



escroquerie au jugement

Par **KRYSPAT05**, le **13/05/2021** à **11:24**

Bonjour ,

ma question a pour sujet l'utilisation pa l'employeur en procédure prud'homale pour un licenciement au motif de non reclassement , de deux attestations du médecin du travail , une mentionnant une visite de mon poste de travail un an auparavant mon licenciement , ayant pour objet la vérification de la sécurité du sol en vue de ma reprise à la fin de mon arrêt de travail , la seconde reprend les mêmes éléments mentionnant en plus qu'a la même période il y avait eu des échanges sur d'éventuelles pistes de reclassement , l'employeur a donc versé aux débats ces attestations afin de faire valoir qu'il a effectué toutes les démarches au reclassement avec le médecin du travail au moment de mon reclassement ce qui est faux puisque celles-ci relatent des faits qui se sont déroulé au mois d'août 2012 alors que mon licenciement est prononcé en septembre 2013 , le problème est que le juge a consodéré que ces attestions prouvaient que l'employeur avait bien effectué la recherche de reclassement au moment du licenciement ce qui est faux . l'employeur a donc trompé sciamment le juge , ce qui je le pense est une duperie caractérisant une escroquerie au jugement . cela est il le cas . merci de votre avis . bien Cordialement .

Par **P.M.**, le **13/05/2021** à **13:33**

Bonjour,

Si les attestations ou faits sont correctement datés sans falsification, en tout état de cause, il n'y a pas d'escroquerie au Jugement même si vous estimez qu'il y a erreur dans l'appréciation du Conseil de Prud'Hommes...

Apparemment, ce serait éventuellement dans le cadre d'une visite de pré-reprise que l'attestation la plus ancienne aurait été délivrée...

Par **miyako**, le **13/05/2021** à **18:37**

Bonsoir,

Depuis 2013,vous réagissez seulement maintenant? C'est au moment du procès qu'il fallait réagir ,sur les conseils de votre avocat qui connait certainement beaucoup mieux que nous

votre dossier.

Amicalement vôtre

suji KENZO

Par **P.M.**, le **13/05/2021** à **18:47**

On ignore quand a été prononcé le Jugement ou l'Arrêt donc prétendre que c'est trop tard pour réagir est présomptueux...

Si sur tous les sujets il faut s'abstenir de répondre parce que l'on ne connaît pas tout le dossier, on peut fermer le forum...

En plus on ne sait pas si l'intéressé avait un avocat puisqu'il n'est pas obligatoire en matière prud'homale...

Par **KRYSPAT05**, le **13/05/2021** à **19:05**

MERCI POUR VOS REPONSES, CES ATTESTATIONS ONT ETE FOURNIES PAR L'EMPLOYEUR EN AUDIENCE D'APPEL A MON AVOCAT QUI NE M'EN AVAIT PAS AVERTI ET APPARAMENT NE LES A PAS CONTESTE , LA PROCEDURE D'APPEL ETANT OBLIGATOIRE PAR MINISTERE D'AVOCAT OU SYNDICAT ET IGNORANT CELLE-CI .JE N'AI PAS PU SOULEVER CONTESTATION AUPRES DE MON AVOCAT ,ELEMENT QUE LUI MEME AURAIT DU CONSTATER ET CONTESTER . AU FINAL L'EMPLOYEUR A EU GAINS DE CAUSE SUR LA BASE D'ATTESTATIONS DU M T NE CONCERNANT PAS LE SUJET . SUR LES DATES , J'AI ENGAGE LA PROCEDURE EN 2014 ET AVEC LES REPORTS CONSECUTIFS LE DERNIER JUGEMENT EN APPEL A ETE RENDU LE 2 FEVRIER 2021 ,CELUI-CI NE ME SATISFAISANT PAS POUR DES RAISON DE NON RESPECT DE LA LOI , JE L'AI DONC FRAPPE D'UN POURVOI EN CASSATION . MA QUESTION EST : EST IL NORMALE QUE L'EMPLOYEUR POUR JUSTIFIER QU'IL A TOUT MIS EN OEUVRE AVEC LOYAUTE POUR ME RECLASSER IL NE VERSE AUX DEBAT QUE DES ATTESTATIONS DU MT , MAIS AUCUN ELEMENT DE PREUVE QU'IL A CONVOQUE LE DP ,QU'IL LUI A FOURNIT LES ELEMENTS SUR MON ETAT DE SANTE AINSI QUE LES PRECONISATIONS DU MT QU'IL N'A DAILLEURS PAS SUIVIT . IL NE FOURNIT EGALEMENT AUCUN AVIS DU DP SUR LES POSTES POUVANT M'ETRE ATTRIBUES . CORDIALEMENT

Par **P.M.**, le **13/05/2021** à **20:29**

Il est inutile d'écrire tout un texte en majuscules, ce qui ne facilite pas sa compréhension, au contraire et en langage de forums veut dire que vous hurlez, alors que, je pense, ce n'est pas votre intention à notre égard...

J'ignore en quoi vous estimez que le Droit n'a pas été respecté dans la décision de la Cour d'Appel...

L'employeur est libre de verser aux débats les éléments qu'il veut et les attestations précédentes du Médecin du Travail ne sont quand même pas tout à fait étrangères à l'affaire c'est du moins apparemment l'appréciation qu'a pu en faire la Cour d'Appel et précédemment éventuellement le Conseil de Prud'Hommes...

A l'époque, sauf erreur de ma part, si l'inaptitude n'avait pas un caractère professionnel, la consultation des Délégués du Personnel n'était pas obligatoire...