



Poursuite pour fausses accusations

Par **Foulane**, le **16/03/2020** à **22:04**

Bonjour,

J'ai été licencié après qu'un délégué syndical ait proféré des accusations non fondées à mon encontre. Il n'a aucune preuve pour m'accuser, quant à moi je peux prouver que certaines de ses accusations sont fausses donc diffamatoires. Le licenciement a été classé par le CPH sans cause réelle & sérieuse. Lorsque j'ai été licencié, je l'ai contacté pour lui demander des explications à ses accusations, ne sachant plus quoi dire il m'a répondu "Débrouille toi avec les prud'hommes !", sur le coup j'ai été pris de rage, surtout venant d'un délégué censé défendre les salariés. Je compte donc le poursuivre pour diffamation, j'aimerais savoir ce qu'il risque ?

Je rappelle qu'il n'a aucune preuve pour m'accuser, quant à moi je peux prouver que certaines de ces accusations sont fausses donc diffamatoires.

Merci.

Par **morobar**, le **17/03/2020** à **07:55**

Bonjour,

Votre différent relève de la voie pénale, avec une prescription de 3 mois.

Avec peu de chances d'aboutir, vu que vous ne portez pas un patronyme célèbre.

Mais quoiqu'il en soit, si vous pensez devoir persister, il faut vous constituer immédiatement

avocat, la procédure est pointue

[quote]

surtout venant d'un délégué censé défendre les salariés

[/quote]

Non ce n'est pas le rôle du délégué syndical; mais du personnel.

Le délégué syndical qui n'est pas élu est en charge de négocier les accords d'entreprise avec l'employeur.

Par **Foulane**, le **17/03/2020 à 11:08**

Excusez moi, j'ai commis une erreur, il est délégué du personnel

Je n'ai pas compris "prescription de 3 mois" à partir de quand débute les 3 mois ?

Lorsque j'ai reçu ma lettre de licenciement j'ai déposé plainte pour accusations mensongère

Par **nihilscio**, le **17/03/2020 à 12:25**

Bonjour,

La prescription de 3 mois s'applique aux délits de presse. En l'occurrence, il ne s'agit pas d'une diffamation par voie de presse ou autres media mais d'une dénonciation calomnieuse après de l'employeur, délit sanctionné aux articles 226-10 du code pénal. Le délai de prescription est de 6 ans.

Par **Foulane**, le **17/03/2020 à 15:05**

Merci Nihilscio.

Vous me rassurez ;-)

Cependant que risque le diffamateur suite a ses accusations mensongère ?

(Sachant qu'il a un mandat de délégué du personnel donc censé défendre les salariés)

Par **morobar**, le **17/03/2020 à 16:59**

Effectivement j'ai flashé trop vite sur la qualification de diffamation alléguée.

Il s'agit bien d'une dénonciation calomnieuse réprimée par le code pénal L226-10

J'en ai usé 2 fois sans suite pour ce qui me concerne.

Donc a priori le DP ne risque pas grand chose, en fonction des éléments probants, de la relation avec votre dossier de licenciement, et bien sur de vos propres éléments probants.

Par **Lag0**, le **17/03/2020** à **17:08**

Bonjour,

Le licenciement ayant été jugé sans cause réelle et sérieuse, c'est un bon point pour une procédure en dénonciation calomnieuse.

Reste à démontrer que ce DP a agit de mauvaise foi, c'est à dire qu'il savait que les accusations proférées étaient fausses.

Pour la peine encourue, voir le 226-10CP :

[quote]

Article 226-10

Modifié par [Décision n°2016-741 DC du 8 décembre 2016 - art. 4, v. init.](#)

La dénonciation, effectuée par tout moyen et dirigée contre une personne déterminée, d'un fait qui est de nature à entraîner des sanctions judiciaires, administratives ou disciplinaires et que l'on sait totalement ou partiellement inexact, lorsqu'elle est adressée soit à un officier de justice ou de police administrative ou judiciaire, soit à une autorité ayant le pouvoir d'y donner suite ou de saisir l'autorité compétente, soit aux supérieurs hiérarchiques ou à l'employeur de la personne dénoncée est punie de cinq ans d'emprisonnement et de 45 000 euros d'amende.

La fausseté du fait dénoncé résulte nécessairement de la décision, devenue définitive, d'acquittement, de relaxe ou de non-lieu, déclarant que le fait n'a pas été commis ou que celui-ci n'est pas imputable à la

personne dénoncée.

En tout autre cas, le tribunal saisi des poursuites contre le dénonciateur apprécie la pertinence des accusations portées par celui-ci.

[/quote]

Par **Foulane**, le **17/03/2020** à **17:14**

il a bien menti et a prétendu que je l'ai frappé, alors que j'ai des attestations en ma possession prouvant que je ne l'ai pas agressé physiquement uniquement dispute, le ton est monté

Donc cela prouve qu'il y a volonté de nuire

Par **nihilscio**, le **17/03/2020** à **21:01**

La suite qui sera donnée à votre plainte dépendra du parquet. Un classement sans suite n'est pas à exclure.

Par **Foulane**, le **17/03/2020** à **22:10**

Que dois je faire pour avoir un maximum de chance que le parquet accepte ?

Par **Tisuisse**, le **18/03/2020** à **07:18**

Se faire défendre par un avocat spécialisé et ajouter à on dépôt de plainte sa "constitution de partie civile", adresser le tout directement à :

Monsieur de Doyen des Juges d'Instruction

près du tribunal de

(+ adresse du tribunal)

et, là où les choses ne bougeaient pas, le Doyen saisira un de ses confrères et l'affaire sera suivie par le Parquet. Les bleus devront enquêter et interroger ce délégué du personnel lequel, si l'affaire s'ébruite dans l'entreprise, risque de perdre son poste de DP aux prochaines

élections annuelles, il ne sera plus un salarié protégé.

Par **nihilscio**, le **18/03/2020** à **09:07**

La plainte avec constitution de partie civile n'est traitée qu'après que le plaignant a déposé une somme consignée dont le montant est fixé par le doyen des juges d'instruction. Une telle plainte peut aboutir à un non-lieu.

Par **Foulane**, le **18/03/2020** à **14:31**

Merci pour vos réponses,

Lorsque j'écrirais au procureur concernant la diffamation, pourrais je ajouter d'autres éléments dans le courrier pour avoir plus de chance que le procureur acceptent les poursuites ?

Par **Tisuisse**, le **18/03/2020** à **14:40**

Passer par un avocat, tu éviteras des erreurs de procédure qui feraient tout capoter.

Par **Foulane**, le **18/03/2020** à **15:21**

Et si je passe par un avocat il y a de forte chance que le procureur donne suite ?

Par **morobar**, le **18/03/2020** à **15:36**

A nouveau confusion entre diffamation et dénonciation calomnieuse./

La différence est que dans le second cas l'employeur a expressément utilisé les allégations du délégué pour justifier le licenciement.

Que celui-ci ait été considéré par le CPH sans cause réelle et sérieuse ne constitue nullement une preuve de quoi que ce soit. EN effet le CPH peut juger la sanction trop sévère eu égard aux faits établis, c'est à dire insultes et algarade en entreprise sans ITT...

Dans le premier cas l'affaire est prescrite.

J'ai le sentiment que vous allez dépenser beaucoup de sous....pour rien du tout.

Par **Foulane**, le **18/03/2020** à **16:21**

Je pose des questions pour être bien orienté et d'éviter un max d'erreur lorsque je vais poursuivre ce délégué du personnel.

il peut me soupçonner d'avoir écrit sur son placard (dégradation ??), Parcontre m'accuser de l'agression physique?, non il le sait très très bien qu'il en y a pas eu ! C'est une preuve qu'il a cherché mon licenciement malgré que l'on s'était réconcilié

Je lui ai même posé la question par texto mais il a refusé de répondre

Par **Lag0**, le **18/03/2020** à **17:05**

[quote]

Que celui-ci ait été considéré par le CPH sans cause réelle et sérieuse ne constitue nullement une preuve de quoi que ce soit.

[/quote]

Personnellement, je n'ai nullement parlé de preuve (si cette remarque s'adressait à moi) !

J'ai écrit :

"Le licenciement ayant été jugé sans cause réelle et sérieuse, c'est un bon point pour une procédure en dénonciation calomnieuse."

Par **Foulane**, le **18/03/2020** à **18:04**

LAGO

Je vous avais compris ;-)

Par **Foulane**, le **19/03/2020** à **10:31**

Au fait, le délégué c'est arrangé avec l'employeur pour me cacher des accusations contenues dans son rapport car;

1) Le jour de la convocation chez le directeur ce délégué n'était pas présent pour que l'on s'explique alors qu'il devait être présent pour faire confrontation

2) Ce délégué a effectué un rapport contre moi, mais rien ne m'a été cité de ce que contient son rapport, j'ai même demandé au directeur de me faire lire son rapport, il a refusé et m'a dit

que c'était d'aucune utilité.

3) Sur la lettre de licenciement il est stipulé des accusations mensongères contenues dans son rapport, et il est stipulé que " j'ai même reconnu les faits et que j'aurais appelé ce délégué pour m'excuser " .

Donc pour quelle raison l'employeur ne m'a pas parlé des fausses accusations qui sont gravissime comme l'agression physique et des dégradations, et de prétendre sur la lettre de licenciement que j'ai reconnu les faits !?

C'est que non seulement l'employeur n'a pas cherché à vérifier les accusations mais qu'il y a eu arrangement entre eux pour justifier mon licenciement