



Je suis harcelé au travail, comment le prouver en justice ?

Conseils pratiques publié le 25/01/2021, vu 3758 fois, Auteur : [GRELIN & ASSOCIES](#)

Comment déterminer si l'on dispose des éléments de preuve suffisants pour constituer un dossier de harcèlement moral ou de harcèlement sexuel devant le conseil de prud'hommes ?

Le contentieux du harcèlement au travail a connu un important développement ces dernières années.

En plus de la prise en compte par les conseils de prud'hommes des situations de « harcèlement managérial », la cause de cet accroissement du contentieux est à rechercher du côté des barèmes d'indemnisation dits « barèmes Macron ». *

La démonstration par le salarié injustement licencié qu'il a été victime de harcèlement lui permet de s'affranchir des barèmes et donc de prétendre à une indemnisation généralement plus élevée.

La preuve du harcèlement est facilitée par la Loi

L'article L. 1154-1 du code du travail aménage les modalités de la preuve du harcèlement en matière de droit du travail.

Ces dispositions plus favorables bénéficient à tout salarié estimant avoir été victime de harcèlement moral ou sexuel sur son lieu de travail.

Elles s'appliquent lorsque les faits de harcèlement sont imputables à des supérieurs hiérarchiques, à de simples collègues ou encore, parfois, à de tiers à l'entreprise.

Le salarié qui saisit le conseil de prud'hommes n'a pas à prouver qu'il a été victime de harcèlement, il doit simplement présenter « des éléments de fait laissant supposer l'existence d'un harcèlement ».

Ces éléments peuvent être, notamment :

- Des attestations de témoins directs (appartenant ou non à l'entreprise) ;
- Des mails émanant de personnes harcelantes ;
- Des certificats médicaux attestant de l'état de santé du salarié.

S'il parvient à réunir des éléments de fait suffisants, il appartient alors à l'employeur de démontrer que le salarié n'a pas subi de harcèlement.

Ce régime de preuve favorable aux salariés est aujourd'hui appliqué de façon particulièrement stricte par les juges en matière de droit du travail.

La mise en œuvre de ce texte par la Justice est favorable aux salariés

La Cour de cassation a rappelé dans un arrêt récent que :

- La force des éléments de preuve apportés par le salarié doivent être appréciés dans leur ensemble,
- Le juge ne peut en écarter aucun,
- Ils doivent être jugés suffisants dès lors qu'ils « laissent supposer l'existence d'un harcèlement ».

Plusieurs décisions significatives ont ainsi été rendues récemment au profit de clients du cabinet GRELIN & ASSOCIES. À titre d'exemples :

Dans le [secteur du luxe](#), le conseil de prud'hommes de Paris a condamné la société LALIQUE à payer à l'une de ses anciennes salariées 175 000 euros de dommages et intérêts au titre des conséquences du harcèlement moral qu'elle avait subi.

Dans le [secteur des marchés financiers](#), la cour d'appel de Paris a condamné la société AUREL BGC à payer à l'un de ses anciens salariés 128 000 euros de dommages et intérêts au titre des conséquences du harcèlement moral qu'il avait subi.

Dans le [secteur informatique](#), la Cour de cassation a confirmé un arrêt rendu par la cour d'appel de Paris qui avait condamné la société TATA CONSULTANCY SERVICE FRANCE à payer à l'un de ses anciens salariés 85 000 euros de dommages et intérêts au titre des conséquences du harcèlement moral qu'il avait subi.

Ces décisions démontrent bien l'efficacité du régime de preuve dérogatoire en faveur des salariés victimes de harcèlement.

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

Pour prolonger la réflexion sur le droit de la preuve devant le conseil de prud'hommes :

[- Je suis discriminé au travail, comment le prouver en justice ?](#)

GRELIN & ASSOCIÉS

248, Boulevard Raspail 75014 Paris

Tél : 01 42 18 11 11

contact@ig-avocat.fr

Mots clefs : harcèlement ; harcèlement au travail ; harcèlement moral ; harcèlement sexuel ; souffrance au travail ; harcèlement managérial ; management toxique ; comportement déplacé ; collègues ; preuve ; attestation ; témoignage ; certificat médical ; arrêt de travail ; conseil de prud'hommes ; justice ; nullité du licenciement ; indemnisation ;