



Accusé a tort de harcèlement

Par **Patricia Palerme Eulalie**, le **18/12/2016 à 14:36**

Bonjour

Je me permet de venir vers vous car mon mari est accusé à tort de harcèlement par une collègue, elle a fait de fausse déclaration visant mon mari et a impliqué que d'autres on soit disant vu des choses
Après entretien avec ces personnes il s avère que aucune d'entres elles ne confirme ses dires
Il a reçu un recommandé lui Notifiant une sanction disciplinaire pouvant aller jusqu'au licenciement
Que doit il faire?
Il va pas bien du tout
Merci de. Votre aide

Par **miyako**, le **18/12/2016 à 15:36**

bonjour,
Si il y a des écrits,il faut réunir ces écrits et menacez de déposer plainte contre les personnes .
Lors de l'entretien ,il faut exiger la convocation de ces personnes et qu'elles s'expliquent clairement.
Si l'employeur refuse ,vous menacez de déposer plainte,contre elles et contre l'employeur qui a relayé ces fausses déclarations
Faites vous accompagner lors de l'entretien et surtout notez bien tout ce qui se dit ,avec l'identité complète des personnes accusatrices.
Si pas de délégué dans votre entreprise ,contactez d'urgence un conseiller du salarié .
Que votre mari consulte également le médecin traitant pour faire constater le préjudice moral de façon à pouvoir inversé la preuve du harcèlement moral,car en définitive ,c'est lui la victime.
Amicalement vôtre
suji KENZO

Par **P.M.**, le **18/12/2016 à 15:39**

Bonjour,
Je présume qu'il s'agit plutôt d'une convocation à un entretien préalable à sanction disciplinaire pouvant aller jusqu'au licenciement, celle-ci de pouvant pas être prise avant...
Je conseillerais déjà au salarié de s'y faire assister de préférence de préférence par un

Représentant du Personnel ou, en absence dans l'entreprise, par un Conseiller du Salarié, comme cette possibilité doit être rappelée dans la convocation...

A priori, pour avoir des éléments suffisants, l'employeur aurait dû diligenter une enquête sur les faits de harcèlement reprochés dont on ne sait pas s'il est moral ou sexuel...

Par **Patricia Palerme Eulalie**, le **18/12/2016** à **15:41**

Merci pour votre reponse

Rapide

Il ira voir son médecin cette semaine pour constater son état

Il sera représenté par un ami qui fait aussi parti d'un syndicat

Est ce que les personnes quelle a impliqué peuvent lui Faire une attestation disant que ses dires sont infondés?

Merci

Par **Patricia Palerme Eulalie**, le **18/12/2016** à **15:45**

Apparemment il s'agirait des deux moral et sexuel!

Est ce que l'entretien avec le directeur peut être enregistré? Par mon mari? Dois t'il contacter l'inspection du travail?

Merci

Votre vie peut basculer sur de fausses accusations c'est fou!

Par **P.M.**, le **18/12/2016** à **15:47**

Mon message précédent s'est croisé avec l'autre réponse...

Il est encore évidemment prématuré de déposer plainte en plus on n e sait pas si cela devrait être contre une ou plusieurs personnes, l'urgence de l'entretien préalable commande de faire ce que j'indique en s'y faisant assister...

La menace n'est jamais une bonne méthode et je préfère dire qu'il faudrait prévenir les personnes concernées que l'on n'hésiterait pas à faire valoir ses droits éventuellement en déposant plainte mais l'employeur n'est pas formellement obligé à ce stade de dévoiler le nom des personnes...

Il ne m'appartient pas de juger qui est la victime et si le harcèlement moral et/ou sexuel est une réalité ou pas...

Il serait préférable que le salarié ne se fasse pas représenté sans être présent mais assisté pour pouvoir s'expliquer de vive voix...

L'entretien ne peut pas être enregistré à l'insu de son interlocuteur du moins pour s'en servir en matière civile et il me paraît illusoire de déposer plainte contre l'employeur ou son représentant...

L'Inspection du Travail n'est pas compétente pour régler un tel conflit et en plus nous ne savons pas ce qu'il adviendra à l'issue de l'entretien préalable...

Par **miyako**, le **18/12/2016** à **20:59**

Bonsoir,

l'employeur doit prouver par tout moyen de droit le bien fondé des accusations et si évidemment des témoignages écrits peuvent attester de la bonne foi du salarié ,il faut bien bien entendu les produire.

En tout cas l'employeur ne peut pas accuser sans preuves et pour le cas où cette affaire irait jusqu'aux CPH,il faut savoir que les accusatrices peuvent être citées à comparaître à l'audience.Et à ce moment là l'employeur aura obligation de les citer nominativement.Pour l'instant ,il n'est pas question de plainte,mais si le salarié est certain de sa bonne foi,il faut qu'il se défende en évoquant une possibilité de poursuite si cela lui porte un préjudice; en général cela fait réfléchir l'accusateur qui si il n'a pas de preuves formelles fait vite machine arrière.

Amicalement vôtre

suji KENZO

Par **P.M.**, le **18/12/2016** à **21:16**

L'employeur n'est pas obligé de produire les preuves au niveau de l'entretien préalable, nous ne sommes pas à ce stade devant un tribunal...

Je rappelle que l'entretien préalable est destiné à ce que le salarié puisse s'expliquer...

Il convient donc de procéder par étape sans emballement et sans anticiper sur ce qu'il pourrait se passer après car ce n'est pas rendre service au salarié...

Comme je l'avais indiqué, donc pas de menace mais éventuellement prévenir de la possibilité de faire valoir ses droits et pour l'instant à notre connaissance, il n'y aurait qu'une accusatrice ce qui pourrait fragiliser ses déclarations...

La personne qui doit assister le salarié devrait aussi lui indiquer ce qu'à son avis devrait être l'attitude à tenir...

Par **Patricia Palerme Eulalie**, le **18/12/2016** à **23:03**

Je vous remercie pour lui de toute vos réponses