



Ma collègue m'accuse d'exhibition sexuel

Par **marcdeparis**, le **22/01/2014** à **21:00**

Bonsoir, ma collègue de travail m'accuse d'exhibition sexuel, à savoir que je me change dans la loge ou l'on travail, d'habitude elle sort d'elle même pour me laisser me changer et c dernier temps elle ne sortais plus arguant qu"elle se retournais pour me laisser me changer, et cette semaine elle a déposé une plainte à mon encontre. j'ai souhaité porter plainte pour diffamation et propos calomnieux, je suis allé au commissariat de police ou elle a porter plainte, j'ai était reçu par l'officier qui a pris la plainte de ma collègue, mais elle ma dit qu'à ce stade de la procédure je ne pouvais pas déposer plainte pour diffamation et quil fallais que jattende, je n'en peux plus d'attendre je suis mis a pied conservatoire, et j'ai l'impréssion de subir.

merci d'avance pour votre réponse.

Bien cordialement

Par **marcdeparis**, le **22/01/2014** à **22:39**

merci pour votre réponse

et je vais de mon coté prendre un avocat dès demain

Par **P.M.**, le **22/01/2014** à **23:09**

Bonjour,

S'il n'y a pas de diffamation publique, il pourrait effectivement y avoir dénonciation calomnieuse mais uniquement si la plainte était sans suite ou si elle n'aboutissait pas à une condamnation, il est donc effectivement trop tôt à ce stade pour vous-même déposer plainte...

Je vous conseillerais de vous faire assister lors de l'entretien préalable, de préférence par un Représentant du Personnel ou, en absence dans l'entreprise, par un Conseiller du Salarié, comme cette possibilité doit être rappelée dans la convocation...

Si vous devez vous changer sur place, l'employeur pourrait avoir une part de responsabilité en n'ayant pas prévu un local pour le faire ou au moins vous avoir fourni des consignes et il faudrait savoir de quelles preuves disposent votre collègue...

Effectivement, il serait préférable de prendre un avocat dès maintenant...

Par **marcdeparis**, le **22/01/2014** à **23:25**

Bonsoir

tout d'abord merci d'avoir répondu

oui j'ai été convoqué par mon employeur hier et j'ai été bien assisté par un délégué syndical C'est d'ailleurs mon employeur qui ma remis une copie du procès verbal de ma collègue (la plaignante) et ma dit d'aller porter plainte à mon tour si j'avais rien à me reprocher et de leur transmettre une copie, à savoir que ma collègue était convoqué plus tôt dans la matinée et ne c'est pas présenté, pensez-vous qu'il serait judicieux si j'utilisais la voie d'une plainte en passant par le procureur de la république?

merci par avance

Cordialement

Par **P.M.**, le **22/01/2014** à **23:37**

Ceci ne me semblerait pas judicieux puisque je vous ai dit qu'à mon avis aussi il est trop tôt pour déposer plainte en dénonciation calomnieuse mais votre avocat devrait vous guider à ce propos si vous en prenez un spécialiste en Droit du Travail...

De toute façon, puisque l'employeur n'a pas attendu la suite de la procédure pénale pour vous convoquer à l'entretien préalable, il doit vous notifier sa décision 2 jours ouvrables au moins et un moins calendaire au plus après celui-ci...

Par **marcdeparis**, le **22/01/2014** à **23:44**

Très bien je vais m'atteler dès demain à la recherche d'un avocat.

Vous faites allusion à deux jours ouvrables suite à ma convocation par mon employeur, c'est effectivement ce que ma dit un de mes responsables que d'ici 48h je devrais avoir une notification et qu'apparemment d'après les bruit de couloir j'allais être muter temporairement, ça va me faire du bien et de changer de site et de reprendre le boulot

Si quelqu'un à un cabinet à me conseiller sur paris je suis preneur

Merci à tous d'avoir pris le temps et la peine de répondre

Par **P.M.**, le **22/01/2014** à **23:47**

Ce serait effectivement une bonne solution au moins temporaire pour vous et l'employeur devrait vous payer la période de mise à pied conservatoire...

Par **marcdeparis**, le **22/01/2014** à **23:55**

oui le délégué syndical a soulever le volet financier, et la drh a été claire si ce n'est ce mois-ci je serais compensé sur le mois prochain

Et effectivement la drh avait plutôt l'air surprise que je ne dispose pas de locaux sur la résidence ou je travail en tant qu'employé d'immeuble, et sois obligé de me changer dans la loge de la gardienne, qui a d'ailleurs mentionné sur son dépôt de plainte, que j'aurais pu me

changer dans les WC, alors que se si ne font même pas 1mètre carré,
mais c vraiment l'attitude de ma collègue qui ma surprise qui du jour au lendemain et même a
ma demande ne quitte plus la loge quand je me change, et qui après parle d'exhibition,
désolé si je parle beaucoup mais sa me fais du bien
Merci a vous tous

Par **P.M.**, le **23/01/2014** à **00:05**

C'est compréhensible et vous pourriez rester en contact ce Délégué Syndical qui est si j'ai
bien compris est un Représentant du Personnel en plus de l'avocat si vous en prenez un...
Comme vous serez vraisemblablement auditionné par la police, il faudrait que vous souligniez
tout cela et que jamais vous n'auriez pu penser que l'on puisse vous accuser de ces
ignominies...

Par **marcdeparis**, le **23/01/2014** à **00:18**

oui c'est un représentant du personnel(on ne se rend jamais compte à quel point c'est
important d'en avoir)
Et il est attentif à l'évolution du dossier, c'est d'ailleurs lui qui insite beaucoup pour que je
dépose plainte pour diffamations et calomnies il est tellement pris dans le truc quil veut foncer
c'est pour sa comme vous dites un avocat c'est très bien pour avoir du recul
La seule chose que j'espère c'est le jour de l'audition au commissariat ne pas être entendu
uniquement par l'officier qui à pris la plainte de ma collègue, car jy suis aller cet après midi
elle ma recue pour me dire que je ne pouvais pas porter plainte maintenant, mais avec pas
mal de mépris et de distance, j'espère me tromper
Car comme ma collègue qui m'accuse est gardienne d'immeuble, quand il ya des
dégradations ou du vandalisme sur le site elle est fréquemment au commissariat pour
déposer plainte et de ce fait connais bien les personnes qui y travaille

Par **P.M.**, le **23/01/2014** à **07:43**

Bonjour,
Vous verrez bien mais il faudrait que vous vous attendiez à être placé en garde à vue, même
si cela peut être impressionnant et destabilisant, car c'est pratiquement systématique
maintenant à la suite d'une plainte...
De toute façon que ce soit cet officier de police ou un autre, ça risque de ne pas changer
grand chose, mais il faudrait surtout que vous vous vous prépariez bien à l'interrogatoire...

Par **marcdeparis**, le **23/01/2014** à **14:13**

re-bonjour
ok merci pour vos précieux conseils

j'ai rdv aujourd'hui avec un conseiller juridique en mairie
et j'ai eu un premier contact téléphonique avec un avocat
pour un rdv aussi

Par **marcdeparis**, le **23/01/2014** à **14:35**

oui j'espère en avoir aussi, et je ne manquerais pas de vous les transmettre
merci pour le soutien

Par **marcdeparis**, le **24/01/2014** à **00:04**

Bonsoir

c'est fait! j'ai rédigé un courrier cet après midi avec un conseil juridique pour déposer une
plainte pour diffamation et dénonciation calomnieuse à l'encontre de ma collègue et je l'ai
envoyé au procureur de la république, maintenant reste plus qu'à attendre les suites de
l'affaire, et ça peut durer des semaines voir des mois

Par **P.M.**, le **24/01/2014** à **08:17**

Bonjour,

Cela ne changera rien car le Procureur de la République peut la classer sans suite alors que
cela n'aurait pas été le cas si vous l'aviez envoyé au Doyen des Juges d'Instruction avec
constitution de partie civile en plus que pour l'instant à mon avis, elle ne se justifiait pas sans
savoir la suite donnée à celle de votre collègue car si vous étiez condamné, ce ne serait pas
du tout de la dénonciation calomnieuse et il aurait mieux valu s'attacher à éviter cela sans
indisposer l'officier de police qui avait refusé de prendre votre plainte qui n'avait aucune
urgence...

Par **marcdeparis**, le **24/01/2014** à **23:54**

Bonsoir

Merci d'avoir pris le temps de répondre

Ok j'ai saisi la démarche que vous m'indiquez.

Je ne sais pas si c'est bon pour moi, mais ma collègue avait elle aussi une convocation
auprès de la drh le même jour que moi plutôt dans la matinée le 21 janvier et elle n'était pas
et je pensais que depuis le début de cette affaire c'est à dire le 13 janvier, elle c'était mise en
arrêt maladie, mais j'ai appris aujourd'hui de source sûre que non, elle est en absence injustifié
depuis maintenant le 13 janvier, ça confirme une des hypothèses à laquelle j'avais pensé, à
savoir quelle cherche à se faire licencier

Cordialement

Par **P.M.**, le **25/01/2014** à **00:23**

C'est peut-être la raison pour laquelle l'employeur reste réservé et modéré quant à la suite à donner...

Par **marcdeparis**, le **25/01/2014** à **00:28**

Oui j'ai eu la drh au tél ce matin, car elle voulait une copie du courrier que j'avais adressé au procureur de la république, et elle ma dit par ailleurs, que je serais normalement muté sur un autre site en milieu de semaine prochaine

Par **P.M.**, le **25/01/2014** à **00:45**

Mais la DRH ne pouvait pas vous forcer à déposer plainte et à s'immiscer dans votre action, d'autant plus que ça ne lui donnera pas la décision du Procureur de la République...

Par **marcdeparis**, le **25/01/2014** à **00:53**

Sur ce point c'est vrai que vous n'avez pas tout a fait tort, c'est en partie la drh et le délégué syndical qui mon poussé à déposer plainte, en prétextant que si je n'avais rien à me reprocher il fallait que je fonce déposer plainte pour diffamation, et le conseiller juridique en mairie avec qui j'ai rédigé le courrier, était mi figue mi raisin, et ma dit c'est possible même que ma plainte et celle de ma collègue soit déclaré sans suite, car c'est le genre d'affaire qui leur fait perdre apparemment du temps,

Par **P.M.**, le **25/01/2014** à **01:12**

Je pense qu'il ne connaissent déjà pas grand chose à ce qu'est une diffamation publique...
Je ne vois pas ce que ça vous apporterait si votre plainte était classée sans suite et la logique ne tient pas trop car la vôtre ferait perdre également du temps...

Par **marcdeparis**, le **25/01/2014** à **01:23**

Depuis le début c'est comme si j'avais été pris dans un tourbillon, c'est important le recul et de prendre son temps dans ce genre de situation
Si je peux me permettre, j'aimerais avoir votre avis sur la possible suite des événements
Merci d'avance

Par **P.M.**, le **25/01/2014** à **08:43**

Bonjour,

Sans problème, j'essaierai de vous répondre...

J'ajoute que chacun de vos interlocuteurs devraient se rappeler que tant que vous n'êtes pas condamné, vous êtes présumé innocent et que vous n'avez donc pas à le démontrer notamment en déposant plainte en dénonciation calomnieuse...

Par **marcdeparis**, le **25/01/2014** à **23:12**

Bonsoir

oui en fait si j'ai bien compris j'aurais du déposer plainte en dénonciation calomnieuse, si il y'avais eu un jugement et qu'à la suite de celui-ci j'avais été déclaré innocent, la j'aurais pu déposer plainte, j'ai mis un peu la charrue avant les boeufs...

Par **P.M.**, le **25/01/2014** à **23:20**

C'est effectivement cela ou si votre employeur vous avait réellement sanctionné sur cette seule dénonciation et qu'ensuite vous n'avez pas été condamné...

Par **marcdeparis**, le **25/01/2014** à **23:58**

Ok si par exemple mon employeur m'avais sanctionné suite a cette dénonciation voir licencié, j'aurais pu me retourner et attaqué mon employeur.

Je pense que ils on retenue la leçon du passé, car sur le poste d'employé d'immeuble que j'occupe, en 2010 cette même collègue qui m'accuse moi avais à l'époque porter plainte contre un monsieur travaillant avec elle comme quoi il laissait trainer des revues pornographique dans la loge, la direction avais convoqué puis licencié ce monsieur, mais au prudhomme il avais gagné et obtenue réparation

Par **P.M.**, le **26/01/2014** à **00:04**

Vous auriez pu éventuellement faire juger que la sanction ou le licenciement était abusif avec effectivement des indemnités et par ailleurs déposer plainte et dénonciation calomnieuse contre l'auteur de celle-ci...

Si vous pouviez recueillir des éléments par rapport à cet évènement de 2010 voire le Jugement, ceci pourrait vous servir dans votre affaire actuelle...

Par **marcdeparis**, le **26/01/2014** à **00:17**

Oui c'est ce que j'ai dit a la drh qui ma convoqué ce mardi suite à la mise à pied, je lui ai dit quand 2010 cette collègue avait déjà accusé une personne, mais comme la drh n'était pas en place à l'époque elle n'était pas au courant de cette précédente affaire, et c'est une bonne idée que vous me suggérez la, je vais demandé à la drh cette semaine si elle peut faire cette recherche

Par **P.M.**, le **26/01/2014** à **16:45**

Bonjour,

Vous devriez obtenir une copie du Jugement auprès du Greffe du Conseil de Prud'Hommes et de la Cour d'Appel si l'affaire est allée jusque là...

Par **marcdeparis**, le **26/01/2014** à **19:58**

Bonsoir

L'affaire de ma collègue en 2010 n'est pas allé jusqu'en cour d'appel, mais mon employeur à l'époque, a fait les choses hâtivement, car il avait licencié l'employé sans savoir si il était coupable ou pas, est celui-ci avait porter l'affaire devant les prudhommes et gagné, et le greffe du conseil des prudhommes je les contact via un courrier ou je peux aller sur place?

Bien cordialement

Par **P.M.**, le **26/01/2014** à **20:21**

L'un ou l'autre mais il me semble préférable d'aller sur place sinon et d'utiliser [ce formulaire...](#)

Par **marcdeparis**, le **26/01/2014** à **20:34**

Ok merci beaucoup pour tous ces conseils avisés et je pense que je vais relancé la drh en milieu de semaine, car comme vous m'aviez dit, après la convocation suite à la mise à pied qui a eu lieu mardi 21 janvier, j'aurais du être avisé dans les 48 heures d'une décision de leur part, bien qu'un responsable m'ai dit que j'allais être muté, dans les faits il ne se passe toujours rien, qu'en pensez-vous

Par **P.M.**, le **26/01/2014** à **21:15**

Il ne me semble pas que j'ai pu vous dire que l'employeur devait vous notifier une décision dans les 48 h après l'entretien préalable car c'est au minimum 2 jours ouvrables et au maximum dans le mois calendaire suivant mais la mutation ne devrait pas être une sanction et plutôt une mesure conservatoire...

Par **marcdeparis**, le **26/01/2014** à **21:28**

Autant pour moi alors, sa devait être un intervenant dans les début au j'ai posté ma question sur ce forum, ok donc rien ne sert que je presse la drh pour le moment, oui et je prend cette mutation si elle a lieu comme une bonne chose, sa me permettra de changer d'environnement

Par **P.M.**, le **26/01/2014** à **21:51**

D'autant plus que vous devrez être payé de la période de mise à pied conservatoire...

Par **marcdeparis**, le **26/01/2014** à **22:04**

Oui la drh me la dit lors de la convocation, soit sur ce mois au plus tard sur la paie du mois de février

J'ai une petite question, concernant ma reprise de travail et fin de mise à pied conservatoire lorsqu'elle aura lieu, la drh doit me le notifier par courrier n'est ce pas?

Par **P.M.**, le **27/01/2014** à **09:33**

Bonjour,

En tout cas cela serait logique que la mise à pied conservatoire vous ayant été notifiée par écrit, votre reprise de travail le soit aussi ainsi que la mutation et vous pourriez pratiquement l'exiger...

Par **marcdeparis**, le **27/01/2014** à **14:53**

Bonjour

Ok je serais surtout vigilant sur le point de la mutation, car il mon parlé de mutation momentanée, "le temps que sa se calme" m'on t'ils dit.

Bien Cordialement

Par **marcdeparis**, le **27/01/2014** à **20:49**

Bonjour

J'ai eu du nouveau cet après-midi

Alors ma drh ma appelé pour me signifier que je reprenais le travail ce mercredi, que j'étais définitivement muté sur ce nouveau site et j'allais en être avisé par courrier et un avenant à mon contrat, jusque là tout va bien.

mais c'est concernant le volet financier de la mise à pied conservatoire que le discours a évolué, car le jour de l'entretien suite à la mise à pied conservatoire, la drh m'avait affirmé que mes jours de mise à pied serais payé soit ce mois au pire sur la paie de février, et aujourd'hui elle me dit quelle m'avais annoncé sa hativement, et que je ne serais pas payé tant qu'il n'en seront pas plus sur la suite cette affaire

Par **P.M.**, le **27/01/2014** à **21:14**

Je vous conseillerais donc de demander que tout ça vous soit notifié par écrit avant toute reprise du travail car les termes utilisés pourraient être d'une grande importance maintenant que vous savez que vous ne pouvez pas faire foi à ce qui vous est dit oralement...

Une reprise du travail pendant une mise à pied conservatoire sans que l'employeur vous l'ait notifiée pourrait même constituer une indiscipline sanctionnable...

Par **marcdeparis**, le **27/01/2014** à **21:21**

c'est à dire que c'est l'employeur qui pourrait se voir notifier d'une indiscipline sanctionnable? ou moi si je reprend le travail sans que l'employeur me l'ai notifié par courrier,

Par **marcdeparis**, le **27/01/2014** à **21:31**

Ah ok j'ai compris le truc, c'est à dire quelle me dise de reprendre le boulot par téléphone, et une fois sur le site, ils me disent que je n'ai rien a faire la car en mise à pied donc je m'exposerais à une sanction disciplinaire

Par **P.M.**, le **27/01/2014** à **21:45**

En plus, il faudrait savoir comment la DRH vous présentera ma mutation car je vous indiquerai ce que vous pourriez en tirer...

Par **marcdeparis**, le **27/01/2014** à **21:54**

Ok je ne manquerais pas de vous le faire savoir, dès la réception du courrier.

Et mercredi jour de reprise, j'appellerais une personne de la compta que je connais un peu,

pour lui dire si elle est courant que je reprend ce jour.
Merci pour le temps que vous prenez à me lire et pour vos conseils

Par **P.M.**, le **27/01/2014** à **22:13**

De toute façon vous ne devriez pas reprendre mercredi sans avoir reçu le courrier et vous devriez être prudent dans vos contacts car vous ne savez pas ce qui sera répété...
En revanche, vous pourriez rappeler la DRH dès demain pour lui réclamer cette lettre...

Par **marcdeparis**, le **27/01/2014** à **22:26**

Oui vous n'avez pas tort, on n'est jamais trop prudent,
J'ai justement rdv demain avec le délégué du personnel qui m'a accompagné le jour de l'entretien, je vais faire un point complet avec lui, et lui exposé la reprise de mercredi, puis appellé la drh concernant le courrier

Bien cordialement

Par **marcdeparis**, le **28/01/2014** à **13:26**

Bonjour

J'ai une petite question

Trouvez-vous oppurtun si j'envoie un courrier à ma drh pour lui dire que suite à la conversatio téléphonique que j'ai eu avec elle j'avais bien pris acte de la décision de me muter sur ce nouveau site

Par **P.M.**, le **28/01/2014** à **14:08**

Si vous prenez acte de la décision, ceci veut donc dire que vous ne demandez pas que ça vous soit confirmé par écrit et vous n'aurez donc aucune preuve dans quelles conditions cette reprise du travail s'effectue...

Par **marcdeparis**, le **28/01/2014** à **14:27**

Ok c'est entendu, donc la le but c'est de savoir dans quelle circonstance je reviens, et le contenu du courrier quil vont m'envoyer

Cordialement

Par **P.M.**, le **28/01/2014** à **14:47**

Tout à fait...

Par **marcdeparis**, le **28/01/2014** à **14:49**

Ok très bien, dès que j'ai le courrier je ne manquerais pas de vous faire savoir son contenu.

Cordialement

Par **marcdeparis**, le **28/01/2014** à **19:23**

Bonsoir

j'ai eu ma drh en fin d'après-midi, elle ma dit que je n'aurais pas le recommandé demain car elle était entrain de le rédiger au moment ou je l'ai appelé...cependant elle allais m'envoyer une copie sur ma session mail professionnel, que je pourrais consulter demain matin avant ma prise de poste, car je lui ai dit que ne pouvais pas travailller demain matin si ce n'était pas notifiais par écrit

Par **P.M.**, le **28/01/2014** à **19:54**

Il faudra alors analyser cette lettre si elle est bien présente sur votre mail professionnel mais a priori, ça ne devrait pas vous empêcher de reprendre le travail puisque vous pourriez toujours contester certains point ensuite ou vous en servir ensuite...

A moins que vus puissiez le consulter à distance et ainsi la communiquer dès ce soir...

Par **marcdeparis**, le **28/01/2014** à **20:12**

Malheureusement je ne peux consulter ma session mail quand n'étant connecté sur le réseau intranet de la société, depuis une loge, mais apparemment je suis attendu demain matin car le chef de secteur du 94(numéro deux de l'agence, après le directeur) ma appelé aussi pour me dire que j'étais muté, ainsi que la compta qui ma appelé pour me demander si j'avais changer d'adresse, car ils étaient entrain de rédiger un avenant à mon contrat, sa à l'air de coller, mais la prudence est de mise, mieux vaut prévenir que guérir

Par **P.M.**, le **28/01/2014** à **20:48**

Il faudrait savoir aussi si vous êtes d'accord pour une mutation définitive et si l'avenant

n'apportera pas d'autre modification...

Par **marcdeparis**, le **28/01/2014** à **20:56**

Oui je leur ai dit que j'étais d'accord pour la mutation quand il me l'on proposé enfin plus ou moins proposé car c'était plutôt soumis dans le sens ou lors de l'entretien la drh ma fais part qu'elle pensait à une mutation, et c'est la que le délégué du personnel à dit mais pas seulement moi qui devait être muté mais aussi ma collègue pour qu'on soit mis sur un pied d'égalité et que sa ne paraisse pas être une sanction vis à vis de moi, donc j'attend de voir quand ma collègue sera de retour(car depuis ma mise à pied le 14janvier elle est en arret maladie) si elle aussi sera bien muté, si ce n'est pas le cas, je peux faire part de mon mécontentement n'est ce-pas?

Par **P.M.**, le **28/01/2014** à **21:18**

Il vaut mieux déjà savoir comment la mutation vous sera présentée dans cette lettre...

Par **marcdeparis**, le **28/01/2014** à **21:27**

Très bien je ne manquerais pas de vous transmettre le contenu de la lettre-mail, dès demain

Bien cordialement

Par **P.M.**, le **28/01/2014** à **21:32**

... et éventuellement de l'avenant en effaçant les noms de personnes et d'entreprise...
Je vous conseillerais de ne rien signer sans prendre le temps de la réflexion même si le chef de secteur insiste...

Par **marcdeparis**, le **28/01/2014** à **21:46**

Oui pas de soucis, pour l'avenant je leur dirais que j'ai besoin de le soumettre à mon conseiller juridique avant de le signer, ce qui est dans mon droit je pense

Par **marcdeparis**, le **29/01/2014** à **18:38**

Bonjour

j'ai bien repris le travail aujourd'hui et sur ma session mail, j'ai bien eu le courrier de reprise dont voici le contenu,

Monsieur,

Par lettre remise en main propre contre décharge le 14 janvier 2014, vous avez été convoqué à un entretien préalable qui s'est tenu le mardi 21 janvier 2014 à 17h au siège 53 rue X, lors de cet entretien vous étiez assisté de Mr Y.

Au cours de cet entretien je vous ai exposé les faits qui m'ont amené à vous convoquer.

Par mail en date du 14 janvier 2014 Mr T directeur territorial, nous a transmis un courrier et une déclaration de main courante effectué par Mme L (ma collègue)

par ces documents Mme L, gardienne d'immeuble vous accuse "d'exhibition sexuel" à son encontre. Un dépôt de plainte daté du même jour entérine ses accusations.

Lors de l'entretien je vous ai fait consulter les dits documents. à leur lecture, vous vous êtes insurgé en précisant que "c'était de la diffamation et que vous alliez porter plainte dans ce sens". vous avez ajouté que vous aviez toujours effectué votre travail correctement".

Je vous ai répondu qu'à ce jour, vous étiez effectivement exemplaire sur le plan professionnel.

Je vous ai dit que dans cette affaire nous en étions au stade d'allégations et que nous attendions des éléments probants.

J'ai ajouté que quelles que soient les suites données à la procédure, la société AP, dans le cadre de ses obligations légales, doit "prendre les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et la santé physique et mentale de ses salariés"

par conséquent, et afin de répondre aux mesures de prévention qui se caractérisent par une absence totale de contact avec la plaignante, à compter du 29 janvier 2014, vous exercerez vos fonctions d'employés d'immeuble sur le site de maisons-alfort

Un avenant de contrat de travail vous parviendra très prochainement afin de valider votre mutation sur site.

Pour votre information, la période de mise à pied conservatoire du 14 au 27 janvier 2014 inclus ne vous sera pas rémunérée, jusqu'au prononcé du jugement et dans l'hypothèse où celui-ci vous serait favorable.

par ailleurs vous voudrez bien nous tenir informés des moindres détails des suites de la procédure pénale.

Nous vous prions d'agréer...

Voilà le contenu de la lettre de ce matin et dont je recevrais une copie en recommandé

Par **P.M.**, le **29/01/2014** à **19:27**

Bonjour,

Ceci ressemble plus à une mutation disciplinaire et puisqu'elle est définitive elle éteindrait toute possibilité de vous sanctionner à nouveau mais vous pourriez vous en servir seulement le moment voulu...

La fin du courrier est fortement contestable au niveau de la mise à pied conservatoire puisqu'elle ne se justifie plus et si l'employeur ne vous a pas licencié pour faute grave un mois après la date de l'entretien préalable, vous pourriez en réclamer le paiement, par ailleurs, on ne sait pas formellement de quel Jugement il s'agit...

Il faudrait examiner maintenant le contenu de l'avenant mais personnellement, je ne le signerais même pas...

Par **marcdeparis**, le **29/01/2014** à **19:47**

ok Si j'ai bien compris comme la mutation est définitive ils ne peuvent plus me sanctionner. J'ai eu aussi une copie de l'avenant par mail(mais l'officiel arrivera par courrier ou me sera porté sur le site par un responsable pour que je le signe) qui dit en gros:
Avenant a votre contrat de travail a durée déterminé

entre les soussignés: la société AP hlm et moi même

il a été convenu ce qui suit
1-objet de l'avenant

Dans le cadre de la mobilité interne, d'un commun accord entre le directeur territorial Mr R et moi-même, la société confirme au salarié, sa nouvelle affectation en qualité d'employé d'immeuble qualifié sur nos résidences sises a maison alfort
la date d'entrée en vigueur du présent avenant est fixée au 29janvier2014
Dans les termes c'est le même avenant que j'ai eu en 2012 quand j'étais itinérant pour obtenir le poste fixe ou j'étais avec ma collègue jusqu'il ya peu

Par **P.M.**, le **29/01/2014** à **20:49**

En tout cas, si l'employeur vous sanctionnait par la suite pour cette même affaire, c'est ce que vous pourriez prétendre lors d'un recours...
Puisque maintenant ils prétendent que c'est dans le cadre de la mobilité interne, il n'y aurait même pas besoin de votre accord et d'un avenant mais c'est à vous de voir si vous ne voulez pas les braquer, si vous le signez quand bien qu'il soit contradictoire à la lettre...

Par **marcdeparis**, le **29/01/2014** à **21:04**

Oui c'est exactement ce que je me suis dit la lettre c'est un peu comme le mal et l'avenant comme une chose gentil, c'est complètement à l'opposé,
Et l'avenant m'avantage un peu dans le sens ou c'est fait entre les deux parties et pas unilatéral, c'est pour cette raison que je pensais le signer,
Pour le moment je l'ai toujours pas entre les mains donc j'attends de voir si se sera le même que la copie que j'ai eu par mail
Et un collègue ma dit qu'il ya une solution si j'en ai vraiment marre de la situation, je ne signe pas l'avenant et je vais voir mon médecin traitant et celui du travail pour me mettre en accident du travail pour harcèlement moral, je me permets de vous demander qu'en pensez-vous

Par **marcdeparis**, le **29/01/2014** à **22:49**

Mais je pense qu'il m'a mal conseillé, car si je veux faire ça, c'est mieux que je signe l'avenant pour ne plus être en situation de mise à pied, attendre un peu et me mettre en accident du travail pour harcèlement

Par **P.M.**, le **30/01/2014** à **00:28**

Mais vous n'êtes plus en situation de mise à pied depuis que vous avez repris le travail par décision de l'employeur...

Je ne vois pas où il y aurait une situation de harcèlement de sa part...

Par **marcdeparis**, le **30/01/2014** à **21:13**

Bonsoir

La situation se trouve dans le fait qu'ils m'ont mis sur un site très compliqué à gérer, c'est un site où apparemment ils mettent les personnes dont ils ne veulent plus entendre parler. ensuite j'ai été accueilli très très froidement par la gardienne en place, elle m'a dit qu'on m'avait imposé et que je n'avais pas demandé sur le site, alors a-t-elle eu une réaction pareille car elle a entendu parler de mon histoire? (je suis muté à Alfortville et le site où j'ai eu le souci avec ma collègue se situe à Créteil donc les ragots vont vite) maintenant j'attends de voir sur la durée comment ça va se dérouler, et puis je n'ai plus envie de faire parler de moi, pour ne pas compromettre mon évolution au sein de la société.

Par **P.M.**, le **31/01/2014** à **09:55**

Bonjour,

Je ne vois toujours pas en quoi, cela pourrait participer à du harcèlement moral mais si vous signez l'avenant, cela voudra dire que vous acceptez ces nouvelles conditions de travail définitivement...

Par **marcdeparis**, le **31/01/2014** à **22:16**

Oui c'est ça le souci si je signe l'avenant c'est définitif, d'ailleurs je l'ai reçu aujourd'hui officiellement par courrier (j'en avais reçue une copie par mail à mon arrivée sur le nouveau site) ça me donne le week-end pour y réfléchir.

Mais si je refuse de le signer, que va-t-il se passer? et comment devrais-je procéder?

Bien cordialement

Par **marcdeparis**, le **31/01/2014** à **22:22**

Car moi ce que je voulais et qui ma était refusé poliment, c'etait retrouvé mon poste du tout début quand j'ai été embauché(c'est à dire employé itinérant, je tournais sur l'ensemble du patrimoine 75,92,94)

Par **P.M.**, le **01/02/2014** à **09:25**

Bonjour,

Si vous ne signez pas l'avenant, cela ne signifiera pas déjà que c'est suite à un commun accord que la mutation a été décidée même si l'employeur se devait de réagir à l'accusation d'exhibition sexuelle car il ne pourra savoir que plus tard si elle est infondée, mais que c'est une décision unilatérale qui vous est imposée...

D'ailleurs, vous voyez les conséquences de la signature d'un avenant, c'est que maintenant vous ne pouvez pas retrouver le poste que vous avez initialement, même si la situation est un peut différente car l'employeur peut vous muter avec la même qualification à l'intérieur du même secteur géographique mais qu'il prenne ses responsabilités et ne prétende pas que vous vous êtes mis d'accord...

Il vous suffit de refuser de signer l'avenant et dans conserver une photocopie si on vous demande de le restituer tout en continuant à travailler sur le nouveau lieu...

Par **marcdeparis**, le **01/02/2014** à **14:54**

Bonjour

Ok en fait ce que je dois exiger c'est un avenant ou on ne mentionne pas que la mutation c'est fait d'un commun accord, tout en continuant à travailler sur le nouveau site ainsi sa me permet de ne pas me mettre à la faute, car il ne pourront pas arguer que j'ai refusé l'application de la clause de mobilité inclus dans mon contrat

Par **P.M.**, le **01/02/2014** à **16:22**

Vous n'auriez même pas dans l'immédiat à signer le moindre avenant, ce qui évitera déjà que ce soit contraire à vos intérêts...

la lettre recommandée vous enjoignant de reprendre votre travail sur un autre lieu suffit...

Par **marcdeparis**, le **01/02/2014** à **17:55**

Quand vous dites contraire à mes intérêts, c'est à dire le fait que j'ai été déplacé fais de moi que je suis quelqu'un de potentiellement "dangereux" vis à vis des mes collègues, et qu'il ni ya que moi qui était sanctionné pour le moment car ma collègue est toujours en arrêt, et ce que je crains c'est qu'elle ne soit pas muté aussi, bien que la drh m'ai dit et promis qu'on serait muté tout les deux pour pas qu'il ne soit fais aucune différences

Par **P.M.**, le **01/02/2014** à **19:30**

Je veux dire que par la suite, en cas de recours éventuel devant le Conseil de Prud'Hommes, il ne faudrait qu'aucun document que vous auriez pu signer ne puisse vous être défavorable notamment si vous vouliez invoquer que de fait la mutation puisse être considérée comme disciplinaire...

De toute façon, un avenant implique un accord commun, ce qui n'est pas le cas puisqu'elle vous est imposée même si c'est légalement...

Par **marcdeparis**, le **01/02/2014** à **19:51**

Ah je comprend pourquoi on m'a présenté cette mutation comme étant un arrêt à ma mise à pied.

Je vais me laisser le temps de la réflexion cette semaine, avant de voir si je le signe et de renvoyer un exemplaire a la drh

Merci pour vos éclaircissement

Par **P.M.**, le **01/02/2014** à **19:53**

L'arrêt de votre mise à pied c'est la lettre recommandée de la DRH...

Par **marcdeparis**, le **01/02/2014** à **20:59**

Ma collègue revient normalement d'arrêt maladie le 9février, je vais voir si ils tiennent leur engagement et la muté également, d'ici la si ils me demandent pourquoi j'ai pas renvoyé l'avenant signé, je dirais que c'est les aléas de la poste et que je lai bien envoyé

Faire une peu de wait and see

Par **P.M.**, le **01/02/2014** à **21:59**

Je ne pense pas que ce soit la bonne méthode de leur dire que vous avez renvoyé l'avenant signé pour ensuite leur dire que vous ne le signerez pas...

Par **marcdeparis**, le **01/02/2014** à **22:24**

Donc autant jouer carte sur table a partir de lundi ou mardi,

Et si je refuse je reste a mon poste de travail et quelle peut être leur réaction a ce moment la, pour que je puisse mi préparer

Par **P.M.**, le **02/02/2014** à **09:17**

Bonjour,

Mais je ne vous ai jamais parlé de ne pas rester à votre poste actuel, au contraire, puisque vous exécutez ce qui vous a été imposé par la lettre recommandée avec AR à la fois en raison des événements récents et au titre de la clause de mobilité...

Si vous preniez cette décision malheureuse, vous risqueriez une sanction qui pourrait aller jusqu'au licenciement...

Par **marcdeparis**, le **02/02/2014** à **19:20**

Bonsoir

En fait je me suis mal fait comprendre, je pense.

Ce que je veux dire, c'est que je reste sur le poste actuel, mais sans signer l'avenant.

Et à ce moment là, quelle peut être la réaction de la drh, si je refuse de signer l'avenant, tout en étant sur mon poste

Par **P.M.**, le **02/02/2014** à **19:53**

J'ignore quelle sera la réaction de la DRH, elle ne sera peut-être pas ravie, mais vous n'aurez fait qu'appliquer ses directives et tant pis si son plan ne se déroule pas comme prévu...

Vous pourrez voir plus tard pour le paiement de la période de mise à pied conservatoire...

Par **marcdeparis**, le **02/02/2014** à **20:16**

Oui la période de paiement de la mise à pied conservatoire, même si elle n'est pas à négliger ce n'est pas ce qui me préoccupe le plus pour le moment.

Avec cet avenant c'est un dilemme, si je refuse de le signer ça peut les braquer et compromettre mon évolution vers un poste de gardien, et si je le signe et que ma collègue n'est pas mutée à son retour d'arrêt maladie comme convenue, c'est moi qui serais le seul sanctionné depuis le début(mise à pied conservatoire, mutation)

Par **P.M.**, le **02/02/2014** à **20:40**

Je pense qu'il ne faudrait pas vous focaliser sur le fait que votre collègue soit mutée ou pas car pour l'instant ce n'est pas le fond du problème, d'autre part, c'est elle qui se présente en victime et en plus une mise à pied conservatoire n'est pas une sanction mais si vous signez l'avenant vous ne pourrez plus rien exiger de toute façon puisqu'il y est mentionné que tout s'est fait avec votre accord...

La décision vous appartient mais il faudrait quand même que vous vous déterminiez car vous

voulez invoquer une situation de harcèlement et maintenant vous voudriez que tien ne puisse compromettre une évolution dans l'entreprise...

Par **marcdeparis**, le **02/02/2014** à **21:09**

Oui c'est avant tout sa, que je me détermine et savoir si je peux leur faire confiance ou pas, pour ce qui est du harcèlement c'est ce qui ma paru et ce que j'ai ressenti en arrivant les deux premiers jours sur se nouveau site, je vais me laisser quelque jours pour juger.
en fait en ne signant pas l'avenant, sa revient à dire que c'est l'employeur qui a pris la décision seule de me muter,
et dans quel sens je pourrais tirer partie de ce fait?
Pour que je comprenne bien
Merci beaucoup

Par **P.M.**, le **02/02/2014** à **21:33**

C'est bien ce qui s'est passé, il suffit de lire la lettre de la DRH et d'ailleurs elle y invoque que :
[citation]J'ai ajouté que quelles que soient les suites données à la procédure, la société AP, dans le cadre de ses obligations légales, doit "prendre les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et la santé physique et mentale de ses salariés"
par conséquent, et afin de répondre aux mesures de prévention qui se caractérisent par une absence totale de contact avec la plaignante, à compter du 29 janvier 2014, vous exercerez vos fonctions d'employés d'immeublen sur le site de maisons-alfort[/citation]
L'avenant en revanche mentionne que c'est dans le cadre de la mobilité interne d'un commun accord, ce qui n'est pas le cas et d'une nouvelle affectation donc définitive, la mutation n'est pas indiquée dans le même cadre...
Je pourrais aussi vous dire que la DRH a fait n'importe quoi dans la procédure mais je préfère attendre que le mois qui suit l'entretien préalable soit expiré pour vous fournir des explications si vous me les demandez à ce moment là...

Par **marcdeparis**, le **02/02/2014** à **22:04**

Ok très bien je vous redemanderais le 21 février (l'entretien préalable a eu lieu le 21 janvier) je vais réfléchir à tout sa cette semaine, car même le délégué syndical qui était avec moi le jour de l'entretien et qui a suivi un peu mon dossier, ne me répond plus au téléphone quand je cherche à le contacter depuis une dizaine de jours,

Bien Cordialement

Par **marcdeparis**, le **03/02/2014** à **20:21**

Bonsoir

j'ai eu quelques nouvelles aujourd'hui, justement hier je parlais du délégué du personnel qui m'a représenté lors de l'entretien, il m'a appelé aujourd'hui pour me prévenir, qu'il passerait demain matin sur mon nouveau site, avec un autre élu et une personne de l'agence qui est membre du CHSCT, il m'a dit que c'était par rapport à mon dossier, et qu'il avait été mandaté par le siège pour "enquêter"; quand je lui est demandé si c'est "enquêter dans le sens me poser des questions sur mon affaire ou faire un bilan de mes conditions de travail sur le nouveau site, j'ai pas eu de réponse précise.
Logiquement si c'est en rapport avec mon affaire; il n'ont pas à s'immiscer?

Par **P.M.**, le **03/02/2014** à **20:55**

Bonjour,
C'est tout à fait dans le rôle des Représentants du Personnel et du CHSCT en particulier de mener une enquête à propos des conditions de travail et pour s'assurer aussi que la sécurité et la protection de la santé physique et mentale des travailleurs sont sans faille...

Par **marcdeparis**, le **03/02/2014** à **21:03**

Ok donc si il me pose des questions sur mon affaire je coopère.
J'ai senti que la direction lors de mon entretien, était "embarrassé" que je leur expose le fait qu'il n'y'avais pas de locaux pour me changer sur mon ancien site, et que je sois obligé de le faire dans la loge de la gardienne

Par **P.M.**, le **03/02/2014** à **21:17**

Il me semble que le mieux soit de collaborer de toute façon pour que la vérité éclate et d'autre part, pour que soit pris en compte de toutes façon les conditions qui font que vous n'avez pas d'autre choix pour vous changer...
Pour information, il faudrait que vous indiquiez si la loge de la gardienne est aussi son lieu d'habitation même si le local professionnel est séparé ou si elle y vient le matin et en repart le soir...

Par **marcdeparis**, le **03/02/2014** à **21:24**

Non c'est un bureau d'accueil afin de recevoir les locataires, elle y vient le matin et part en fin de journée

Par **P.M.**, le **03/02/2014** à **21:37**

D'accord, c'est pour savoir si en cas de mutation, les conséquences pourraient être plus importantes...

Par **marcdeparis**, le **03/02/2014** à **21:50**

Ah ok si elle aurait pu jouer sur le fait d'habiter sur place pour ne pas être muter

Par **P.M.**, le **03/02/2014** à **21:52**

Au moins, cela aurait dû être pris en compte...

Par **marcdeparis**, le **03/02/2014** à **21:59**

Oui je comprends

Et comment devrais-je réagir si ma collègue n'est pas muté(la drh ma dit quelle le serais également pour ne pas faire de différence), quand elle sera de retour d'arrêt maladie

Par **P.M.**, le **03/02/2014** à **22:11**

Pour l'instant, je vous conseillerais de ne pas réagir au moins dans l'immédiat tant que sa position potentielle de victime restera dans état...

Par **marcdeparis**, le **03/02/2014** à **22:14**

Ok c'est noté, bien que je le prendrais comme un sentiment d'injustice, mais j'ai appris que dans ce genre d'affaire faut laisser les émotions de coté...

Bien cordialement

Par **marcdeparis**, le **04/02/2014** à **20:07**

Bonsoir

comme prévue, j'ai eu la visite du délégué du personnel qui ma accompagné ainsi que d'une membre du CHSCT, qui ma effectivement posé des questions concernant l'affaire, et surtout j'ai appris que que ma collègue était effectivement en arrêt, mais pas maladie, mais pour accident du travail en invoquant comme raison le harcèlement sexuel, alors que sur la plainte c'est mentionné exhibition sexuel et dans les faits quelle rapporte sur la plainte à aucun

moment elle ne parle d'agresion sexuel, d'après le délégué du personnel c'est plutot un point positif car elle invoque différente situation selon les cas à qui elle s'adresse

Par **P.M.**, le **04/02/2014** à **20:57**

Il faudra que la part des choses apparaisse ensuite...

Par **marcdeparis**, le **04/02/2014** à **21:09**

C'est à dire la part des choses?

Car elle a déposé plainte pour exhibition séxuel et ne la pas fait pour agréssion sexuel ce qui est bien plus grave

je ne comprend pas trop sa logique qui est d'invoquer l'exhibition dans la plainte et l'agression dans le cadre de l'accident du travail, à moins qu'elle ne l'est invoqué que pour être sur de pouvoir le faire passer en accident, alors qu'avec l'exhibition elle n'aurais sans doute pas put se faire reconnaitre en accident

Bien cordialement

Par **P.M.**, le **04/02/2014** à **22:07**

Vous ne connaissez pas formellement je pense le contenu de la plainte et à la limite, elle a pu la modifier après...

Votre version concernant l'accident du travail est possible aussi...

Par **marcdeparis**, le **04/02/2014** à **22:56**

Concernant la plainte de ma collègue il ma était remis une copie par la drh le jour de l'entretien suite à la mise à pied conservatoire, le 21janvier.

Bon je verrais bien la suite des événements, et je ne manquerais pas de vous le faire savoir, si vous êtes d'accord.

Bien cordialement

Par **P.M.**, le **04/02/2014** à **23:35**

Mais la DRH ne devait pas avoir tout le contenu de la plainte et comme je vous l'ai dit, elle a pu la modifier...

Effectivement, il vaut mieux attendre la suite des évènements et on pourra voir cela

ensemble...

Par **marcdeparis**, le **04/02/2014** à **23:43**

Ok merci beaucoup, à très bientôt

Par **marcdeparis**, le **17/02/2014** à **20:10**

Bonsoir

Je me permets de revenir vers vous, car j'ai eu du nouveau aujourd'hui.

J'ai eu un appel du commissariat ou ma collègue a déposé sa plainte, et il m'a fixé un rdv au 17mars pour m'entendre sur les faits.

Ça fait partie de la procédure normale n'est-ce pas?

Par **marcdeparis**, le **17/02/2014** à **20:13**

et doit-je m'attendre à quelque chose de "musclé"?

Bien cordialement

Par **P.M.**, le **17/02/2014** à **20:46**

Bonjour,

Je vous en avais averti et a priori, cela n'a rien d'étonnant...

Je ne pense pas à quelque chose de musclé mais à un risque d'être placé en garde à vue sans pouvoir quitter le commissariat pendant 48 h...

Par **marcdeparis**, le **17/02/2014** à **21:14**

Ok très bien c'est mieux de se préparer au pire en guillemets.

Et d'après vous dois-je ouvrir un dossier auprès d'un avocat(pour le moment j'ai seulement vu un conseiller juridique) ou d'attendre la suite avant de prendre un avocat

Par **P.M.**, le **17/02/2014** à **22:26**

Personnellement, je vous avais conseillé de vous rapprocher quand même d'un avocat pénaliste ou d'un avocat spécialiste en Droit du Travail qui connaisse bien aussi les procédures pénales...

Par **marcdeparis**, le **17/02/2014** à **22:32**

ok, si vous connaissez un cabinet ou une adresse je suis preneur merci d'avance, sinon je vais m'activer dans ce sens, et ouvrir un dossier
Merci pour tout, je reviens vers vous dès que j'ai plus d'infos
Cordialement

Par **P.M.**, le **17/02/2014** à **22:35**

Déjà nous nous pourrions nous recontacter un mois après l'entretien préalable puisque je pense que vous n'avez pas eu de nouvelles de l'employeur depuis...

Par **marcdeparis**, le **18/02/2014** à **20:28**

Bonsoir

Oui je n'ai pas eu de nouvelles de mon employeur dans le mois qui a suivi l'entretien préalable qui c'est déroulé le 21janvier 2014(la mise à pied date du 14janvier), sa a une importance l'écoulement de 1mois après la date de l'entretien préalable?

Cordialement

Par **P.M.**, le **18/02/2014** à **20:55**

Bonjour,

Je vous le dirai dans quelques jours quand le délai sera expiré...

Par **marcdeparis**, le **18/02/2014** à **21:11**

ok très bien, j'ai juste une dernière question avant que je revienne vers vous dans quelque jours.

pensez-vous que je dois tenir informé ma drh suite à l'appel du commissariat et de la convocation pour mi-mars,
ou c'est un peu prématuré et je dois attendre un peu avant de les informer

Par **P.M.**, le **18/02/2014** à **21:28**

Pour l'instant, je ne vois pas l'intérêt de le faire...

Par **marcdeparis**, le **18/02/2014** à **21:41**

Ok très bien, après tout il n'ont pas a s'imiscer dans la procédure.
Je reviens vers vous quand les 1mois seront éxpirés
à très bientôt

Cordialement

Par **P.M.**, le **18/02/2014** à **22:27**

Il faudra bien quand même que vous avertissiez l'employeur si vous devez vous absenter
pour vous rendre à la convocation...

Par **P.M.**, le **18/02/2014** à **23:10**

Aucun intérêt à mon avis de déposer plainte dès maintenant d'abord parce que le fait de se
montrer dans un état ou une attitude impudique à la vue d'autrui dans un lieu privé ne change
pas fondamentalement la chose et ne veut pas dire qu'il n'y a pas délit et que donc l'objet de
la plainte peut être modifié sachant que l'on ne connaît pas encore ce qu'il est formellement...
Je propose [ce dossier](#)...

Par **marcdeparis**, le **22/02/2014** à **18:53**

Bonsoir

Je me permets de revenir vers vous comme vous me l'aviez dit a la fin des 1 mois suite à
l'entretien préalable qui a eu lieu le 21janvier, les 1mois sont passés et je n'ai pas eu de
nouvelles de mon employeur

Par **P.M.**, le **22/02/2014** à **19:09**

Bonjour,

Alors oui, voilà, je peux vous dire que l'employeur s'est complètement plantée sur ce qui
aurait dû être fait...

Même si cela aurait pu être beaucoup plus lourd de conséquences pour vous, l'employeur
aurait dû, s'il voulait procéder ainsi, prolonger la mise à pied conservatoire jusqu'au terme de
la procédure pénale et en tout cas ne pas vous convoquer à l'entretien préalable à sanction
pouvant aller jusqu'au licenciement car maintenant que le délai d'un mois après celui-ci est
achevé, elle ne peut plus prononcer une sanction pour le même motif quelque soit le résultat
de la plainte de votre accusatrice...

Par **marcdeparis**, le **22/02/2014** à **19:37**

Ok, Enfin quelque de chose en ma faveur depuis le début de cette affaire, et c'est une chose importante car si j'ai bien compris il ne peuvent pas prononcer un licenciement en rapport avec cette affaire.

Concernant ma convocation au commissariat le 17mars, j'envisage de ne pas le dire pour le moment à ma drh et poser 1journée voir 2jours de RTT, vous en pensez-quoi?

Bien cordialement

Par **P.M.**, le **22/02/2014** à **19:48**

Je pense que maintenant vous pourriez même leur dire puisque cela est quand même en rapport avec votre emploi et cela vous éviterait de poser des jours RTT si cela ne dure que peu de temps car si je vous ai indiqué le pire pour vous préparer à une garde à vue qui est toujours possible, cela peu aussi ne durer que quelques heures, mais c'est à vous de décider...

Par **marcdeparis**, le **22/02/2014** à **19:57**

Oui je vais Y-réfléchir tranquillement et chercher un avocat cette semaine, pour ouvrir un dossier, sur le forum pour lequel vous intervenez, vous êtes en collaboration avec des avocats ou des cabinets si vous avez des adresses à me conseiller je suis preneur, merci d'avance

Par **marcdeparis**, le **22/02/2014** à **21:40**

Oui je n'ai pas dit que j'allais sur d'autres forums. (et je suis bien conseillé et suivi avec vous, je n'ai vraiment pas de raison de changer d'interlocuteur)

La chose que j'ai dites c'est ou trouver un avocat ou un cabinet et si vous aviez des adresses à m'indiquer dans ce sens.

Bien cordialement

Par **P.M.**, le **22/02/2014** à **21:52**

Je ne connais pas ou plus spécialement d'avocats en région parisienne et ne me permettrais pas de vous en conseiller sur un forum...