Image not found or type unknown

UNE SALARIEE CADRE HARCELEE PAR SON SUPERIEUR HIERARCHIQUE OBTIENT GAIN DE CAUSE DEVANT LE CONSEIL DE PRUD'HOMMES DE PARIS

Jurisprudence publié le **01/02/2021**, vu **2167 fois**, Auteur : GRELIN & ASSOCIES

Une société du secteur du luxe a été condamnée par le Conseil de prud'hommes de Paris à payer 175 000 euros de dommages et intérêts à l'une de ses salariées au titre du harcèlement moral qu'elle avait subi.

LES FAITS

La salariée demanderesse était Directrice d'une boutique de luxe située dans le centre de Paris.

Elle disposait d'une grande ancienneté dans l'entreprise puisqu'elle avait été embauchée en 1998.

La salariée avait alerté à deux reprises son employeur concernant ses conditions de travail, une première fois en 2013 et une seconde fois en 2019.

L'enquête diligentée par l'employeur à la suite de la dernière de ces alertes avait mis en lumière le comportant harcelant de son supérieur hiérarchique direct, qui avait été licencié peu de temps après.

La salariée a alors saisi le conseil de prud'hommes afin d'obtenir la résiliation judiciaire de son contrat de travail aux torts de son employeur et la condamnation de ce dernier à lui payer diverses sommes d'argent.

LES MOTIFS DE LA DECISION

Dans ce jugement, le Conseil de prud'hommes de Paris fait application du régime probatoire aménagé en matière de harcèlement (pour plus de détails sur la preuve du harcèlement, voir notre article consacré à cette question).

Il commence par énumérer les faits allégués par la salariée au soutien de ses prétentions, ainsi que les éléments de preuve qu'elle verse aux débats.

Cette énumération est particulièrement précise et exhaustive, conformément à la jurisprudence de la Cour de cassation, qui fait interdiction au juge d'écarter le moindre élément de fait avancé par le salarié.

Le juge tient notamment compte :

- Des nombreuses attestations émanant d'autres salariés décrivant les faits de harcèlement ;

- Des certificats médicaux établissant une dégradation de l'état de santé de la salariée ;

- Des échanges écrits entre l'auteur du harcèlement et les différentes victimes.

Le Conseil juge ensuite que, pris dans leur ensemble, les faits établis par la salariée « permettent de présumer l'existence d'un harcèlement moral à son encontre ».

Il énumère ensuite les arguments de l'employeur, qui consistent principalement à montrer qu'il a réagi efficacement suite à la seconde alerte.

Le juridiction prud'homale juge néanmoins que ce constat ne permet pas d'écarter la qualification de harcèlement moral.

Ce faisant, le Conseil, qui ne s'exprime pas clairement sur ce point, tient probablement compte du fait que nombre des éléments avancés par la salariée pour démontrer l'existence du harcèlement étaient antérieurs à la seconde alerte.

Il en déduit à juste titre que la demande de résiliation judiciaire du contrat de travail par la salariée est fondée et qu'elle produit les effets d'un licenciement nul.

LA CONDAMNATION

Les effets de la nullité revêtent une grande importance, puisqu'elle permet au juge de s'affranchir du barème d'indemnisation dit « Macron », qui s'applique en cas de licenciement dépourvu de cause réelle et sérieuse.

C'est précisément la raison pour laquelle le montant de l'indemnisation octroyée à la salariée a pu s'élever à 100 000 euros, alors même qu'elle aurait été plafonnée à un peu plus de 80 000 euros en cas d'application du barème.

Il faut encore ajouter à ce montant la condamnation de l'employeur à verser 75 000 euros de dommages et intérêts au titre du préjudice moral subi par la salariée.

Cette décision montre toute la rigueur dont sont capables les conseils de prud'hommes lorsqu'ils sont confrontés à un cas de harcèlement moral suffisamment étayé.

Toute l'équipe du cabinet Grelin & Associés est à votre écoute pour vos problématiques liées au droit du travail.

GRELIN & ASSOCIÉS

248, Boulevard Raspail 75014 Paris

Copyright © 2025 Légavox.fr - Tous droits réservés

Tél : 01 42 18 11 11

contact@ig-avocat.fr

Mots clefs : harcèlement ; harcèlement au travail ; harcèlement moral ; souffrance au travail ; harcèlement managérial ; management toxique ; comportement déplacé ; cadre ; supérieur hiérarchique ; collègues ; preuve ; attestation ; témoignage ; certificat médical ; arrêt de travail ; conseil de prud'hommes ; justice ; avocat ; nullité du licenciement ; indemnisation ; indemnité ; dommages et intérêts ; préjudice ; préjudice moral ; condamnation.

Copyright © 2025 Légavox.fr - Tous droits réservés