



Accusé à tort d' harcèlement sexuel

Par **Marion08**, le **31/07/2016** à **10:48**

Bonjour

Voilà je vais essayer de vous expliquez clairement la situation de mon conjoint.

Hier mon conjoint rentre du travail tout déboussolée car son patron l'accuse a tort d' harcèlement sexuel en vers des employés de son entreprise.

Ce dernier lui a dis qu'il avait 20 personnes qui pourrait prouver cette accusation et qu'il va lui envoyer une lettre dans la semaine.Nous ne savons pas quoi faire. Depuis hier mon conjoint n'est vraiment pas bien.

Pouvez vous nous aider svp.

Cordialement.

Par **jos38**, le **31/07/2016** à **14:00**

bonjour. attendez déjà le courrier de l'employeur. avertissement, licenciement, ou simple description des faits reprochés. ensuite, il pourra se défendre et demander l'aide de délégué syndical

Par **morobar**, le **31/07/2016** à **16:03**

Bjr,

[citation] ensuite, il pourra se défendre et demander l'aide de délégué syndical

[/citation]

Ce n'est pas cela du tout, mais alors pas du tout.

L'employeur doit effectuer une enquête dès qu'il est informé d'une plainte en harcèlement. Si à la suite de cette enquête, il décide de sanctionner un salarié, il doit le convoquer en entretien selon la procédure normale qui régit le droit à sanctionner un salarié.

Le salarié peut se faire assister à l'entretien par un membre du personnel s'il existe des institutions représentatives, ou par un conseiller du salarié partie de la liste déposée en préfecture, en mairie et à l'inspection du travail dans le cas contraire.

Par **Visiteur**, le **31/07/2016** à **16:08**

Bonjour jos,

Tu as simplement oublié que la lettre peut être une convocation...

@+

Par **Marion08**, le **01/08/2016** à **07:57**

Bonjour merci pour vos réponses.

Oui nous attendons la lettre avant de faire quoi que ce soit car nous pensons que son patron a fait ça juste pour le faire peur car il ne lui a pas dit qu'il allait le licencier alors que pour ça c'est un licenciement d'office.

Cdlt

Par **Lag0**, le **01/08/2016** à **08:03**

[citation]Le salarié peut se faire assister à l'entretien par un membre du personnel s'il existe des institutions représentatives, ou par un conseiller du salarié partie de la liste déposée en préfecture, en mairie et à l'inspection du travail dans le cas contraire.[/citation]

Bonjour,

Pas tout à fait...[smile3]

- S'il existe des IRP dans l'entreprise, le salarié peut se faire assister d'un membre du personnel faisant partie, ou pas, des IRP.

- S'il n'existe pas d'IRP dans l'entreprise, le salarié peut se faire assister d'un membre du personnel ou d'un conseiller du salarié.

Par **morobar**, le **01/08/2016** à **15:14**

[citation] car il ne lui a pas dit qu'il allait le licencier alors que pour ça c'est un licenciement d'office. [/citation]

Le licenciement d'office n'existe pas.

L'accusation de harcèlement n'est pas anodine.

En effet il s'agit d'un délit sanctionné pénalement et toute fausse accusation, non fondée ou non démontrée donne lieu à l'application du code pénal art.226-10 relatif aux dénonciations

calomnieuses.