



## Escroquerie au jugement

-----  
Par Raptor71

Bonjour,

Je suis actuellement en procès contre mon ancien employeur.

Je cherche à démontrer que j'ai été l'objet d'un harcèlement et que j'ai reçu un traitement inégal lors de mon contrat de travail.

Par exemple, je soutiens que des périodes de congés m'ont été refusées alors que mes demandes étaient antérieures à celles de certains de mes collègues et que mon ancienneté au sein de l'entreprise était plus grande. À l'époque il n'y avait aucune procédure concernant la prise de congés. C'était "premier arrivé, premier servi".

L'avocat adverse répond que si les demandes ont été refusées c'est parce que les collègues qui en avaient fait la demande avaient plus d'enfant que moi. Pour cela elle verse au débat un document issu d'une procédure mise en place après mon licenciement. Ce document explosif était dorénavant l'

Ancienneté, l'âge, le nombre d'enfants seront pondérés pour déterminer l'ordre de priorité des départs en congés.

Il est clairement visible la date de publication du document et celle-ci est ultérieure à mon licenciement.

De plus, dans des échanges de mails où je demandais pourquoi mes congés ont été refusés, la direction ne mentionnait pas ce document, juste que des collègues avaient fait leurs demandes avant moi. J'ai des captures d'écran où ces collègues me disent quand ils ont envoyés leurs demandes et les dates sont ultérieures à mes demandes.

Il y aurait d'autres pièces "fallacieuses" utilisées par la

Partie adverse pour tromper les juges mais celle-ci est la plus évidente.

Y a-t-il dans ce cas là escroquerie au jugement? L'

Avocat adverse fournit sciemment ce document tout en sachant qu'il n'était pas en vigueur quand j'étais dans l'entreprise.

-----  
Par morobar

Bjr,

Non il n'y a pas escroquerie au jugement.

C'est l'employeur qui fixe les dates de congés et l'ordre des départs.

La convention collective peut prévoir des dispositions.

La situation de famille, le nombre d'enfants et leur âge est en effet un critère qui joue dans l'ordonnement des départs.

code du travail 3141-16

-----  
Par Isadore

Bonjour,

L'employeur est droit de refuser des demandes de congés sans se justifier. Dans votre cas, votre employeur a fourni

Vos captures d'écran n'ont guère de valeur, sauf si elles ont été faites par un commissaire de justice ou à la rigueur devant des témoins. Il faut plutôt produire des attestations de vos collègues, avec copie de leurs pièces d'identité :

[url=https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/R11307]https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/R11307[/url]

Il n'y a pas d'escroquerie au jugement. L'avocat adverse fournit une pièce favorable à son client. Qu'en dit votre propre avocat ?

Vous pouvez prouver qu'aucun collègue n'avait déposé de demande de congé avant vous, que ce soit à l'écrit ou à l'oral ?

Honnêtement, même si votre employeur a favorisé d'autres collègues par rapport à leur situation familiale, il n'y a pas de recours. C'est un des critères fixés par la loi, comme dit plus haut. Ça ne doit pas devenir discriminatoire au sens où un célibataire sans enfant ne doit pas systématiquement voir ses demandes de congés pendant les vacances scolaires repoussées pour ce motif (si vous voulez je chercherai la jurisprudence). Mais si c'est ponctuel, il y a une logique à prioriser les salariés qui ont des contraintes familiales.

-----  
Par kang74

Bonjour

Il n'y a pas escroquerie au jugement, la partie adverse a versé une pièce dont la date est clairement visible, vous le dites vous même .

Il n'y a donc aucune volonté de détourner la réalité .

Par de là, il vous appartenait de le faire remarquer .

Enfin la note datée, n'est qu'un rappel de la législation , qui a toujours existé : la situation de famille est le premier critère de priorité .

Article L3141-16

Modifié par Ordonnance n°2017-1386 du 22 septembre 2017 - art. 4

A défaut de stipulation dans la convention ou l'accord conclus en application de l'article L. 3141-15, l'employeur :

1° Définit après avis, le cas échéant, du comité social et économique :

a) La période de prise des congés ;

b) L'ordre des départs, en tenant compte des critères suivants :

-la situation de famille des bénéficiaires, notamment les possibilités de congé, dans le secteur privé ou la fonction publique, du conjoint ou du partenaire lié par un pacte civil de solidarité, ainsi que la présence au sein du foyer d'un enfant ou d'un adulte handicapé ou d'une personne âgée en perte d'autonomie ;

-la durée de leurs services chez l'employeur ;

-leur activité chez un ou plusieurs autres employeurs ;

2° Ne peut, sauf en cas de circonstances exceptionnelles, modifier l'ordre et les dates de départ moins d'un mois avant la date de départ prévue.

Donc si votre procédure pour faire valoir un harcèlement moral ne repose que sur cette seule histoire de pose de congé, alors qu'il est du pouvoir de la direction de le décider pour organiser l'activité de l'entreprise comme il le souhaite, la décision du CPH , rassurez vous, ne repose pas que sur cette pièce .

-----  
Par Raptor71

Merci pour vos réponses.

Lorsque j'ai fait ma demande de CP, celle ci a été refusée avec comme motif ? des collègues avec plus d'ancienneté que vous ont formulé leurs demandes avant la votre?. J'ai le mail comme preuve.

Lorsque j'ai consulté la personne qui avait eu la période CP que je demandais, il s'agissait d'un collègue qui avait moins d'ancienneté et qui avait fait sa demande après la mienne. Si la législation prévoit de prendre en compte la situation familiale, mon employeur ne s'est absolument pas basé dessus pour refuser ma demande.

D'ailleurs lorsque j'ai confronté la personne en charge de l'attribution des CP, il m'a été répondu que ?c'était comme ça et qu'aucune explication n'avait à m'être donnée.?

Enfin pour justifier cela, l'avocate adverse décide finalement de verser la procédure servant à déterminer l'ordre de priorité de départ . Cependant cette procédure a été mise en place après mon licenciement de l'entreprise ( août 2020) comme le montre la date de mise en application de la nouvelle procédure.( octobre 2020)

N y a t'il pas la une volonté claire de tromper les juges?

-----  
Par kang74

NON.

Je vous ai déjà fait une réponse argumentée en ce sens : le fait de la poser plusieurs fois ne change rien .

-----  
Par Raptor71

Pourquoi verser une telle pièce au débat dans ce cas?

Serait ce une erreur de la part de la partie adverse ? Une erreur faite en toute bonne foi?

Je précise que cette pièce n est pas là seule pièce ?litigieuse? utilisée par la partie adverse.

-----  
Par kang74

C'est une pièce pour expliquer que ce n'est pas arbitraire ...

Cette note , même si écrite à une date postérieure à votre problème,n'en est pas moins une règle, légale, logique, qui s'appliquait dans votre entreprise .

Et de toutes les manières, note ou pas note , c'est l'employeur qui décide de la date de départ en congé, et c'est en premier lieu pour des considérations d'organisation et d'interet de l'entreprise .

Ce pourquoi, ancienneté ou situation familiale sont des critères ( et le fait d'avoir un enfant handicapé un "super" critère dont vous n'avez pas à prendre connaissance)mais il va en premier lieu penser à faire en sorte que son activité continue : donc qu'importe la situation familiale et l'ancienneté si l'entreprise a besoin de tels type de salariés pour tourner, il ne va pas tous les envoyer en congé .

-----  
Par Isadore

C'est sans doute une pièce inutile, mais votre ancien employeur cherche peut-être à montrer que l'entreprise a formalisé une politique de départ en congés.

-----  
Par Raptor71

Merci pour votre réponse.

Si la ?règle? était connue de mon employeur pourquoi ne pas m avoir tout de suite répondu que des congés avaient été donné à un collègue avec enfants? Aussi je sais qu à ce moment là, la situation familiale des employés n était pas connu de mon employeur.

Enfin mon collègue et moi occupions le même poste et aussi la règle était : ouverture des périodes du 1er au 10 pour le mois suivant, premier arrivé premier servi d ou l absence de réponse argumentée quand j ai demandé les raisons ayant occasionné un refus pour moi et une acceptation pour mon collègue qui avait de plus fait sa demande hors de la période normalement autorisée.

-----  
Par Raptor71

Si elle est ?inutile? pourquoi la verser au débat?

Bon quoiqu il en soit, pour vous tout est en ordre. Merci