



**HAL**  
open science

## Droit pénal spécial : le harcèlement moral

Aurélie Landon

► **To cite this version:**

Aurélie Landon. Droit pénal spécial : le harcèlement moral. Revue juridique de l'Océan Indien, 2012, 14, pp.247-249. hal-02732765

**HAL Id: hal-02732765**

**<https://hal.univ-reunion.fr/hal-02732765v1>**

Submitted on 2 Jun 2020

**HAL** is a multi-disciplinary open access archive for the deposit and dissemination of scientific research documents, whether they are published or not. The documents may come from teaching and research institutions in France or abroad, or from public or private research centers.

L'archive ouverte pluridisciplinaire **HAL**, est destinée au dépôt et à la diffusion de documents scientifiques de niveau recherche, publiés ou non, émanant des établissements d'enseignement et de recherche français ou étrangers, des laboratoires publics ou privés.

# JURISPRUDENCE COMMENTÉE

*Par le Centre de Recherche Juridique (CRJ) de l'Université de La Réunion  
Collecte et Analyse de la jurisprudence civile et administrative de la région Océan Indien*

## ***6. Droit pénal et procédure pénale***

Sous la responsabilité de **Cathy POMART-NOMDÉDÉO**, Maître de conférences en droit privé à l'Université de La Réunion

### **6.1. Droit pénal spécial**

#### **6.2.4 : Le harcèlement moral :**

**Éléments constitutifs – Intention de nuire – Procédure civile – Procédure pénale – Question prioritaire de constitutionnalité – Renversement de la charge de la preuve.**

Cour d'appel de Saint-Denis de La Réunion, 14 octobre 2010, RG n°10-000161

Cour d'appel de Saint-Denis de La Réunion, 5 avril 2011, RG n°10-00412

Cour d'appel de Saint-Denis de La Réunion, 14 avril 2011, RG n° 10-00338

*Aurélie LANDON, ATER en droit privé à l'université de La Réunion*

Le harcèlement moral est défini par l'article 222-33-2 du Code pénal comme « le fait de harceler par des agissement 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. » Introduit dans le code par la loi du 17 janvier 2002, ce texte se veut protecteur des salariés. Il est, en effet, le pendant de l'article L. 1152-1 du Code du travail qui prohibe également le harcèlement dans le cadre du travail quel que soit le statut de l'auteur du harcèlement.

Dans les trois espèces proposées, des employés ont porté plainte contre leur supérieur pour des faits de harcèlement moral.

Matériellement, le harcèlement moral se caractérise par deux éléments : des agissements répétés et sa conséquence qui se manifeste soit par une dégradation des conditions de travail susceptible de porter atteinte aux droits et à la dignité, soit une altération de la santé physique ou mentale soit une atteinte à la vie professionnelle ce que rappelle la Cour de Saint Denis dans ses décisions du 14 avril 2011 et du 14 octobre 2010.

La loi ne fait pas appel à une énumération limitative des agissements caractérisant le harcèlement moral et laisse donc une marge de manœuvre au juge. Les agissements peuvent être constitués par des abus du pouvoir de direction dont dispose un supérieur hiérarchique, tel que l'aménagement unilatéral des heures de travail, la déduction des temps de pause des heures de travail, ou encore l'attribution de charge qui ne corresponde pas aux attributions du personnel. Ils peuvent également résulter en des commentaires faits par l'auteur présumé, qui doivent avoir un caractère volontairement méprisant, désobligeant, injustifié, dénigrant, méprisant, vulgaire. Cette dernière qualification retiendra notre attention puisque dans la décision du 5 avril 2010 une plainte pour harcèlement sexuel avait également été déposée, mais avait bénéficié d'un non-lieu. On peut largement supposer aux vues des faits exposés que le but d'avoir des relations sexuelles n'avait pas pu être caractérisé. Pour autant, le juge a pu retenir le caractère parfois ambigu de certaines réflexions faites par l'employeur à l'égard de ses collègues féminines et le sanctionner sous l'angle du harcèlement moral. L'absence de définition légale des agissements d'harcèlement permet au juge de retenir une sanction sous l'angle du harcèlement moral si ces réflexions entraînent l'une des conséquences prévues à l'article 222-33-2 du Code pénal.

Ces conséquences sont limitativement énumérées : la dégradation des conditions de travail susceptible de porter atteinte aux droits et à la dignité, l'altération de la santé physique ou mentale, l'atteinte à l'avenir professionnel. Pour autant, La Cour d'appel de Saint Denis a pu, même en constatant des propos pour le moins inadéquats de la part du supérieur, ne pas entrer en voie de condamnation puisque n'avait été constaté aucune des conséquences prévues par le texte (CA Saint Denis, 14 octobre 2010). Les actes de harcèlement sont donc nécessaires mais pas suffisants à une répression.

S'agissant de l'élément intentionnel, une dualité entre la chambre sociale et la chambre criminelle est apparue avec l'arrêt du 10 novembre 2009 (n°08-41.497 Bull V n°248), la chambre sociale est venue affirmer que cette infraction est constituée indépendamment de l'intention de nuire de son auteur. Au pénal cependant, la chambre criminelle, elle, semble exiger un dol spécial c'est-à-dire l'intention de nuire (Cass. Crim. 21 juin 2005, Bull. crim. 2005 N° 187 p. 661).

Enfin, dans la troisième espèce (n°10-00412 du 5 avril 2011), la partie défenderesse avait tenté de soulever une question prioritaire de constitutionnalité concernant la charge de la preuve. En effet, il est posé la question de la constitutionnalité de l'article 222-33-2 du Code pénal dont l'interprétation jurisprudentielle permet une inversion de la charge de la preuve. La Cour d'appel refuse de transmettre la question qui pour elle est dépourvue de caractère sérieux. En réalité, la question pose la distinction des procédures pénale et sociale en matière de harcèlement. En effet, une victime de harcèlement moral pourra, outre porter plainte au pénal, demander devant les Prud'hommes la nullité d'une rupture

de contrat ou de toutes mesures prises contre elle par l'auteur présumé du harcèlement en vertu de l'article L. 1152-1 du Code du travail.

Dans cette procédure dite sociale, la victime devra rapporter des faits faisant présumer l'existence d'un harcèlement moral et il incombera alors au défendeur de prouver que ses actes sont justifiés par des motifs étrangers à tout harcèlement et qu'il a agi conformément au droit de direction de tout supérieur hiérarchique. La Chambre sociale de la Cour de cassation a pu ainsi venir rappeler dans sa décision du 10 novembre 2009 précédemment citée, que la charge de la preuve ne pèse pas sur le salarié qui dès lors qu'il rend vraisemblable l'existence du harcèlement bénéficie d'une présomption. Il y a bien renversement de la preuve devant les juridictions civiles.

Cependant, et cela n'est pas relevé par la Cour d'appel, le Conseil constitutionnel a limité ce renversement de la charge de la preuve, dans sa décision n° 2001-455 du 12 janvier 2002 (considérant 84), celui-ci ne saurait s'appliquer devant les juridictions pénales. Cette décision vise au respect de la présomption d'innocence et cela est heureux.