



Plainte d'un employeur pour bloquer une procédure au cph

Par **Michèle31**, le **14/11/2010** à **19:24**

Bonjour,

Directrice d'un Etablissement depuis près de 30 ans, j'ai été licenciée de façon abusive il y a 3 ans.

J'ai engagé une procédure prud'homale à l'encontre de mon employeur. Cette procédure fait l'objet d'un sursis à statuer, car pour bloquer cette procédure, mon employeur a déposé plainte. Dans un premier temps auprès du Procureur de la République, et dans un second temps s'est porté partie civile, compte tenu du fait que le Procureur n'a pas donné suite. Les accusations portées sur cette plainte étant plus que fausses, et ayant en main toutes les preuves contraires à ces accusations, j'ai moi-même porter plainte contre mon employeur pour "dénonciation calomnieuse" - et je me suis portée partie civile.

Dans le dossier de la partie adverse figuraient quelques faux témoignages.

Il se trouve qu'un peu plus d'un an après le début des procédures, trois personnes ayant fait un faux témoignage à mon encontre m'ont contactée et m'ont remis des attestations reconnaissant avoir fait de faux témoignages sous les menaces et contraintes de mon ancien employeur.

Au vu de ces documents, j'ai déposé plainte contre mon ancien employeur pour subornation de témoins.

Depuis plus de deux ans la procédure pénale est endormie. Je n'ai jamais été convoquée par une quelconque instance (police ou magistrat) pour être entendue. Mon avocat a contacté par courriers recommandés à plusieurs reprises le magistrat chargé de mon dossier (pas de réponse). Il vient de saisir l'autorité supérieure pour que cette affaire puisse bouger.

Si au niveau du T.G.I. le silence demeure, quelles démarches et vers quelles instances puis-je me tourner pour faire avancer le pénal ?

Ce qui déblocuera ensuite la procédure en insatnce aux Prud'hommes.

Y-a-t-il Jurisprudence en la matière ?

Est-il possible de me donner des pistes pour faire valoir mes droits ?

Merci d'avance.

Par **ravenhs**, le **14/11/2010 à 23:47**

Bonsoir,

Pour la procédure au pénal, il a des délais pour l'instruction si ce n'est pas respecté on peut saisir la chambre de l'instruction. Apparemment, c'est ce que votre avocat à fait, on ne peut rien faire d'autre (envisagez plus tard, une action en responsabilité contre l'Etat pour non respect du délai raisonnable prévu par la Convention EDH).

Pour la procédure prud'hommale, le CPH n'a pas l'obligation de sursoir à statuer en attente du résultat de la procédure pénale. Il peut sursoir à statuer mais ce n'est qu'une faculté, en aucun cas une obligation.

Il en résulte que, si la plainte pénale de l'employeur est manifestement infondée, vous pouvez contester le bien fondé de cette plainte (et surtout de l'imputation à votre égard des faits qu'elle contient) devant le CPH. Bien sur le CPH ne se pronocera pas sur votre culpabilité pénale ou non mais pourra écater ce moyen de preuve (la plainte n'est finalement qu'une preuve parmi d'autres de l'employeur pour ces prétentions) s'il est manifestement infondé.

C'est souvent le problème, lorsqu'on multiplie les procédures, on rallonge les délais. Surtout qu'une plainte au pénale pour dénonciation calomnieuse, subornation de témoin etc, n'est absolument pas la priorité des juges (malheureusement dans votre cas, mais heureusement pour l'intérêt général, en gros y'a plus important).

Pour le reste, je n'en dirai pas plus, je ne connais pas votre dossier, vous avez un avocat. Le mieux est de faire le point avec lui.

Bon courage.