Image not found or type unknown

Contestation du motif de licenciement

Par **Nathanael61**, le **16/01/2012** à **23:40**

Bonjour,

Salarié dans le domaine de l'industrie, mon père se trouve aujourd'hui dans une situation délicate vis-à-vis d'un de ses collègues en passe d'être licencié par sa direction.
Tout a commencé lors d'une matinée du mois de décembre 2011, au cours de laquelle le collègue en question a eu une vive altercation verbale avec le directeur de l'entreprise, après être brusquement sorti de ses gonds à propos d'une question relative à la répartition du travail entre les équipes.
Coutumier du fait (le collègue de mon père étant connu dans l'entreprise pour ses emportements parfois excessifs), ce dernier s'est cette fois attiré l'agacement de son supérieur, lequel fut choqué par la brutalité du ton avec lequel il s'adressa à lui.
Seul témoin de cette incartade, mon père fut plus tard convoqué par le responsable des ressources humaines qui lui demanda de rapporter la scène en détail, en présence de son directeur.
Il sut à ce moment là qu'une procédure de licenciement était envisagée à l'encontre de son collègue.
Ce dernier fut encore convoqué par la direction.
Au cours de cette nouvelle entrevue (auquel mon père n'a pas assisté),l'intéressé s'est de nouveau énervé de façon excessive alors que, selon l'aveu d'un membre du syndicat qui l'assistait, la direction s'était montré disposée à maintenir le contrat de travail du salarié, en dépit de ce qui s'était passé auparavant.
Ce nouvel écart de conduite à finalement déterminé la direction à mettre en oeuvre une procédure de licenciement.
Aujourd'hui, suite à la réception d'une lettre de licenciement dont le motif ne serait pas, selon lui, conforme à la réalité des évènements qui ont provoqué la procédure, et alors qu'il lui a été fixé un rendez-vous avec la direction de l'entreprise pour signer son solde de tout compte, le salarié en question a téléphoné à mon père pour lui demander de consigner par écrit son témoignage de ce qui s'est passé à l'occasion de sa première altercation avec le directeur.
Par ailleurs, afin d'entretenir l'efficacité de cet argument s'il n'était pas satisfait quant à ses droits après licenciement, ce collègue a demandé à mon père de ne rien révéler de cette initiative au directeur de l'entreprise.

Aujourd'hui, mon père est partagé entre la volonté d'aider son collègue à faire pleinement respecter ses droits et celle de ne pas se mettre en porte-à-faux vis-à-vis de sa direction.
Quels conseils pourriez-vous nous donné pour faire face à cette situation?

Cordialement.

Par **P.M.**, le **17/01/2012** à **00:02**

Bonjour,
Le salarié pourrait avoir autant à l'égard de son collègue que de l'employeur la même attitude et dire qu'il ne veut pas entrer dans le conflit pour des raisons faciles à comprendre...

Par **Nathanael61**, le **17/01/2012** à **11:07**

Bonjour,

Merci pour votre réponse.

Je viens de recevoir du collègue de mon père le document qu'il souhaiterait qu'il remplisse: il s'agit d'une attestation visée par les articles 200 à 203 du nouveau code de procédure civile. Son collègue désir que ce document soit rempli immédiatement alors qu'il n'est pas encore certain d'engager une procédure aux Prud'homme contre l'entreprise. Il souhaiterait seulement avoir ce document en sa possession à l'avance, pour le cas où une procédure serait lancée et qu'il n'aurait pas le temps de demander d'attestation à ce moment là.

Mon père est prêt à mettre son témoignage par écrit, mais pas à l'insu de son directeur avec lequel il travaille quotidiennement.

Ma question est en fait de savoir si un salarié qui a fait le choix d'engager une procédure devant les Prud'hommes dispose d'un délai suffisant pour demander à un témoin de remplir l'attestation visée par l'article 200 du Code de procédure civile, ou si il lui est effectivement conseillé d'en faire établir une avant que la procédure soit officiellement engagée?

Merci d'avance.

Par **P.M.**, le **17/01/2012** à **11:45**

Bonjour,
Il est sûr que pour commencer à élaborer un dossier pertinent pour un éventuel recours devant le Conseil de Prud'Hommes, il est préférable d'avoir déjà à sa disposition tous les éléments pour ne pas risquer de surprises ensuite...

Copyright © 2025 Légavox.fr - Tous droits réservés