



Preuve du harcèlement moral : l'appréciation par les juges des faits invoqués par le salarié

publié le **14/08/2013**, vu **5035 fois**, Auteur : [Anthony BEM](#)

Le 10 juillet 2013, la Cour de cassation a jugé que les faits de harcèlement moral invoqués par un salarié à l'encontre de son employeur doivent être pris en compte dans leur ensemble par le juge afin de dire s'ils laissent présumer l'existence d'un harcèlement moral (Cass. Soc., 10 juillet 2013, n° 12-15177).

Pour mémoire, il résulte des articles L.1152-1 et L.1154-

1 du code du travail que le harcèlement moral est constitué, indépendamment de l'intention de son auteur

- des agissements répétés ;
- ayant pour objet ou pour effet une dégradation des conditions de travail ou susceptibles de porter atteinte aux droits et à la dignité d'un salarié, d'altérer sa santé physique ou mentale ou de compromettre son avenir professionnel.

En pratique, le harcèlement moral peut prendre plusieurs formes.

À titre d'exemple, il peut s'agir de brimades ou du fait de soumettre un salarié à une pression continue et des reproches incessants se traduisant par sa mise à l'écart et un mépris affiché à son égard entraînant un état dépressif (Cass. Soc., 10 novembre 2009, n° 07-45.321).

Le harcèlement moral peut également consister au fait d'avoir eu à diverses reprises des attitudes, gestes ou propos entraînant un état dépressif majeur (Cass. Soc., 24 octobre 2012, n° 11-20085).

En cas de litige, il appartient au salarié de présenter des éléments de fait permettant de supposer l'existence d'un harcèlement moral.

Le salarié peut établir la matérialité des faits permettant de présumer l'existence d'un harcèlement moral, notamment au moyen de :

- certificats médicaux;
- attestations rapportant la preuve des faits de harcèlement;
- expertise psychologique;
- plainte ayant donné lieu à une enquête pénale;
- témoignages;
- mails ou courriers.

Au vu de ces éléments, il incombe à l'employeur de prouver que les agissements qui lui sont reprochés pa

A partir de là, le juge doit d'emblée examiner l'ensemble des éléments invoqués par le salarié afin de dire

En l'espèce, une salariée a pris acte de la rupture de son contrat de travail en invoquant des faits de harcè

Par la suite, la salariée a saisi la juridiction prud'homale de demandes tendant à dire que la rupture était in

La cour d'appel a requalifié cette prise d'acte en une démission en estimant que les faits de harcèlement n

Pour rejeter l'existence du harcèlement, les juges d'appel avaient écarté certains éléments invoqués par la

Cependant, la Cour de cassation a cassé et annulé l'arrêt d'appel en considérant que :

« le juge doit se prononcer sur l'ensemble des éléments invoqués par le salarié afin de dire s'ils laissent présumer l'existence d'un harcèlement moral et, dans l'affirmative, apprécier les éléments de preuve fournis par l'employeur pour démontrer que les mesures en cause sont étrangères à tout harcèlement ».

En d'autres termes, le juge doit d'abord examiner l'ensemble des éléments de preuve présenté par le salarié pour dire s'ils laissent supposer l'existence d'un harcèlement moral.

Dans l'affirmative, le juge doit alors apprécier les éléments de preuve présentés par l'employeur pour démontrer que les faits litigieu

Par conséquent, le juge ne peut rejeter les demandes d'un salarié qui allègue l'existence d'un harcèlement moral sans rechercher si tous les éléments invoqués par ce dernier sont établis et, le cas échéant, s'ils étaient de nature à faire présumer un harcèlement moral.

Une telle décision est à saluer dans la mesure où il en résulte que le salarié n'a pas à rapporter la preuve ci.

Ainsi, avec l'assistance d'un avocat spécialisé, un salarié victime de harcèlement moral peut obtenir gain c

Je suis à votre disposition pour toute action ou information ([en cliquant ici](#)).

PS : Pour une recherche facile et rapide des articles rédigés sur ces thèmes, vous pouvez taper vos "mots clés" dans la barre de recherche du blog en haut à droite, au dessus de la photographie.

Anthony Bem

Avocat à la Cour

27 bd Malesherbes - 75008 Paris Copyright © 2025 Légavox.fr - Tous droits réservés

Tel : 01 40 26 25 01

abem@cabinetbem.com

www.cabinetbem.com