

CASS. CRIM., 21 JANVIER 2025, N° 22-87.145

## NOUVEL ARRÊT DANS LE DOSSIER JUDICIAIRE FLEUVE DE FRANCE TÉLÉCOM : LA CHAMBRE CRIMINELLE DE LA COUR DE CASSATION RECONNAÎT, POUR LA PREMIÈRE FOIS, LA NOTION DE HARCÈLEMENT MORAL INSTITUTIONNEL

Les dirigeants d'une société peuvent être sanctionnés pénalement pour avoir commis un « harcèlement moral institutionnel », c'est-à-dire résultant d'une politique d'entreprise conduisant, en toute connaissance de cause, à la dégradation des conditions de travail des salariés.

C'est de par cette introduction que la Cour de cassation a présenté sa décision mettant en lumière la condamnation d'une société pour harcèlement moral institutionnel.

On parle de « harcèlement moral au travail » lorsqu'une personne est la cible d'agissements répétés ayant pour objet ou pour effet une dégradation de ses conditions de travail, dégradation susceptible de porter atteinte à ses droits et à sa dignité, d'altérer sa santé physique ou mentale, ou de compromettre son avenir professionnel.

Le code pénal incrimine le harcèlement moral au travail (art. 222-33-2).

En l'espèce, à compter de 2006, le président-directeur général et plusieurs dirigeants d'une grande société ont mis en place une politique d'entreprise qui a touché un quart de leurs employés, à savoir :

- un plan de réduction d'effectifs visant 20 000 agents ;
- un plan de mobilité interne visant 10 000 agents.

Un syndicat a porté plainte : il a dénoncé les conséquences humaines très lourdes résultant de cette politique. La société et ses principaux dirigeants ont été poursuivis pénalement pour « harcèlement moral au travail ».



La cour d'appel va dans un premier temps condamner la 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.

Plusieurs prévenus ont formé un pourvoi en cassation.

La Cour de cassation répond alors à la question 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 telle politique générale d'entreprise.

Le « harcèlement moral institutionnel » entre bien dans le champ du « harcèlement moral au travail » tel que le conçoit le code pénal. En effet, le législateur a souhaité donner au harcèlement moral au travail la portée la plus large possible.

La loi :

- n'impose pas que les agissements répétés s'exercent à l'égard d'une victime déterminée ;
- n'impose pas que les agissements répétés s'exercent dans une relation interpersonnelle entre l'auteur et la victime > **le fait qu'auteur et victime appartiennent à la même communauté de travail est suffisant.**

Les prévenus ayant argué de l'imprévisibilité de l'interprétation retenue de la loi pénale à la date des faits poursuivis, la Cour de cassation répond que l'application de l'incrimination à une situation nouvelle, qui ne constitue pas un revirement de jurisprudence, n'était pas imprévisible au sens de l'article 7 de la Conv. EDH.

La Cour de cassation n'hésite pas de surcroît à indiquer que cette prétendue imprévisibilité n'était pas sérieuse pour des professionnels comme les dirigeants du groupe qui avaient la possibilité de s'entourer des conseils éclairés de juristes.

**Il apparait donc que cette reconnaissance de harcèlement moral institutionnel tient compte de l'effectif de la société, notamment par le nombre de salariés directement touchés par les mesures décidées (et sans que ceux-ci n'ait à démontrer l'ampleur de leur préjudice) et l'importance de la société.**