,

Il faudrait d'abord que les journaux en question acceptent la publication de l'article que vous envisagez et il aurait été beaucoup plus simple de demander la publication judiciaire du Jugement aux frais de l'employeur...

En tout cas une mise à pied conservatoire de 83 jours est pratiquement impossible...

Les risques, c'est que l'employeur conteste votre présentation des faits et vous attaque en diffamation...

Par **toto928**, le **21/11/2013** à **06:29**

bonjour,

En aucun cas l'employeur ne pourra contester la durée de la mise à pied conservatoire . j'ai été en mise à pied conservatoire le 7 juin 2012 et elle été lever le 28 aout 2012.

D'ailleurs mon avocat à évoqué deux cas de jurisprudence, le 1er avait estimé que 7 jours était trop long, un 2ème cas ou 13 jours à été déclaré acceptable car d'important détournement de fond étai en cause,il a insisté sur le fait que 83 jours était inacceptable.

Si vous avez toujours un doute je peux vous transmettre par mail la notification de la mise à pied conservatoire et la levée de la mise à pied conservatoire.

Aucun doute, sur l'acceptation de deux journaux qui m'ont déjà répondu favorablement.

J'attends juste le moment opportun.

Tous ce que j'évoquerais dans cet article, je pourrais présenter les pièces.

je veux que tout le monde sache comment j'ai vécu ces 83 jours de mise à pied conservatoire, d'autant plus qu'il a essayer de me ponctionner 64 jours de congés payées pour neutraliser l'aspect financier de cette longue mise à pied conservatoire.

Merci pour analyses.

Cordialement.

Par **P.M.**, le **21/11/2013** à **09:24**

Bonjour,

Je ne vous ai pas dit que l'employeur pouvait contester la durée de la mise à pied conservatoire mais qu'une telle durée était pratiquement impossible et d'ailleurs, vous confirmez que n'avez pas manqué vous-même de la contester lors du procès, donc pas d'emballement et je n'ai pas besoin de preuve car moi je vous crois sur parole en vous ayant bien lu...

Si tous les salariés qui gagnent au Prud'Hommes devaient faire des publications dans la presse, je pense que la pagination des journaux devrait être nettement augmentée, en plus il pourrait y avoir un droit de réponse...

Par **toto928**, le **21/11/2013** à **09:36**

Re-bonjour et merci pour vos éléments de réponse.
cordialement.