

La conscience de l'auteur dans le harcèlement moral

20/04/2022



Martine Riou, avocate associée au sein du cabinet Coblence avocats, analyse l'arrêt de la chambre criminelle de la Cour de cassation du 22 février 2022 dans lequel elle écarte la condamnation d'une entreprise pour des faits de harcèlement moral, jugeant que le supérieur hiérarchique de la salariée ne lui avait pas intentionnellement fixé des objectifs inatteignables.

Souvent évoqué, à tort ou à raison, le harcèlement moral répond à des conditions précises, et mieux vaut ne pas se tromper de tribunal.

Les demandes de dommages et intérêts pour harcèlement moral devant le conseil de prud'hommes sont depuis plusieurs années, courantes voire se sont amplifiées depuis l'ordonnance du 22 septembre 2017 qui a limité le montant de l'indemnité de licenciement sans cause réelle ni sérieuse (*article L.1235-3 du code du travail*). En effet, cette limite n'est pas applicable lorsque le juge constate que le licenciement est entaché d'une nullité notamment celle afférente à des faits de harcèlement moral ou sexuel (*article L.1235-3-1 du code du travail*).

Mais le harcèlement moral est aussi une infraction pénale. Pour autant, alors que l'auteur du harcèlement serait, a priori, plus sévèrement puni (condamnation sur le casier judiciaire, amende, peine d'emprisonnement et indemnisation de la victime) les procès au pénal sont moins nombreux que les procès prud'homaux. La raison est très certainement à chercher dans les conditions plus strictes du texte pénal par rapport au texte civil.

L'arrêt de la chambre criminelle de la Cour de cassation du 22 février 2022 est l'occasion de rappeler ces conditions.

Les faits de l'espèce

Les faits sont tragiques ; Un médecin du travail se suicide à son domicile, laissant derrière elle des éléments accusant son employeur de harcèlement moral et exposant que sa mort devrait être imputée à sa hiérarchie. Une plainte est déposée par les membres de sa famille et le Procureur de la République prend un réquisitoire introductif des chefs de harcèlement moral et homicide involontaire.

Tant le juge d'instruction que la chambre de l'instruction de la cour d'appel estiment qu'il n'y a pas lieu à poursuite (ordonnance de non-lieu confirmée par la cour d'appel). Sur pourvoi des plaignants, la Cour de Cassation rend un arrêt de rejet.

Le harcèlement moral en droit du travail

Le harcèlement moral est constitué d'agissements répétés qui ont pour objet ou pour effet une dégradation des conditions de travail du salarié susceptibles de porter atteinte à ses droits et à sa dignité, d'altérer sa santé physique ou mentale ou de compromettre son avenir professionnel (*article L. 1152-1 du code du travail*).

Ce texte vise à protéger les salariés et les stagiaires victimes de harcèlement émanant soit de l'employeur, soit du supérieur hiérarchique, soit d'un collègue de travail.

Le harcèlement moral en droit pénal

Dans le code pénal, le harcèlement moral fait l'objet de plusieurs articles (*articles 222-33-2 à 222-33-2-3 du code pénal*).

Globalement, le harcèlement moral se définit par le fait de harceler autrui par des propos ou comportements répétés ayant pour objet ou pour effet une dégradation des 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.

Les textes visent à protéger toute victime de harcèlement moral (notion d'"autrui" dans le texte).

Des règles communes

Les termes employés par ces textes sont similaires, le code du travail mentionnant des "agissements" alors que le code pénal fait référence à des "propos ou comportements". Les agissements qui sont retenus par les juges sont de nature très variés (mise à l'écart, modification de contrats, propos dénigrants...)

Les deux textes prévoient également un critère essentiel : la répétition des agissements. Ainsi un fait isolé, ne constitue pas un harcèlement moral (*arrêt du 22 janvier 2014*) ; de même une décision de l'employeur de modifier l'affectation d'un salarié, peu important que, répondant aux protestations réitérées de celui-ci, il ait maintenu par divers actes sa décision, car il s'agit d'un seul acte (*arrêt du 20 novembre 2014*).

En revanche, les agissements peuvent être de même nature (*arrêt du 26 janvier 2016*) ou de nature différente peu important dans ce dernier cas que chaque type d'agissement ne comporte qu'un seul fait isolé (*arrêt du 26 juin 2019*).

Mais une différence importante

L'auteur du harcèlement moral doit-il avoir eu l'intention de nuire à sa victime ?

Pour la chambre sociale de la Cour de cassation, le harcèlement moral est constitué, indépendamment de l'intention de son auteur, dès lors que sont caractérisés des agissements répétés ayant pour effet une dégradation des conditions de travail susceptibles de porter atteinte aux droits et à la dignité du salarié, d'altérer sa santé ou de compromettre son avenir professionnel (*arrêt du 10 novembre 2009 ; arrêt du 8 juillet 2020*).

En l'espèce, la cour d'appel avait rejeté la demande de dommages et intérêts pour harcèlement moral au motif que le salarié ne démontrait pas que son supérieur hiérarchique avait intentionnellement fixé des objectifs inatteignables pour le mettre en défaut.

Il appartient au salarié de présenter des faits (précis et concordants) pouvant laisser présumer un harcèlement moral, à charge pour l'employeur de démontrer, par des éléments objectifs, que ces faits sont étrangers à tout harcèlement. Le juge statuera après avoir examiné les faits dans leur ensemble.

Ainsi, un employeur peut être condamné à indemniser un salarié harcelé sans que l'auteur du harcèlement ait eu conscience de ses actes.

En revanche, pour la chambre criminelle, l'intention de l'auteur doit être démontrée. Il convient de rappeler qu'en droit pénal "il n'y a point de crime ou de délit sans intention de le commettre" (*article 121-3 du code pénal*).

Dans l'affaire ayant donné lieu à l'arrêt du 22 février 2022, la Cour de cassation avait déjà été saisie par les plaignants en 2019. A l'époque, elle avait cassé l'arrêt d'appel au motif que les juges du fond avaient ajouté une condition au texte : l'exigence d'une intention de nuire (*arrêt du 13 novembre 2019*).

Pour autant, dans le second arrêt du 22 février 2022, la Cour de cassation approuve les premiers juges d'avoir dit que le délit de harcèlement moral n'était pas constitué au motif qu'aucun élément du dossier ne permettait d'établir que l'employeur ou ses dirigeants avaient conscience d'aboutir à la dégradation des conditions de travail de la salariée.

Cette solution n'est pas nouvelle ; la Cour de cassation avait déjà approuvé les juges du fond qui avait retenu l'infraction de harcèlement moral, en retenant notamment que les agissements avaient été commis avec la conscience d'entraîner une dégradation des conditions de travail du salarié victime (*arrêt du 11 juillet 2017 et arrêt du 19 juin 2018*).

Si le juge pénal n'exige pas la démonstration d'une intention de nuire, il doit être fait la démonstration que les propos ou comportements répétés étaient conscients et animés d'une intention tendant à la dégradation des conditions de travail.

Ainsi, à défaut de caractériser cette dernière condition, soit il n'y aura pas de poursuite pénale soit il y aura relaxe.

Mais, une relaxe par la juridiction pénale peut ne pas avoir d'effet devant le juge prud'homal, l'autorité de la chose jugée ne pouvant prospérer ; en effet, si la relaxe est due à l'absence de conscience de l'auteur du harcèlement moral, cette condition n'étant pas exigée par le code du travail, les mêmes faits pourraient constituer un harcèlement moral.

Il n'est pas rare que les juges du fond retiennent la recevabilité de l'action prud'homale alors que le salarié a fait le choix de saisir aussi la juridiction répressive au motif que les conditions du harcèlement moral ne sont pas les mêmes en droit du travail et en droit pénal.

Il est donc fort probable que le conseil de prud'hommes reste la juridiction privilégiée par les salariés qui considèrent être victimes de harcèlement moral, ce d'autant que si celui-ci n'est pas retenu par le juge, les salariés plaignants bénéficient d'une

"immunité" puisqu'il faut rappeler que seul le mensonge - c'est-à-dire lorsque les salariés émettent en toute connaissance de cause des accusations dont ils savent qu'elles sont fausses - permet à l'employeur de les sanctionner (*arrêt du 10 juin 2015*), les poursuites pour diffamation n'étant admises que si les accusations de harcèlement ont été rapportées au-delà du cercle restreint de l'entreprise ou des organes chargés de veiller à l'application des dispositions du code du travail (*arrêt du 28 septembre 2016* et *arrêt du 26 novembre 2019*).

Martine Riou

Source URL: <https://www.actuel-rh.fr/content/la-conscience-de-lauteur-dans-le-harcelement-moral>