

Les étapes pour prouver un harcèlement moral ?

Comment un salarié, se disant victime de harcèlement moral, peut-il en apporter la preuve ?

La Cour de cassation a récemment rappelé les étapes de l'administration de la preuve et le rôle du juge en cas de harcèlement moral :

- ✓ Le salarié victime doit présenter des éléments de fait, en gardant toute trace écrite des e-mails, courriers, SMS, etc. reçus. En cas d'agissements verbaux, le salarié aura intérêt à adresser à l'auteur des faits un courrier récapitulatif par écrit des propos tenus afin d'en garder la trace écrite et forcer le harceleur à réagir. Parallèlement il adressera une copie à l'employeur pour le saisir de la situation.
- ✓ Le juge vérifie la matérialité des faits et décide si cet ensemble de faits laisse supposer un harcèlement. Si les juges estiment que les faits présentés par le salarié ne sont pas établis matériellement ou qu'ils ne font pas naître une présomption de harcèlement, l'affaire s'arrête là et l'employeur n'aura rien à prouver.
- ✓ Si la présomption est admise par les juges, l'employeur doit prouver que les faits sont étrangers à tout harcèlement. L'employeur devra alors justifier ses agissements en apportant la preuve que ses décisions et les mesures litigieuses s'expliquent par des éléments objectifs étrangers à tout harcèlement. Cette explication se fait en reprenant les faits dans leur ensemble afin de faire reconnaître par les juges, une lecture positive de la situation.



L'employeur, même s'il a pris les mesures nécessaires pour faire cesser une situation de harcèlement, est responsable de l'existence même du harcèlement dans son entreprise.

Mise à pied conservatoire en disciplinaire

L'employeur peut-il transformer une mise à pied conservatoire en mise à pied disciplinaire ?

Mise à pied : définition

Il existe deux formes de mise à pied : la mise à pied disciplinaire et la mise à pied conservatoire.

La mise à pied disciplinaire est une sanction disciplinaire. Le contrat de travail est suspendu pendant plusieurs jours. Le salarié ne vient pas travailler et il n'est pas rémunéré.

Dans une telle situation, la mise à pied doit comporter une date de début et de fin.

La mise à pied conservatoire permet une suspension immédiate du contrat de travail dans l'attente d'une sanction définitive dont la procédure nécessite un certain délai.

⚠ ATTENTION :

La mise à pied conservatoire n'est pas une sanction disciplinaire.

Mise à pied conservatoire suivie d'une mise à pied disciplinaire

La mise à pied conservatoire peut aboutir :

- ✓ à la prise d'une sanction légère suite aux explications convaincantes du salarié sur son comportement fautif (avertissement, etc.) ou même à aucune sanction ;
- ✓ à une transformation en une mise à pied disciplinaire (pas forcément d'une durée équivalente) ;
- ✓ à la prise d'une sanction plus lourde : mutation disciplinaire, rétrogradation, voire licenciement.

Oui, l'employeur peut transformer une mise à pied conservatoire en mise à pied disciplinaire.

Il peut décider de prononcer une mise à pied disciplinaire comme sanction alors que le salarié était placé en mise à pied conservatoire et choisir d'imputer la durée de la mise à pied disciplinaire sur la période de mise à pied conservatoire.

Si la durée de mise à pied disciplinaire est plus courte que le temps pendant lequel le salarié a été mis à pied à titre conservatoire, il doit lui payer les jours restants qui n'ont pas été travaillés.