

## autorité de la chose jugée

Par **yaelmo**, le **24/03/2009** à **15:54**

Bonjour

Une plainte pénale classée sans suite, puis prescrite, doit-elle s'imposer à un tribunal administratif s'il s'agit des mêmes faits jugés?

Remerciement

Par **Camille**, le **25/03/2009** à **18:06**

Bonjour,

C'est-à-dire que votre question n'est pas claire, vu que - stricto sensu - un tribunal administratif ne peut pas s'occuper des "mêmes faits" qu'un tribunal de l'ordre judiciaire.

Par **Christine**, le **25/03/2009** à **20:00**

[quote="yaelmo":19jahsa9]Bonjour

Une plainte pénale classée sans suite, puis prescrite, doit-elle s'imposer à un tribunal administratif s'il s'agit des mêmes faits jugés?

Remerciement[/quote:19jahsa9]

Votre titre de sujet est "l'autorité de la chose

[u:19jahsa9][b:19jahsa9]jugée[/b:19jahsa9][u:19jahsa9]".

Votre question porte sur une [b:19jahsa9]plainte classée sans suite[/b:19jahsa9]. Une plainte classée sans suite n'a, forcément, jamais été jugée, donc : pas d'autorité.

Quant à la prescription, il s'agit donc de la prescription des faits... en principe, c'est 10 ans pour les crimes, 3 ans pour les délits, 1 an pour les contraventions (sauf exception : presse, droit électoral, trafic de stupés, etc...).

Mais comme le souligne justement Camille, on ne comprend pas très bien votre question : seul le juge pénal est compétent pour connaître des infractions pénales. Comment le juge administratif pourrait être saisi des mêmes faits ?! shock:found or type unknown

Votre demande est, en l'état, trop brumeuse pour qu'on puisse vous aider.

Par **yaelmo**, le **25/03/2009** à **21:18**

Bonjour Christine, Camille et aux autres

Effectivement c'était pas très claire!

Lorsque qu'un employeur dépose plainte contre un représentant du personnel, le met en mise à pied conservatoire puis le licencie, que la plainte est classée sans suite, ce représentant subit pendant 3 ans les délais jusqu'à la forclusion de la plainte.

Pendant ce temps, l'inspection du travail et le recours hiérarchique, puis enfin la procédure administrative contre leurs décisions ont lieu.

Enfin arrive le jour de la forclusion arrive et là ma question intervient:

La forclusion de la plainte s'impose t-elle au tribunal administratif en appel?

Je précise que le motif du licenciement est le même que celui de la plainte.

J'espère avoir été plus claire....

Je vous remercie très sincèrement pour le temps que vous m'accorder.

Yaelmo

Par **Christine**, le **25/03/2009** à **22:50**

[quote="yaelmo":1c9dne9p]

J'espère avoir été plus claire....

[/quote:1c9dne9p]

J'espère avoir bien saisi votre problème. Rectifiez si besoin était.

Alors, si j'ai bien compris, l'employeur a accusé son salarié (représentant du personnel) d'une infraction. Et il a aussi entamé un licenciement.

Quant à la plainte pénale, ayant été classée sans suite, il n'y a pas eu d'actes interruptifs de la prescription : les faits sont donc prescrits...

Quant à la procédure de contestation du licenciement, elle est en cours et le juge administratif va statuer.

Le juge administratif est saisi de la question du licenciement, non de l'infraction. L'infraction pénale est prescrite, mais les faits, en tant qu'éléments de la procédure administrative de licenciement, peuvent être invoqués, débattus, retenus, etc. La prescription pénale n'a pas supprimé les faits, ni interdits qu'on ne s'y réfère jamais. Simplement, il n'y aura aucune incidence pénale qui leur sont rattachés.

En résumé, il n'y a aucune autorité d'une "non-décision" pénale (classement et prescription) sur une procédure administrative en cours.

=> par exemple, un non lieu (qui est pourtant, lui, une décision judiciaire), n'a pas d'autorité sur une procédure disciplinaire : l'individu accusé ([i:1c9dne9p]par ex, un avocat ou un médecin[/i:1c9dne9p]) bénéficiant du non lieu pénal peut être sanctionné disciplinairement par son ordre : le conseil de l'ordre peut donc le sanctionner là où la justice pénale a pourtant

décidé d'arrêter les poursuites (la jurisprudence est classique ; un arrêt a été rendu tout récemment exactement comme dans cet exemple, à propos d'un avocat).

J'espère vous avoir éclairé utilement et avoir répondu à votre questionnement.

[quote="yaelmo":1c9dne9p]

Je vous remercie très sincèrement pour le temps que vous m'accorder.

Yaelmo[/quote:1c9dne9p]

:wink:

De rien !  Et bon courage.

Par **Camille**, le **26/03/2009** à **09:59**

Bonjour,

Bien d'accord.

Exemple typique : le salarié a été surpris par son employeur à conduire un véhicule de la société en état d'ivresse manifeste. Il porte plainte au pénal. Pas de procès verbal de police, 9 chances sur 10 que le procureur classe sans suite, a fortiori si ça s'est passé dans l'enceinte fermée de l'entreprise, d'autant que le patron ne peut être considéré que comme partie civile, or il n'a pas directement subi de préjudice.

Par contre, il peut engager une procédure de licenciement pour faute, qui a de bonnes chances d'aboutir.

Par **yaelmo**, le **26/03/2009** à **14:43**

Bonjour

Je suis presque d'accord avec vous ,sauf que le problème qui se pose, et cela a son importance,c'est que le motif de licenciement est exactement le même que celui de la plainte pénale,d'ailleurs l'employeur le mentionne dans la lettre.

En conséquence,pénalement non coupable.

Effectivement,le PRH,donec tribunal civil,statut sur un licenciement pour motif non réels et sérieux si celui-ci à fait l'objet d'une plainte pénale classée sans suite.

Donc annulation du licenciement et réintégration du représentant du personnel.

Comment un tribunal administratif peut-il avoir gain de cause et refuser de considérer le civil et le pénal?

La colle,c'est qu'en raison de la coexistence des procédures et pour un bon fonctionnement de la justice et sa cohérence,faut qu'une juridiction s'impose!

Avec mes remerciements à vous deux

Yaelmo

Par **yaelmo**, le **26/03/2009** à **15:12**

Petite précision

Le tribunal administratif m'a appris le 19 de ce mois que la demande était rejeté.J' attend les écritures et les motivations du rejet.

Cela promet d'être folklore!

Cordialement,

Par **Camille**, le **27/03/2009** à **15:57**

Bonjour,

[quote="yaelmo":1qa73xsk]

Je suis presque d'accord avec vous ,sauf que le problème qui se pose, et cela a son impotance,c'est que le motif de licenciement est exactement le même que celui de la plainte pénale,d'ailleurs l'employeur le mentionne dans la lettre.

En conséquence,pénalement non coupable.

Effectivement,le PRH,donec tribunal civil,statut sur un licenciement pour motif non réels et sérieux si celui-ci à fait l'objet d'une plainte pénale classée sans suite.

Donc annulation du licenciement et réintégration du représentant du personnel.

Comment un tribunal administratif peut-il avoir gain de cause et refuser de considérer le civil et le pénal?

[/quote:1qa73xsk]

Un tribunal administratif n'a pas "gain de cause".

Et a priori, c'est bien ce que j'ai expliqué : même motif (faute = conduite d'un véhicule de la société en état d'ivresse)

Ensuite, qu'appelez-vous le PRH ? Les Prud'hommes ?

Qui auraient conclu a un licenciement pour motif non réels et sérieux ?

Alors que vient faire un tribunal administratif dans l'histoire ?

Sans vouloir être indiscret, la connaissance exacte du motif aiderait certainement à y voir plus clair.

Une demande peut être rejetée parce qu'elle n'est pas conforme.

Par **yaelmo**, le **27/03/2009** à **16:47**

Bonjour Camille

Je résume:

Un employeur porte plainte contre un représentant du personnel pour des faits imaginaires,engage une mise à pied conservatoire,puis un licenciement.

Le représentant du personnel jouissant d'un statut protecteur se voit donc obligé de passer par la case inspection du travail pour pouvoir annuler ou confirmer la demande de licenciement de l'employeur.

Il ne peut engager une procédure(PRH,effectivement,prudhome) sans l'annulation de la décision d'annulation de l'inspection ou celle-ci lui serait défavorable au PRH.

Celle-ci autorise le licenciement,malgré que les faits soient classés sans suite.(Très important:les faits reprochés dans la plainte pénal sont identique en tous points avec le motif de licenciement).

Le représentant du personnel est obligé d'engagé les recours,gracieux,hiérarchique,puis

procédure administrative.

(Aucune réponse de l'administration jusqu'à ce jour y compris lors de la procédure administrative et ceux malgré deux mise en demeure et une injonction du juge)

La forclusion de la plainte arrive à terme, autrement dit le représentant est définitivement non coupable des faits reprochés.

Le tribunal administratif ne tient pas compte de ce fait et rejette la demande d'annulation demandé par le représentant du personnel.

J'attends de connaître les motifs de ce rejet.

Voilà c'est tout, je parlais du PRH, car bien que n'ayant pas encore effectué la procédure, celui-ci statue sur un licenciement non réel et sérieux quand une plainte pénale classée sans suite est devenue définitive.

Je me demandais donc qu'elle décision doit prédominer entre la plainte pénale abusive définitivement classée et la position de l'administration qui veut me voir coupable de ces faits?

J'espère avoir été un peu plus claire!

Merci encore pour l'intérêt.

Cordialement,

Par **Camille**, le **28/03/2009** à **14:52**

Bonjour,

Ben euh... pas encore tout bien suivi...

[quote="yaelmo":jokia9so]

Un employeur porte plainte contre un représentant du personnel pour des faits imaginaires, engage une mise à pied conservatoire, puis un licenciement.

[/quote:jokia9so]

Admettons. Reste à savoir ce qu'on entend par "imaginaires". L'employeur est d'accord pour reconnaître qu'ils sont imaginaires ?

[quote="yaelmo":jokia9so]

Le représentant du personnel jouissant d'un statut protecteur se voit donc obligé de passer par la case inspection du travail pour pouvoir annuler ou confirmer la demande de licenciement de l'employeur.

[/quote:jokia9so]

Selon moi, c'est l'employeur qui doit passer par la case "Inspection du travail", pas le salarié licencié.

[quote="yaelmo":jokia9so]

Il ne peut engager une procédure (PRH, effectivement, prudhome) sans l'annulation de la décision d'annulation de l'inspection ou celle-ci lui serait défavorable au PRH. [/quote:jokia9so]

Quelle décision d'annulation de l'Inspection du travail ? Si l'inspection a décidé d'annuler le licenciement, où est le problème ? Sauf qu'apparemment, elle a donné son feu vert.

Ce qui, à mon humble avis, n'empêche pas de porter l'affaire aux Prud'hommes, mais effectivement avec un "mauvais point" dans le tableau...

[quote="yaelmo":jokia9so]

Celle-ci autorise le licenciement, malgré que les faits soient classés sans suite. (Très important: les faits reprochés dans la plainte pénale sont identiques en tous points avec le motif de licenciement).

[/quote:jokia9so]

Ce qui n'a rien d'impossible, comme déjà expliqué.

[quote="yaelmo":jokia9so]

(Aucune réponse de l'administration jusqu'à ce jour y compris lors de la procédure administrative et ceux malgré deux mise en demeure et une injonction du juge)

[/quote:jokia9so]

Euh... Qu'entendez-vous par "réponse de l'administration" ? Autant que je sache, la suite logique est une convocation au tribunal, pas directement une "réponse".

"Mise en demeure et une injonction du juge" ? Quel juge ? Mises en demeure et injonction à qui ? Au tribunal ?

Pas sûr qu'un juge (de quoi, au fait ?) puisse émettre des mises en demeure ou des injonctions à destination d'un tribunal (vu qu'il en fait partie, d'ailleurs).

[quote="yaelmo":jokia9so]

La forclusion de la plainte arrive à terme, autrement dit le représentant est définitivement non coupable des faits reprochés.

Le tribunal administratif ne tient pas compte de ce fait et rejette la demande d'annulation demandé par le représentant du personnel.

[/quote:jokia9so]

Qu'entendez-vous par "rejet de la demande" ? Il y a eu passage au tribunal au cours d'une audience avec débat contradictoire ? Si c'est non, il est probable que le rejet (donc préalable) est plus de forme que de fait (insuffisance d'éléments, non conformité de la demande, que sais-je ?)

[quote="yaelmo":jokia9so]

Voilà c'est tout, je parlais du PRH, car bien que n'ayant pas encore effectué la procédure, celui-ci statue sur un licenciement non réel et sérieux quand une plainte pénale classée sans suite est devenue définitive.

[/quote:jokia9so]

J'ai un peu peur que vous fassiez une généralité de quelques cas bien précis. Les Prud'Hommes ne jugent pas sur le terrain du pénal mais du civil et, notamment, du droit du travail.

A MA (petite) connaissance, aucun texte légal ne dit ce que vous affirmez et ne les oblige donc à conclure comme vous le dites.

[quote="yaelmo":jokia9so]

Je me demandais donc qu'elle décision doit prédominer entre la plainte pénale abusive définitivement classée et la position de l'administration qui veut me voir coupable de ces faits?

[/quote:jokia9so]

[i:jokia9so]Bis repetita placent[/i:jokia9so] : Le fait de ne pas être reconnu responsable pénal n'implique pas nécessairement de ne pas être reconnu responsable d'un fait justifiant une sanction disciplinaire, comme déjà plusieurs fois indiqué.

Tout dépend des "circonstances de faits et de droit de l'espèce", selon les formules consacrées.

Encore une fois, qu'appellez-vous "la position de l'administration qui veut me voir coupable de ces faits" ? "L'administration" ne "veut" rien, elle constate, sur la base des éléments que les uns et les autres lui soumettent.

Et c'est vous qui parlez de "plainte pénale [u:jokia9so]abusive[/u:jokia9so]". Apparemment, vos interlocuteurs n'ont pas l'air si convaincus de cet adjectif.

Par **yaelmo**, le **28/03/2009** à **17:06**

Un représentant du personnel, en l'occurrence, moi, Secrétaire du CHSCT (Comité d'hygiène, sécurité et conditions de travail), titulaire CE, DP, est saisi par un salarié pour intervenir auprès de l'employeur pour faire respecter un certificat médical et dénoncer un changement de poste susceptible d'aggraver son inaptitude.

Le salarié accuse l'employeur de le mettre en danger.

Ayant conscience de l'importance du litige et de la situation, je fais en sorte que les procédures et le cadre légal s'afférant à une telle situation soit respectées.

Devant le refus de l'employeur et le maintien de sa décision, je suis dans l'obligation d'informer l'inspection du travail de ce refus.

L'inspection bien que faisant le constat de cette situation, refuse de prendre au mépris de ses obligations les mesures qui s'imposent.

Le salarié est victime d'un accident de travail.

Le salarié et à juste titre, estime que l'inspection du travail a sa responsabilité engagée dans les séquelles dû à son accident.

Sans suite un arrêt de travail de 9 mois pour le salarié victime.

Le salarié subira des séquelles de cet accident et sera consolidé au taux de 10%IPP .

Pendant ce temps, l'inspection du travail prend connaissance de manière approfondie du litige (réunion CHSCT et échanges de courrier) et également de sa responsabilité engagée par son refus d'agir.

Elle continuera malgré tout à ne pas donner suite à la situation, bien saisie directement et officiellement par la victime..

Au retour de l'accident, l'employeur veut imposer au salarié une procédure de reclassement.

Un nouveau litige se crée alors, attendu que le salarié revendique le maintien des aménagements de poste préalable à l'accident de travail conforme à son inaptitude et à l'exécution de ses mandats de représentant du personnel.

Ah oui, le salarié victime de l'accident de travail, était lui aussi représentant du personnel!

Toujours conscient de la gravité de cette situation, je continue d'exiger et de demander le respect strict du cadre légal pour contribuer et permettre de régler ce litige .

La direction s'y refuse et ne me laisse comme unique solution que de demander à l'inspection du travail d'intervenir de nouveau.

Une réunion extraordinaire est demandée par une majorité des membres du CHSCT pour faire trancher et résoudre définitivement ce litige .

L'inspection du travail et le directeur, donc président du CHSCT sont absents de cette réunion.

Devant cette situation et suite à plusieurs entraves à l'instance comises par les représentants de l'employeur présents et tenants à présider la réunion sans vouloir prendre en considération qu'ils n'y étaient pas habilités et cela même s'ils avaient détenus une délégation de pouvoir car l'objet et les motifs de la réunion ne le permettaient pas. (Mise en danger d'autrui)

La réunion se clôture sans que mesures soient prises vis à vis du salarié victime et surtout sur un droit d'alerte des membres du CHSCT.

La réunion s'étant déroulée de manière délétaire, mais absolument pas dans les proportions dénoncée par l'employeur.

J'ai fait cosigner les entraves à l'instance sur le registre prévu à cet effet par la direction et les autres membres de l'instance du CHSCT et je suis resté dans l'entreprise pendant près de deux heures après la réunion.

Le lendemain, je reçois chez moi par l'intermédiaire d'un huissier, une lettre de mise à pied conservatoire en attente d'un entretien préalable à licenciement avec une mention d'interdiction d'accès au site.

On me reproche un comportement de violence physique, ainsi que des propos menaçants et injurieux envers deux membres de l'encadrement.

Ma photo sera affichée à l'entrée de l'entreprise me dénonçant comme un individu dangereux. Une plainte pénale a été déposée contre moi pour menaces et insultes, autrement dit et cela a une grande importance car comme vous l'exprimez dans votre post, cela en fait une situation d'exception. Cette plainte sera classée bien évidemment sans suite, puis prescrite par le 19 janvier de cette année.

Tous les élus présents à cette réunion ont témoigné du caractère mensongé et calomnieux de ses accusations.

J'ai toujours bien entendu également contesté les faits.

L'inspection du travail rendra sa décision en considérant que je reconnaissais les faits, alors qu'il est fondé que je les ai toujours niés, le lendemain de la mise à pied conservatoire, au commissariat lors de l'enquête de police et ainsi que dans tous mes courriers et recours effectués.

Elle prendra également soin de retirer le motif d'agression physique de ses considérants, alors qu'elle se devait de rendre sa décision en contrôlant les caractères réels et sérieux des motifs évoqués dans la lettre de licenciement!

L'inspection du travail, saisie de la demande de licenciement autorise celui-ci au mépris des témoignages des personnes présentes lors de cette réunion, au mépris de la non matérialisation des faits, au mépris de l'enquête de police en cours, au mépris du respect de la procédure légale dû à un représentant du personnel et notamment en ce qui concerne la consultation et la réalisation du procès-verbal du CE et en s'appuyant de manière délibérée et consciente sur un faux document, le procès-verbal du CE effectué par l'employeur.

En effet et bien qu'avertie que ce document était un faux, elle statuera en s'appuyant sur ce procès-verbal.

Elle l'utilisera le 7 mars pour justifier le licenciement, alors que la thèse de l'employeur explique que ce procès-verbal aurait été validé au mois de mai 2006, soit 3 mois après mon licenciement.

En fait et selon les témoignages des représentants, celui-ci n'aurait jamais été soumis à validation et ont tous témoigné du caractère mensongé de sa teneur.

Ce procès-verbal sera même remis au commissariat de police pour influencer sur sa décision. Heureusement celui-ci ne sera pas dupe.

Elle refusera également de considérer le lien entre la demande de licenciement et mes mandats.

Pourtant les faits reprochés se sont déroulés pendant une réunion CHSCT et bien en tant qu'élu!

Elle me fera subir 48 jours de mise à pied conservatoire, exprimant par là au moins le doute qu'elle avait de la matérialité des faits.

Elle permettra surtout de ne pas donner suite à la situation de la victime. Celui-ci est également licencié à ce jour.

Deux jugements différents de la TASS viennent de confirmer la matérialisation et la responsabilité de l'employeur dans l'accident.

Ces jugements sont bien entendus sous l'effet d'appel.

Bien entendu le salarié victime a également fait l'effet d'une autorisation de l'inspection du travail lors de la demande de licenciement et subit donc actuellement les mêmes difficultés pour se faire entendre.

J'ai contesté les faits reprochés lors de l'enquête contradictoire de l'inspection du travail.

L'inspection du travail autorise le licenciement 6 jours avant la clôture de l'enquête et du classement sans suite.

Toujours pleinement conscient de la gravité de ce qui se passe, j'ai effectué un recours

préalable auprès de l'inspection du travail après sa décision, en espérant obtenir d'elle qu'elle revienne sur sa décision, essayer d'obtenir des explications, je l'informe du faux et lui demande d'attendre que l'enquête de police rende son verdict avant de prendre sa décision... Mais en vain.

S'en suit un recours hiérarchique, mais bien entendu et sûrement par corporatisme, la décision de l'inspection est confirmée malgré l'apport des Procès-verbaux d'auditions des témoins entendus et le procès-verbal de classement sans suite de la plainte .

Le motif de la décision résume tout:

Bien que je sois effectivement reconnu très actif dans l'exercice de mes fonctions de représentant du personnel, bien que le caractère vexatoire et humiliant est constaté dans la procédure de licenciement et bien que les faits reprochés ne soient pas matérialisés, il en reste qu'il est fondé que je me suis ennervé pendant une dizaine de minutes contre deux membres de l'encadrement et que par conséquent ceux-ci correspondent bien à un motif légitime de licenciement.

La décision de l'inspecteur du travail est dès lors confirmée.

Aujourd'hui, j'ai effectué un recours administratif contre les décisions.

Pendant 2 ans de procédure, l'administration n'a fait parvenir aucun mémoire, ni conclusions.

Seul l'employeur s'est livré à des échanges.

L'employeur a joint à ses mémoires et pour la première fois, des témoignages de membres de l'encadrement qui n'étaient absolument pas présents pendant la réunion houleuse. Des témoignages loin d'être concordant par ailleurs.

Pourquoi ces témoignages? Tous simplement parce que toutes ses personnes par leur silence s'étaient rendus complices de l'employeur dans son acte contre la victime.

A noter que ces témoignages, n'ont jamais été présentés, ni à moi, ni aux représentants du personnel, pendant les enquêtes contradictoires menées par l'inspection du travail et la DDTEFP lors des recours.

A aucun moment j'ai pu contesté ces témoignages avant la procédure administrative.

Le respect du caractère contradictoire des enquêtes administratives se devait de m'en faire prendre connaissance.

L'employeur a continué bien entendu dans ces mémoires à être de mauvaise foi, mais est revenu quand même sur les reproches vis à vis des faits physiques, démontrant là quand bien même, que les motifs de sa lettre de licenciement n'étaient ni réels, ni sérieux.

Il ne conteste pas non plus le fait d'avoir réalisé le procès-verbal du CE et il va même jusqu'à expliquer comment il a pu l'utiliser pour mon licenciement en trompant les élus.

Concernant la procédure administrative:

Selon le propre code administratif, une administration qui ne répond pas aux mises en demeure ou injonctions, est sensée acquiescer aux dires du requérant.

Dans ma situation l'administration a fait l'effet de deux mises en demeure et d'une injonction, en vain, elle est restée silencieuse.

Et bien que ne respectant même pas son propre code et procédure, elle vient quand même de rejeté ma demande.

Alors tout pourrait peut-être sembler aller pour le mieux pour tous le monde, mais voilà, le problème, c'est que:

et le motif et les personnes et les circonstances sont exactement les mêmes entre la plainte pénale et le motif de licenciement, alors comment rejeter une demande d'annulation de licenciement, alors que la personne est reconnue officiellement innocente (prescription de la plainte) et que tribunal civil (PRH) statue au licenciement pour motif non réels et sérieux l'orsque qu'un licenciement fait suite à une plainte pénale classée définitivement et quand vertu de mes mandats, je pourrais donc de nouveau réintégrer mon entreprise?

La cohérence de la justice fait que légitimement, la procédure administrative doit se plier aux autres procédures.

On ne peut pas sanctionner civilement, ni administrativement une personne reconnue pénalement non coupables pour les mêmes faits?

Pourquoi autant de réticence?

Tout simplement parce que les faits allégués contre le délégué sont faux et que tout ce que le délégué dénonce est vrai, puisque prouvé!

Voilà Camille, je suis conscient que vous n'entendez qu'un seul parti et qu'effectivement je m'imagine que tous le monde est aussi au courant que moi de cette affaire et je prend souvent des raccourcis pour en parler ce qui effectivement peut nuire à la compréhension. Vous faites bien que me le faire remarquer de nouveau! Je ne voulais pas être désagréable et ne remet absolument pas vos compétences juridiques en question et encore une fois croyez-moi, vous avez toute ma gratitude pour l'intérêt que vous avez porté à ma situation, je comprend également que vous n'entendez qu'un seul son de cloche aujourd'hui, mais je ne mens pas!

Quel intérêt? Le mensonge à beau courir, la vérité finie toujours par la rattrapé!

C'est la spirale du mensonge qui a fait que cette situation en est arrivé là.

Je m'excuse pour la longueur, mais en vertu de l'écoute que vous m'accordez, je vous devais bien cela!

Encore une fois merci.

Yaelmo

Par **yaelmo**, le **28/03/2009** à **17:09**

Oups!

Excusez-moi, j'ai omis le bonjour et par de même vous souhaite un excellent week-end!

Par **yaelmo**, le **28/03/2009** à **19:32**

Rebonjour à tous

Je reviens vers vous car cette discussion que je viens d'avoir avec vous m'a permis de peut-être trouver la solution!

Je compte sur vous pour me confirmer ou non les possibilités de ma démarche.

Voilà, je pense effectuer une procédure PHR en référé en vertu du caractère urgent et irréfragable de ma situation et de la matérialité irréfragable du classement sans suite devenu définitif de la plainte.

Cette demande n'étant que suspensive, elle ne souffre donc pas de l'opposabilité de la procédure administrative en appel que je vais mettre également en oeuvre dans le cadre de la décision qui vient d'être rendu en 1ère instance par celui-ci.

Confirmez-moi SVP que cela est possible!

Cordialement

Par **commission09**, le **07/04/2009** à **11:37**

:P

Merci, c'est justement ce que je cherchais Image not found or type unknown

[url=http://commissiondesurendettement.net:2wlom7x5][color=#EFEFEF:2wlom7x5][u:2wlom7x5]commi  
de surendettement[/u:2wlom7x5][color:2wlom7x5][url:2wlom7x5][color][url]

Par **yaelmo**, le **07/04/2009** à **14:09**

Bonjour commission09

En fait, il faut faire un recours administratif d'exception en annulation pour litispendance des procédures et non un référé PRH. Je vais essayer de faire valoir le caractère irréfragable et définitif de la plainte contre moi .

Pas de grièfs, pas de sanction.

Ces critères sont exigés pour que la requête soit recevable en plus de l'urgence par exemple en dénonçant le caractère d'atteinte aux libertés fondamentales que ma situation engendre! Et en vers moi, et en vers les salariés que je représente.

Les libertés syndicales faisant parties de ces libertés fondamentales.

Un recours d'exception que je dois adresser au juge de la mise en état en même temps que la procédure d'appel.

Les motifs de la plainte pénale contre moi et les motifs de la lettre de licenciement étant identiques.

Article 1351

Créé par Loi 1804-02-07 promulguée le 17 février 1804

L'autorité de la chose jugée n'a lieu qu'à l'égard de ce qui a fait l'objet du jugement. Il faut que la chose demandée soit la même ; que la demande soit fondée sur la même cause ; que la demande soit entre les mêmes parties, et formée par elles et contre elles en la même qualité.

Pour ma part cela sera pour faire valoir la force de la chose jugée que représente le classement définitif de la plainte pénale contre moi et faire valoir le caractère urgent de ma situation et l'atteinte aux libertés individuelles que représente ma situation.

publiée dans le JO Sénat du 08/12/1994 - page 2915

- Le principe de l'autorité de la chose jugée exprimé par l'adage " non bis in idem " est consacré par l'article 6 du code de procédure pénale qui cite la chose jugée comme étant l'une des causes d'extinction de l'action publique. Il y a autorité de la chose jugée quand la décision répressive n'est plus susceptible d'aucune voie de recours. Par l'effet d'une présomption irréfragable de la loi, la décision est considérée comme l'expression de la vérité " res judicata pro veritate habetur ". Le condamné ne peut plus être poursuivi et jugé pour les faits visés dans la décision. L'exception de la chose jugée, qui est d'ordre public, peut être opposée en tout état de cause et à tout moment de la procédure. Mais, pour ce faire, trois conditions doivent être réunies, quant à l'identité des parties ; l'identité d'objet ; l'identité de cause. Les deux premières conditions ne soulèvent aucune difficulté. En revanche, la notion d'identité de cause a donné lieu à des interprétations doctrinale et jurisprudentielle divergentes. Le code de procédure pénale a consacré l'interprétation doctrinale en son article 368, qui dispose qu'après acquittement la poursuite des mêmes faits autrement qualifiés est interdite. L'identité de cause s'entend donc de l'identité du fait matériel indépendamment de sa qualification juridique. En d'autres termes, un même fait ne peut donner lieu à des actions pénales distinctes et un même fait autrement qualifié ne peut entraîner une double déclaration de culpabilité.

Si on se réfère à l'article suivant:

Section 3 : De la dénonciation calomnieuse

Article 226-10

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 45000 euros d'amende. La fausseté du fait dénoncé résulte nécessairement de la décision, devenue définitive, d'acquiescement, de relaxe ou de non-lieu déclarant que la réalité du fait n'est pas établie 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.

Je compte également faire valoir ce qu'on appelle la litispendence des procédures.

En effet et comme je le disais dans mon précédent post, le tribunal civil des PRH statue selon la jurisprudence au licenciement non réels et sérieux lorsque une plainte pénale a été l'objet du licenciement et qu'elle est classée sans suite!

La difficulté que j'ai, c'est que je ne trouve aucune jurisprudence qui dit qu'une plainte pénale définitivement classée sans suite s'impose au juge administratif?

Donc si parmi vous quelqu'un pouvait allumer ma lanterne, je serais comblé.

Cordialement et encore une fois merci pour votre attention.