Amplitude du droit
ISSN : 2826-1305
Publisher : Université de Rennes

2 | 2023

Le « harcèlement moral institutionnel » à l'aune des principes du droit pénal

François Rousseau

https://lodelpreprod.univ-rennes2.fr/amplitude-droit/index.php?id=514

DOI : 10.56078/amplitude-droit.514

Electronic reference
François Rousseau, « Le « harcèlement moral institutionnel » à l'aune des principes du droit pénal », *Amplitude du droit* [Online], 2 | 2023, Online since 09 October 2023, connection on 22 September 2026. URL : https://lodelpreprod.univ-rennes2.fr/amplitude-droit/index.php?id=514

Copyright
Licence Creative Commons – Attribution 4.0 International – CC BY 4.0

Le « harcèlement moral institutionnel » à l'aune des principes du droit pénal

François Rousseau

OUTLINE

Introduction
1. Les potentialités fragiles du délit de harcèlement moral face au harcèlement moral institutionnel
   1.1. Les potentialités de l'incrimination de harcèlement moral face au harcèlement moral institutionnel
   1.2. La fragilité de l'imputation directe du délit de harcèlement moral aux dirigeants de l'entreprise
2. Les potentialités inexploitables de l'homicide par imprudence face aux suicides consécutifs au harcèlement moral institutionnel
   2.1. L'application possible de l'homicide par imprudence à l'égard des suicides de salariés
   2.2. L'impossible cumul des qualifications d'homicide par imprudence et de harcèlement moral

TEXT

Introduction

1 Si le législateur français a particulièrement investi la répression du harcèlement moral au cours de ces dernières années, il n'a pas encore reconnu formellement dans la loi le harcèlement moral dit institutionnel, c'est-à-dire découlant d'une politique d'entreprise globale et systémique. On peut en être étonné au regard de l'ampleur médiatique de l'affaire France Télécom[1]. On rappellera qu'à la suite de la privatisation de l'opérateur public historique qui deviendra Orange, les nouveaux dirigeants de l'entreprise avaient décidé de mettre en œuvre un plan de déflation massive des effectifs (22 000 postes sur 110 000), mais sans recourir à la procédure de licenciement pour des raisons économiques. Une stratégie de politique des ressources humaines et de management avait été mise en œuvre afin d'inciter ou, plutôt, de contraindre les salariés au départ volontaire (politique matérialisée par les plans Next pour « nouvelle expérience des télé-

communications » et ACT pour « anticipation et compétence pour la transformation »). Dans le cadre de cette stratégie, les managers régionaux et locaux avaient été conditionnés au succès des objectifs de déflation des effectifs et leur rémunération indexée sur la baisse des effectifs. Cette politique d'entreprise a été à l'origine d'une dégradation des conditions de travail, en particulier au cours des années 2007 et 2008, qui a non seulement engendré des départs mais également de nombreux suicides (un peu plus d'une trentaine). Le législateur n'a pourtant pas profité de la médiatisation de cette affaire pour reconnaître le « harcèlement institutionnel ». Il faut dire qu'il s'est, depuis quelques années, détourné du harcèlement moral au travail pour se focaliser sur d'autres formes de harcèlement moral (en dehors de la sphère professionnelle). Un petit rappel de l'histoire législative en la matière permet d'en prendre la mesure.

2 **Histoire législative et harcèlement moral « au travail ».** Le délit de harcèlement moral a été introduit assez tardivement dans notre Code pénal à l'occasion de l'adoption de la loi n° 2002-73 du 17 janvier 2002 de modernisation sociale, à l'article 222-33-2 du Code pénal. Avant cette loi, seul le harcèlement sexuel était spécifiquement incriminé, ce depuis l'adoption du Code pénal actuel (art. 222-33). Ce n'est pas une loi proprement pénale qui a introduit le harcèlement moral dans notre Code pénal mais une loi relative au droit du travail. Cette origine s'explique par le contexte ayant entouré l'introduction de la notion de harcèlement moral dans notre législation (Adam, 2019 ; Mistretta, 2019 ; Monteiro, 2003 ; Salah-Eddine, 2010). Non prévue initialement dans le projet de loi, la notion de harcèlement moral fut introduite à la faveur d'un amendement parlementaire dans un contexte de médiatisation des pratiques de harcèlements dans le monde l'entreprise, à la faveur de la parution en 1998 de l'ouvrage de M.-F. Hirigoyen, *Harcèlement moral. La violence perverse au quotidien*. Alors même que cet ouvrage livrait une analyse sociologique du phénomène de harcèlement bien au-delà de la seule sphère professionnelle, les débats intellectuels et médiatiques sur le sujet vont se focaliser sur la question du harcèlement moral dans les relations du travail. Outre l'influence du lobbying associatif (Salah-Eddine, 2010), le législateur était invité à légiférer sur la question tant par le Comité économique et social[2] que par le Parlement européen[3]. Si le législateur français de l'époque était convaincu de la nécessité de légiférer

en la matière, il était partagé sur la nécessité de recourir au droit pénal ; le Sénat y était opposé par crainte d'engendrer une pénalisation excessive des relations d'entreprise[4], tandis que l'Assemblée nationale y était attachée[5], laquelle eut finalement le dernier mot[6]. Cette vision législative étroite du harcèlement moral, envisagé dans la seule sphère professionnelle ne sera pas sans conséquences sur sa définition. En effet, l'article 222-33-2 incrimine au titre du harcèlement moral « le fait de harceler autrui par des agissements[7] 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 référence au sein de l'incrimination « aux conditions de travail » est très révélatrice de la conception étroite du législateur qui n'a pensé qu'au harcèlement moral dans les relations du travail sans songer aux autres contextes propices au harcèlement moral (milieu scolaire, conflit de voisinage, etc.)[8]. Ce lien entre relation du travail et harcèlement moral a d'ailleurs amené le législateur de 2002 à créer un « doublon d'incrimination » entre le Code pénal et le Code du travail qui réprimait lui aussi le harcèlement moral[9]. Par la suite, le législateur va se focaliser sur d'autres formes de harcèlement moral, notamment au sein du couple et au sein du milieu scolaire.

3 **Extension du harcèlement moral et harcèlement conjugal.** Un délit spécial de harcèlement moral au sein des relations conjugales va d'abord être créé à l'occasion de l'adoption de la loi n° 2010-769 du 9 juillet 2010 relative aux violences conjugales et intrafamiliales. Une fois encore, le harcèlement moral ne sera pas abordé globalement mais au travers du prisme étroit des violences conjugales. La création de ce délit entendait renforcer la réponse pénale contre les violences psychologiques au sein du couple commises bien souvent dans un contexte d'emprise, en permettant leur répression sans attendre la survenance de violences physiques et à défaut d'autres qualifications pénales applicables[10]. Le cadre des relations conjugales étant assez différent de celui des relations du travail, le législateur a fait le choix d'adopter un nouveau délit spécifique, en incriminant à l'article 222-33-2-1 « le fait de harceler son conjoint, son partenaire lié par un Pacte civil de solidarité ou son concubin par des agissements[11] répétés ayant pour objet ou pour effet une dégradation de ses condi-

tions de vie se traduisant par une altération de sa santé physique ou mentale ».

4 **Harcèlement général et harcèlement scolaire.** Ensuite, un nouveau délit de harcèlement moral plus général va être créé par la loi n° 2014-873 du 4 août 2014 pour l'égalité réelle entre les hommes et les femmes à l'article 222-33-2-2 qui incrimine « le fait de harceler une personne par des propos ou comportements répétés ayant pour objet ou pour effet une dégradation de ses conditions de vie se traduisant par une altération de sa santé physique ou mentale ». On peut être surpris par la méthode consistant à créer une nouvelle incrimination se voulant générale sans avoir repensé l'articulation d'ensemble des délits de harcèlement moral (Benillouche, 2012). L'explication réside sans doute dans le fait que cette incrimination générale n'était pas prévue à l'origine dans le projet de loi et qu'elle fut introduite par un amendement parlementaire à la suite de discussions alertant sur le harcèlement en milieu scolaire et ses nouvelles formes avec le développement des nouvelles technologies (« cyberharcèlement »)[12]. Alors même que ce délit général de harcèlement moral fut créé pour s'appliquer en particulier au harcèlement scolaire, le législateur a souhaité tout récemment introduire une qualification spéciale de harcèlement scolaire par une loi n° 2022-299 du 2 mars 2022 visant à combattre le harcèlement scolaire. L'objectif de ce texte, en instaurant une échelle de peine propre plus grave que le harcèlement moral général, est avant tout répressif car, pour ce qui est de sa définition, il procède par renvoi à la définition du harcèlement général tout en définissant le domaine spécifique du harcèlement scolaire à savoir des faits commis « à l'encontre d'un élève par toute personne étudiant ou exerçant une activité professionnelle au sein du même établissement d'enseignement » (art. 222-33-2-3 CP)[13].

5 **Activité judiciaire en matière de répression du harcèlement moral.** L'attention du législateur au cours de ces dix dernières années en matière de lutte contre le harcèlement moral s'est donc détournée du domaine des relations au travail. Le contraste est assez saisissant avec l'activité judiciaire qui elle, bien au contraire, se concentre sur le délit de harcèlement moral au travail (même s'il faut rester prudent au regard de l'apparition plus tardive des autres délits de harcèlement moral). À défaut de statistiques disponibles sur le nombre de condamnations par an pour harcèlement moral, nous avons tenté de

mesurer l'activité judiciaire en la matière à partir du nombre d'arrêts rendus par la Chambre criminelle en application des textes relatifs au harcèlement moral[14]. Il apparaît alors que, sur 268 décisions, 254 concernent le harcèlement moral au travail. Plus précisément, l'évolution statistique par année est la suivante depuis 2002 :

Graphique 1 : Évolution statistique du harcèlement suivant le type depuis 2002

Graphique 1 : Évolution statistique du harcèlement suivant le type depuis 2002

6 Cette évolution quantitative de l'activité judiciaire de la Chambre criminelle en matière de harcèlement moral montre une baisse significative du contentieux à partir de 2017-2018 et encore davantage en 2019, dont les causes interrogent. Cela traduit-il une réelle baisse d'activité contentieuse ou bien une stabilisation de la jurisprudence de la Chambre criminelle en la matière dissuadant les plaideurs d'intenter des pourvois inutiles ? Pour tenter d'y répondre, nous avons fait une rapide analyse croisée de la jurisprudence des cours d'appel en matière de harcèlement moral à partir de la base JurisData de LexisNexis, laquelle semble bien confirmer une diminution du contentieux, y compris devant les juges du fond :

Graphique 2 : Répartition des 30 décisions en matière de harcèlement moral répertoriées entre 2018 et 2022 (162 décisions avant 2018)

Graphique 2 : Répartition des 30 décisions en matière de harcèlement moral répertoriées entre 2018 et 2022 (162 décisions avant 2018)

7 Il faut bien évidemment rester prudent sur l'interprétation de cette diminution du contentieux pénal, car plusieurs explications sont possibles. Cela traduit-il une réelle diminution des dénonciations de faits de harcèlement en entreprise ou bien une désaffection pour la voie pénale au profit du contentieux civil ? À cet égard, nous avons avec la même méthode croisé l'activité judiciaire de la Chambre sociale et celle de la Chambre criminelle[15] s'agissant du seul harcèlement moral au travail. L'évolution quantitative des deux contentieux est assez comparable et conforterait donc l'hypothèse d'une diminu-

tion des dénonciations de faits de harcèlement moral devant la justice.

Graphique 3 : Évolution du nombre de cas de harcèlement moral au travail portés devant la Chambre criminelle et la Chambre sociale depuis 2002

Graphique 3 : Évolution du nombre de cas de harcèlement moral au travail portés devant la Chambre criminelle et la Chambre sociale depuis 2002

8 Il faut là encore rester très prudent sur l'analyse de ces statistiques dont l'élaboration est sans doute imparfaite et empreinte d'empirisme[16]. Quoi qu'il en soit, il serait intéressant de les recouper avec des enquêtes épidémiologiques récentes sur le harcèlement moral ou plus largement les « comportements hostiles » au travail, comme cela avait été réalisé par l'enquête SUMER en France montrant une tendance à la hausse des faits de harcèlement entre 2003 et 2010 (DARES, 2014 ; Hirigoyen, 2017, chapitre 4). Cette hausse de la perception du harcèlement par les salariés serait en phase avec l'intensification de l'activité judiciaire observée à partir de 2010 devant la Cour de cassation.

9 **Évolution qualitative de la jurisprudence.** Mais, au-delà de cette évolution purement quantitative de la jurisprudence, il convient de souligner son évolution « qualitative ». En effet, alors même que le texte d'incrimination du harcèlement moral au travail a été conçu à l'origine (en 2002) en ne songeant qu'à une relation interindividuelle verticale (entre un supérieur et un subordonné) ou horizontale (entre deux salariés), la jurisprudence a su adapter l'incrimination à des formes plus systémiques de harcèlement sous couvert de méthodes radicales de management. Elle a ainsi reconnu progressivement ce que l'on a appelé en doctrine le « harcèlement managérial », puis, plus récemment à l'occasion de l'affaire dite France Télécom, le « harcèlement institutionnel » correspondant à un harcèlement managérial généralisé en tant que politique d'entreprise. On pourrait alors penser au regard de cette évolution de la jurisprudence qu'il n'est pas forcément utile d'en appeler à une nouvelle réforme législative en matière de harcèlement moral. Et pourtant, en dépit de l'existence des potentialités répressives de notre droit pénal face au harcèlement moral institutionnel, nous voudrions montrer que ces potentia-

lités répressives demeurent fragiles sur le terrain du harcèlement moral (1) et inexploitable sur le terrain de l'homicide par imprudence pour rendre compte des suicides découlant d'un harcèlement moral institutionnel (2).

1. Les potentialités fragiles du délit de harcèlement moral face au harcèlement moral institutionnel

10 L'affaire France Télécom a été l'occasion pour les juges de montrer toutes les potentialités du délit de harcèlement moral au travail afin d'appréhender pénalement une situation de « harcèlement moral institutionnel » (1.1). Il n'en demeure pas moins que l'imputation directe du délit de harcèlement moral aux dirigeants de France Télécom semble bien fragile dans ses fondements techniques (1.2).

1.1. Les potentialités de l'incrimination de harcèlement moral face au harcèlement moral institutionnel

11 **Condamnation pour « harcèlement moral institutionnel ».** Le tribunal de Paris, dans sa décision du 20 décembre 2019, a qualifié la politique d'entreprise de déflation massive des effectifs [17], à la suite de la privatisation de France Télécom (devenu Orange), de « harcèlement moral institutionnel », dès lors qu'elle fut décidée au plus haut niveau de la hiérarchie en tant que stratégie d'ensemble s'appliquant à l'ensemble des salariés de l'entreprise (Mucchielli, 2019). La cour d'appel de Paris a conforté cette analyse dans sa décision du 30 septembre 2022 en précisant que ce type de harcèlement a « pour spécificité d'être en cascade, avec un effet de ruissellement » (Bloch, 2022). On ne peut qu'approuver cette analyse « des faits ». Mais la qualification pénale de harcèlement moral au travail prévue à l'article 222-33-2 du Code pénal pouvait-elle « en droit » s'appliquer à cette situation inédite ?

12 **Rappel des éléments constitutifs du délit.** Il convient ici de rappeler brièvement les éléments constitutifs du délit de harcèlement moral au travail. Il consiste matériellement à commettre des actes répétés à l'encontre d'autrui qui ont pour objet ou pour effet une dégradation des conditions de travail, pouvant porter atteinte aux droits sociaux ou à la santé de la victime ou bien pouvant compromettre son avenir professionnel. Le délit étant intentionnel, il suppose une volonté d'accomplir les actes en ayant parfaitement conscience de ses répercussions sur la victime.

13 **Élément matériel.** D'un point de vue matériel, les actes accomplis pour inciter les salariés de France Télécom à quitter l'entreprise correspondaient bien à des actes de harcèlement au sens de la jurisprudence de la Chambre criminelle, à savoir notamment des réorganisations multiples et désordonnées du travail[18], des mises sous pression[19] ou bien encore des mises à l'isolement[20]. Quant aux conséquences, on rappellera que le délit de harcèlement moral ne nécessite pas le constat d'une atteinte effective aux droits ou à la santé des salariés, du moment que la dégradation des conditions de travail soit *de nature à* engendrer un tel résultat. Le harcèlement est une infraction « formelle » (de mise en danger pourrait-on dire en ce qu'elle n'implique pas de dommage effectif)[21]. Au demeurant, dans l'affaire France Télécom, le stade du risque a largement été dépassé puisque des atteintes effectives ont pu être constatées, certaines s'étant d'ailleurs manifestées par des suicides.

14 **Harcèlement moral et exercice des pouvoirs de direction.** L'élément qui pouvait prêter à discussion aurait pu être l'invocation par les dirigeants de leur légitime pouvoir de direction de l'entreprise et d'expliquer que leur politique n'avait pas pour but, en soi, de porter atteinte aux salariés mais de redresser la situation économique de l'entreprise. Il s'agit presque en un sens d'invoquer un « mobile managérial ». Mais, là encore, comme l'ont très justement rappelé les juges parisiens, s'il n'appartient pas au juge pénal d'apprécier l'opportunité d'une politique ou stratégie d'entreprise, il lui appartient en revanche de rappeler les limites légales à l'exercice du pouvoir de direction, dont celle du harcèlement moral (Mucchielli, 2019). En effet, une jurisprudence désormais bien établie de la Chambre criminelle rappelle que le délit de harcèlement moral peut être retenu à l'encontre d'un employeur ou cadre dirigeant dont les agissements

ont outrepassé les limites à l'exercice normal des pouvoirs de direction[22]. Il ne s'agit pas ainsi de remettre en cause les choix politiques de la direction, mais seulement la méthode pour y parvenir. En outre, ce « mobile managérial » n'empêche nullement la caractérisation de l'intention, laquelle suppose simplement d'avoir conscience de la dégradation des conditions de travail engendrée par une politique managériale brutale. Comme l'a rappelé plusieurs fois la jurisprudence, l'exigence d'une intention de nuire aux salariés n'est pas exigée par le texte d'incrimination[23].

15 À vrai dire, la seule réelle difficulté résidait, selon nous, dans le choix du mode d'imputation du délit aux dirigeants.

1.2. La fragilité de l'imputation directe du délit de harcèlement moral aux dirigeants de l'entreprise

16 **Dirigeants : auteurs ou complices ?** Le tribunal de Paris comme la cour d'appel ont fondé la responsabilité pénale des dirigeants (personnes physiques[24]) pour harcèlement moral en raison de leur « décision » d'avoir adopté une politique d'entreprise dont l'objet et les effets ont été harcelants pour les salariés. Il s'agit donc de leur reprocher un acte décisionnel. Or, la définition légale du harcèlement moral au travail est envisagée à l'égard de celui qui accomplit directement les faits matériels à l'encontre du (ou des) salarié(s) victime(s). À rigoureusement parler, ce ne sont pas les dirigeants de France Télécom qui ont « commis » les actes de harcèlement mais leurs exécutants (Adam, 2020a). La cour d'appel de Paris le rappelle très bien lorsqu'elle explique dans sa décision que le harcèlement moral institutionnel a « pour spécificité d'être en cascade, avec un effet de ruissellement » (Bloch, 2022). Les dirigeants apparaissent donc davantage comme des complices par instigation. C'est dire que les juges parisiens ont « renversé l'ordre des imputations » (Doucet, 1975) ; les dirigeants sont appréhendés comme auteurs principaux et les exécutants, comme complices[25]. Pourquoi cela ? Sans doute pour symboliquement marquer le fait que les rôles principaux dans le processus criminel sont les dirigeants (auteur moral). On sait que la jurisprudence a déjà usé de ce procédé en matière de droit pénal des affaires (Robert, 2006, p. 363 ; Robert, 1975). Sans doute aussi, cela

permet-il de se détourner de la responsabilité des auteurs matériels exécutants qui pourtant auraient pu aussi engager leur responsabilité dès lors que l'ordre de l'employeur en droit pénal n'est pas un fait justificatif[26].

17 **Dirigeants coauteurs d'une infraction collective ?** Toutefois, il n'est pas impossible de raisonner sur les dirigeants en tant qu'auteurs pour peu que l'on adopte une approche collective de l'infraction. En effet, le harcèlement moral institutionnel se caractérise par l'adoption d'une politique d'entreprise dont la mise en œuvre entraînera une situation de harcèlement systémique au sein de l'entreprise. Or, la mise en œuvre d'une telle politique implique une pluralité de protagonistes à savoir les concepteurs ou coordinateurs de la politique d'entreprise ainsi que les exécutants du plan en interface directe avec les salariés. En appréhendant ainsi le harcèlement de manière globale en tant qu'aboutissement d'un processus collectif, il est alors possible d'envisager l'ensemble des participants au processus comme coauteurs d'un harcèlement moral institutionnel[27]. On pourrait ici faire un parallèle avec la jurisprudence bien connue en matière de violences collectives où l'ensemble des personnes ayant pris part à une scène unique de violences assument l'ensemble des conséquences qui en résultent, notamment au regard de la gravité des blessures causées, en tant que coauteurs de violences (Rousseau, 2011, et la jurisprudence citée). Il s'agit en somme de mobiliser la théorie de la coaction pour conférer au délit de harcèlement moral au travail une dimension collective (sur cette conception de la coaction en droit pénal : Baron, 2012 ; Rousseau, 2009, n° 237 et suiv). Cette approche collective permettrait de comprendre l'imputation du délit de harcèlement moral aux dirigeants de France Télécom à titre d'auteurs et non de complices.

18 **Fragilité du raisonnement.** Mais il faut bien reconnaître que, si la solution peut se justifier politiquement, elle demeure fragile techniquement (Adam, 2020a). Car, même en tant que coauteurs, il faut s'assurer que les dirigeants ont commis des actes non pas seulement d'incitation mais des actes au moins en partie constitutifs de l'infraction. Or, le tribunal justifie la responsabilité personnelle des dirigeants sur leur « décision partagée » de mettre en œuvre des agissements harcelants. Pour que cette prise de décision puisse constituer une forme de coaction et non pas seulement une complicité, il

faudrait admettre que la décision de mettre en œuvre une politique managériale de harcèlement constitue en elle-même un acte de harcèlement dès lors qu'elle a pour objet une dégradation des conditions de travail[28]. Ce n'est pas inconcevable au regard de la nature formelle du délit qui n'implique pas d'atteinte effective pour être constitué[29]. Cela permettrait de comprendre pourquoi les exécutants du plan ne sont que complices et pas coauteurs. Mais une difficulté persiste alors quant à l'exigence de répétition des actes pour constituer le harcèlement ; cette répétition semble caractérisée en considération de la mise en œuvre du plan et non de l'acte décisionnel lui-même.

19 **Distance entre l'acte des dirigeants et les victimes.** Par ailleurs, en imputant directement le délit de harcèlement moral sur la tête des dirigeants à titre d'auteurs, les juges ont déplacé le centre de gravité de la caractérisation de l'infraction de telle sorte que la distance entre leurs actes et les répercussions sur les victimes pouvait poser difficulté (Gamet, 2020). Ce n'est pas l'absence de lien hiérarchique direct entre les dirigeants et les victimes ayant subi les actes de harcèlement qui posait réellement difficulté, puisque le délit de harcèlement moral n'implique pas de relation hiérarchique entre l'auteur et la victime, ce qui a d'ailleurs été rappelé par la cour d'appel de Paris dans son arrêt du 30 septembre 2022 (Bloc, 2022) et ce, à l'appui d'une décision de la Cour de cassation[30]. La difficulté résidait davantage dans la dimension collective du harcèlement moral institutionnel dans le sens où les actes accomplis par les dirigeants, à savoir l'adoption d'une politique d'entreprise harcelante pour les salariés, ne visaient pas une victime en particulier mais l'ensemble des salariés exposés à cette stratégie managériale. Peut-on alors considérer que les dirigeants ont harcelé « autrui » au sens du texte d'incrimination ? Le tribunal de Paris, confirmé sur ce point par la cour d'appel, a très habilement expliqué que le terme « autrui » pouvait renvoyer à un collectif de travailleurs victimes d'une politique systémique de harcèlement (Mucchielli, 2019). Ce n'est pas seulement le terme « autrui » qui autorise cette souplesse mais également le caractère formel de l'infraction qui, encore une fois, n'implique pas la constatation d'un dommage effectif subi par des victimes. C'est pourquoi, dès lors qu'une politique managériale ayant pour objet une dégradation grave

des conditions de travail est mise en œuvre, tout travailleur exposé à cette politique est d'emblée une victime [31].

20 **Nécessité d'une réforme législative.** Il faut bien admettre cependant que cette appréhension collective du harcèlement n'a jamais été « pensée » par le législateur en ce qui concerne le délit de harcèlement moral au travail, contrairement aux autres délits de harcèlement. En effet, le législateur est intervenu à l'occasion de la loi du 3 août 2018 pour étendre formellement les délits de harcèlement sexuel et de harcèlement moral général à des formes de harcèlements collectifs qui résulteraient d'actes visant une même victime et commis par plusieurs personnes agissant de manière concertée ou en ayant conscience de participer à une action collective. Il s'agissait pour le législateur de répondre au phénomène de « harcèlement en meute » prenant aujourd'hui bien souvent la forme de « cyberharcèlement » et visant spécifiquement les femmes ou bien les enfants dans les relations scolaires [32]. On peut regretter que le législateur soit intervenu de manière assez casuistique, sans avoir élargi la réflexion aux relations du travail alors même que l'affaire France Télécom était déjà connue (en 2018). Il serait donc souhaitable que le législateur intervienne pour rendre compte de la dimension collective du harcèlement moral institutionnel dans un texte spécial (Adam, 2020b) avec des sanctions à la hauteur de la gravité criminologique de ce délit de « masse » (Calvo, 2018).

21 L'affaire France Télécom aura aussi et surtout marqué les esprits par l'ampleur des passages à l'acte suicidaire – plus d'une trentaine de suicides entre 2008 et 2009 – que le P-DG de l'époque a eu l'indélicatesse de qualifier de nouvelle « mode ». La question se pose donc de savoir si ces décès pouvaient être reprochés aux dirigeants dont la politique d'entreprise a amené des salariés à se suicider.

2. Les potentialités inexploitables de l'homicide par imprudence face aux suicides consécutifs au harcèlement moral institutionnel

22 Sur ce point, si la qualification d'homicide involontaire est potentiellement applicable à cette situation (2.1), elle ne semble pas pouvoir se cumuler avec le délit de harcèlement moral (2.2).

2.1. L'application possible de l'homicide par imprudence à l'égard des suicides de salariés

23 **Qualification applicable : homicide par imprudence.** Il convient d'emblée d'écarter la qualification de violences mortelles [33] puisqu'elle implique une volonté de porter atteinte à l'intégrité physique des victimes, ce qui aurait posé difficulté en l'espèce, les dirigeants de France Télécom n'ayant pas eu cette intention [34]. Il en va de même de la provocation au suicide [35] qui suppose de la part de l'auteur une véritable intention de voir la victime passer à l'acte (Wester-Ouisse, 2019). Il faut alors se tourner du côté de la qualification d'homicide par imprudence laquelle repose sur deux conditions essentielles que sont la causalité et la faute.

24 **Causalité et suicide / théorie.** Sur le terrain de la causalité, la difficulté majeure est de pouvoir établir un lien de causalité « certain » entre les faits reprochés aux auteurs et la mort des victimes. En effet, ce lien de cause à effet n'est pas évident à établir en raison du rôle majeur joué par l'acte suicidaire de la victime qui est un acte volontaire. En d'autres termes, les actes de harcèlement de la direction n'étaient pas en eux-mêmes générateurs de mort et le passage à l'acte de la victime est un fait *déterminant* de la mort. En droit, deux grandes théories sont mobilisées pour apprécier juridiquement la causalité : si on raisonne sur la théorie la plus souple dite de l'équivalence des conditions, alors on peut estimer que, sans les méthodes de management brutales de la direction, les salariés n'auraient pas tenté

de mettre fin à leur jour (dès lors que cet acte est clairement en lien avec les conditions de travail). En revanche, si on raisonne sur la théorie dite de la causalité adéquate, qui ne retient comme cause juridique du dommage que les causes déterminantes de celui-ci, la causalité est plus discutable ; car la cause déterminante de la mort n'est-elle pas le passage à l'acte suicidaire de la victime ? (Tous les salariés de France Télécom maltraités ne sont pas, fort heureusement, passés à l'acte…)

25 **Causalité et suicide / jurisprudence.** La jurisprudence pénale n'a jamais tranché véritablement en faveur de l'une ou de l'autre de ces théories et se montre parfois assez opportuniste [36]. Il y a peu de décisions rendues à propos d'actes suicidaires consécutifs à une situation de détresse psychologique provoquée par un tiers. On trouve néanmoins de rares arrêts ayant pu admettre la responsabilité pénale pour homicide involontaire d'un automobiliste à l'origine d'un accident de la circulation dont les conséquences psychologiques (syndrome post-traumatique) ou physiques (douleurs) ont amené la victime à se suicider [37]. Mais il est vrai que, dans deux autres arrêts récents relatifs à des situations de suicide en lien avec les conditions de travail, la Chambre criminelle a écarté la qualification d'homicide involontaire [38]. Toutefois, il faut rester très prudent sur l'interprétation de ces deux décisions. La première concernait le suicide d'un chargé de mission commerciale pour un grand groupe d'assurance, mais qui n'avait pas pu être imputé à la direction de son entreprise en l'absence de tous signaux d'alertes sur sa situation psychologique et du fait qu'il était bien évalué par sa hiérarchie [39]. Cette motivation laisse entendre *a contrario* que, si la hiérarchie avait été alertée par un risque de passage à l'acte en lien avec le travail, alors un lien de causalité aurait pu être établi entre le suicide et l'absence de mesure prise par la direction pour le prévenir [40]. La seconde interprétation se rapproche davantage de l'affaire France Télécom puisqu'elle concernait le suicide d'une médecin salariée à la suite d'un *burn-out* qu'elle imputait dans une lettre posthume à ses conditions de travail [41]. Une double poursuite est donc engagée pour harcèlement moral et homicide involontaire. Mais le délit de harcèlement moral n'ayant pu être pleinement caractérisé en raison du défaut d'intention de l'employeur, la Chambre criminelle a en déduit mécaniquement que la poursuite pour homicide involontaire devenait

sans objet[42]. Là encore, la Chambre criminelle ne s'est pas prononcée véritablement sur le fond et laisse entendre que, si les faits de harcèlement avaient été retenus, il aurait été alors possible d'envisager une poursuite pour homicide involontaire[43].

26 **Faute.** À supposer que les difficultés liées à la causalité soient surmontées, il restera à établir la faute, dont l'exigence varie en fonction du caractère direct ou indirect de la causalité ; en cas de causalité directe, une faute simple suffit, tandis qu'une faute qualifiée sera exigée en cas de causalité indirecte (art. 121-3, al. 4, du Code pénal)[44]. Au regard de la jurisprudence, la doctrine a dégagé deux critères permettant de distinguer la causalité directe de celle indirecte. Le premier critère se fonde sur la distance « spatiotemporelle » entre la faute et le dommage, de telle sorte que les fautes éloignées du dommage sont qualifiées d'indirectes. Le second critère se fonde sur l'efficience causale de la faute, de sorte que seules les fautes « déterminantes » du dommage sont qualifiées de directes. Au regard de ces deux critères, les fautes imputables aux dirigeants de France Télécom semblent devoir être qualifiées d'indirectes tant au regard de leur éloignement par rapport à la mort des salariés qu'au regard de leur efficience dans le processus dommageable. Il faudrait donc relever à leur encontre une faute délibérée ou caractérisée. La faute délibérée suppose la violation délibérée d'une obligation particulière de sécurité ou de prudence prévue par la loi ou le règlement ; or, même si l'article L.1152-4 du Code du travail oblige l'employeur à prendre « toutes les dispositions nécessaires pour prévenir les agissements de harcèlement moral », on ne peut pas considérer que ce texte énonce une obligation « particulière » de sécurité dans le sens où il n'impose pas un comportement précis dans une situation précise[45] ; il s'agit d'une obligation générale. Quant à la faute caractérisée, elle implique l'exposition d'autrui à un risque en ayant conscience de celui-ci. Or, dans l'affaire France Télécom, même si les faits de harcèlement moral sont imputables aux dirigeants, il ne sera pas forcément aisé d'établir qu'ils avaient conscience d'exposer les salariés à un risque corporel. On pourrait peut-être, il est vrai, arguer du caractère sériel des suicides de salariés pour établir que les dirigeants, après plusieurs passages à l'acte suicidaire de salariés, ne pouvaient plus ignorer les potentielles conséquences de leur politique d'entreprise sur la santé, voire la vie, des salariés.

27 Si les difficultés à caractériser le délit d'homicide involontaire dans l'affaire France Télécom n'étaient pas insurmontables, elles ont été suffisamment sérieuses pour justifier un abandon de cette qualification au cours de l'instruction (Gamet, 2020). En réalité, cet abandon pouvait aussi se justifier pour une autre raison tenant à l'impossibilité de cumuler cette qualification avec celle de harcèlement moral.

2.2. L'impossible cumul des qualifications d'homicide par imprudence et de harcèlement moral

28 **Incompatibilité des qualifications.** À supposer que l'on puisse mobiliser la qualification d'homicide par imprudence pour rendre compte des conséquences mortelles d'un harcèlement moral institutionnel à l'origine de suicides de salariés, son cumul avec la qualification de harcèlement moral posera une sérieuse difficulté. En effet, les faits à l'origine des passages à l'acte suicidaire des victimes sont les mêmes que ceux constitutifs du harcèlement moral. Dès lors, il semblerait contraire à la règle *non bis in idem* de cumuler les deux qualifications pour des mêmes faits. Mais un autre argument semble devoir interdire le cumul de ces deux qualifications pour appréhender un même comportement ; il s'agit de la théorie dite des qualifications incompatibles que la Chambre criminelle a récemment rappelé en expliquant qu'on ne pouvait cumuler deux qualifications dès lors que « la caractérisation des éléments constitutifs de l'une des infractions exclut nécessairement la caractérisation des éléments constitutifs de l'autre [46] ». À la lumière de cette règle, on pourrait considérer que, si les actes à l'origine des suicides de salariés sont qualifiés de harcèlement moral, ce qui implique une action intentionnelle de la part de leur auteur, alors il est nécessairement exclu de pouvoir les qualifier de faute d'imprudence au titre de l'homicide par imprudence. On pourrait ajouter en ce sens que le délit de harcèlement moral peut être considéré comme un délit spécial de violences [47], cette qualification étant par nature incompatible avec celle d'homicide ou blessures par imprudence.

29 **Nécessité d'une réforme législative.** Seule une réforme législative pourrait donc permettre de tenir compte au titre de la répression des conséquences du harcèlement moral au travail, en particulier les

passages à l'acte suicidaire résultant de la dégradation des conditions de travail. Là encore, on ne peut qu'être étonné de voir que le législateur a songé à cette hypothèse mais sur le seul terrain du harcèlement conjugal (loi n° 2020-936, 30 juillet 2020) et du harcèlement scolaire (loi n° 2022-299, 2 mars 2022). Pour ces deux délits désormais, les peines encourues sont aggravées et portées à dix ans d'emprisonnement ainsi qu'à 150 000 euros d'amende lorsque le harcèlement a conduit la victime à se suicider ou tenter de le faire (art. 222-33-2-1, al. 3 et 222-33-2-3, al. 4, du Code pénal). En l'absence d'une telle aggravation comparable pour le harcèlement moral au travail, les peines maximales encourues actuelles sont de deux ans d'emprisonnement et de 30 000 euros d'amende. Comment comprendre ce silence législatif après le choc suscité par l'affaire France Télécom[48] ? La première explication tient sans doute au « surinvestissement » législatif des violences conjugales et intrafamiliales au cours de ces dernières années engendrant une méthode législative en « œillères »[49]. La seconde, moins avouable et sans doute inconsciente, ne serait-elle pas à rechercher dans la représentation des délinquants en cause : d'un côté des maris violents ou agresseurs sexistes incarnant une forme typique du « mal contemporain » ; de l'autre une délinquance en col blanc que l'on peine toujours au fond à stigmatiser (Lascoumes, Nagels, 2014).

BIBLIOGRAPHY

Adam P., 2020a, « Sur le délit de harcèlement moral institutionnel », *Semaine sociale Lamy*, n° 1895, p. 3-12.

Adam P., 2020b, « Pour une nouvelle définition du harcèlement moral au travail », *Droit social*, n° 3, p. 249

Adam P., 2019, « Harcèlement moral », *Répertoire de droit du travail*, Paris, Dalloz

Baron E., 2012, *La coaction en droit pénal*, thèse, Bordeaux

Benillouche M., 2015, « Pour la création d'une qualification unique de harcèlement », *Droit pénal*, étude n° 18

Bloch A., 2022, « Suicides à France Télécom : "La cour d'appel de Paris valide la notion de harcèlement moral institutionnel" », *Dalloz Actualité*

Calvo E., 2018, Accidents de masse et responsabilité pénale, thèse, Bordeaux

Conte P., Fouquet M., Labrousse P., Décima O., 2022, « *Non bis in idem* », *Droit pénal*, dossier n° 1

DARES, 2014, « Subir un comportement hostile dans le cadre du travail : plus de 20 % des salariés s'estiment concernés », *Analyses*, n° 44, [https://travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/2014-044_v2.pdf], consulté le 29 septembre 2023

Doucet J.-P., 1975, obs. sous Cass. crim., 4 décembre 1974, *Gazette du Palais*, 1, somm. p. 93

Gamet L., 2020, « Propos critiques sur la pénalisation du "harcèlement moral institutionnel" », *Semaine sociale Lamy*, n° 1895

Haut Conseil à l'égalité entre les femmes et les hommes, 2017, *En finir avec l'impunité des violences faites aux femmes en ligne : une urgence pour les victimes*, rapport n° 2017-11-16-VIO-030, [https://www.haut-conseil-egalite.gouv.fr/IMG/pdf/hce_rapport_violences_faites_aux_femmes_en_ligne_2018_02_07.pdf], consulté le 29 septembre 2023

Hirigoyen M.-F., 2017, *Le harcèlement moral au travail*, Paris, PUF

Hirigoyen M.-F., 1998, *Harcèlement moral. La violence perverse au quotidien*, Paris, La Découverte et Syros

Lascoumes P., Nagels C., 2014, *Sociologie des élites délinquantes. De la criminalité en col blanc à la corruption politique*, Paris, Armand Colin

Mistretta P., 2019, « Harcèlement », *Répertoire de droit pénal et de procédure pénale*, Paris, Dalloz

Monteiro E., 2003, « Le concept de harcèlement moral dans le Code pénal et le Code du travail », *Revue de science criminelle et de droit pénal comparé*, n° 2, p. 277

Mucchielli J., 2019, « Procès France Télécom : "Le harcèlement moral au travail peut être aussi un phénomène collectif" », *Dalloz Actualité*

Robert J.-H., 2006, *Droit pénal général*, 6e éd., Paris, PUF

Robert J.-H., 1975, « Les personnes physiques pénalement responsables des infractions commises à l'occasion du fonctionnement des entreprises », *JCP CI*, II, 11716

Rousseau F., 2019, « L'enjeu de la classification matérielle des infractions », *Revue pénitentiaire et de droit pénal*, n° 3, p. 609-616, [https://hal.archives-ouvertes.fr/hal-03327458/document], consulté le 29 septembre 2023

Rousseau F., 2011, « De quelques réflexions sur la responsabilité collective », *Recueil Dalloz*, p. 1983

Rousseau F., 2009, *L'imputation dans la responsabilité pénale*, Paris, Dalloz

Salah-Eddine L., 2010, « La reconnaissance du harcèlement moral au travail : une manifestation de la "psychologisation" du social ? », *SociologieS*, [http://journals.openedition.org/sociologies/3354], consulté le 29 septembre 2023

Wester-Ouisse V., 2019, « De l'incrimination du suicide d'un conjoint, dit suicide forcé », *La semaine juridique. Édition générale*, p. 1351

NOTES

1 Voir [https://www.francetvinfo.fr/economie/emploi/carriere/vie-professionnelle/sante-au-travail/suicides-a-france-telecom-l-article-a-lire-pour-comprendre-pourquoi-orange-se-retrouve-devant-la-justice_3423431.html], consulté le 29 septembre 2023.

2 Avis du Comité économique et social, 10-11 avril 2001, sur le harcèlement moral, présenté par M. Debout, *JORF*, n° 7, 2001, p. 7.

3 Voir Rapp. Parlement européen, Commission de l'emploi et des affaires, 16 juill. 2001, sur le harcèlement au travail, par J. Andersson.

4 Voir Rapp. Sénat, n° 404 (2000-2001), C. Huriet, B. Seillier, A. Gournac et A. Bocandé, 21 juin 2001 ; Rapp. Sénat, n° 129 (2001-2002), G. Dériot, B. Seillier, A. Gournac et A. Bocandé, 11 déc. 2001, ce dernier proposant la suppression du délit pénal.

5 Voir Rapp. AN, n° 3385, t. 2, G. Terrier, 14 nov. 2001.

6 Voir Rapp. AN, n° 3471, P. Nauche et G. Terrier, 18 déc. 2001.

7 L'expression « agissements » a été remplacée par celle de « propos ou comportements » par la loi n° 2014-873 du 4 août 2014 par souci d'harmonisation avec le délit de harcèlement sexuel.

8 Ce que la jurisprudence a eu l'occasion de rappeler, voir Cass. crim., 13 déc. 2016, n° 16-84.253 : RSC 2017, obs. Y. Mayaud ; 28 mars 2017, n° 15-86.509.

9 Article L. 152-1-1 du Code du travail, devenu L. 1155-2 du Code du travail, et punissant le harcèlement moral d'un an d'emprisonnement et 3 750 euros d'amende (l'amende était étrangement moins importante dans le Code du travail que dans le Code pénal où le harcèlement moral était à l'origine puni d'un an d'emprisonnement et 15 000 euros d'amende). Ce doublon a été supprimé par la loi n° 2012-954 du 6 août 2012.

10 Voir Rapp. Sénat, n° 564 (2009-2010), F. Pillet, 17 juin 2010.

11 L'expression « agissements » a été remplacée par celle de « propos ou comportements » par la loi n° 2014-873 du 4 août 2014 par souci d'harmonisation avec le délit de harcèlement sexuel.

12 Voir Rapp. AN, n° 1663, S. Denaja, 18 déc. 2003.

13 Le législateur a créé en parallèle une nouvelle mesure éducative judiciaire pouvant être prononcée contre des auteurs mineurs, à savoir un stage de sensibilisation au harcèlement scolaire (art. 112-2, 9° du Code de la justice pénale des mineurs).

14 À partir de la base Légifrance en croisant les critères « harcèlement moral », d'une part, et l'un des textes d'incriminations (art. 222-33-2, 222-33-2-1, 222-33-2-2), d'autre part. Nous n'avons pas intégré le dernier texte consacré au harcèlement scolaire adopté seulement depuis le mois de mars 2022.

15 À laquelle nous avons appliqué un coefficient (x 10) afin de permettre une meilleure visibilité de la courbe en parallèle de celle relative à l'activité de la Chambre sociale (beaucoup plus importante quantitativement).

16 Les éléments de mesure pris en compte dans ces lignes sont tributaires des taux de recours : l'appel et, *a fortiori*, le pourvoi en cassation sont autant de filtres qui ne permettent pas de faire des éléments évoqués ci-dessus des indicateurs sûrs et suffisants de l'activité judiciaire dans son ensemble.

17 On rappellera que cette politique avait pour objectif une réduction de 22 000 postes sur 110 000, sans recourir à la procédure de licenciement, mais en adoptant une stratégie d'incitation au départ volontaire comportant notamment une indexation de la rémunération des cadres régionaux sur le nombre de départs de salariés.

18 Voir Cass. crim., 21 juin 2005, n° 04-86936 ; Cass. crim., 1er déc. 2015, n° 14-85.059.

19 Voir Cass. crim., 19 juin 2012, n° 11-87963.

20 Voir Cass. crim., 26 janv. 2016, n° 14-80455 : *Dr. pén.* 2016, n° 58, obs. P. Conte ; Cass. crim., 19 juin 2018, n° 17-84.007 : *Dr. pén.* 2018, n° 172, obs. P. Conte.

21 Pour un rappel, voir Cass. crim., 6 déc. 2011 : *D.* 2012, p. 225, obs. C. Girault ; *Dr. pén.* 2012, n° 47, obs. M. Véron ; Cass. crim., 14 janv. 2014 : *Dr. pén.* 2014, n° 53, obs. M. Véron.

22 Cass. crim., 8 sept. 2015, n° 13-83.299 ; Cass. crim., 19 juin 2018, n° 17-84.007 : *Dr. pén.* 2018, n° 172, obs. P. Conte ; Cass. crim., 13 nov. 2018, 17-85.005 : *Dr. pén.* 2019, n° 22, obs. P. Conte.

23 Cass. crim., 15 déc. 2016, n° 15-81.853 : *Dr. pén.* 2017, n° 52, obs. P. Conte ; Cass. crim., 13 nov. 2019, n° 18-85.367.

24 La responsabilité pénale de la personne morale en découle naturellement, puisque la commission d'une infraction par un organe de la personne morale pour son compte permet d'engager sa responsabilité, voir art. 121-2 CP.

25 La complicité a également été mobilisée à l'encontre des cadres de second plan ayant participé à la mise en œuvre du plan, voir Cass. crim., 5 juin 2018, n° 17-87.524.

26 Voir Cass. crim., 26 juin 2002, n° 01-87.314. À cet égard, la relaxe d'un directeur territorial décidée par la cour d'appel de Paris dans l'affaire France Télécom, au motif qu'il n'aurait fait que répercuter les instructions de sa direction, nous semble juridiquement très discutable (voir Bloch, 2022).

27 Voir déjà, en sens, Cass. crim., 1er déc. 2015, n° 14-85.059 (sol. implicite).

28 *Ibid.*

29 Cette approche collective n'est pas non plus sans enjeu sur la prescription de l'action publique, voir Cass. crim., 19 juin 2019, n° 18-85.725, sur lequel voir Rousseau (2019).

30 Voir Cass. crim., 5 juin 2018, préc.

31 Il reviendra néanmoins à chaque victime le soin de démontrer son appartenance à ce collectif durant la période où la politique générale de harcèlement a eu lieu pour se prétendre victime et pouvoir se constituer partie civile.

32 Rapp. AN, n° 938, A. Louis, 10 mai 2018, qui s'appuie sur le rapport du Haut Conseil à l'égalité entre les femmes et les hommes (2017, p. 32-33).

33 Art. 222-7 CP.

34 On rappellera que l'intention qui a pu être caractérisée dans le cadre du délit de harcèlement moral n'implique pas d'intention de nuire (voir *supra*).

35 Art. 223-13 CP.

36 Par exp., comp. Cass. crim., 5 oct. 2004, n° 03-86.169, *Bull.* n° 230 ; *Rev. pénit.* 2005, p. 235, obs. J.-C. Saint-Pau et Cass. crim., 23 avril 2013, n° 12-81.937 : *Rev. pénit.* 2013, p. 367, obs. J.-C. Saint-Pau ; *Rev. pénit.* 2013, p. 631, obs. F. Rousseau, [https://hal.archives-ouvertes.fr/hal-03528118/document], consulté le 29 septembre 2023.

37 Voir Cass. crim., 14 janv. 1971, n° 69-92.994 ; *D.* 1971, p. 164, Rapp. Robert ; Cass. crim., 29 mai 2001, n° 00-85.421.

38 Voir Cass. crim., 3 nov. 2020, n° 20-80.352 ; Cass. crim., 13 nov. 2019, n° 18-85.367 : *D.* 2020, p. 916, note C. Duvert et Cass. crim., 22 févr. 2022, n° 21-82.266 (même affaire).

39 Voir Cass. crim., 3 nov. 2020, préc.

40 Comp. Cass. crim., 5 mars 1992, n° 91-81.295 : *RSC* 1993, p. 326 (pour un défaut de surveillance d'une personne ayant des tendances suicidaires) ; voir également Cass. crim., 22 nov. 2016, n° 15-87.650.

41 Voir Cass. crim., 13 novembre 2019, préc. et Cass. crim., 22 févr. 2022, préc.

42 Voir Cass. crim., 22 févr. 2022, préc.

43 Voir Cass. crim., 13 novembre 2019, préc. On signalera que le contentieux civil n'a pas hésité à qualifier un suicide en accident du travail, voir Cass., 2e civ., 10 mai 2007, n° 05-13.771 et n° 06-10.230 : *D.* 2007, p. 791 ; *JCP G* 2007, II, 10144 ; de même que le contentieux administratif a déjà pu engager la responsabilité de l'État pour faute à la suite d'un suicide d'un élève de 14 ans victime de harcèlement scolaire, voir TA Rouen, 12 mai 2011 : *AJDA*, p. 2431, concl. C. Van Muylder.

44 On rappellera que cette distinction ne concerne que les personnes physiques, les personnes morales continuant d'être responsables en raison d'une faute simple même si la faute est en lien indirecte avec le dommage, voir art. 121-3, al. 4 et Cass. crim., 24 oct. 2000, n° 00-80.378 : *D.* 2002, p. 514, note J.-C. Planque ; *JCP* 2001, II, 10535, note M. Daury-Fauveau ; *RSC* 2001, p. 162, obs. Y. Mayaud ; *Dr. pén.* 2001, n° 29, obs. M. Véron.

45 Voir Cass. crim., 13 nov. 2019, n° 18-82.718 : *Dr. pén.* 2020, n° 3, obs. P. Conte.

46 Voir Cass. crim., 15 déc. 2021, n° 21-81.864 : *D.* 2022, p. 154, note G. Beaussonie ; *Dr. pén.* 2022, Dossier 1, *Non bis in idem*, par P. Conte, M. Fouquet, P. Labrousse et O. Décima.

47 Ce qui explique d'ailleurs que des faits de harcèlement moral soient parfois réprimés au titre des violences, voir Cass. crim., 25 juill. 2018, n° 17-84032 : *RSC* 2019, p. 99, obs. Y. Mayaud ; Cass. crim., 16 nov. 2021, n° 20-84.346 : *Dr. pén.* 2022, n° 4, obs. P. Conte ; voir également, T. corr. La Roche-sur-Yon, 22 avril 2002 : *Gaz. Pal.* 2002, n° 2, p. 1017, note J. Rovinski.

48 On rappellera que la décision du tribunal de Paris du 20 décembre 2019, largement commentée par la presse, fut rendue six mois avant l'adoption de

la loi du 30 juillet 2020 ayant introduit l'aggravation en cas de suicide de la victime au sein du harcèlement conjugal.

49 Rapp. AN, n° 2587, B. Couillard, 15 janv. 2020 ; Rapp. Sénat, n° 482, M. Mercier, 3 juin 2020 ; voir également Wester-Ouisse (2019).

ABSTRACT

Français

Si l'affaire France Télécom a été l'occasion de montrer toutes les potentialités du droit pénal et en particulier du délit de harcèlement moral à réprimer les pratiques dites de harcèlement institutionnel, le fondement des condamnations retenu par les juges du fond demeure fragile, notamment s'agissant de l'imputation du délit aux dirigeants personnes physiques qui n'ont pas pris une part directe aux faits matériels mais en ont été à l'origine en raison de l'adoption d'une stratégie d'entreprise globale de déflation massive des effectifs. Par ailleurs, en l'état du droit positif, il paraît difficile pour le droit pénal de pouvoir rendre compte des suicides consécutifs aux faits de harcèlement moral institutionnel, soit en raison de difficultés liées à l'établissement du lien causalité, soit en raison de la difficulté à pouvoir cumuler les qualifications de harcèlement moral et d'homicide par imprudence s'agissant des mêmes faits. On ne peut qu'être étonné de l'absence de réaction législative permettant au droit pénal de mieux appréhender le harcèlement moral institutionnel, compte tenu du retentissement médiatique, à l'époque, de l'affaire France Télécom.

INDEX

Keywords

harcèlement moral, harcèlement institutionnel, harcèlement managérial, suicide, homicide non intentionnel, France Télécom

AUTHOR

François Rousseau

Professeur de droit privé et de sciences criminelles, Nantes Université, Droit et changement social (DCS – UMR CNRS 6297) ; francois.rousseau@univ-nantes.fr