

**TOULOUSE
CAPITOLE**
Publications



« Toulouse Capitole Publications » est l'archive institutionnelle de
l'Université Toulouse 1 Capitole.

LA RÉPRESSION CONTENUE DU HARCÈLEMENT MORAL AU TRAVAIL

MARIE-CÉCILE AMAUGER-LATTES

Référence de publication : La Semaine Juridique Entreprise et Affaires n° 50, 14 Décembre 2006, 2806

Pour toute question sur Toulouse Capitole Publications,
contacter portail-publi@ut-capitole.fr

LA RÉPRESSION CONTENUE DU HARCÈLEMENT MORAL AU TRAVAIL

Les conditions strictes requises pour poursuivre au titre du harcèlement moral se traduisent par un contentieux peu abondant. Dans ces conditions, on peut songer à la possibilité d'avoir recours à l'action syndicale, voire à l'action de substitution lorsqu'est en cause le Code du travail et non plus le Code pénal.

1. - L'incrimination du harcèlement moral vise à l'éradication d'un phénomène que les travaux largement médiatisés des psychologues^{Note 1} ont permis, il y a quelques années, de mettre à jour. Ces derniers décrivent un processus de destruction de l'autre, d'asservissement de la victime, par des moyens très divers, qui témoigne du déni de son altérité^{Note 2}. De ce point de vue, le harcèlement moral constitue une atteinte à la dignité humaine qui, en tant que tel, appelle une sanction répressive. La loi dite de Modernisation sociale du 17 janvier 2002 a formulé l'interdiction du harcèlement moral, dont la définition a été retouchée, moins d'un an après, par la loi du 3 janvier 2003. Dans son élan, le législateur s'est laissé aller à la création, non pas d'une, mais de deux incriminations du harcèlement moral – l'une dans le Code du travail (*C. trav.*, art. L. 152-1-1)^{Note 3}, l'autre dans le Code pénal (*C. pén.*, art. 222-33-2) – définies en termes quasi identiques – la seule différence tient à la qualité de la victime – mais assorties de sanctions différentes^{Note 4}. Cependant, cette profusion ne suscite pas un contentieux très abondant. Sans prétendre à l'exhaustivité, on ne dénombre en effet que quelques décisions, toutes logiquement fondées sur le Code pénal, ce qui conduit à s'interroger, comme l'avaient fait certains auteurs au moment de l'adoption de la loi, sur l'intérêt pratique de cette pénalisation, et en tout état de cause sur ses redondances^{Note 5}. Mais peut-être est-il encore trop tôt pour mesurer la portée pratique de la réforme sur le terrain répressif..

2. - Quoi qu'il en soit on peut risquer deux types d'explication à cette relative faiblesse du contentieux pénal du harcèlement moral, qui tranche avec la fréquence des affaires portées devant le juge du contrat de travail. En premier lieu, la plasticité de l'infraction confère au juge un pouvoir d'appréciation inhabituel en matière répressive. Lui incombe la charge de faire le tri entre les comportements qui relèvent de la loi pénale, parce qu'ils portent atteinte à la dignité humaine, et les autres. Or, contrairement à ce que l'on aurait pu craindre, l'examen du contentieux révèle un effort important de la jurisprudence pour circonscrire la notion de harcèlement moral, éviter son dévoiement et donc un affaiblissement du concept de dignité (1). On ne peut exclure, en second lieu, que la vulnérabilité des victimes soit un obstacle au développement des poursuites. La victime d'un harcèlement moral est souvent isolée et

psychologiquement affaiblie. Dans ces conditions, la mise en mouvement de l'action publique peut lui paraître une difficulté insurmontable^{Note 6}. Or, le droit d'agir en justice est un droit personnel, qui suppose un intérêt direct à l'action. La victime en est donc en principe seule titulaire. Il est vrai qu'en matière pénale, le Parquet peut déclencher les poursuites et, en cas d'infraction au droit du travail, il aura pu être alerté par le procès-verbal de l'inspecteur du travail. Cependant, le harcèlement moral est un procédé pervers, difficile à appréhender de l'extérieur. Dans ces conditions, admettre le droit d'agir des groupements, singulièrement des syndicats, s'impose comme une nécessité. Mais ces actions sont-elles recevables ? (2).

1. Le « bornage » du harcèlement moral

3. - Il ressort de l'observation du contentieux que le juge pénal – comme d'ailleurs le juge social^{Note 7} – s'en tient à une approche restrictive de la notion de harcèlement moral. Éloignant le risque d'un engorgement des prétoires que pouvait laisser craindre l'imprécision des textes, il délimite le cadre des trois éléments à l'aune desquels s'effectue la qualification de l'infraction.

A. - L'existence d'agissements répétés

4. - Les façons de harceler une personne sont innombrables. Le psychologue, Heinz Leyman, en identifiait pas moins de quarante-cinq, et il n'est pas certain que sa liste soit exhaustive. Multiplication de sanctions ou de menaces de sanctions injustifiées, insultes, injures, reproches, communication exclusivement par *mémo* ou par intermédiaire, déqualification des tâches confiées, dénigrement du travail effectué, « mise au placard », contrôle tatillon, chronométrage des tâches, des pauses... constituent quelques ingrédients du harcèlement *ordinaire*^{Note 8}. Si en dresser la liste relève purement et simplement de l'utopie, il est difficile également d'embrasser la diversité des pratiques dans une définition juridique. Le législateur se contente donc de viser « les agissements », terme englobant, désignant tout autant les actes que les omissions.

5. - Les agissements doivent cependant être répétés^{Note 9}. Harceler implique en effet une pression constante. Cette idée est contenue dans le sens même du mot. Les psychologues et autres praticiens ne s'y trompent pas ; pour eux, « le harcèlement du salarié est une souffrance infligée sur le lieu de travail de façon durable, répétitive et/ou systématique... »^{Note 10}. Les juges n'exigent pas cependant que soit constatée la réitération de deux agissements identiques. En revanche, ils s'appliquent à détailler les faits, souvent de

nature différente, commis^{Note 11}. Il n'est pas non plus nécessaire que ces derniers interviennent à des intervalles rapprochés, ni que la période du harcèlement soit longue^{Note 12}. Ce qui importe « c'est la conjonction de plusieurs actes poursuivant le même but »^{Note 13} : mais quel but ? Ce point nous renvoie au deuxième élément de la définition.

B. - L'intention du harceleur

6. - Infraction intentionnelle, le harcèlement moral se caractérise-t-il par le dol général – l'intention de commettre l'infraction – ou requiert-il un dol spécial – l'intention de commettre l'infraction dans un but particulier – ? La loi mentionne des agissements « ... *ayant pour objet ou pour effet une dégradation des conditions de travail...* ». La formule légale englobe aussi bien l'hypothèse dans laquelle l'auteur des faits est animé par la volonté de nuire à sa victime – ce que sous-entend l'expression « ont pour objet » – que celle dans laquelle c'est de manière purement involontaire, voire inconsciente, qu'il l'affecte – ce qui résulte des termes « ou pour effet » –. Le harcèlement moral au sens juridique n'exigerait donc pas l'intention de nuire de l'auteur. Une dégradation des conditions de travail résultant d'une nouvelle organisation du travail, se traduisant par une pression supplémentaire pour le salarié, ou la fixation d'objectifs chiffrés, génératrice de stress, pourraient constituer le harcèlement moral et donc lui ouvrir un droit à réparation spécifique et justifier une sanction pénale ? S'écartant de la formule légale, de nombreux arrêts et jugements considèrent au contraire que le harcèlement moral n'est établi que lorsque l'auteur a eu l'intention de nuire à la victime^{Note 14}. Certes, d'autres décisions sont moins explicites. Cependant, la nature et le caractère répétitif des agissements relevés impliquent le plus souvent par eux-mêmes la malveillance de leur auteur et expliquent sans doute la faiblesse des développements judiciaires sur ce point^{Note 15}.

7. - Ainsi, la malveillance de l'auteur semble bien constituer pour les juges un élément du harcèlement moral. Lorsque la dégradation des conditions de travail n'est pas inspirée par une telle intention et résulte de l'organisation de l'entreprise, la réprobation sociale ne saurait être la même. De même, la Cour de cassation a plusieurs fois rappelé que l'exercice abusif du pouvoir disciplinaire ne caractérise pas à lui seul le harcèlement moral^{Note 16}. Ou encore, le manquement de l'employeur à ses obligations, tel que non-respect du contrat de travail et des obligations qui en découlent, comme l'obligation de sécurité. Cela ne signifie pas qu'il n'y aura pas de sanction : s'il y a licenciement, il sera en effet sans cause réelle et sérieuse et en outre l'employeur pourra être sanctionné sur le terrain de la bonne foi^{Note 17}. Ces faits n'impliquent pas en revanche une sanction spécifique, civile et pénale, au titre du harcèlement.

8. - Enfin, le harcèlement moral suppose certaines conséquences.

C. - Les conséquences des agissements

9. - Les agissements répétés doivent entraîner « ... *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...* ». Certaines de ces conséquences vont faciliter l'identification du harcèlement. Mais le texte est assez confus. Il laisse entendre l'existence de deux niveaux de conséquences. Au premier niveau, une dégradation des conditions de travail ; au second niveau, les conséquences de cette dégradation qui peuvent être de trois ordres (atteinte à l'état de santé, avenir professionnel compromis, atteinte aux droits et à la dignité)^{Note 18}. Toutefois, on peut douter de la pertinence de cette articulation ; par ailleurs, toutes les conséquences énumérées ne se situent pas sur un même pied d'égalité. Ainsi, rarement mentionnée, la référence aux droits des salariés est le plus souvent évoquée en complément de l'atteinte à la dignité^{Note 19}. De même, la référence à l'avenir professionnel de la victime est toujours associée à l'altération de la santé du salarié^{Note 20}. Atteintes aux droits et avenir professionnel du salarié apparaissent ainsi comme des conséquences accessoires. L'atteinte à la dignité et l'altération de la santé du salarié sont au contraire essentielles. Mais ici encore des précisions s'imposent.

10. - L'atteinte à la dignité, contrairement à ce que laisse entendre la loi, résulte davantage du harcèlement que de la dégradation des conditions de travail. C'est en effet la réitération d'agissements malveillants qui au final porte atteinte à la dignité du salarié. Il en résulte que cette dernière caractérise le harcèlement moral, indépendamment de la constatation d'une dégradation des conditions de travail qui lui est de toute façon inhérente. Les juges ne s'y trompent pas ; fréquemment, les décisions qui relèvent l'atteinte à la dignité ne mentionnent pas la dégradation des conditions de travail^{Note 21}. Mais la dignité visée est-elle bien la dignité humaine ? On note que le texte ne précise pas. Or, le terme a un autre sens juridique que la protection de l'humain dans l'homme. Elle renvoie également à la notion d'honneur, de considération. Certains auteurs en ont déduit que le harcèlement moral pouvait être caractérisé par une telle atteinte^{Note 22}. Cette acception n'est pas sans risque ; elle pourrait se traduire par une hypertrophie de la notion, peu compatible avec son incrimination pénale et source d'engorgement pour les tribunaux. Il paraît dans ces conditions plus raisonnable de considérer que ce qu'il convient de sanctionner au titre du

harcèlement moral, c'est un processus qui, comme le soulignent les psychologues, porte atteinte à la dignité humaine.

11. - L'observation du contentieux révèle cependant que, le plus souvent, c'est l'atteinte à la santé physique ou psychique du salarié, résultant de la dégradation de ses conditions de travail, qui est invoquée. Le contentieux intervient en effet tardivement, une fois que la victime a été piégée et que le processus de destruction est avancé. De plus, l'atteinte à l'état de santé est facile à établir, même si les juges rappellent souvent que le certificat médical n'atteste que de l'état de santé du salarié et en aucun de sa cause ou de son lien avec le harcèlement moral^{Note 23}. Cependant, même dans ce cas, c'est l'atteinte à la dignité de la personne humaine qui est sanctionnée. La préservation de la santé du salarié est en effet une exigence liée au respect de la personne humaine.

12. - Ainsi, le juge s'efforce-t-il, en dépit des termes de la loi et de son approximation, de limiter le cadre du harcèlement afin d'en cantonner le champ aux seules atteintes délibérées à la dignité de la personne humaine du salarié, que facilite la constatation d'une altération de sa santé. En revanche, la sanction des agissements non délibérés doit se situer sur un autre plan. S'il convient d'approuver cette approche mesurée du harcèlement moral par le juge, notamment répressif, la difficulté pour les victimes de faire valoir leurs droits, en raison de leur situation de faiblesse découlant à la fois de leur qualité de salarié et de personne harcelée, ne justifie-t-elle pas la recevabilité des actions des groupements ?

2. La recevabilité des actions des groupements

13. - Par dérogation aux principes du droit processuel, deux types de groupements peuvent être investis par la loi d'un droit d'action en justice de nature à compenser la vulnérabilité du salarié victime d'une infraction. En premier lieu, certaines associations bénéficient d'un agrément légal spécial leur conférant le droit de saisir la justice pénale lorsque les intérêts qu'elles défendent sont affectés. En droit du travail, leur domaine d'élection est celui des discriminations. Toutefois, si l'article 2-2 du Code de procédure pénale vise en outre le harcèlement sexuel, aucune disposition ne concerne le harcèlement moral. En second lieu, défenseurs historiques des intérêts matériels et moraux des travailleurs subordonnés, les syndicats disposent, dans les conditions prévues par la loi, de deux types d'action : l'action dans l'intérêt collectif de la profession qu'ils représentent, prévue par l'article L. 411-11 du Code du travail, dite action collective ou syndicale, et les actions dites de substitution.

A. - L'action syndicale

14. - L'action syndicale permet à tout syndicat d'exercer, devant toutes les juridictions, tous les droits réservés à la partie civile, pour des faits portant préjudice direct ou indirect à l'intérêt collectif de la profession qu'ils représentent. La principale difficulté du texte réside dans la détermination de l'intérêt collectif. En effet, l'action est autonome et l'intérêt qui la légitime doit être différent de l'intérêt individuel de la victime et de l'intérêt général défendu par le Ministère public. De façon synthétique, l'atteinte à l'intérêt collectif de la profession sera reconnue en cas de violation d'une règle causant un préjudice à l'ensemble des salariés ou à une partie d'entre eux. Tel est en principe le cas des infractions à la législation du travail, du non-respect des conventions collectives ou engagements unilatéraux de l'employeur^{Note 24}. La plupart des hypothèses concerne les entraves au fonctionnement des institutions représentatives du personnel, les atteintes au droit syndical, notamment la discrimination, le non-respect des conditions de travail (congés payés, repos hebdomadaire, durée du travail, hygiène et sécurité...) et d'emploi (travail temporaire, prêt illicite de main-d'œuvre, détermination du salaire, remise d'un bulletin de salaire, dissimulation d'emploi salarié...). Autant d'infractions résultant du Code du travail. Mais l'action syndicale est également admise sans difficulté en cas d'accident du travail entraînant des dommages corporels ou la mort de la victime, sur le fondement des délits d'homicide et de blessures involontaires du Code pénal : dans cette hypothèse, la négligence ou l'imprudence de l'employeur met en péril la sécurité de la collectivité des travailleurs et justifie l'action du syndicat^{Note 25}. Certains auteurs en déduisent que « le domaine de l'action civile des syndicats n'est pas seulement celui des infractions à la législation du travail, mais celui de toutes les infractions, dès lors qu'elles portent préjudice à l'intérêt collectif de la profession, notamment à la sécurité de ses membres »^{Note 26}. Et en effet, l'action syndicale a été jugée recevable dans des cas de violences volontaires contre des grévistes ou des inspecteurs du travail dans l'exercice de leur mission^{Note 27}. Il n'en va cependant ainsi que lorsque l'auteur des violences est l'employeur ; l'action syndicale est en revanche irrecevable lorsqu'elle provient de tiers (chauffeurs de taxis victimes d'agression et de vol par des clients, meurtre d'un policier dans l'exercice de ses fonctions, menaces de mort contre un magistrat, surveillants pénitentiaires blessés par des détenus...)^{Note 28}.

15. - En ce qui concerne le harcèlement moral, la doctrine qui s'est exprimée sur le sujet^{Note 29} penche en faveur de la recevabilité de l'action, soulignant qu'il serait « fort surprenant, et fort critiquable, de considérer que des pratiques qui portent atteinte à la dignité du salarié ne mettent en jeu, et en cause, que ses intérêts individuels »^{Note 30}. De plus, la sécurité des salariés fait partie des domaines d'élection de

l'action syndicale. Or, le harcèlement moral met en péril la santé du salarié, comme dans cette affaire extrême où l'attitude persécutrice d'un chef de service avait provoqué le suicide de deux salariés. Infirmant l'ordonnance du juge d'instruction, la chambre d'instruction avait admis la recevabilité de l'action d'un syndicat sur le fondement de l'article L. 411-11, au motif que l'attitude du cadre n'était pas uniquement dirigée vers ces deux employés en raison d'antagonismes personnels mais constituait un mode de direction du service par harcèlement habituel des salariés de nature à compromettre la sécurité de tous les agents du service^{Note 31}. Enfin, le plus souvent le harcèlement moral vise au contournement des règles du droit du travail et, de ce point de vue, affecte la collectivité des salariés tout entière. Toutefois dans une affaire concernant le viol et le harcèlement sexuel d'une salariée, sur son lieu de travail et par son supérieur hiérarchique, la chambre criminelle de la Cour de cassation n'a pas fait droit à l'argument du syndicat qui soutenait que « la violation de dispositions destinées à assurer la sécurité et la dignité des salariés dans leur emploi ainsi que la sécurité de leur emploi est de nature à causer un préjudice matériel et moral aux intérêts collectifs de la profession ». Elle approuve les juges du fond qui ont relevé que « les circonstances de la commission des faits dénoncés ne suffisent pas à caractériser une atteinte à l'intérêt collectif des salariés du secteur de l'Énergie-Chimie de l'Île-de-France que représente le syndicat »^{Note 32}.

16. - Qu'en est-il du harcèlement moral ? Peut-on admettre qu'il affecte, directement ou indirectement, l'intérêt d'une partie de la collectivité des salariés que représente le syndicat ? Si le harcèlement s'inscrit dans une démarche de management pervers et concerne, non pas un, mais plusieurs salariés, le harceleur s'en prenant tour à tour aux uns et aux autres, il semble que l'atteinte à l'intérêt collectif soit caractérisée. C'est en effet dans ce cas l'ensemble des salariés que l'auteur méprise ou menace. Ainsi, convient-il d'approuver l'arrêt de la cour d'appel de Paris admettant la recevabilité de l'action civile d'un syndicat sur le fondement de l'article L. 411-11 dans une affaire opposant le gérant d'une société de lutherie à l'ensemble de ses salariés^{Note 33}. En revanche, admettre l'action syndicale en présence d'un harcèlement ciblé sur une personne peut paraître plus délicat. L'atteinte à l'intérêt d'une collectivité paraît alors douteuse. Seule une action de substitution pourrait être envisagée.

B. - Les actions de substitution

17. - Dérogation exorbitante au principe de la personnalité de l'action en justice, les actions de substitution permettent à un syndicat, en principe représentatif, d'ester en justice au lieu et place du salarié victime, afin d'obtenir la satisfaction de ses droits. Mais il ne s'agit pas d'une simple action en représentation, au service des seuls intérêts individuels de la victime^{Note 34}. L'objectif est en effet « d'éviter

que les règles de droit ne restent lettre morte »^{Note 35}. À ce titre, souligne M. Petit, elle sert également l'intérêt collectif de la profession et surtout l'intérêt général^{Note 36}. Cependant, même si les hypothèses en ont été multipliées, ce droit n'existe que dans les cas et conditions expressément et limitativement prévus par la loi. Ne sont par ailleurs concernées que des actions résultant de la violation d'une disposition du Code du travail, en sorte que la substitution concerne avant tout les actions prud'homales. Toutefois, lorsque le manquement aux règles du droit du travail est incriminé par un texte situé, non pas dans le Code pénal, mais dans le Code du travail, les syndicats se voient parfois reconnaître le droit d'agir, au lieu et place de la victime, devant le juge pénal^{Note 37}.

18. - Une action de substitution est prévue au profit du salarié victime de harcèlement, sous réserve d'un accord écrit de sa part. L'article L. 122-53 du Code du travail autorise en effet les syndicats représentatifs dans l'entreprise à exercer en justice toutes les actions qui naissent, notamment de l'article L. 122-49, en faveur d'un salarié de l'entreprise. Cependant, le texte précise que l'action est exercée « dans les conditions prévues par l'article L. 122-52 », lequel aménage les règles concernant la preuve du harcèlement devant le juge prud'homal. Faut-il en déduire l'impossibilité pour le syndicat de déclencher l'action publique ou d'exercer ses droits à la place de la victime sur le fondement de l'article L. 152-1-1 du Code du travail qui incrimine la violation de l'article L. 122-49 ? La substitution étant une action exceptionnelle, imposant une interprétation stricte des dispositions la prévoyant, il semble qu'il faille l'exclure dans ce cas. Pourtant, dans les hypothèses d'infraction ne mettant pas en jeu, de manière certaine, l'intérêt collectif de la profession et en présence de victimes salariées particulièrement vulnérables, une telle consécration pourrait s'avérer utile.

Note 1 Particulièrement, *M.-F. Hirigoyen, Harcèlement moral : la violence perverse au quotidien : éd. La Découverte et Syros 1998 ; Malaise dans le travail. Harcèlement moral : démêler le vrai du faux : éd. La Découverte et Syros 2001*. Soulignons également l'importance des travaux de *H. Leyman, Mobbing, la persécution au travail : éd. Le Seuil, 1996*.

Note 2 *M. Grenier-Peze, Le harcèlement moral : approche psychosomatique, psychodynamique, thérapeutique : Dr. ouvrier 2002, p. 186*.

Note 3 Indépendamment de l'interdiction du harcèlement en lui-même, le Code du travail sanctionne également la prise en compte négative par l'employeur du comportement de la victime ou des témoins salariés.

Note 4 Respectivement, 1 an d'emprisonnement et 3750 euros d'amende et 1 an d'emprisonnement et 15 000 euros d'amende. En présence d'un concours de textes d'incrimination ne se distinguant que par la sanction prévue, la jurisprudence procède comme en matière de concours de qualifications, c'est-à-dire qu'elle retient le texte le plus sévèrement réprimé. Pas une décision n'est en effet fondée sur l'article L. 152-1-1 C. trav.

Note 5 *V. Malabat, À la recherche du sens du droit pénal du harcèlement : Dr. social 2003, p. 491.*

Note 6 Le contentieux social est en revanche fourni. De toute évidence, les victimes préfèrent s'adresser au juge prud'homal, plus proche, plus accessible, pour qu'il prononce la rupture du contrat et mette fin à une situation souvent devenue cauchemardesque.

Note 7 Plus précisément, les juges du fond. La Cour de cassation se refuse à tout contrôle, y compris sur la qualification des faits. *Cass. soc., 23 nov. 2005, n° 04-46.152 : Juris-Data n° 2005-030868.* – *Cass. soc., 23 nov. 2005, n° 04-41.649 : Juris-Data n° 2005-030871 ; JCP S 2006, 1133, note P. Morvan ; RJS 2006, n° 156.* Cf ég. *J.-Y. Frouin, Sur le contrôle par la Cour de cassation de la qualification juridique de harcèlement moral : RJS 2005, p. 671.*

Note 8 Ex. *Cass. crim., 21 juin 2005 : Dr. ouvrier 2005, p. 459, confirmant CA Riom, 4 nov. 2004.* – *Cass. crim., 21 juin 2005, n° 04-87.767 : Juris-Data n° 2004-27124,6 confirmant CA Paris, 13 déc. 2004.* – *CA Riom, 24 nov. 2005 : Juris-Data n° 2005-308347.* – *CA Douai, 15 déc. 2005 : Juris-Data n° 2005-295780.* – *CA Poitiers, 1er déc. 2005 : Juris-Data n° 2005-298100.* – *CA Douai, 24 janv. 2006 : Juris-Data n° 2006-301649.* – *Cass. crim., 14 mars 2006, n° 05-8419.* – *CA Douai, 16 mars 2006 : Juris-Data n° 2006-307230.* – *CA Poitiers, 24 mars 2006 : Juris-Data n° 2006-304927.*

Note 9 À cet égard, il paraît contestable d'admettre qu'une rétrogradation, parce qu'elle produit des effets continus, caractérise le harcèlement moral. *Cons. prud'h. Paris, 8 déc. 2004 : Semaine sociale Lamy 30 mai 2005, n° 1217.* Ce n'est que si la mesure s'accompagne, comme c'était le cas dans l'espèce jugée par le conseil de prud'hommes de Paris, d'agissements tels que des vexations publiques, éviction de réunions, dénigrement... que le harcèlement est constitué.

Note 10 *M.-F. Hirigoyen, Malaise dans le travail. Harcèlement moral : démêler le vrai du faux, préc.*

Note 11 Par ex. *CA Riom, ch. corr., 4 nov 2004 : JCP E 2005, 1807 et Cass. crim., 21 juin 2005, n° 04-96936 ; obs Y. Mayaud : RSC 2005, n° 10, chron. p. 850 ; – Cass. crim., 21 juin 2005, n° 04-8.7767, préc.* – *Cass. soc., 24 janv. 2006, n° 03-44889.*

Note 12 *Cass. crim., 21 juin 2005, n° 04-87767 : les faits s'étaient déroulés sur une période de 2 mois.*

Note 13 *V. Malabat, préc.*

Note 14 En ce sens, *P. Adam, Enc. Dalloz, Rép. Travail, Harcèlement moral, n° 60 et 68 ; Rev. Droit du travail, 2006, n° 1, Controverse, La harcèlement moral : périls et vertus d'une prohibition p. 10.*

Cela est vrai pour les juridictions civiles. Par ex. CA Paris, 4 nov. 2004 : Juris-Data n° 2004-254924 : « ...dans une volonté de nuire qui caractérise le harcèlement moral... ». Mais également sur le terrain pénal : par ex. Cass. crim., 11 mai 2005, n° 04-86774 : rejette le pourvoi, notamment le moyen soulignant : « qu'en se référant à l'absence d'intention de nuire, d'humilier la victime ou de dégrader ses conditions de travail, tandis que la seule conscience de commettre les actes en cause suffit à constituer l'élément moral de l'infraction, la cour d'appel a violé les textes susvisés » ; également, relevant l'absence d'intention coupable du prévenu, CA Poitiers, ch. corr., 24 mars 2006 : Juris-Data n° 2006-304927.

Note 15 Pour quelques illustrations concernant le laconisme des développements relatifs à l'élément moral, cf. *Cass. crim., 14 mars 2006, n° 05-84.191. – Cass. crim., 21 juin 2005, n° 04-87767. – Cass. crim., 21 juin 2005, n° 04-86.936 : Dr. ouvrier 2005, p. 459 ou encore CA Poitiers, 1er déc. 2005 : Juris-Data n° 2005-298100.*

Note 16 *Cass. soc., 16 juin 2004, n° 02-41795 (2 sanctions irrégulières en l'espace d'un mois et quatre jours).*

Note 17 Par ex., *CA Rennes, 22 nov. 2005, Association Saint-François : Juris-Data n° 2005-297843.*

Note 18 En ce sens, *C. Charbonneau, Lutte contre le harcèlement moral au travail : CSBP 2002, D5.*

Note 19 Selon le Conseil constitutionnel, les droits visés sont ceux énoncés à l'article L. 120-2 du Code du travail... lequel n'énonce rien du tout et se réfère à une catégorie : « droits des personnes et libertés individuelles et collectives ». Quelques rares arrêts se réfèrent à L. 120-2 sans préciser notamment le droit ou la liberté affecté. Toutefois, *Cass. crim., 21 juin 2005, n° 04-86936, préc. : Privation « en particulier de son droit à rémunération »*

Note 20 En effet, le risque de compromettre l'avenir professionnel est moins une conséquence de la dégradation des conditions de travail que du harcèlement lui-même et plus encore de l'atteinte à l'état de santé. Ex. *Cass. crim., 14 mars 2006, n° 05-84191, précité. – CA Versailles, 13 janv. 2005 : RJS 2005, n° 1060 : rétrogradation et baisse de salaire.*

Note 21 Par ex. *Cass. soc., 7 mars 2006, n° 04-42.772. – Cass. soc., 21 févr. 2006, n° 03-46355.*

Note 22 Cf *P. Adam, Enc. Dalloz préc.*

Note 23 Nombre d'arrêts rappellent ce point. Ex. : *Cass. soc., 13 juill. 2005, n° 03-44980. – Cass. soc., 23 nov. 2005 : Dr. social 2006, p. 229, obs. J. Savatier.*

Note 24 Dans ces deux dernières hypothèses, l'action du syndicat sera portée devant le juge civil. Depuis 1982, le droit pénal conventionnel est en effet limité et la violation d'un usage ne peut plus constituer une infraction.

Note 25 *N. Alvarez Pujana, Constitution de partie civile des syndicats : RPDS 1989, n° 535, p. 350.* – *M. Cohen, La notion d'intérêts collectifs de la profession et l'action judiciaire des syndicats : RPDS 1990, n° 542, p. 177.*

Note 26 *N. Alvarez Pujana, préc.*

Note 27 Par ex., concernant le meurtre de deux inspecteurs du travail, dans l'exercice de leur mission, par l'employeur contrôlé : *CA Bordeaux, 17 mai 2005 : Dr. ouvrier 2006, p. 40.*

Note 28 *M. Cohen, préc.*

Note 29 *P. Adam, Harcèlement moral : quelques réflexions autour de l'affaire Eutelsat : Dr. ouvr. févr. 2006, doct. p. 57, sp. 60.* – *L. Millet, Le harcèlement moral au travail : RPDS 2003, n° 701, p. 273, sp. 283.*

Note 30 *P. Adam, préc.*

Note 31 *CA Poitiers, ch. instr., 1er févr. 2005 : Juris-Data n° 2005-277008.*

Note 32 *Cass. crim., 23 janv. 2002 : RJS 2002, n° 592, 1re esp.*

Note 33 *CA Paris, ch. corr., 13 déc. 2004 : Juris-Data n° 2004-271246.* Le pourvoi formé contre cet arrêt ne contestait pas la recevabilité de l'action, en sorte que la Cour de cassation n'a pas eu l'occasion de se prononcer sur la question. La décision de la chambre d'instruction de la cour de Poitiers du 1er février 2005 (préc.) soulignait également le fait que tous les agents du service étaient menacés par l'attitude du supérieur hiérarchique.

Note 34 *Cass. soc., 1er févr. 2000 : TPS 2000, comm. 165.*

Note 35 *F. Petit, L'action de substitution, un cadeau promis à un avenir meilleur : Dr. social 2004, p. 262.*

Note 36 *Art. préc., sp. p. 265.*

Note 37 Par ex., l'article L. 123-6 du Code du travail autorise les organisations représentatives au plan national ou dans l'entreprise à se substituer au salarié pour exercer les actions qui naissent de la violation des articles L. 140-2 à L. 140-4, dont la poursuite de l'infraction pénale définie à l'article R. 154-0 ; de même, en matière de marchandage et de prêt illicite de main d'œuvre, l'article L. 125-3-1 du Code du travail autorise les organisations syndicales représentatives à exercer toutes actions du chapitre V en faveur des salariés, et donc les actions pénales résultant de L. 125-3. cf également art. L. 721-19 (travail à domicile) ; art. L. 124-20 (travail temporaire) ; art. L. 122-3-16 (travail à durée déterminée) ; art. L. 321-15 (licenciement économique) ; art. L. 127-6 (groupements d'employeurs).