



Dénonciation calomnieuse

Par **Foulane**, le 14/11/2019 à 19:51

Bonsoir,

J'ai été licencié suite à de la dénonciation calomnieuse, un collègue de travail m'a accusé sans preuve, et il est clairement stipulé sur la lettre de licenciement que ces accusations sont tiré de son rapport, plus tard je lui ai demandé des explications sur ces accusations mais lui renie m'avoir accusé, parcontre il refuse de contester ces accusations (car il m'a bien accusé)

J'ai donc déposé plainte et compte le poursuivre en justice, dans son rapport il m'a accusé de plusieurs faits sans preuve dont un jour je l'aurai frappé et j'ai des témoins qui pourront témoigné que je ne l'ai pas frappé, il s'était approché de moi pour me poussé à l'erreur, mais sa n'a pas marché

Comme l'accusateur s'entend très bien avec la DRH j'ai un fort sentiment qu'il va demander à modifier son rapport pour faire croire au juge qu'il y a eu un malentendu entre lui et la direction et qu'ils auraient mal interprété ses accusations

Ma question :

-Pourront-ils faire croire au juge qu'il y a eu une erreur de compréhension dans le rapport?

Où est ce que le juge va se basé uniquement sur les accusations indiqué sur la lettre de licenciement ?

Par **morobar**, le 15/11/2019 à 09:31

Bonjour,

Vous vous trompez complètement.

C'est l'entreprise qu'il faut poursuivre devant le CPH, beaucoup plus compréhensif qu'une instance pénale surtout qu'il faudra, d'abord, que le procureur juge utile de mettre en mouvement l'action publique.

Ce qui m'étonnerait beaucoup.

Et produire des témoins afin de prouver que les actes n'existent pas n'a pas de sens.

"vous avez vu l'accident ?"

"Non"

"alors vous n'êtes pas témoin".

Mieux vaut saisir le conseil des prudhommes en vue de faire requalifier le licenciement en licenciement sans cause réelle et sérieuse.

Mais vous verrez que la plupart de vos témoins vont s'évaporer et ne se souvenant de rien;

Par **Foulane**, le **15/11/2019** à **11:26**

Nous avons engagé une procédure au prud'homme, et ça ne va pas tarder à passer au TGI. Donc j'attends d'abord la réponse du CPH

Il prétend que je l'ai agressé lorsque nous nous sommes disputé en présence de salariés c'était un jour de grève, et, bizarrement il n'a pas de témoins ET si je l'ai agressé il n'aurait pas hésité à le signaler à la direction vu tous les témoins présents, il n'a ni porté plainte, ni été chez le médecin ni de ITT... Certaines personnes qui étaient présentes à ce moment sont prêtes à témoigner que je ne l'ai pas agressé physiquement mais que nous nous sommes disputés pas +

Il m'a également accusé sans preuve d'avoir dégradé son placard et de m'amuser à bouger ses rétroviseurs

Par **morobar**, le **16/11/2019** à **08:11**

Bonjour,

Les prudhommes ce n'est pas au TGI que cela se passe.

Pour le reste:

[quote]

bizarrement il n'a pas de temoins

[/quote]

et

[quote]

qui étaient présentes à se moment sont prête à témoigner

[/quote]

Tout cela n'est pas bien cohérent.

Avant toute chose, faites établir par les témoins une déclaration écrite; Sinon vu d'ici vous n'aurez rien dans les mains pour l'histoire de la bagarre.

Par **Foulane**, le **16/11/2019** à **11:00**

J'apporterai un maximum d'attestations écrites, quant à lui il doit apporter des témoins de son côté , mais il n'en trouvera pas car je ne l'ai pas touché, il doit également apporter des preuves que c'est moi qui ai touché ses rétroviseurs et dégradé son placard. C'est à l'accusateur d'apporter des preuves

Par **morobar**, le **16/11/2019** à **11:46**

Oui, mais c'est en domaine pénal, et vous n'y êtes pas encore.

Vous en êtes même bien loin, il faut que le procureur mette en route l'action publique.

Ce n'est pas cette personne qui devra répondre des conditions du licenciement, mais votre employeur.

Par **Foulane**, le **16/11/2019** à **12:41**

Une fois que les prud'hommes auront jugé le licenciement sans cause réelle et sérieuse ou licenciement abusif, là le procureur pourra mettre en route l'action publique ?

Par **morobar**, le **17/11/2019** à **09:09**

Le procureur ne fera rien, il vous appartiendra de le relancer par LR/AR.

Mais le CPH ne va pas se prononcer sur l'angle pénal, il n'a pas la compétence pour cela.

Avec un grand principe:

* en matière civil devant le CPH, la doute bénéficie au salarié

* en matière pénale le doute bénéficie au défendeur (ici l'autre salarié).

A mon avis laissez tomber ce cotyé de l'affaire qui va vous couter un brin et saqns aucun résultat.

Par **BrunoDeprais**, le 17/11/2019 à 10:17

Bonjour

Il semblerait quand même que ce soit à votre collègue de prouver que vous l'avez frappé, plutôt qu'à vous de prouver que vous ne l'avez pas frappé.

Par **Foulane**, le 17/11/2019 à 11:03

Exactement, c'est à lui de prouver ses accusations (d'ailleurs il est délégué du personnel), a t'il des preuves que je l'ai agressé alors Que du monde était présent à se moment ?

Non, il n'a aucune preuve, ni plainte, ni itt, ni marque

Parcontre j'ai des preuves que je ne l'ai pas frappé (témoins)

Les faits se sont déroulés il y a plus de 3 ans après qu'il l'ai signalé, j'ajoute que si je l'aurais frappé, j'aurais été licencié sur le champ

2) a-t'il des preuves que j'ai dégradé son placard ?

- des preuves que je m'amuse à bouger ses rétroviseurs ?

Il me semble qu'il aurait dû monter une enquête auprès du CHSCT avant

3) comment se fait il qu'il n'était pas présent le jour de la convocation ?

D'ailleurs je n'ai signé aucun document qui prouvent que j'ai reconnu les faits