

## LA PREUVE DU HARCELEMENT MORAL EN CAS DE PROCEDURE PRUD'HOMALE

L'article L1152-1 du Code du Travail dispose :

*« Aucun salarié ne doit subir les agissements répétés de harcèlement moral qui ont pour objet ou pour effet une dégradation de ses conditions de travail susceptible de porter atteinte à ses droits et à sa dignité, d'altérer sa santé physique ou mentale ou de compromettre son avenir professionnel. »*

L'article L1152-3 du Code du Travail dispose :

*« Toute rupture du contrat de travail intervenue en méconnaissance des dispositions des articles L. 1152-1 et L. 1152-2, toute disposition ou tout acte contraire est nul. »*

Le Code du Travail sanctionne donc le harcèlement moral et le définit comme étant les agissements répétés ayant pour objet ou pour effet une dégradation des conditions de travail du salarié susceptible de porter atteinte à ses droits ou à sa dignité, d'altérer sa santé physique ou mentale ou de compromettre son avenir professionnel.

Ainsi, un fait isolé ne peut pas être constitutif d'un harcèlement moral puisqu'il faut que l'employeur ait eu un comportement répétitif même si celui-ci est espacé dans le temps.

\* \* \*

En outre, en cas de litige relatif à un harcèlement moral, c'est au salarié d'établir les faits qui permettent de présumer un harcèlement dans un premier temps, puis à l'employeur de prouver que les agissements dont on l'accuse ne sont pas constitutifs d'un harcèlement.

Il doit alors prouver que son comportement est justifié par des éléments objectifs et étrangers à tout harcèlement.

**Il appartient donc, dans un premier temps, au salarié, d'établir des faits lui permettant de présumer l'existence d'un harcèlement moral.**

Le salarié est donc censé évoquer des faits précis et concordants qu'il impute à son employeur, mais également démontrer leur matérialité en présentant des éléments démontrant la réalité des faits qu'il met en avant et leur(s) conséquence(s) sur son évolution professionnelle et/ou son état de santé.

Puis, l'employeur présumé harceleur doit ensuite prouver que les agissements dénoncés par le salarié ne sont pas constitutifs d'un harcèlement moral, et que sa décision est justifiée par des éléments objectifs, étrangers à tout harcèlement.

Pour prouver le harcèlement moral, il est nécessaire que les agissements abusifs se répètent dans le temps.

Le salarié peut communiquer des témoignages de collègues ou d'anciens collègues attestant du comportement de l'employeur avec le salarié et pouvant ainsi montrer le harcèlement moral subi au quotidien.

**Les preuves peuvent également être constituées de mails, sms, courriers, notes, tout élément tendant à prouver un harcèlement moral.**

Le salarié peut également produire des attestations médicales : celles du médecin du travail, de son médecin généraliste, ou du psychologue.

Toutefois, les certificats médicaux sont appréciés de manière assez contradictoire par la jurisprudence (cf fiche sur les certificats médicaux dans les preuves de harcèlement).

# BASE DOCUMENTAIRE SCP VAILLANT & ASSOCIÉS

## AVERTISSEMENT

Il est rappelé que les documents mis à disposition sur cette plateforme ne dispensent aucunement les utilisateurs de la consultation d'un professionnel du droit.

Les modèles ne doivent pas être considérés pour autre chose que ce qu'ils sont, c'est à dire des exemples issus de la pratique contractuelle et non des formulaires permettant la rédaction d'un acte définitif valable et efficace dans toutes les situations.

Par ailleurs, les efforts des auteurs afin de tenir les modèles à jour ne garantissent aucunement l'efficacité de l'acte lors du téléchargement. En effet, la rapidité de l'évolution législative, réglementaire et jurisprudentielle rend pratiquement impossible la mise à jour en temps réel.

Il appartient, par conséquent, à l'utilisateur du modèle d'acte d'effectuer, de son propre chef, toutes les recherches documentaires utiles, notamment sur le site [www.net-iris.com](http://www.net-iris.com) et sur les sites officiels, tels que, à simple titre d'exemple, [www.legifrance.gouv.fr](http://www.legifrance.gouv.fr), [www.courdecassation.fr](http://www.courdecassation.fr), [www.conseil-etat.fr](http://www.conseil-etat.fr), [www.conseil-constitutionnel.fr](http://www.conseil-constitutionnel.fr), [www.curia.eu.int](http://www.curia.eu.int), [www.echr.coe.int](http://www.echr.coe.int), [www.justice.gouv.fr](http://www.justice.gouv.fr), [www.minefi.gouv.fr](http://www.minefi.gouv.fr), [www.admifrance.gouv.fr](http://www.admifrance.gouv.fr), [www.assemblee-nationale.fr](http://www.assemblee-nationale.fr), [www.senat.fr](http://www.senat.fr), en vue de rédiger un acte valable et efficace.

S'il n'est pas un professionnel du droit, il lui appartient alors de se faire conseiller lors de la rédaction de l'acte ou postérieurement à celle-ci, avant sa signature.



**SCP VAILLANT & ASSOCIÉS**  
Avocat à la Cour d'Appel de Paris

71 boulevard Raspail - 75006 Paris  
Tél. 01.45.44.43.40 - Fax 01.45.48.25.52

[cabinet@scpvallant.com](mailto:cabinet@scpvallant.com)  
Site : [www.cabinet-scpvallant.fr](http://www.cabinet-scpvallant.fr)