



**Pas de délit de harcèlement moral sans conscience
d'avoir contribué à la dégradation des conditions de
travail**

Le délit de harcèlement moral comporte, au pénal, un élément matériel mais également moral (ou intentionnel).

Un arrêt de la Chambre Criminelle du 22 février 2022 apporte des précisions intéressantes sur les modalités d'appréciation de ce second élément selon que le harcèlement a pour effet ou pour objet la dégradation des conditions de travail de la victime.

Dans cette espèce, une salariée, médecin du travail, qui s'est suicidée, a laissé des éléments accusant son employeur, une association, de harcèlement moral et de non-respect de la législation sociale à son égard.

Sa famille et plusieurs syndicats professionnels ont déposé plainte, estimant que la surcharge de travail imposée à la salariée avait conduit à sa dépression puis à son suicide.

La justice pénale a donc été saisie.

Pour l'employeur, si de nouvelles tâches et plannings avaient bien été confiés à la salariée, il estimait avoir formulé plusieurs propositions afin de la décharger de certains effectifs dont elle avait le suivi et de modifier sa manière de travailler, ce à quoi la salariée s'était opposée.

L'article 222-33-2 du Code pénal dans sa version applicable aux faits définit le harcèlement moral comme « 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 structure complexe du délit de harcèlement moral rend peu aisée la détermination de l'élément moral.

En effet, les termes mêmes de l'article 222-33-2 du Code pénal, qui font référence à des agissements « ayant pour objet » ou « ayant pour effet », sont autant d'éléments susceptibles de modifier la nature de l'élément de l'infraction.

Si l'on s'en tient à une approche d'interprétation stricte du texte, c'est-à-dire si l'on estime que les agissements doivent avoir effectivement dégradé les conditions de travail de la victime, l'élément moral se limitera à un dol général.

L'auteur de l'infraction doit avoir eu conscience de commettre un harcèlement moral, de contrevenir à la loi pénale.

Si l'on estime en revanche que le harcèlement moral est constitué, alors que les agissements peuvent être simplement à l'origine d'une dégradation des conditions de travail, l'intention délictueuse exigera la démonstration outre d'un dol général, celle d'un dol spécial, caractérisé par la volonté de l'agent d'atteindre la dégradation des conditions de travail (R. Salomon et A. Martinel, Droit pénal social [droit pénal du travail et de la sécurité sociale], Economica, coll. Corpus droit privé, 6ème éd. 2021, n° 260).

En définitive, pour apprécier l'intention délictuelle en matière de harcèlement moral, il convient de distinguer, d'une part,

- le cas où les agissements ont pour effet une dégradation des conditions de travail,
- et, d'autre part, le cas où les agissements ont pour objet cette dégradation.

Ce n'est que dans cette dernière hypothèse que l'élément intentionnel doit être caractérisé par une recherche particulière de la part du prévenu d'une dégradation des conditions de travail de la victime.

En revanche si les agissements du prévenu ont eu simplement pour effet une telle dégradation, comme dans l'affaire, jugée le 22 février 2022, par la chambre criminelle de la Cour de cassation, l'élément intentionnel ne suppose pas que la dégradation ait été recherchée (Cass. crim. 13-12-2016 n° 15-81.853 FS-PB).

Mais dans ce dernier cas, il est exigé que le prévenu ait eu la conscience de ce que de tels agissements étaient susceptibles d'avoir 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.

Or, dans cette affaire, la cour d'appel a considéré que « si la charge de travail était globalement importante en raison de la pénurie de médecins du travail, la direction se montrait compréhensive et n'imposait aucune pression particulière à ces médecins ».

Selon la chambre criminelle de la Cour de cassation, les juges d'appel ont donc pu retenir l'absence de tout élément intentionnel de la part de la direction de l'association et de son président.

Si l'association savait que son salarié, médecin du travail, acceptait toujours des attributions supplémentaires d'effectifs sans allègement, il n'y avait chez elle aucune conscience d'aboutir à une dégradation de ses conditions de travail puisqu'elle n'exigeait pas que ces attributions de salariés supplémentaires entraînent une augmentation spécifique du travail de ce médecin salarié.

Cass. Crim, 22 février 2022, n° 21-82.266

<https://www.courdecassation.fr/decision/62148a62003c5b5e09f4ab63>