



## Comment savoir qui m'a diffamée 2 ans après

Par **meta**, le **30/08/2010** à **18:05**

J'ai travaillé pendant plusieurs années pour une société où ça ne s'est pas bien passé. Je n'ai pas tenu devant certaines pressions ainsi qu'un travail foncièrement inintéressant et cela s'est retourné contre moi, et dans les dernières années j'ai fait l'objet d'une mise à l'index générale alors que je chargeais à bloc suite à ce que j'avais subi et à du harcèlement moral, chose sur laquelle j'ai mis trop tard un nom. Cela avec en parallèle des problèmes personnels. Les délégués du personnel étaient très liés avec la direction, d'ailleurs leur chef était le personnage haut placé (et aussi délégué syndical, no comment) qui me faisait du harcèlement moral, donc il était difficile de m'adresser à eux...

J'ai littéralement fui cette société il y a 3 ans dès qu'on m'a proposé un poste ailleurs qui m'aurait enfin permis de me revaloriser professionnellement et personnellement. Mais ce bel enthousiasme a été douché car l'entreprise m'a remerciée dès le premier jour. Ici il y a 2 possibilités: soit mon ancien employeur a frappé (le milieu est petit dans ma ville), soit ils n'avaient pas de mission à me proposer et donc ils virent la personne (Je sais que ce genre de mésaventure est arrivé à d'autres). Bien entendu, on s'est gardé de me donner le moindre motif.

Bref, après une période de chômage de quelques mois, j'ai décidé d'entamer une formation afin d'actualiser mes connaissances sur les technologies porteuses qui m'attiraient tant. Au sortir de la formation, l'organisme m'a mise en contact avec une société qui était prête à prendre rdv pour me proposer un poste. C'était inespéré à mon âge et sachant que personne n'aurait pris une "débutante" dans mes nouvelles connaissances. Cela m'aurait permis de rebondir par la suite sans soucis pendant le reste de ma carrière.

L'employeur potentiel a annulé le rdv prévu après s'être renseigné auprès de mon ancien employeur qui lui a dit du mal de moi. Il a anéanti au passage tous mes espoirs de retrouver du travail car c'était ma seule chance d'acquérir une expérience qui m'aurait ouvert toutes les portes. tout cela aurait été difficile à prouver pour porter plainte, mais il se trouve que je lui ai demandé des explications par email et j'ai obtenu 2 informations: 1) que c'était mon ancien employeur qui m'avait descendue et en "prime" 2) que l'employeur potentiel se vantait d'avoir embauché quelqu'un de plus jeune que moi, ce qui est discriminatoire.

Seulement j'étais encore fragilisée psychologiquement à l'époque suite à tout ce que j'avais subi et je sentais d'autant moins le courage d'entamer un procès à l'issue très incertaine que j'en avais déjà un autre en cours. J'ai bien tenté de demander conseil auprès de l'inspection du travail qui s'est contentée de me donner de vagues conseils, et auprès d'avocats dont aucun ne voulait se mouiller pour me dire si cela valait le coup d'y aller. J'ai donc laissé tomber car je croyais encore retrouver du travail malgré tout. Au lieu de cela, je galère sans

fin depuis 3 ans car mon cursus n'intéresse plus grand monde.

Aujourd'hui je sais qu'il est trop tard pour porter plainte pour diffamation et intention de nuire. Mais je voudrais enfin connaître le nom de la personne qui m'a fait le coup car dans l'email seule mon ancienne société est évoquée. J'ai conservé ce mail car juridiquement il peut servir de preuve. Ma question est la suivante: puis-je forcer légalement l'employeur qui m'a rejetée à me donner le nom de cette personne sur la seule foi de ce qu'il reconnaît dans son email ? En le menaçant de le lui faire demander par un avocat s'il refuse. Si oui, merci de me dire comment je dois faire (simple email ou lettre recommandée). Il faudrait que dans mon courrier je puisse m'appuyer sur un article de loi car sinon il risque de refuser de répondre...

Je précise que mon seul but est d'obtenir un nom précis et pas d'entamer un procès puisqu'il est trop tard.

Merci pour vos réponses et désolée pour les longueurs.

Par **phoenixx1**, le **31/08/2010** à **02:12**

Il n'est pas trop tard pour les conflits du travail c'est 5 ans pour la prescription.

De deux puisque vous semblez avoir des preuves que la seconde société a téléphoné à votre ancien patron, ce qui est entre nous complètement interdit et reprehensible et qu'en plus il se vante d'une discrimination sur l'âge.

Si vous possédez vraiment ces preuves vous pouvez saisir au conseil de prud'homme pour discrimination.

Pas besoin d'avocat regardez et étudiez un minimum le code du travail, allez sur legifrance pour rechercher des jurisprudences et défendez-vous toute seule.

Si vous voulez simplement un nom alors faites pression sur le second employeur en lui disant que vous allez porter l'affaire devant les prud'hommes pour discrimination à l'embauche si il vous donne pas le nom que vous voulez.

Avec les crapules faut être crapuleux.

Par **meta**, le **31/08/2010** à **10:56**

Merci pour votre réponse. En fait, même si cet employeur potentiel s'est montré crapuleux comme vous dites, c'est surtout contre celui ou ceux qui m'ont descendue auprès de lui que j'en ai. Au total j'ai 2 possibilités d'action:

1) La première contre l'employeur qui m'a rejetée après avoir téléphoné à mon ancienne entreprise. Vous dites qu'il n'en avait pas le droit, pourtant la prise de références est une pratique très courante et admise ??? Pour la discrimination sur l'âge, voici précisément ce qui était écrit: "Nous avons embauché une jeune dame de 37 ans" (j'en avais 44 à l'époque).

2) Porter plainte pour diffamation et/ou intention de nuire auprès de mon ancien employeur, mais le délai pour plainte en diffamation n'est que de 3 mois. Pour le harcèlement moral, je n'ai aucune preuve en dehors du fait que tous les comptes-rendus d'entretiens annuels étaient intégralement remplis par mon ancien chef soi-disant défenseur syndical des salariés

mais vraie pourriture en dehors, et le fait que j'avais refusé de signer celui de l'entretien piégé qui m'a conduit à vouloir fuir la société lorsque j'ai enfin compris que je faisais l'objet d'une mise au placard. Malheureusement, c'est strictement à la même époque que j'ai eu de graves problèmes personnels, ce qui a accéléré ma descente aux enfers et n'a certainement pas contribué à rendre mon employeur plus objectif.

Par contre si je devais entamer une action contre l'une ou l'autre de ces deux personnes je ne le ferais certainement pas seule, l'expérience m'ayant prouvé que je ne suis pas très douée pour cela en général, sans compter que j'ai toujours été une bille en matière de droit du travail (les écoles ne forment pas à ça...) et sachant que ma seule et unique preuve est un échange de mails datant de 2 ans. Dans ces conditions, puis-je poursuivre le premier employeur ? Le second ? Les deux ? Pour quel(s) motif(s) parmi tous ceux que j'ai évoqués ?

Les avocats et l'inspection du travail ayant été infoutus de m'aider, des avis de conseillers prud'hommaux me seraient certainement précieux, qu'ils représentent les salariés ou des employeurs, car leur expérience pratique me permettra bien mieux de savoir si j'ai une chance de l'emporter. Je pense qu'il faut éviter de brûler les étapes. J'aimerais pour commencer m'attaquer au premier cas (obtention du nom), et si l'un d'entre vous veut bien m'aider pour par exemple la rédaction de la lettre, je leur en serai très reconnaissante. Ensuite, je verrai quelles autres actions je peux mener surtout que j'ai subi autre chose en parallèle mais de la part d'une collègue cette fois, seulement la société avait le devoir d'agir et ne l'a pas fait. Cela fait 3 ans que je porte tout cela seule, ça a affecté profondément ma vie personnelle et maintenant je voudrais vraiment en sortir.