



## Informations sur le harcèlement moral et les risques psycho-sociaux



### Définition

Le harcèlement moral est défini dans le Code du travail comme des agissements répétés subis par un salarié et 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.

Tous les éléments de cette définition doivent être qualifiés pour que soit reconnu un harcèlement moral.

### Nature des faits pouvant être reconnus comme constitutifs de harcèlement moral

La jurisprudence a reconnu que des faits de nature diverse peuvent être reconnus comme constitutifs de harcèlement moral. La liste ci-dessous n'est pas exhaustive et la qualification de harcèlement relève du pouvoir souverain d'appréciation des juges du fond ; autrement dit, seule l'appréciation du juge est déterminante pour la reconnaissance juridique d'un harcèlement.

### Le harcèlement peut résulter de faits de « harcèlement interpersonnel ». Les faits souvent reconnus par la jurisprudence à ce titre sont les suivants :

- Sanctions injustifiées, ainsi que tentatives ou menaces de sanctions injustifiées.
- Mise sous pression infondée du salarié sur la qualité de son travail.
- Insultes, humiliations, dénigrement et autres comportements violents et/ou illégitimes.
- Stratagèmes visant à pousser le salarié au départ, tels que bizutage, surveillance, augmentation démesurée de la charge de travail ou des objectifs.
- Modifications vexatoires du travail, telles que suppression de missions ou responsabilités, attributions de missions sans lien avec l'emploi, rétrogradation de fait, remplacement de fait, mutation arbitraire.

### Le harcèlement peut aussi résulter de l'organisation du travail ; notamment :

- L'existence d'une surcharge de travail importante et durable a été reconnue à plusieurs reprises comme harcèlement moral. Il faut alors que la situation soit caractérisée par des éléments précis, tels que : l'absence d'évaluation de la charge de travail par la hiérarchie ; des alertes du salarié ; un volume horaire important ; l'inadéquation entre les compétences du salarié et les missions confiées ; l'absence de formation ; la longueur de la période pendant laquelle a été supportée la surcharge ; le faible nombre de jours de congé pris par le salarié.
- Une mise en échec du salarié, par exemple du fait de l'absence de formation adéquate ou de difficultés très importantes.
- Un abus dans l'organisation du travail, tel que des horaires très étendus ou changeant très souvent, ou encore des refus de demandes de congés.
- Des manquements de l'employeur à ses obligations envers le salarié, en particulier des atteintes à ses droits prévus par le code du travail, la convention collective ou un accord collectif, il peut notamment s'agir d'erreurs ou retards de paye, de non-paiement d'heures de travail ou majoration.

**Si le harcèlement relève d'une situation collective et structurelle**, il peut être considéré comme un « harcèlement moral institutionnel », qui est défini ainsi (Cass. Crim., 21 janvier 2025, n° 22-87.145) : « les agissements visant à arrêter et mettre en œuvre, en connaissance de cause, une politique d'entreprise qui a pour objet de dégrader les conditions de travail de tout ou partie des salariés aux fins de parvenir à une réduction des effectifs ou d'atteindre tout autre objectif, qu'il soit managérial, économique ou financier, ou qui a pour effet une telle dégradation, susceptible de porter atteinte aux droits et à la dignité de ces salariés, d'altérer leur santé physique ou mentale ou de compromettre leur avenir professionnel. »

**L'employeur en tant que personne morale** (société, association, collectivité territoriale...) peut être reconnu responsable civilement ou pénalement. Sa responsabilité civile ou pénale pourra être reconnue s'il a causé par son action ou son inaction les faits de harcèlement. Autrement dit, la responsabilité de l'employeur peut être retenue si le harcèlement est causé par des faits accomplis par la direction, mais aussi si la direction avait connaissance d'une situation de harcèlement et n'a pas pris les mesures nécessaires pour le faire cesser.

### **Atteinte à la santé mentale hors cas de harcèlement**

Toute situation de travail générant de la souffrance n'est pas susceptible d'être qualifiée de harcèlement moral (cf. partie ci-dessus sur la définition). S'agissant de faits ayant causé une dégradation de la santé, la responsabilité civile de l'employeur peut également être retenue au titre d'une violation de son obligation de sécurité.

### **Atteinte à la santé mentale hors cas de harcèlement**

Toute situation de travail générant de la souffrance n'est pas susceptible d'être qualifiée de harcèlement moral (cf. partie ci-dessus sur la définition). S'agissant de faits ayant causé une dégradation de la santé, la responsabilité civile de l'employeur peut également être retenue au titre d'une violation de son obligation de sécurité.

En effet, en application de l'article L.4121-1 du Code du travail, l'employeur a envers ses salariés une obligation de prendre les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs. Ces mesures comprennent des actions de prévention des risques professionnels, des actions d'information et de formation et la mise en place d'une organisation et de moyens adaptés. L'employeur doit veiller à l'adaptation de ces mesures pour tenir compte du changement des circonstances et tendre à l'amélioration des situations existantes.

Cette obligation concerne également le stress au travail, dans la mesure où il présente un risque pour la santé et la sécurité. Cette obligation est précisée par un accord national interprofessionnel du 2 juillet 2008.

Des faits relevant de la responsabilité de l'employeur et ayant eu impact négatif sur la santé d'un salarié peuvent donc, sous réserve de l'appréciation souveraine des tribunaux, donner lieu à une indemnisation du salarié pour violation de l'obligation de sécurité. Cette indemnisation ne peut être accordée que par le Conseil de prud'hommes

**N'hésitez pas à solliciter vos représentants CGT:**

**Ibtissem EL N FISSI DSCA CGT**

**Fatima ABENAI DS CGT**

**Je me syndique :**





## Information on workplace bullying and psychological risks



### Definition

Workplace bullying is defined in labor laws as repeated actions suffered by an employee that aim to or result in deteriorating their working conditions, potentially harming their rights and dignity, affecting their physical or mental health, or jeopardizing their professional future.

Each part of this definition must be met to recognize workplace bullying.

### Types of actions that can be considered as workplace bullying

Legal precedent has acknowledged that various actions can be seen as workplace bullying. The following list is not all-inclusive, and the determination of bullying is the exclusive judgment of the court; meaning, only the judge's assessment is crucial for legal recognition of bullying.

### Bullying can arise from instances of 'interpersonal harassment.' Commonly recognized examples by legal precedent include:

- Unwarranted penalties, including attempts or threats of unjustified sanctions.
- Unjustified pressure on employees regarding their work quality.
- Insults, humiliation, belittling, and other aggressive or unlawful behavior.
- Tactics to force an employee to leave, such as hazing, surveillance, or excessively increasing workload or targets.
- Humiliating changes to work, like removing tasks or responsibilities, assigning unrelated tasks, demotion in practice, unofficial replacement, or arbitrary reassignment.

### Bullying can also stem from how work is organized; particularly:

- A significant and prolonged overload of work has repeatedly been recognized as workplace bullying. This situation must be characterized by specific elements, such as: the lack of workload assessment by management; employee alerts; a high number of work hours; a mismatch between the employee's skills and assigned tasks; lack of training; the duration of the endured overload; the few vacation days taken by the employee.
- Setting an employee up to fail, for instance, due to lack of proper training or significant difficulties.
- Abusive work organization, such as very extended or frequently changing hours, or denial of leave requests.
- Employer's failures in obligations to the employee, particularly violations of their rights as outlined by labor laws, collective agreements, or contracts, which may include payroll errors, late payments, or unpaid work hours or bonuses.

**If harassment is part of a collective and systemic issue**, it might be classified as 'institutional moral harassment,' which is defined as such (Cass. Crim., January 21, 2025, no. 22-87.145): 'actions aimed at knowingly establishing and implementing a company policy intended to worsen working conditions for some or all employees with the goal of reducing staff numbers or achieving any other managerial, economic, or financial objective, or that has the effect of such a worsening, potentially infringing on employees' rights and dignity, affecting their physical or mental health, or jeopardizing their professional future.'

**The Employer as a Legal Entity** (company, association, local authority...) can be held civilly or criminally responsible. Their civil or criminal liability may be recognized if their actions or inactions caused the harassment. In other words, an employer's liability may be held if the harassment stems from actions by management, or if management knew of a harassment situation and failed to take necessary steps to stop it.

### **Mental Health Impact Beyond Harassment Cases**

Not every work situation causing distress qualifies as moral harassment (see the section above for the definition). Regarding incidents that have harmed health, an employer may also face civil liability for breaching their safety obligation.

### **Mental Health Impact Beyond Harassment Cases**

Not every work situation causing distress qualifies as moral harassment (see the section above for the definition). Regarding incidents that have harmed health, an employer may also face civil liability for breaching their safety obligation.

Indeed, under article L.4121-1 of the Labor Code, employers must take necessary measures to ensure the safety and protect the physical and mental health of their workers. These measures include preventive actions, information and training, and establishing an appropriate organization and resources. Employers must adapt these measures to account for changing circumstances and strive to improve existing situations.

This obligation also covers work-related stress, as it poses a health and safety risk, as specified by a national interprofessional agreement dated July 2, 2008.

Actions by the employer that negatively affect an employee's health may, subject to the courts' sovereign judgment, lead to compensation for the employee due to a breach of the safety obligation. This compensation can only be awarded by the Labor Court.

**Feel free to reach out to your CGT  
representatives:**

**Ibtissem EL N FISSI DSCA CGT  
Fatima ABENAI DS CGT**

**Joining a Union:**

