



Notice au rapport relative à l'arrêt n° 3 du 21 janvier 2025 Pourvoi n° 22-87.145 – Chambre Criminelle

L'infraction de harcèlement moral suppose des agissements répétés ayant « pour objet » ou « pour effet » une dégradation des conditions de travail d'« autrui ».

Saisie de pourvois de plusieurs prévenus ayant occupé les plus hautes fonctions au sein d'un grand groupe, déclarés coupables du chef de harcèlement moral ou de complicité de ce délit, la Cour de cassation a, par l'arrêt commenté, consacré la notion de harcèlement moral institutionnel.

Pour la première fois, elle a été amenée à se prononcer sur la question de savoir si l'incrimination prévue par l'article 222-33-2 du code pénal permet de poursuivre des faits de harcèlement moral, commis à l'encontre de l'ensemble d'une communauté de travail, résultant de la mise en œuvre d'une politique d'entreprise conçue au plus haut niveau de décision de la société, sans que ne soient établies des relations interpersonnelles directes entre les prévenus ayant pris les décisions harcelantes ou ayant concouru à leur bonne application, et les agents, victimes de tels agissements.

La Cour de cassation approuve les juges du fond ayant considéré que la définition et la mise en œuvre, sur plusieurs années, de plans d'action conçus pour accélérer le départ de l'entreprise de plusieurs dizaines de milliers d'agents représentant un quart de l'effectif total, constituaient des agissements caractérisant un harcèlement moral institutionnel.

Elle a ainsi estimé que la reconnaissance du harcèlement moral institutionnel ne méconnaît pas le principe d'interprétation stricte de la loi pénale.

Par ailleurs, la Cour de cassation a jugé que, nonobstant l'ancienneté relative des faits, la période de prévention retenue couvrant les années 2007 et 2008, une telle reconnaissance, qui ne constitue pas un revirement de jurisprudence, n'était pas imprévisible au sens de l'article 7 de la Convention de sauvegarde des droits de l'homme et des libertés fondamentales dès lors qu'elle procède de l'application de l'incrimination à une situation factuelle nouvelle.

Elle a ainsi relevé que les travaux préparatoires au vote de la loi qui a consacré le harcèlement moral au travail évoquaient déjà la notion de harcèlement moral institutionnel, de sorte qu'il était possible pour les dirigeants de la société concernée de s'entourer de conseils avisés pour éviter de commettre une telle infraction.

Par l'arrêt commenté, la Cour de cassation a d'abord statué sur les conditions d'application de l'incrimination de harcèlement moral au regard du principe d'interprétation stricte de la loi pénale (I), puis a examiné la compatibilité de l'infraction de harcèlement moral institutionnel avec le principe conventionnel de prévisibilité juridique (II), avant de caractériser l'infraction pour chacun des prévenus (III).

I - Les conditions d'application de l'incrimination de harcèlement moral au regard du principe d'interprétation stricte de la loi pénale

La cour d'appel a retenu que les prévenus s'étaient rendus coupables de harcèlement moral institutionnel ou de complicité de ce délit.

Les pourvois, qui invoquaient la violation, par l'arrêt attaqué, du principe d'interprétation stricte de la loi pénale, soutenaient que l'article 222-33-2 du code pénal, qui incrimine le harcèlement moral au travail, ne permettait pas de déclarer les prévenus coupables du chef de harcèlement moral institutionnel ou de complicité de ce délit, faute que les agissements reprochés résultant de la mise en œuvre de la politique d'entreprise concernent un ou plusieurs salariés en relation directe avec les prévenus ou que les

salariés victimes aient été individuellement désignés.

L'article 222-33-2 du code pénal, dans sa version applicable aux faits de l'espèce, issue de la loi n° 2002-73 du 17 janvier 2002 de modernisation sociale, incrimine « le fait de harceler autrui par des agissements 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 ».

La question soulevée par les griefs a amené la Cour de cassation à revisiter sa jurisprudence faisant application de cette incrimination dès lors que, pour la première fois, était en cause un phénomène de harcèlement moral susceptible de concerner un grand nombre de victimes. En effet, jusqu'alors, la Cour de cassation n'avait été saisie que de pourvois dans lesquels les victimes étaient nommément identifiées et se trouvaient dans une relation de travail directe avec les personnes poursuivies du chef de harcèlement, qu'il s'agisse d'un harcèlement individuel ou d'un harcèlement collectif.

Par l'arrêt attaqué, la Cour de cassation rappelle que ce texte distingue les agissements qui ont pour objet une dégradation des conditions de travail de ceux qui ont un tel effet.

Elle en déduit que la caractérisation des agissements ayant pour effet une dégradation des conditions de travail suppose que soient précisément identifiées les victimes de tels agissements, tandis que, lorsque les agissements harcelants ont pour objet une telle dégradation, la caractérisation de l'infraction n'exige pas que les agissements reprochés à leur auteur concernent un ou plusieurs salariés en relation directe avec lui ni que les salariés victimes soient individuellement désignés.

La Cour de cassation précise à cet égard que le terme « autrui » mentionné par l'article 222-33-2 du code pénal peut désigner, en l'absence de toute autre précision, un collectif de salariés non individuellement identifiés.

En effet, elle considère que, dans cette hypothèse, le caractère formel de l'infraction n'implique pas la constatation d'une dégradation effective des conditions de travail. La

constatation de l'objet harcelant d'agissements répétés suffit à établir l'élément légal de l'infraction sans qu'il soit besoin, pour ce faire, d'identifier chacune des victimes et de constater, pour chacune, la dégradation de ses conditions de travail. Il n'est alors pas nécessaire que le résultat recherché se soit produit pour que l'infraction soit caractérisée. Dans ce cas, il suffit que l'auteur ait eu l'intention de commettre en toute connaissance de cause des agissements dont l'objet est de dégrader les conditions de travail des personnes appartenant à la même communauté de travail et qui sont, à tout le moins, susceptibles de pouvoir subir les conséquences visées à l'article 222-33-2 du code pénal.

C'est ainsi la première fois que la Cour de cassation est appelée à distinguer aussi clairement les deux formes de harcèlement moral même si en l'espèce, elle a confirmé que les prévenus poursuivis comme auteurs, eu égard à leur modalité d'action, se sont rendus coupables d'un harcèlement par objet et, sur certains salariés, d'un harcèlement par effet.

Elle considère que cette interprétation de l'article 222-33-2 du code pénal consacrant un harcèlement moral institutionnel et admettant que, dans ce cas, le texte de l'incrimination n'exige pas l'identification individuelle des victimes, est conforme à la portée que le législateur a souhaité lui donner.

En effet, si les travaux préparatoires à la loi n° 2002-73 du 17 janvier 2002 précitée n'abordent pas spécifiquement la question du harcèlement moral institutionnel, ils font état d'un avis de la Commission nationale consultative des droits de l'homme du 29 juin 2000 consacré au harcèlement moral au travail qui a identifié trois formes possibles de harcèlement moral, parmi lesquelles le harcèlement institutionnel en retenant qu'il « participe d'une stratégie de gestion de l'ensemble du personnel ».

La Cour de cassation relève, par ailleurs, que, dans un avis du 11 avril 2001, le Conseil économique et social, saisi par le Premier ministre en vue de conduire une réflexion sur le harcèlement moral au travail, à la suite d'un premier débat à l'Assemblée nationale sur cette question, envisage parmi ses modalités, le « harcèlement collectif, professionnel ou institutionnel, qui s'inscrit alors dans une véritable stratégie du management pour imposer de nouvelles règles de fonctionnement, de nouvelles

missions ou de nouvelles rentabilités ».

Constatant que les travaux préparatoires font référence à la volonté du législateur d'adopter une définition de cette infraction la plus large et la plus consensuelle possible à partir de l'avis du Conseil économique et social, la Cour de cassation en déduit que « l'élément légal de l'infraction de harcèlement moral n'exige pas que les agissements répétés s'exercent à l'égard d'une victime déterminée ou dans le cadre de relations interpersonnelles entre leur auteur et la ou les victimes, pourvu que ces dernières fassent partie de la même communauté de travail et aient été susceptibles de subir ou aient subi les conséquences visées à l'article 222-33-2 du code pénal ».

En outre, la Cour de cassation adopte une définition du harcèlement moral institutionnel qui, au-delà des pourvois dont elle était saisie en l'espèce, a vocation à s'appliquer à tous les cas de harcèlement résultant de la mise en œuvre d'une politique d'entreprise harcelante, quels que soient les objectifs poursuivis, qu'il s'agisse d'une réduction d'effectifs, d'une réorganisation interne, d'une optimisation des résultats opérationnels ou d'une recherche d'augmentation des profits de l'entreprise, tout en rappelant que les orientations de nature stratégique relèvent de la seule décision des dirigeants de la société, sans que ces derniers aient à en répondre devant les juges.

Elle retient ainsi qu'« indépendamment de toute considération sur les choix stratégiques qui relèvent des seuls organes décisionnels de la société, constituent des agissements entrant dans les prévisions de l'article 222-33-2 du code pénal, dans sa version résultant de la loi n° 2002-73 du 17 janvier 2002, et pouvant caractériser une situation de harcèlement moral institutionnel, 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 ».

Ainsi que l'avaient envisagé les travaux préparatoires à la loi ayant créé l'infraction de harcèlement moral au travail, la jurisprudence de la Cour de cassation reconnaît

désormais trois types de harcèlement dans ce cadre : le harcèlement individuel qui en est la forme la plus courante, le harcèlement collectif ou managérial¹ et le harcèlement institutionnel.

De tous ces éléments, la Cour de cassation conclut que l'arrêt attaqué ayant déclaré les prévenus coupables de harcèlement moral institutionnel ou de complicité de ce délit n'a pas méconnu le principe d'interprétation stricte de la loi pénale.

II - La compatibilité de l'infraction de harcèlement moral institutionnel avec le principe conventionnel de prévisibilité juridique

Les prévenus faisaient grief à l'arrêt attaqué de les avoir déclarés coupables du chef de harcèlement moral institutionnel ou de complicité de ce délit alors qu'au regard, d'une part, de la lettre de l'incrimination définie par l'article 222-33-2 du code pénal, d'autre part, de l'état de la jurisprudence de la Cour de cassation à l'époque des faits reprochés, c'est-à-dire entre les années 2007 et 2008, ils ne pouvaient raisonnablement prévoir que les faits qui leur ont été reprochés pourraient être poursuivis du chef de harcèlement moral et invoquaient, au soutien de leur argumentation, l'article 7 de la Convention de sauvegarde des droits de l'homme et des libertés fondamentales, en considérant que la solution retenue par les juges du fond procédait d'un revirement de jurisprudence.

Appelée à se prononcer, quelques mois avant de statuer sur le cas d'espèce, sur la question de savoir si l'infraction d'abus de confiance peut porter sur un bien tel qu'un immeuble, la Cour de cassation a déduit de la jurisprudence conventionnelle faisant application de l'article 7 précité que le principe de non-rétroactivité ne s'applique pas à une simple interprétation jurisprudentielle, constituerait-elle un revirement de jurisprudence, à la condition qu'elle ne soit pas imprévisible dès lors que les personnes intéressées sont des professionnels ayant eu la possibilité de s'entourer de conseils appropriés².

¹ [Crim., 19 octobre 2021, pourvoi n° 20-87.164.](#)

² [Crim., 13 mars 2024, pourvoi n° 22-83.689, publié au *Bulletin*.](#)

Par l'arrêt commenté, la Cour de cassation analyse la jurisprudence de la Cour européenne des droits de l'homme et, en particulier, son arrêt très récent du 9 juillet 2024, *Delga c. France*³, pour rappeler que l'article 7 de la Convention consacre le principe de la légalité des délits et des peines et celui qui commande de ne pas appliquer la loi pénale de manière extensive au détriment de l'accusé, notamment par analogie.

Elle constate que la Cour européenne des droits de l'homme en déduit qu'une infraction doit être clairement définie par la loi et que cette condition est satisfaite lorsque le justiciable peut savoir, à partir du libellé de la disposition pertinente et, au besoin, à l'aide de son interprétation par les tribunaux, le cas échéant après avoir recouru à des conseils éclairés, quelles actions et omissions engagent sa responsabilité pénale, et que la notion de « droit » utilisée à l'article 7 susmentionné englobe le droit d'origine tant législative que jurisprudentielle et implique des conditions qualitatives, notamment celles d'accessibilité et de prévisibilité.

Elle observe également que, selon la Cour européenne des droits de l'homme, l'article 7 de la Convention ne saurait être interprété comme proscrivant la clarification graduelle des règles de la responsabilité pénale par l'interprétation judiciaire d'une affaire à l'autre, à condition que le résultat soit cohérent avec la substance de l'infraction et raisonnablement prévisible, de sorte qu'à la différence des cas de revirement de jurisprudence, une interprétation de la portée d'une infraction qui se trouve être cohérente avec la substance de cette infraction doit, en principe, être considérée comme prévisible.

Elle expose que pour déterminer si une interprétation large donnée de la loi par les juridictions internes est raisonnablement prévisible, la Cour européenne des droits de l'homme recherche si l'interprétation en question correspond à une ligne perceptible de jurisprudence, ou si son application dans des circonstances élargies cadre néanmoins avec la substance de l'infraction.

En l'espèce, n'ayant pas encore été saisie d'une situation identique à celle soulevée par les pourvois, la Cour de cassation relève qu'elle n'a jamais interprété l'infraction de

³ [CEDH, arrêt du 9 juillet 2024, Delga c. France, n° 38998/20](#).

harcèlement moral comme exigeant, dans toutes les situations, qu'un rapport de travail direct et individualisé entre la personne poursuivie pour harcèlement et sa ou ses victimes soit constaté, et que les agissements qui lui sont imputés soient identifiés salarié par salarié, ni interprété l'incrimination comme excluant que le harcèlement moral puisse revêtir une dimension collective.

Elle ne considère pas que la reconnaissance du harcèlement moral institutionnel constitue une interprétation nouvelle du texte de l'article 222-33-2 du code pénal mais constate simplement qu'une telle reconnaissance procède de l'application de l'incrimination à une situation factuelle nouvelle, de sorte que le harcèlement institutionnel n'est qu'une des modalités du harcèlement moral.

Se fondant sur les travaux préparatoires et les réflexions qui ont précédé l'adoption de la loi de modernisation sociale, la Cour de cassation conclut que l'application de l'incrimination à une situation factuelle nouvelle, qui ne constitue pas un revirement de jurisprudence, n'était pas imprévisible au sens de l'article 7 de la Convention de sauvegarde des droits de l'homme et des libertés fondamentales.

Elle ajoute, sans que cette précision puisse être considérée comme une condition cumulative, qu'en l'espèce, « de surcroît », les dirigeants du groupe concerné étaient des professionnels qui avaient la possibilité de s'entourer des conseils éclairés de juristes.

III - La caractérisation de l'infraction

Au-delà des griefs formulés de violation du principe d'interprétation stricte de la loi pénale et de méconnaissance de l'exigence de prévisibilité juridique, les prévenus contestaient que les agissements qui leur étaient reprochés puissent être constitutifs du délit de harcèlement moral ou de complicité de ce délit.

Dans l'arrêt commenté et conformément à sa jurisprudence traditionnelle en matière de harcèlement au travail, la Cour de cassation se borne à un contrôle de la qualification juridique et de la suffisance des motifs de l'arrêt attaqué dès lors que les juges du fond

sont souverains dans leur appréciation des faits objet des poursuites.

Elle relève, s'agissant en particulier du président-directeur général du groupe, que « c'est par des motifs dénués d'insuffisance comme de contradiction, relevant de leur pouvoir souverain d'appréciation des faits, que les juges ont estimé que les agissements répétés qu'ils ont énumérés, qui se sont déroulés tout au long de la période de prévention et sont éclairés par des faits antérieurs à celle-ci, étaient constitutifs d'une stratégie délibérée de harcèlement conçue au plus haut niveau de l'entreprise, dont le prévenu a assuré par des actes positifs la mise en œuvre, par la voie hiérarchique, au prix d'une dégradation assumée des conditions de travail de l'ensemble des agents, de sorte qu'ils ont, à juste titre, conclu que le prévenu s'était rendu coupable de l'élément matériel du délit de harcèlement moral par objet comme par effet ».

Elle approuve ensuite les juges en ce que, pour caractériser l'élément intentionnel de l'infraction, ils ont établi que le prévenu, comme son numéro « deux », « avaient connaissance des effets négatifs du maintien de la méthode adoptée sur la santé des agents du groupe et sur leurs conditions de travail » pour en conclure que « les décisions prises par les prévenus ainsi que les propos publics qu'ils ont tenus au cours de la période de prévention, qui démontraient une conduite du groupe dépassant les limites admissibles de leur pouvoir de direction et de contrôle respectif, étaient constitutifs d'un harcèlement moral institutionnel ».

La Cour de cassation retient ainsi que la cour d'appel a caractérisé à l'encontre de ces deux personnes le délit de harcèlement moral, fait principal de la complicité par aide et assistance reprochée aux prévenus poursuivis de ce chef.