



## Usage de Faux avec caractère intentionnel

Par **maryann**, le **19/11/2014 à 12:05**

Que faire si Usage de Faux avec caractère intentionnel ayant des conséquences juridiques dans le Mémoire Ampliatif de son avocat en cassation et que l'avocat refuse officiellement la modification du Mémoire ?

Par **P.M.**, le **19/11/2014 à 15:13**

Bonjour tout d'abord,

L'interrogation me paraît trop générale pour pouvoir y répondre mais étonnant qu'un avocat près le Conseil d'Etat et la Cour de Cassation puisse utiliser un faux puisqu'il ne s'agit pas de rejuger une affaire mais de contrôler une exacte application du Droit...

Par **maryann**, le **19/11/2014 à 18:31**

L'interrogation n'est absolument pas générale mais un cas vécu.

Le motif de mes pourvois est violation de l'alinéa 2 de l'article R 1452-6 du code du travail (unicité de l'instance pas applicable) par la cour d'Appel, suite à non recevabilité de mes recours décidée par les Prud'hommes et la cour d'Appel.

L'avocat en cassation n'agit pas pour rejuger une affaire mais l'objectif de mon avocat est de modifier le motif de mes recours aux Prud'hommes, pour confirmer la non recevabilité de mes recours

L'objectif de l'avocat est de confirmer la non recevabilité, car si mes recours sont recevables je ne peux pas les perdre( preuves disponibles si vous souhaitez )

3 Faux avec caractère intentionnel:

1/ motif modifié de mon recours 2 = motif de mon recours 3

Objectif : recours 3 non recevable svt alinéa 1 de l'article R1452-6

2/ motif modifié du recours 4 = convocation à l'entretien préalable de licenciement Nul de Plein Droit

mon motif officiel = entretien préalable de licenciement Nul de Plein droit

Objectif : recours 4 non recevable car une convocation n'est pas Nulle de Plein Droit

3/ motif modifié du recours 5 = licenciement sans cause réelle et sérieuse

mon motif officiel = licenciement NUL

Objectifs : 1/recours 5 non recevable car je suis licencié sans cause réelle et sérieuse dans le contexte de mon recours 1 qui était résiliation judiciaire

2/Annuler la dette de la société de 10 mois de salaire, du licenciement Nul à la résiliation judiciaire

Dans les Avis l'avocat me dit : "le désistement est fortement conseillé, le pourvoi pouvant être considéré comme abusif"

Il est clair que c'est l'objectif de mon avocat

C'est étonnant comme vous dites, mais moi je le considère INADMISSIBLE ET INTOLERABLE

C'est une situation inimaginable mais qui prouve la nécessité de l'alinéa 2 de l'article R 1452-6, ce que je peux prouver

Si cette situation vous semble aussi INADMISSIBLE ET INTOLERABLE je peux vous transmettre un résumé de cette situation

Cette situation est d'autant plus INADMISSIBLE ET INTOLERABLE que la société est 100% responsable de tous mes recours recevables svt l'alinéa 2 de l'article R1452-6

Cette responsabilité est que après chaque recours la société m'impose un acte qui annule mon recours si pas un nouveau recours avec un nouveau motif

Une telle situation justifie pour ne pas dire impose l'alinéa 2 de l'article R1452-6

A votre disposition si vous souhaitez des clarifications

Cette situation n'est pas explicable en quelques lignes, mais me semble un motif très intéressant pour un livre

J'ai déjà une idée de titre !

Cordialement

Maryann

Par **P.M.**, le **19/11/2014** à **18:58**

L'interrogation comme formulée initialement était bien générale puisqu'il vous a fallu un long

message pour tenter de l'expliquer auquel personnellement je ne comprends rien mais cela paraît normal puisque vous indiquez que ce n'est pas explicable en quelques lignes...  
En plus vous semblez mélanger vice de procédure de licenciement (entretien préalable) et contestation du licenciement l'un et l'autre n'étant pas forcément lié...  
Je ne vois toujours pas où il pourrait y avoir usage de faux même si vous n'êtes pas d'accord avec le conseil de cet auxiliaire de Justice...  
Il semble en plus que vous fassiez une mauvaise interprétation de l'[art. R1452-6 du Code du Travail](#) en voulant remettre en cause l'autorité de la chose jugée...  
Mais j'espère que vos droits d'auteur vous rapporteront suffisamment pour oublier vos échecs judiciaires...

Par **maryann**, le **20/11/2014 à 11:23**

Comment pouvez-vous dire:

" mauvaise interprétation de l'art. R1452-6 du Code du Travail "

et pourquoi n'évoquez vous pas l'alinéa 2 de cet article

L'alinéa 2 est clair : " unicité de l'instance pas applicable lorsque le fondement des prétentions est né ou révélé postérieurement à la saisine du conseil de prud'hommes "

Considérer la jurisprudence qui dit:

"unicité de l'instance applicable jusqu'au jugement sur le fond" applicable à l'alinéa 2

= suppression de l'alinéa 2 ou unicité de l'instance illimitée

dans le temps si unicité de l'instance applicable

= modification de la loi ou si unicité de l'instance

applicable :

1/ un autre recours du salarié jamais recevable !

2/ rapport de force société / salarié non quantifiable !

Ci-dessous un résumé de mes recours qui démontre la recevabilité légale et juridique de tous mes recours

Cordialement

Recevabilité de mes recours aux prud'hommes

Recours 1 du 19/11/2011 : résiliation judiciaire du contrat de travail

Motif : Alstom-Grid supprime officiellement, mon poste de travail à Aix les Bains, le 19/5/2011

= Mise au placard officielle

= humiliation/harcèlement moral avec caractère

intentionnel

Poste de travail supprimé : « responsable zone commerciale avec bonus sur objectif personnel de prise de commandes »

Résiliation judiciaire de mon contrat de travail le 8/1/2013,  
par la cour d'Appel le 5/12/2013  
= licenciement sans cause réelle et sérieuse, le 8/1/2013

Recours 2 du 5/12/2012

Motif : Alstom -Grid et Patrick Kron, le PDG d'Alstom,  
m'imposent officiellement, un poste de travail qui  
est modifications de mon contrat de travail, du  
15/12/2011 au 30/5/2012

= après mon recours 1 du 19/11/2011  
= humiliation/harcèlement moral avec caractère  
intentionnel

Poste de travail imposé : « Evaluation de le concurrence et  
support au commercial Inde »

Après mon recours 1  
= recours 2 avec un motif différent du motif du recours 1  
= recours 2 recevable svt alinéa 2 de l'article R 1452-6

Accepter le poste de travail imposé = poste de travail non  
supprimé

Poste de travail non supprimé = annulation du recours 1  
Annulation du recours 1 = objectif Alstom-Grid  
= recours 2 s'impose avec la responsabilité Alstom-Grid

Recours 2 jugé irrecevable svt article R 1452-6 et la  
jurisprudence, par les Prud'hommes et la cour d'Appel  
= recours 2 irrecevable svt alinéa 1 de l'article R 1452-6  
= violation de la loi  
= modification de la loi : suppression de l'alinéa 2 de  
l'article R1452-6

Recours 3 du 20/12/2012

Motif : Alstom-Grid m'impose officiellement, la modification du  
contrat de travail à l'entretien annuel d'objectifs  
personnels du 13/12/2012  
= après mon recours 2 du 5/12/2012  
= humiliation/harcèlement moral avec caractère  
intentionnel

Modification du contrat de travail imposée = modification du

bonus sur objectif personnel

Accepter la modification du contrat de travail = poste de travail imposé n'est pas modification du contrat de travail

Recours 3 recevable svt alinéa 2 de l'article R1452-6 et s'impose avec la responsabilité Alstom-Grid

Recours 3 jugé irrecevable svt article R 1452-6 et la jurisprudence, par les Prud'hommes et la cour d'Appel  
= recours 3 irrecevable svt alinéa 1 de l'article R 1452-6  
= violation de la loi  
= modification de la loi : suppression de l'alinéa 2 de l'article R1452-6

Recours 4 du 7/1/2013

Motif : Alstom-Grid m'impose officiellement, un poste de travail qui est modification de mon contrat de travail, à l'entretien préalable de licenciement du 2/1/2013

= après mon recours 3 du 20/12/2012  
= humiliation/harcèlement moral avec caractère intentionnel  
= entretien préalable de licenciement Nul de Plein Droit

Accepter l'entretien préalable de licenciement = refus d'accepter modification du contrat de travail est une Faute du salarié

Recours 4 recevable svt alinéa 2 de l'article R1452-6 et s'impose avec la responsabilité Alstom-Grid

Recours 4 jugé irrecevable svt article R 1452-6 et la jurisprudence, par les Prud'hommes et la cour d'Appel  
= recours 4 irrecevable svt alinéa 1 de l'article R 1452-6  
= violation de la loi  
= modification de la loi : suppression de l'alinéa 2 de l'article R1452-6

Recours 5 du 15/1/2013

Motif : Alstom-Grid me licencie pour Faute Grave, de refus du poste de travail qui est modification de mon contrat de travail, par lettre recommandée avec AR reçue le 8/1/2013

= après mon recours 4 du 7/1/2013  
= humiliation/harcèlement moral avec caractère intentionnel  
= licenciement Nul , légalement et juridiquement svt

articles L1132-1, L1152-1,-2,-3, L1134-4 et Cass.  
Soc.n°92-40389 du 6/12/1995

Accepter un licenciement Nul = Accepter l'entretien préalable  
de licenciement Nul de Plein Droit

Recours 5 recevable svt alinéa 2 de l'article R1452-6 et  
s'impose avec la responsabilité Alstom-Grid

Recours 5 recevable svt Cass. Soc. n° 04-437744 du 7/6/2006  
qui dit :

« la règle de l'unicité de l'instance ne peut faire obstacle  
au droit du salarié de contester en justice son  
licenciement »

= Recours 5 recevable svt alinéa 1 de l'article R1452-6, et la  
jurisprudence de l'alinéa 1 relative à licenciement

= Recours 5 légalement recevable svt alinéa 2 de l'article  
R1452-6 et juridiquement recevable svt alinéa 1 et  
jurisprudence de l'alinéa 1 de l'article R1452-6

Recours 5 jugé irrecevable svt article R 1452-6 et la  
jurisprudence, par les Prud'hommes et la cour d'Appel

= recours 5 irrecevable svt alinéa 1 de l'article R 1452-6

= violation de la loi

= modification de la loi : suppression de l'alinéa 2 de  
l'article R1452-6

= vol de mon salaire du 8/1/2013 (mon licenciement NUL) à la  
résiliation judiciaire de mon contrat de travail, par la

cour d'Appel le 5/12/2013 ( licenciement sans cause réelle  
et sérieuse ) svt Cass. Soc. n° 12-27028 du 26/3/2014, qui  
dit :

« le licenciement étant Nul, la date de rupture ne devait  
pas être fixée à la date de sa décision »

Par **P.M.**, le **20/11/2014 à 12:33**

Bonjour,

En citant l'art. R1452-6 du Code du travail, je le prends évidemment dans son ensemble mais le deuxième alinéa n'a jamais voulu dire qu'il suffit de modifier vos prétentions sur le même recours de base pour que l'unicité d'instance puisse être détournée car cela remet en cause l'autorité de la chose jugée...

Ce que vous ne précisez pas c'est la date des audiences pour chacun de vos recours car apparemment vous aviez déjà contesté votre licenciement et vous ne pouvez pas le faire plusieurs fois même si votre texte est difficilement compréhensible...

Je ne vois à aucun moment une cause de nullité du licenciement mais de toute façon, il semble que la Cour d'Appel ait déjà traité l'affaire, constaté les différents éléments et se soit prononcée...

Par **maryann**, le **21/11/2014** à **08:32**

L'alinéa 2 de l'article R1452-6 dit :

« l'unicité de l'instance n'est pas applicable lorsque le fondement des prétentions est né ou révélé

postérieurement à la saisine du conseil de prud'hommes »

Tous mes recours sont 100% conformes à cet alinéa 2 avec :

1/ Fondement des prétentions de chaque recours 100% postérieur à la saisine précédente

Voir fondement des prétentions de chaque recours ci-dessous

2/ Motif de chaque recours 100% différent du motif du recours précédent

Mes recours sont des recours 100% différents et pas « même recours avec des prétentions modifiées »

Mon recours 4 conteste le motif de l'entretien préalable de licenciement. Le motif de mon recours 4 est entretien préalable de licenciement NUL de PLEIN Droit

Mon recours 5 conteste le licenciement pour FAUTE GRAVE. Le motif de mon recours 5 est licenciement NUL

1/mon licenciement n'est donc contesté qu'une seule fois

Entretien préalable de licenciement NUL de Plein Droit est :

1/ un motif 100% différent de licenciement NUL, le motif de mon recours 5

2/ pas un motif de licenciement NUL

2/la FAUTE GRAVE n'avait pas été évoquée par la société :

1/ à l'entretien préalable de licenciement

2/ avant le courrier recommandé avec AR de licenciement pour FAUTE GRAVE

Les motifs de mes recours 4 et 5 sont donc 100% différents

= tous mes recours sont 100% recevables

Recours 1 le 19/11/2011 : résiliation judiciaire

Motif : suppression officielle de mon poste de travail

Résiliation judiciaire le 5/12/2013 par la cour d'Appel

Recours 2 le 5/12/2012

Motif : poste de travail officiellement imposé du 15/12/2011 au 30/5/2012 est modification du contrat de travail

Fondement des prétentions : 6 mails du 15/12/2011 au 30/5/2012

= 100% postérieur au recours 1 du 19/11/2011

= motif 100% différent du motif du recours 1

= Recours 2 recevable svt alinéa 2 de l'article R1452-6

Recours 3 le 20/12/2012

Motif : modification du contrat de travail officiellement imposée à l'entretien annuel d'objectifs personnels du 13/12/2012

Fondement des prétentions : mail du 13/12/2012

= 100% postérieur au recours 2 du 5/12/2012

= motif 100% différent des motifs des recours 1 et 2

= Recours 3 recevable svt alinéa 2 de l'article R1452-6

Recours 4 le 7/1/2013

Motif : entretien préalable de licenciement du 2/1/2013, qui m'impose modification de mon contrat de travail, est Nul de PleinDroit

Fondement des prétentions : compte rendu de l'entretien du 2/1/2013

= 100% postérieur au recours 3 du 20/12/2012

= motif 100% différent des motifs des recours 1, 2 et 3

= Recours 4 recevable svt alinéa 2 de l'article R1452-6

Recours 5 le 15/1/2013

Motif : Licenciement pour Faute Grave du 8/1/2013, pour refus de modification du contrat de travail = Licenciement NUL

Fondement des prétentions : licenciement pour Faute Grave le 8/1/2013

= 100% postérieur au recours 4 du 7/1/2013

= motif 100% différent des motifs des recours 1, 2, 3 et 4

= Recours 5 recevable svt alinéa 2 de l'article R1452-6

Recours 5 recevable svt Cass. Soc. n° 04-437744 du 7/6/2006 qui dit :

« la règle de l'unicité de l'instance ne peut faire obstacle au droit du salarié de contester en justice son licenciement »

= Recours 5 recevable svt alinéa 1 de l'article R1452-6 et sa jurisprudence relative au licenciement

Recours 5 donc : 1/ recevable svt alinéa 1 de l'article R1452-6 et jurisprudence de cet alinéa 1 relative à licenciement

2/ recevable svt alinéa 2 de l'article R1452-6

Recours 5 doublement recevable !

Mon licenciement pour Faute Grave du 8/1/2013 = 10 jours avant mes 65 ans !

Mon CET de .... jours non utilisé avant le jour de mon licenciement du 8/1/2013

= preuve de mon souhait de ne pas quitter la société avant 2 ans , c.à.d. pas avant le 8/1/2015

Mon licenciement est NUL svt le code du travail :

1/ Articles L1132-1 = victime de discrimination en raison de l'âge

2/ Articles L1152-1, -2, -3 = subir un harcèlement moral

3/ Article L1134-4 = agir en justice pour mettre fin à discrimination

4/ Cass. Soc. n° 92-40389 du 6/12/1995 = en raison de son âge

Mon Licenciement officiel est sans cause réelle et sérieuse le 8/1/2013 par la décision du 5/12/2013 de la cour d'Appel

Svt Cass. Soc. n° 12-27028 du 26/3/2014 :

« Le licenciement étant NUL, la date de rupture ne devait pas être fixée à la date de sa décision »

= vol de mon salaire du 8/1/2013 au 5/12/2013, par la justice française !

La cour d'Appel n'a absolument pas traité mes recours aux Prud'hommes 3,4 et 5, regroupés sous un recours par les Prud'hommes, dans l'arrêt du 22/4/2014

= Mon recours 3 jamais évoqué

= Mon recours 4 jamais évoqué

= Mon recours 5 pour licenciement uniquement évoqué pour déclarer la résiliation judiciaire de mon contrat de travail du 5/12/2013, effective le 8/1/2013, le jour de mon licenciement par la société

= Recours 5 évoqué pour me priver de salaire du 8/1/2013 au 5/12/2013

Pourquoi demandez- vous la date des audiences des recours ?

1/ La date des audiences n'est pas une condition d'unicité de l'instance, si unicité de l'instance svt alinéa 1 applicable

2/ Je n'ai contesté aucun motif de mes recours à un recours précédent

3/ J'ai utilisé des Preuves de la société, postérieures à mon recours 1, comme preuves du motif de

mon recours 1 et comme motif différent de mon recours 2

Juridiquement une Pièce peut :

1/ servir de preuve du motif d'un recours

2/ et être le motif différent d'un autre recours recevable

La jurisprudence dit que unicité de l'instance est applicable jusqu' au jugement sur le fond

La jurisprudence clarifie une loi applicable, sans la modifier : unicité de l'instance applicable



Cette jurisprudence ne peut s'appliquer à l'alinéa 2 car si appliquée à l'alinéa 2 :  
1/ soit unicité de l'instance non limitée dans le temps, si unicité de l'instance applicable svt alinéa 1  
2/ soit alinéa 2 = alinéa 1 = suppression de l'alinéa 2= modification de la loi par la jurisprudence !  
Cordialement  
Gérard Motsch

Par **P.M.**, le **21/11/2014** à **08:54**

Bonjour,

Je ne vais pas épiloguer puisque vous vous sentez plus compétent qu'un avocat du Conseil d'Etat et de la Cour de Cassation mais déjà, il faudrait que vous expliquiez où il pourrait y avoir usage de faux car même sur ça vous semblez vous tromper...

Par **P.M.**, le **21/11/2014** à **10:22**

J'ajoute quand même que l'entretien préalable ne peut pas rendre un licenciement nul même lorsqu'il n'a pas eu lieu, à plus forte raison lorsqu'il est mal formalisé...

Un licenciement même lorsqu'il ne relève pas d'une cause réelle et sérieuse, ça ne le rend pas nul...

Une modification essentielle du contrat de travail ne rend pas le licenciement nul mais dénué de cause réelle et sérieuse...

Un faute grave entre bien dans l'entretien préalable de sanction pouvant aller jusqu'au licenciement mais on ignore si vous y avez été assistée...

Mais tout ceci tourne autour de la même chose et vous ne pouvez pas exercer des recours successifs puisque vous connaissiez l'existence des faits dès votre premier recours...

Il est vraisemblable que le Conseil de Prud'Hommes et/ou la Cour d'Appel se sont déjà prononcés sur la discrimination et le harcèlement moral...

En indiquant que la date des audiences n'a aucune importance vous démontrez que vous faites une fausse interprétation R1452-6 du Code du Travail en ses deux alinéas...