



Le harcèlement moral dans les relations du travail

Fiche pratique publié le **08/06/2013**, vu **2137 fois**, Auteur : [Philippe Autrive - Avocat au Barreau de Paris](#)

Le harcèlement moral est de plus en plus pris en compte dans le cadre des procédures devant le Conseil de Prud'hommes.

Aux termes de l'article L 1152-1 du code du travail :

«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».

La Cour de cassation considère, aux termes d'une jurisprudence constante, que «lorsque les agissements de l'employeur sont de nature à générer un état dépressif médicalement constaté nécessitant des arrêts de travail, la conjonction et la répétition de ces faits constituent un harcèlement moral » (Cass, soc, 27 octobre 2004).

De plus, « si les agissements de l'employeur ont pour objet ou pour effet une dégradation des conditions de travail susceptibles de porter atteinte aux droits et à la dignité du salarié, d'altérer sa santé physique ou mentale ou de compromettre sa vie professionnelle, ses agissements constituent amplement un harcèlement moral »(Cass Soc, 24 septembre 2008).

Les faits constitutifs de harcèlement moral de la part de l'employeur doivent être avérés.

Il en résulte que le salarié est bien fondé à solliciter du Conseil de Prud'homme la condamnation de l'employeur à lui régler la réparation de son préjudice.

[Me Philippe Autrive](#)

Avocat à la Cour