

[Accueil](#) [Social-Eco](#) [Chronique juridique](#)

CHRONIQUE

La chronique juridique de Maude Beckers. Les contours du harcèlement moral

Publié le Lundi 3 Janvier 2022 - Maude Beckers

Beaucoup de salariés pensent que le harcèlement moral n'est constitué que dans l'hypothèse de comportements individuels particulièrement malveillants. L'article L. 1152-1 du Code du travail définit pourtant le harcèlement moral comme des agissements répétés qui ont pour objet ou pour effet une dégradation des conditions de travail susceptibles de porter atteinte aux droits et à la dignité, d'altérer la santé physique ou mentale ou de compromettre l'avenir professionnel, et ce sans aucunement faire référence à une quelconque intention malveillante du harceleur. Il suffit donc que les faits subis par le salarié soient répétés et qu'ils aient pour effet une dégradation des conditions de travail, ou de la santé, pour que le harcèlement moral puisse être constitué.

C'est dans ces conditions que de nombreuses jurisprudences reconnaissent la responsabilité d'un employeur pour le harcèlement moral subi par un salarié alors même que la personne mise en cause pour le harcèlement moral n'avait pas d'intention de nuire particulière. Le conseil de prud'hommes de Paris, dans un jugement en départment du 3 novembre 2021 (1), vient une nouvelle fois illustrer le fait que le harcèlement moral n'est pas nécessairement constitué par des brimades ou des propos insultants, mais qu'il peut l'être aussi par des actes beaucoup plus banals. Le conseil de prud'hommes a ainsi retenu que la carence de l'employeur dans les déclarations lui incombant auprès de la CPAM, qui entraînait des retards de paiement pour la salariée pendant sa

du contrat de travail sur le fondement de ces manquements de l'employeur.

Il est ainsi incontestable que le harcèlement moral ne peut se résumer à des situations mettant en cause des personnalités toxiques qui adopteraient un comportement particulièrement malveillant et blessant. Tout acte répété commis par l'employeur, un supérieur hiérarchique ou un collègue de travail susceptible de dégrader l'état de santé ou de nuire aux conditions de travail peut ainsi être constitutif de harcèlement moral et engager la responsabilité de l'employeur. Et cette solution est parfaitement justifiée. Le harcèlement moral, dans la majorité des cas, ne trouve en effet pas sa source dans une responsabilité individuelle relevant de personnalités déviantes, mais dans la carence de l'employeur qui ne prévient pas les atteintes à la santé des salariés en ne respectant pas les règles édictées dans le Code du travail.

(1) Avocate de la salariée Tamara Lowy, jugement du CPH de Paris du 3 novembre 2021.

Plus d'articles sur les sujets qui vous intéressent :

CHRONIQUE JURIDIQUE

HARCÈLEMENT MORAL

CONDITIONS DE TRAVAIL

CODE DU TRAVAIL

L'Humanité a sélectionné pour vous

Ni Le Pen ni Macron, et vous aurez Le Pen

Témoignages. L'extrême droite, ils