



Le harcèlement et la preuve

publié le **17/02/2011**, vu **2210 fois**, Auteur : [Maître MARION](#)

En matière de harcèlement moral, il appartient au salarié qui se prétend victime d'établir la matérialité de faits précis et concordants constituant selon lui un harcèlement.

Il appartient ensuite au juge d'apprécier si ces éléments, pris dans leur ensemble, permettent de présumer l'existence d'un harcèlement moral.

Si le Juge estime que les faits caractérisés par le salarié font présumer l'existence d'un harcèlement alors il incombe à l'employeur de prouver que ces agissements ne sont pas constitutifs d'un tel harcèlement et que sa décision ou ses actes sont justifiés par des éléments objectifs, étrangers à tout harcèlement.

Les faits avancés par le salarié peuvent être extrêmement divers.

L'Arrêt rendu le 25 janvier 2011 par la Cour de Cassation (09-70992) illustre la nature des faits susceptibles d'être invoqués par le salarié et pouvant faire présumer l'existence d'un harcèlement moral.

Ainsi la Cour de Cassation a retenu que la suppression d'une prime et d'un avantage en nature (établis par le salarié) fait présumer l'existence d'un harcèlement moral.

L'employeur doit alors démontrer que ces suppressions sont étrangères à tout harcèlement et peuvent se justifier de manière objective.

Si l'employeur échoue à rapporter cette preuve alors le harcèlement moral est avéré et le salarié doit pouvoir prétendre à des dommages-intérêts.

En toute hypothèse le salarié qui s'estime victime de harcèlement moral ne doit pas demeurer isolé, même si parler de ce qu'il subit lui coûte.

Dans ce type dossier il convient d'alerter l'employeur bien sûr, mais également ses collègues, les organisations représentatives des salariés, le médecin du travail, l'inspection du travail, le médecin traitant...

Le salarié harcelé n'est pas démuni ; il est cependant nécessaire qu'il se fasse épauler par des professionnels, association de défense des victimes et/ou avocat.