



Dénigrement ancien employeur

Par Yado68

Bonjour,

J'ai passé un entretien aujourd'hui auprès d'un cabinet comptable, mais à un moment, on m'a dit que mon ancien employeur n'avait pas fait un bon retour et avait divulgué que j'avais été en arrêt maladie pendant un certain temps, alors que j'ai eu une lettre de recommandation de sa part avant de partir.

Que dois-je faire ? Mon ancien employeur a-t-il le droit de me dénigrer malgré sa lettre de recommandation ? Et quelles sont les obligations que mon ancien employeur doit respecter ?

Par cgravedoctor

Bonjour, j'ai soumis votre question à ChatGPT et voici sa réponse (à prendre avec précaution mais c'est toujours une source d'inspiration). En résumé, votre ancien employeur s'est mis en tort mais il sera délicat pour vous de le prouver. Vous pouvez néanmoins essayer, et aussi vous prémunir contre une récidive dans un prochain entretien.

Bonjour,

Ce que vous décrivez peut constituer une situation délicate, car la divulgation d'informations personnelles (comme un arrêt maladie) et des propos dénigrants peuvent enfreindre vos droits. Voici les points essentiels à considérer et vos options :

1. Le cadre légal : les droits de l'employé

Confidentialité des informations personnelles :

Votre ancien employeur est tenu par la loi de respecter la confidentialité de vos données personnelles, y compris votre état de santé. Le fait de divulguer vos arrêts maladie, sauf en cas d'obligation légale ou avec votre accord, constitue une violation de la protection des données personnelles et peut être considéré comme une infraction au Règlement Général sur la Protection des Données (RGPD).

Défendre votre réputation :

La loi interdit à un employeur de tenir des propos diffamatoires ou dénigrants envers un ancien salarié. Cela peut être considéré comme un abus ou une diffamation au sens de l'article 1240 du Code civil, qui oblige chacun à réparer le préjudice causé par ses actes.

2. Vos droits face à la situation

Lettre de recommandation :

Si vous disposez d'une lettre de recommandation de votre ancien employeur, celle-ci est un document officiel engageant sa responsabilité. Cela peut servir de preuve pour contredire ses propos négatifs actuels.

Obligation de neutralité :

Lorsqu'un recruteur contacte un ancien employeur, ce dernier est tenu de fournir des informations objectives et factuelles. Il ne peut pas exprimer d'opinions personnelles négatives, encore moins des informations contraires à ses engagements écrits.

3. Ce que vous pouvez faire maintenant

a) Demander des clarifications au cabinet comptable

Demandez poliment plus de précisions sur les propos tenus par votre ancien employeur, notamment sur la nature exacte des informations divulguées. Essayez d'obtenir un compte-rendu écrit si possible.

b) Contacter votre ancien employeur

Prenez contact avec lui pour demander des explications, en rappelant qu'il vous a délivré une lettre de recommandation et que ses propos doivent rester cohérents avec celle-ci.

Vous pouvez lui rappeler poliment ses obligations légales, notamment concernant la confidentialité et l'objectivité.

c) Mettre en demeure si nécessaire

Si votre ancien employeur persiste dans des agissements dénigrants ou si vous constatez un préjudice (exemple : perte d'une opportunité d'emploi), vous pouvez lui envoyer une mise en demeure par courrier recommandé avec accusé de réception.

Cette lettre peut :

Rappeler ses obligations légales (confidentialité, non-dénigrement).

Exiger qu'il cesse immédiatement de tenir des propos nuisibles.

d) Envisager une action en justice

Si la situation persiste et que le préjudice est significatif, vous pouvez engager une procédure judiciaire :

Pour diffamation : Vous devrez prouver que ses propos sont faux et qu'ils ont nui à votre réputation.

Pour atteinte à la vie privée : Si des données personnelles ont été divulguées sans votre consentement.

4. Qui peut vous accompagner ?

Un avocat spécialisé en droit du travail pourra vous conseiller et, si nécessaire, rédiger une mise en demeure ou engager une action judiciaire.

La CNIL (Commission Nationale de l'Informatique et des Libertés) peut être saisie en cas de divulgation abusive d'informations personnelles.

5. Conseils pour l'avenir

Gérer les références : Lors d'entretiens, proposez des contacts professionnels autres que cet ancien employeur si vous pensez qu'il pourrait causer du tort.

Préserver des preuves : Conservez la lettre de recommandation et toute correspondance liée pour protéger vos intérêts.