



Accusation diffamatoire de harcèlement

Par Maylis

Il y a quelques mois mon employeur à porté des accusations de harcèlement morale à l'encontre d'un salarié qui aurait harcelé moralement un autre salarié. L'employeur n'a pas engagé de poursuite et n'a présenter aucune preuve d'aucune sorte pour étayer ces propos. si ce n'est que le salarié victime de harcèlement à poser sa démission. Cette accusation bien que grave a été formulé par l'employeur devant témoin et en grande partie relayé dans l'entreprise. Poussant le salarié qui s'est trouvé accusé en Burn-out.

S'agit-il d'un cas de diffamation ? Comment peut-on qualifier cette situation qui à engendré plusieurs départs dans la société ?

Par ITERNITY1979

Bonsoir,

Quand il y a suspicion ou plainte de harcèlement ,l'entreprise doit mener une enquête avec des faits et des preuves et non accuser ainsi, ce qui est très grave et peut avoir des conséquences sur les salariés notamment celui qui se verrait accuser injustement.

Le fait que la « victime » ait démissionné n'est pas une preuve qu'il y'avait du harcèlement.

Concernant le salarié accusé et qui a fait un burn out est t'il toujours dans l'entreprise?

Si les accusations sont récentes et avec un événement précis (entretien accusatoire, rumeur et remarques d'autres personnes?)le salarié devrait demander à son médecin de qualifier cela en accident de travail.

Il faudrait savoir si ces accusations ont été confirmées par écrit,si juste oralement les témoins pourront ils témoigner? Y a t'il eu des conséquences sur le salarié accusé? Des sanctions?

Je pense qu'il s'agit plutôt d'une dénonciation calomnieuse mais si ces accusations sont gratuites et ont de graves conséquences sur le salarié accusé, cela peut être qualifié de harcèlement si cela nuit à sa personne,son bien être et sa santé.

Mais on oublie que c'est l'entreprise qui est garante de la sécurité de ses salariés, ici elle est clairement défailante et cela pourrait lui être reproché devant les Prud'hommes.

Ines

Par hideo

Bonsoir,

[url=http://https://www.cabinet-avocats-langlet.fr/la-demission-en-raison-du-comportement-fautif-de-lemployeur/]http://https://www.cabinet-avocats-langlet.fr/la-demission-en-raison-du-comportement-fautif-de-lemployeur/[/url]

Poussant le salarié qui s'est trouvé accusé en Burn-out.

Il faudra rapprocher la situation de Burn -out avec la démission .

En agissant rapidement en contestation de démission devant le CPH ,afin de faire requalifier celle-ci en prise d'acte .
Cordialement

Par ITERNITY1979

Bonjour

De la compréhension, c'est le salarié qui se disait harcelé qui a posé sa démission.
Et celui accusé, apparemment, a tort, est en burn out.

Si l'entreprise avait respecté la loi, elle aurait demandé une enquête pour rétablir les faits et ne pas mettre ainsi les salariés en difficulté.

Bonne journée

Ines

.

Par Maylis

Bonjour je vous remercie pour votre retour.

Cela m'éclaire concernant la responsabilité de l'employeur et les possibilités qui s'offre à l'employé victime de cette dénonciation calomnieuse.