



Dédommager un salarié licencié

Par **Foulane**, le **04/05/2020** à **12:14**

Bonjour,

Un salarié licencié a entamé une procédure aux prud'hommes, il y a de fortes probabilités que le licenciement soit classé sans cause réelle & sérieuse. Il a été licencié après qu'un salarié l'ait accusé de certains faits qui ne sont pas prouvés.

S'il gagne au prud'homme peut-il demander des dommages et intérêts à l'accusateur ?

Merci.

Par **Tisuisse**, le **04/05/2020** à **13:01**

Bonjour,

Il pourra demander des dommages et intérêts à l'employeur puisqu'il s'agira d'un licenciement abusif, l'employeur n'ayant pas vérifié la réalité des faits.

Il pourra ensuite se retourner, à la fois au pénal ET au civil pour :

- au pénal : dénociation calomnieuse,
- au civil : demander des dommages-intérêts supplémentaires.

Cela pourra se révéler très coûteux pour l'accusateur sans compter que le patron de

l'accusateur pourra liciencier ledit accusateur pour faute grave.

Par **Foulane**, le **04/05/2020** à **13:11**

Merci pour votre réponse

Au pénal il y a de fortes probabilités que la dénonciation calomnieuse soit classé sans suite par le procureur

Parcontre dans le civil comment demander des dédommagement supplémentaires ?

Par **morobar**, le **04/05/2020** à **18:59**

Bonjour,

Dans ce genre d'affaire le pénal tient le civil en état, contrairement à la loi américaine.

En France pas de condamnation dans un procès pénal==>pas de DI partie civile.

Par **Lag0**, le **06/05/2020** à **07:58**

[quote]

Dans ce genre d'affaire le pénal tient le civil en état

[/quote]

Bonjour,

Plus d'explications ici : https://www.avocats-picovschi.com/l-adage-le-penal-tient-le-civil-en-l-etat_article_260.html

Par **morobar**, le **06/05/2020** à **10:59**

C'est effectivement pour cela que depuis 2000, les employeurs ne déposent plus de plainte bidon pour retarder les dossiers devant les prudhommes.

C'était en effet la coutume de déposer plainte pour vol/détournement de documents, dossiers...histoire de bloquer le dossier 2 ou 3 ans, et ainsi d'inciter le salarié, le cas échéant, soit à reculer soit à transiger.