

Dernière mise à jour le 29 janvier 2025

La Cour de cassation reconnaît le harcèlement moral institutionnel

La Cour de cassation reconnaît le harcèlement moral institutionnel.

Le harcèlement moral au travail est constitué par des agissements répétés qui :

- ont pour objet ou pour effet une dégradation des conditions de travail de la victime,
- et sont susceptibles de porter atteinte à ses droits et à sa dignité, d'altérer sa santé physique ou mentale ou de compromettre son avenir professionnel.

Une situation de harcèlement moral se déduit essentiellement de la constatation d'une dégradation préjudiciable des conditions de travail du salarié, consécutive à des agissements répétés de l'employeur (ou d'un autre salarié) révélateurs d'un exercice anormal et abusif par celui-ci de ses pouvoirs d'autorité, de direction, de contrôle et de sanction.

L'article 222-33-2 du code pénal incrimine le harcèlement moral au travail.

La Cour de cassation vient de reconnaître le harcèlement moral institutionnel. Pour la première fois, elle a condamné une société et ses principaux dirigeants pour harcèlement moral institutionnel, en se basant sur l'article 222-33-2 du code pénal, qui vise le harcèlement moral au travail.

Selon les juges, il est d'usage de parler de « harcèlement moral institutionnel » lorsque des dirigeants déploient une politique d'entreprise qui, en connaissance de cause, conduit à une dégradation des conditions de travail de tout ou partie de leurs salariés.

Il doit s'agir d'une dégradation susceptible de porter atteinte aux droits et à la dignité des salariés, d'altérer leur santé physique ou mentale ou de compromettre leur avenir professionnel.

Le code pénal incrimine le « harcèlement moral au travail » sans faire de mention spécifique et littérale à sa possible dimension « institutionnelle ».

La question posée à la Haute Juridiction était donc de savoir si les dirigeants d'une société peuvent être condamnés sur le fondement de la loi réprimant le « harcèlement moral au travail » pour avoir, en connaissance de cause, défini et mis en œuvre une politique générale d'entreprise de nature à entraîner une dégradation des conditions de travail des salariés.

Pour répondre à cette question, la Cour s'est appuyée sur le principe de légalité des délits et des peines :

Les actes constitutifs de crimes ou de délits et les peines qui leur sont applicables doivent être définis avec précision par la loi.

Le juge ne peut appliquer une loi à un comportement qu'elle ne vise pas. On dit que le juge est tenu de se livrer à une « interprétation stricte du droit pénal ».

En revanche, lorsque la portée d'un texte pénal est incertaine, le juge est autorisé à tenir compte des raisons qui ont conduit à son adoption, pour l'interpréter (ex. : en se basant sur les travaux parlementaires).

La Cour de cassation en déduit que le « harcèlement moral institutionnel » entre bien dans le champ du « harcèlement moral au travail » tel que le conçoit le code pénal, le législateur ayant souhaité donner au harcèlement moral au travail la portée la plus large possible.

En effet, la loi n'impose pas que les agissements répétés s'exercent à l'égard d'une victime déterminée, ni que les agissements répétés s'exercent dans une relation interpersonnelle entre l'auteur et la victime. Dès lors, le fait qu'auteur et victime appartiennent à la même communauté de travail est suffisant.

La loi permet de réprimer les agissements répétés qui s'inscrivent dans une « politique d'entreprise », c'est-à-dire l'ensemble des décisions prises par les dirigeants ou les organes dirigeants d'une société visant à établir ses modes de gouvernance et d'action.

La Cour de cassation considère donc que la cour d'appel a établi par des motifs suffisants l'existence d'agissements de la part des prévenus caractérisant le délit de « harcèlement moral institutionnel » ou la complicité de ce délit.

Cette décision clôt définitivement l'affaire France Telecom, rendue tristement célèbre par la vague de suicides qu'avait engendrée la politique de réorganisation de l'entreprise dans les années 2000...

Cass. crim., 21 janvier 2025, n° 22-87.145.

<https://www.legisocial.fr/dossiers-synthese/harcelement-moral-sexuel-travail.html> »

<https://www.legisocial.fr/procedures-rh/reagir-cas-signalement-harcelement.html> »

<https://www.legisocial.fr/livrets-et-depliants/livret-harcelement-moral-sexuel.html> »