

HARCÈLEMENT MORAL – Manœuvres systématiques de dévalorisation, dénigrement et humiliation d’un salarié – Dégradation considérable des conditions de travail – Etat de santé de la victime gravement compromis – Infraction pénale constituée – Emprisonnement assorti du sursis, interdiction professionnelle d’exercer.

COUR D’APPEL DE RENNES (3^e Ch.)
Y. et a. contre B. et CFDT santé sociaux et a.

LES FAITS :

Le 20 février 2007, l’Inspection du travail signalait à M. le procureur de la République à Saint-Nazaire des faits de harcèlement moral susceptibles d’avoir été commis par M. Y., directeur de l’Institut médico-éducatif Lucien Desmots de Saint-Nazaire (Loire-Atlantique), dépendant de l’association « APEI Les Papillons

Blancs Ouest 44 », au préjudice de Mme K. B., psychologue de cet établissement.

L’enquête de police a d’abord établi qu’à la suite de problèmes internes à l’établissement – une suspicion de maltraitance sur un enfant, affaire dans laquelle Mme B. n’a rien à voir et qui a entraîné un contrôle de la DDAAS – mais aussi à l’évidence en raison de problèmes financiers et de direction récurrents de l’association, un

nouveau directeur, M. Y., avait été nommé par la direction générale à la tête de l'institut médico-éducatif en mars 2006.

Une très vive opposition est vite survenue entre M. Y. et l'équipe éducative.

C'est dans ce cadre que se situent les poursuites pour les agissements de harcèlement moral commis par le directeur au préjudice de Mme B. qui s'est trouvée incontestablement, début juillet 2007, dans un état où sa vie était purement et simplement en cause.

Mme K. B. était entendue par les enquêteurs le 27 juin 2007 et le 16 juillet 2007. Elle a d'abord expliqué qu'elle avait été embauchée par l'Association de parents d'enfants inadaptés (APEI) «Les Papillons Blancs» en qualité de psychologue de l'Institut médico-éducatif Lucien Desmonts de Saint-Nazaire (Loire-Atlantique), établissement dépendant de l'association, suivant un contrat de travail à durée indéterminée en date du 29 décembre 2004.

Elle a expliqué de manière très précise, pondérée et circonstanciée, comment, de mai 2006 à l'été 2007, le directeur d'établissement, M. Y., avait développé à son encontre tout un processus de dénigrement, de déconsidération, de marginalisation et de discrédit.

L'essentiel de son propos ne consiste pas dans une donnée particulière, sur l'exercice à un moment donné d'un droit déterminé sur lequel on peut toujours discuter, mais dans la description très précise d'une opération de destruction d'une personne menée, dans un cadre professionnel, par le prévenu, entreprise qui a été confirmée, et au-delà, par ses collègues et la secrétaire de direction de l'établissement.

L'enquêtrice qui l'a entendue a noté que Mme B. était ébranlée et que, quand elle évoquait ce que M. Y. lui avait fait subir, elle se retenait, s'écroulait en larmes et s'excusait de sa faiblesse.

L'enquêtrice – l'enquête a été réalisée par une seule enquêtrice, dont la Cour tient à souligner que le travail a été exemplaire par sa profondeur, sa cohérence et sa pertinence – procédait à l'audition de nombreux salariés de l'établissement : éducateurs, moniteurs, administratifs, le psychiatre de l'établissement, etc., ainsi qu'à celles de M. Y. et de M. C., directeur de l'association dont dépend le centre de Saint-Nazaire.

Pour la précision du débat, la Cour analysera en détail la déposition de M. Q., reçue le 18 juillet 2007, car elle est parfaitement représentative de celles de tous les autres travailleurs sociaux entendus sur la preuve des points déterminant la qualification : attitude systématiquement dénigrante, dévalorisante et souvent purement et simplement insultante du prévenu envers Mme B. ; stratégie destinée à exclure et marginaliser la victime, qui s'est vue successivement retirer sans raison légitime des activités au cours de son travail de psychologue et imposer un planning organisant ses horaires de manière à la couper de ses collègues, qu'elle ne pouvait plus que difficilement rencontrer ; retrait des locaux qu'elle utilisait depuis son arrivée dans l'établissement et attribution d'un local radicalement insusceptible de lui permettre d'exercer ses activités avec les enfants ; volonté proclamée sans détours par M. Y. de la contraindre par ses agissements à la démission ; conséquences catastrophiques pour la victime des méfaits du prévenu, l'état physique de la victime montrant, suivant plusieurs témoins, qu'à la suite des faits de harcèlement subis, il était à craindre que le pronostic vital fût en cause.

M. Q. déclarait qu'avant l'arrivée de M. Y. à la direction de l'établissement, le pôle paramédical fonctionnait très bien, du fait notamment de la bonne entente entre le psychiatre et la psychologue. M. Y. avait voulu tout changer ; M. Q. précisait qu'il avait « voulu tout hiérarchiser pour que le personnel soit responsable en cas de problème », ce qui signifiait en réalité : « protéger la direction ».

M. Y. avait privé Mme B. des locaux qu'elle occupait pour son travail depuis son arrivée à l'Institut médico-éducatif sans aucune concertation avec elle et sans lui proposer de locaux adaptés en remplacement.

Mme B. lui ayant demandé que de nouveaux locaux lui soient affectés pour son travail, M. Y. lui avait répondu sur un ton ironique : « Je vous prêterai mon bureau! », puis a ajouté : « La psychologue n'a pas besoin de tant de place ». M. Q. précisait que cette assertion était totalement fautive, car, justement, un psychologue a besoin de beaucoup d'espace pour que des enfants en difficulté parviennent à s'exprimer.

De toute façon, ajoutait M. Q., « M. Y. exprimait clairement qu'il ne voulait pas de psychologue clinicienne » – formation qui était celle de Mme B. – et « dévalorisait cette formation », refusait tout dialogue avec elle, ne cachait pas qu'il n'avait pas besoin de Mme B. et qu'il espérait l'amener à la démission, lui disant que « si ça ne lui plaisait pas, elle pouvait quitter l'établissement ».

Des demandes de formation sur l'autisme ayant été faites par Mme B. et M. Q., quand est arrivée la séance sur l'attribution des stages, M. Y. déclarait que la demande de Mme B. n'avait pas été retenue et prétextait qu'il n'avait jamais reçu celle de M. Q., ce qui était manifestement faux. M. Q. précisait que la motivation du directeur d'établissement était évidente : « Je pense que le fait que j'étais en collaboration avec K. n'a pas plu à M. Y. ».

L'enquêtrice lui ayant posé la question du temps de documentation personnelle qui était alloué à Mme B. le mercredi après-midi et que M. Y. entendait lui retirer, M. Q. expliquait que ce temps était légalement un droit du psychologue. Il précisait que celle-ci avait pourtant accepté d'entrer en discussion sur l'utilisation de ce droit, faisant des propositions au directeur pour gérer différemment ce temps, mais que M. Y. avait tout refusé, « souhaitant lui supprimer tout simplement ce temps ».

L'enquêtrice interrogeait ensuite M. Q. sur la suppression des repas thérapeutiques auxquels participait Mme B. M. Q. répondait que le directeur estimait qu'il s'agissait d'un « privilège », qui permettait à la psychologue de faire passer un déjeuner comme un temps de travail, alors que c'était en réalité un moyen d'avoir une approche différente des enfants à ces moments-là, de les observer dans un autre cadre pour différencier les approches et que la décision directoriale était en réalité à la fois dommageable pour les enfants et un moyen de retirer à la psychologue une partie aussi intéressante qu'utile de son travail.

M. Q. précisait qu'il ne s'agissait pas de la seule fonction que M. Y. avait retirée à Mme B. pour la marginaliser dans l'établissement.

Ainsi, M. Y. avait profité des arrêts de travail de Mme B. pour engager une psychologue dans le cadre d'un contrat à durée déterminée. Officiellement, il avait été annoncé que la remplaçante était engagée uniquement pour remplacer Mme B. le temps de son arrêt de maladie. En réalité, à la surprise générale de l'équipe, quand Mme B. était revenue, la remplaçante était restée dans l'établissement et elle avait pris en charge une partie du travail de la psychologue titulaire, la section pour enfants avec handicaps associés (SEHA). Insidieusement, M. Y. avait entrepris d'écarter Mme B. et de l'isoler des collègues qui travaillaient habituellement avec elle ; ainsi, M. Q. s'était vu retirer un quart de temps en contrat à durée déterminée et son planning avait été réorganisé de manière à ce qu'il ne puisse plus assister aux réunions du lundi et du mercredi et donc y rencontrer les personnes avec lesquelles il avait l'habitude de travailler – dont Mme B., qui par là-même s'était trouvée encore un peu plus isolée.

Le témoin indiquait que d'autres activités avaient été retirées par des procédés similaires et qu'il était prévu de lui retirer une nouvelle partie de ses activités de psychologue à la prochaine rentrée (donc la rentrée de l'année scolaire 2007/2008) pour l'affecter à une fonction de coordinatrice.

M. Q. concluait : « M. Y. a délibérément voulu déstabiliser K. B. en lui retirant les personnes avec lesquelles elle avait l'habitude de travailler ».

M. Q. attestait des répercussions gravissimes des agissements de M. Y. sur la santé de Mme B. Il indiquait qu'à son retour d'arrêt de maladie, il avait été frappé par son état : « *Lorsqu'elle est revenue début mai, j'ai été choqué de la voir si amaigrie : on aurait dit qu'elle sortait d'un camp de concentration* ».

Il précisait que, lorsque Mme B. était revenue de son dernier arrêt de travail, M. Y. lui avait déclaré « *qu'il ne l'attendait pas* ».

M. Q. analysait ainsi les agissements de M. Y. à l'encontre de Mme B. : « *Pour moi, M. Y. l'a minée de façon permanente, mais pas franchement; revenant sans arrêt sur des choses jusqu'à ce que K. se sente envahie et déstabilisée* ».

Il résumait ainsi la personnalité du prévenu :

« *En résumé, j'estime que M. Y. n'est pas compétent. Il a un comportement pervers en mettant en place un mode de fonctionnement que nous avons sollicité et, au final, quelques heures après, il aménage ce mode de fonctionnement à sa façon sans nous consulter* ».

Il évoquait clairement un fonctionnement du directeur confinant aux méthodes des régimes totalitaires.

« *Pour moi, il essaye de coller au plus près des lois sans chercher à prendre en compte les réalités du terrain, et dans un mode de management totalitariste envers le personnel* ».

M. Q. soulignait que Mme B. était une professionnelle de grande valeur, dévouée à son travail et appréciée de ses collègues : « *K. est une psychologue de grande compétence. J'ai assisté à la thèse qu'elle a soutenue devant un jury pour son doctorat. Nous avions réussi à former de très bonnes équipes, K. était le liant de ces équipes et, maintenant, à force de tout ça, l'établissement a perdu un élément de valeur* ».

Les agissements de M. Y. avaient nui au bon fonctionnement de l'établissement : « *Je dirais que M. Y. est un manipulateur et il y a un gros malaise dans le personnel et une démotivation perceptible* ».

Il indiquait enfin que d'autres salariés de l'établissement étaient victimes d'agissements similaires de la part de M. Y., citant le cas d'une secrétaire prénommée Ingrid.

Les déclarations de M. Q. étaient intégralement confirmées par celles de tous les travailleurs sociaux de l'établissement.

Il suffit d'en donner quelques exemples, parmi des dépositions unanimes, pondérées et circonstanciées :

Tous, telle Mme G., éducatrice spécialisée à l'Institut médico-éducatif, qui travaillait avec Mme B. depuis son arrivée à l'établissement en novembre 2005, qui confirmait que la victime était une professionnelle hautement compétente, avec de grandes qualités humaines qui la faisaient particulièrement appréciée des enfants, des parents comme de l'équipe éducative. « *Une grande professionnelle, qui a en même temps des qualités de cœur et qui veut bien faire* », comme déposait Mme F., éducatrice, tous corroboraient précisément et intégralement les agissements de M. Y. : il « *démolissait* » la psychologue lors des réunions d'équipe éducative, la rabaisait, lui tenait des propos blessants devant l'équipe éducative parfois jusqu'aux confins de l'infraction de violences lorsqu'il pointait avec violence son doigt vers la psychologue ; il l'avait privée d'une salle indispensable pour effectuer son travail, lui disant qu'« *elle n'avait pas besoin d'un si grand espace pour ce qu'elle faisait* », ajoutant que « *ce n'était pas ce qu'elle faisait qui donnait un résultat* » ; il montrait sans cesse son animosité contre Mme B., en sa présence ou en son absence, y compris sur des sujets qui ne la concernaient en aucune façon ; il lui avait retiré successivement, sans raison légitime, une partie de ses attributions, dissimulant d'ailleurs ses manœuvres à l'équipe éducative en prétextant que la nouvelle psychologue avait été recrutée en contrat à durée déterminée pour substituer Mme B. le temps de son indisponibilité, alors qu'en réalité la « *remplaçante* » a été maintenue et utilisée pour s'emparer progressivement des fonctions de la

victime, de manière à la déstabiliser davantage; le directeur avait exclu la psychologue des réunions auxquelles elle devait normalement participer et « *réorganisé* » son emploi du temps de sorte qu'elle ne puisse plus être en contact avec ses collègues; ainsi, Mme Ge., éducatrice spécialisée, déclarait : « *Aujourd'hui, son planning a été fait de telle sorte qu'elle ne peut plus intervenir dans les réunions d'équipe* ».

Tous témoignaient des conséquences néfastes des agissements de M. Y. pour Mme B., précisant que les enfants – étant précisé que ce point précis relève d'une enquête administrative et non des présentes poursuites – étaient « *désorientés* », a déclaré Mme F., car ils avaient perdu leurs pères en perdant Mme B. et leur salle d'activités.

Les travailleurs sociaux entendus indiquaient que les agissements de M. Y. à l'encontre de Mme B. constituaient le paroxysme d'un système de pouvoir mis en place par le prévenu – avec, pour certains témoins, l'aide de son chef de service : « *demandes de délation* » formulées auprès des salariés par M. Y. et M. V. (Mme F.), « *flicage* » (Mme P.), « *management totalitaire* » du personnel (M. Q.), etc.

Il résulte de certains témoignages qu'au moins une autre salariée, Mme Gl., secrétaire de direction, a pu être victime d'agissements similaires à ceux infligés à Mme B.

Il est établi que, devant la dégradation évidente de la santé de Mme B. et l'intervention des délégués du personnel, du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail et de l'Inspection du travail, une réunion avait lieu le 30 juin 2006.

Étaient présents le Dr Simon, médecin du travail, M. C., directeur de l'association « Les Papillons Blancs », M. Y., Mme Bl., délégué du personnel et Mme B. M. Y. déclarait à la cantonade que Mme B. « *parlait beaucoup* », qu'« *il avait à préserver la santé psychique* » de Mme B., puis posait cette question : « *Lequel des deux s'en va dans l'établissement ?* ».

Entendu le 20 septembre 2007 sous le régime de la garde à vue, M. Y. contestait totalement les faits qui lui étaient reprochés.

Sa déclaration est très longue ; pourtant, elle peut se résumer en deux propositions :

Primo, la plupart des imputations qui lui étaient faites étaient mensongères, répétant deux leitmotiv « *C'est entièrement faux* » et « *C'est du mensonge* ».

Par exemple, il n'avait jamais refusé une augmentation d'horaire promise à Mme B. par l'ancienne direction, mais lui avait demandé d'« *attendre le fin de (son) audit* » – sans parvenir à expliquer quel avait été le résultat de cet audit et s'il avait motivé le maintien de son refus.

S'il avait refusé un temps de formation et documentation personnelle reconnu à Mme B., puisque ses plannings antérieurs en faisaient état, c'est qu'il n'avait pas eu le temps de s'intéresser à ce problème : « *J'avais tellement de chose à mettre en place* ».

Il ignorait purement et simplement d'autres faits qui lui étaient reprochés : « *Je n'étais pas au courant de cette procédure* ».

Il n'avait jamais écarté Mme B. de réunions, car « *cela regardait le psychiatre* ».

Il n'y avait jamais eu de dénigrement de la psychologue, de cris, de menaces quasi physiques, de changement de l'emploi du temps, de tentative d'isoler la psychologue de ses collègues, etc. Mme B. et tous les éducateurs de l'établissement médico-éducatif mentaient.

Quand l'enquêtrice l'a interrogé sur l'état du local où il avait prétendu faire travailler la psychologue, M. Y. a déclaré : « *Pipeau. Ça, c'est du sabotage dans toute sa splendeur* ».

Secundo, il a soutenu que les faits de harcèlement qui lui étaient reprochés relevaient de son pouvoir de direction et de son pouvoir d'appréciation : « *C'est mon rôle de mettre le cadre* », tout en déclarant simultanément que, de toute manière, tout ce qu'on lui reprochait était mensonger.

Finalement, M. Y. semblait reconnaître une infraction : n'avoir pas fait parvenir à la Caisse primaire d'assurance maladie une déclaration d'accident du travail de Mme B., mais pour préciser que c'était le directeur des ressources humaines qui en était responsable et que cela ne le concernait pas.

Il concluait, en dernière page de son audition : « *Je suis effondré par la proportion que cela prend, alors que je suis dans une dimension managériale de projet, et là, on est dans une dimension humaine qui dépasse tout entendement* » et terminait par : « *Il n'y a pas besoin de s'aimer pour travailler ensemble* ».

Le directeur de l'association « APEI Les Papillons Blancs Ouest 44 », M. C., a été entendu.

Il ne résulte pas d'éléments précis de ses déclarations brèves et très évasives, M. C. ne niant pas qu'il y avait des problèmes dans l'établissement et que M. Y. pouvait ne pas avoir agi de manière appropriée, mais affirmant qu'à son sens, il s'agissait d'un problème institutionnel et non pénal.

A l'évidence, ce témoin, manifestement sur la défensive, paraît avoir été surtout intéressé par se couvrir – d'autant plus qu'il était à l'origine du choix de M. Y. et qu'il était formellement mis en cause par une déléguée du personnel et le comité d'hygiène et de sécurité pour n'avoir rien fait alors qu'il était parfaitement au courant de la situation, et notamment de l'état de santé dramatique de Mme B.

Il est indispensable de souligner que c'est grâce à l'action de la déléguée du personnel et de la secrétaire du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail, à la solidarité des collègues de Mme B. et à la diligence de l'Inspection du travail que les faits ont été portés à la connaissance de la police et de la justice, à un moment où ils étaient de nature à déboucher sur une issue dramatique.

C'est dans ces conditions que M. le procureur de la République à Saint-Nazaire a renvoyé M. Y. devant le Tribunal correctionnel du chef de harcèlement moral d'une salariée par des agissements répétés ayant pour objet ou pour effet une dégradation des conditions de travail susceptible de porter atteinte à ses droits ou à sa dignité, d'altérer sa santé physique ou mentale ou de compromettre son avenir professionnel.

LE JUGEMENT :

Par jugement en date du 27 mai 2008, le Tribunal correctionnel de Saint-Nazaire a déclaré M. Y. coupable des faits qui lui étaient reprochés ; en répression, l'a condamné à la peine de 1 500 € d'amende, dont 1 000 € avec sursis ; (...)

SUR CE,

- 1) Sur la recevabilité des appels : (...)
- 2) Sur les faits poursuivis :

a) Considérant que l'article 222-33-2 du Code pénal définit l'infraction de harcèlement moral comme le fait de harceler autrui par des agissements répétés ayant pour objet et/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 de compromettre son avenir professionnel ;

Considérant que le délit de harcèlement moral ne se limite pas à l'entreprise, pouvant tout aussi bien exister dans une administration, dans une association ou un établissement d'une association (comme en l'espèce) ou dans d'autres formes d'organisation ; qu'il n'est pas nécessairement le fait de l'employeur, mais peut être celui d'un cadre – situation de l'espèce – ou d'un simple salarié ; que ce type d'infraction peut se manifester dans un rapport hiérarchique – cas de l'espèce – ou en dehors de tout fonctionnement de ce type, un groupe pouvant en être l'auteur sur une personne isolée, ou un salarié sur un autre ;

b) Considérant qu'il importe d'exposer préliminairement les méthodes qui doivent guider le juge dans la recherche de la

preuve de cette infraction qui est récente en droit français, puisqu'elle a été introduite dans le Code pénal par la loi de modernisation sociale du 17 janvier 2002 ;

Considérant que, dans le cadre d'un rapport directeur d'établissement/salarié, qui correspond à la situation présente, il importe de distinguer les agissements caractéristiques de l'infraction de l'exercice du pouvoir de direction, que le directeur d'établissement détient par délégation de l'employeur ;

Considérant que doit être rapportée la preuve des agissements anormaux de l'auteur, de leur répétition et de leur objet et/ou de leur effet, à savoir une dégradation des conditions de travail d'un salarié susceptible de porter atteinte à ses droits et à sa dignité, d'altérer sa santé physique ou de compromettre son avenir professionnel ;

Considérant que, bien évidemment, la loi pénale ne sanctionne pas des attitudes ou des penchants attribués à M. Y. par la plupart des témoins : manipulateur, amateur de délations, auditeur complaisant de ses monologues, pas davantage un manque d'éducation attesté par quasiment toutes les personnes entendues, ni les conceptions exposées dans les notes de direction produites aux débats ; que ces fonctionnements du prévenu, s'ils ne constituent pas toujours une modalité louable d'exercice du pouvoir hiérarchique, n'ont pas en tant que tels de connotation pénale ;

Que certaines méthodes utilisées par le prévenu dans la « gestion » de l'Institut médico-éducatif Lucien Desmonts et parfaitement prouvées par les témoignages unanimes des travailleurs sociaux – « flicage » du personnel (Mme P.), « management totalitaire » du personnel (M. Q.), etc. – constituent le contexte de l'infraction poursuivie, expliquant la crise profonde dans laquelle l'établissement a sombré et contribuent à la compréhension des ressorts de l'infraction de harcèlement commise au préjudice de Mme B., mais ne constituent pas ses éléments constitutifs ;

Considérant également qu'il est nécessaire, dans le débat devant le juge pénal, d'écarter de la discussion des éléments sur lesquels subsiste une ombre de controverse possible – telle la question du temps de formation des psychologues salariés et la question de savoir si ce temps doit être pris dans l'établissement ou peut être pris en dehors –, pour, en vue de la caractérisation stricte du délit, rechercher la preuve des agissements coupables, de leur répétition et de leur objet et/ou de leur effet, qui doit consister en une dégradation des conditions de travail susceptible de porter atteinte aux droits et à la dignité du salarié, d'altérer sa santé physique ou de compromettre son avenir professionnel ;

Considérant en revanche que le juge doit ne pas méconnaître que la psychiatrie et la psychosociologie ont démontré que ce qui est souvent présenté par l'auteur d'une persécution morale comme un aspect du caractère prétendument « difficile » de la victime – ce que n'ont pas manqué de faire valoir M. Y. comme son supérieur hiérarchique – n'est souvent que la conséquence psychique des actes de harcèlement qu'elle a subis et qui ne l'ont pas laissée indemne ; que, comme l'écrivait le spécialiste mondial de la question, le Pr Heinz Leymann, dans son ouvrage de référence, *La persécution au travail* (Mobbing. Psychoterror am Arbeitsplatz, 1993, trad. fr. 1996) : « *Alors qu'autrefois agresseurs et spectateurs pouvaient exercer librement leur pouvoir en s'arrogeant le droit exclusif d'explicitement la situation, une alternative s'offre aujourd'hui. Là où auparavant les agresseurs pouvaient affirmer que la situation découlait du comportement de leur victime, il est possible maintenant de démontrer que celle-ci tente simplement de se préserver de la violence* » ;

- Considérant qu'il est démontré par la procédure et les débats que, lors des réunions d'équipe, en présence des collègues de la psychologue, M. Y. refusait ostensiblement tout dialogue avec Mme B., pour marquer qu'il la tenait pour quantité moins que négligeable ; que le premier des agissements de harcèlement moral consiste à faire en sorte que la victime n'ait plus aucune possibilité de faire entendre son point de vue ; qu'en l'espèce, cette privation du droit de s'exprimer dans son exercice professionnel s'est accompagnée de manifestations ostensibles de mépris et de dénigrement, qui se sont même produites en présence d'une psychologue et d'éducateurs d'un autre établissement social ;

- Considérant qu'il est prouvé par la procédure et les débats que M. Y. dénigrait systématiquement Mme B. devant les autres membres du groupe, proclamait haut et fort qu'il n'avait pas besoin d'elle et ne cachait pas qu'il espérait l'amener à la démission, lui disant devant témoin que « *si ça ne lui plaisait pas, elle pouvait quitter l'établissement* », allant, devant témoins, alors que la victime était d'une maigreur catastrophique (elle ne pesait plus que trente-cinq kilogrammes), que ses collègues craignaient un suicide et que l'Inspection du travail était saisie, jusqu'à lui poser cette question : « *Lequel des deux s'en va dans l'établissement ?* » [c'est la Cour qui souligne, comme pour les citations faites ci-dessous] ;

- Considérant qu'il est pareillement établi que le prévenu profitait d'entretiens en face à face avec d'autres travailleurs sociaux pour dévaloriser la victime ; que, entre autres exemples, Mme M., éducatrice spécialisée, qui déclare que, le 20 juillet 2007, lors de son entretien d'embauche, M. Y. « *a tenu des propos dévalorisants sur Mme B., lui déclarant entre autres que "l'atelier contes que menait Mme B. avec les enfants était à la portée de tous, que l'on soit moniteur, éducateur ou animateur"* », Mme M. ajoutant : « *Il était dans l'ironie la plus complète.[...] Dans la façon de M. Y. de faire les choses, il y a de la perversité* » ;

Que les actes objectifs de dénigrement, de dévalorisation et d'humiliation de la victime par M. Y., fréquemment qualifiés de « pervers » au long de l'enquête, sont aussi démontrés, entre de multiples exemples, par la déposition de Mme Bo., éducatrice technique spécialisée, qui déclare notamment : « *M. Y. est quelqu'un qui aime humilier le personnel. Il est violent en paroles. Il s'avance sur des faits sans avoir de réponse. Il a la particularité de renvoyer sa faute sur les autres. Il est très insolent, désagréable, vexant dans ses paroles et très dur avec Mme B. [...] Il ne la considérait pas. On avait l'impression qu'il la prenait plus bas que terre. La psychologue est quand même un cadre dans l'établissement ; elle est une référence, nous avons besoin de ses conseils. [...] M. Y. dénigre systématiquement la psychologue, Mme B., aux nouveaux embauchés et aux nouveaux parents* » ; par celle de Mme Ge., éducatrice : « *M. Y. démolit K. B. lors des réunions éducatives. Il la dévalorise en la rabaissant ou en tenant à son encontre des propos blessants* » ; par celle de Mme S., ancienne psychologue de l'établissement, qui a travaillé avec Mme B. avant son départ en pré-retraite, d'ailleurs motivé par l'attitude du prévenu : « *Mme B. est une femme qui aime tellement son travail et qui est tellement attachée aux enfants de l'IME que le fait que M. Y. nie ses compétences et même sa personne professionnelle doit être terrible à vivre pour elle. [...] M. Y. est dans la puissance qui n'aime pas le contredit. Il veut avoir le contrôle sur tout. Lorsqu'il y a un élément un peu puissant, il le "ponce". Si on n'est pas pour et*

complètement pour lui, on est forcément contre et à abattre » ;

Que Mme Ch., éducatrice spécialisée, déclare : « *En janvier 2007, un consultant est venu dans l'établissement pour la formation des équipes éducatives de la SEHA et, s'adressant aux éducatrices du groupe 1 et 1bis, il a déclaré : "La psychologue ferait bien de partir d'ici, car le directeur n'a fait que la dénigrer !!!". Je précise que Mme B. était en arrêt maladie* » ;

- Considérant que les agissements illicites du prévenu ont aussi consisté dans des attitudes discriminatoires motivées par la volonté de la brimer devant la communauté de travail et de l'isoler du reste de ses collègues, par exemple le refus de l'autoriser à suivre un stage ; qu'ainsi, Mme Bo., éducatrice spécialisée et déléguée du personnel, témoigne : « *Début décembre sont intervenus les résultats des demandes de stage en formation professionnelle ; tous les stages ont été acceptés, sauf celui de Mme B.* » ; que le dossier et les débats ont effectivement démontré que, pour la période concernée, contrairement à ce qu'ont déclaré mensongèrement M. Y. et le directeur de l'association gestionnaire, seules les demandes de stage formulées par Mme B. et par M. Q., qui travaillait avec elle et la soutenait avec honnêteté, ont été refusées, toutes les autres demandes de stage faites dans l'établissement étant agréées ;

Qu'en outre, il est significatif que le stage demandé par Mme B. concernait une formation à l'autisme, alors, d'une part, que la politique de M. Y. était de réorienter l'établissement vers l'accueil de jeunes autistes, très évidemment parce que cet accueil était jugé par lui (et aussi sa hiérarchie) plus rentable que celles d'autres internes en raison du niveau des aides publiques versées, d'autre part, qu'elle était concernée au premier chef par cette réorientation envisagée en tant que psychologue titulaire ; qu'en réalité, la décision de M. Y. ne s'explique nullement par un choix, certes contestable mais relevant de son pouvoir de direction, mais par le détournement volontaire de ce pouvoir, dans la volonté d'isoler et marginaliser Mme B., et ce doublement : *primo*, en l'humiliant, montrant devant toute l'équipe qu'il avait le pouvoir d'exercer à son encontre, comme à l'encontre d'un travailleur social qui la soutenait avec courage, M. Q., des mesures de rétorsion – et ce d'autant plus que, chez les travailleurs sociaux au sens large, la formation est tenue comme un élément essentiel du professionnalisme, *secundo*, en la marginalisant, en montrant qu'on n'avait pas besoin d'elle dans l'établissement, ce qu'il lui a répété à de multiples reprises – et en le « prouvant » par un raisonnement pervers et circulaire : il ne lui accordait pas une formation indispensable au regard de la réorientation envisagée de l'établissement, alors que, psychologue titulaire, elle était concernée au premier chef par cette formation, il montrait par là-même qu'elle était incapable de s'adapter aux nouveaux besoins de l'établissement/il se fourbissait une arme supplémentaire pour arguer qu'elle n'avait pas sa place dans l'établissement, ce qu'il lui répétait devant l'équipe éducative/il se constituait de manière déloyale une arme supplémentaire contre la salariée, en lui refusant une formation indispensable pour ensuite arguer qu'elle n'était plus utile à l'établissement puisque qu'elle n'avait pas reçu cette formation - ce qui s'intègre dans les propos systématiquement répétés devant témoins, suivant lesquels la formation de type clinicien de Mme B. « *ne faisait pas l'affaire* », alors pourtant qu'elle avait été embauchée compte tenu de cette formation ; qu'il s'agissait pour le prévenu d'amener la psychologue à l'effondrement physique et psychique et à la démission ;

- Considérant que les agissements de M. Y. s'accompagnaient fréquemment de cris et parfois d'actes

d'intimidation strictement physiques : « M. Y. avait un ton très dur avec Mme B. Il était agressif, la pointait du doigt avec une attitude physique dominante » ;

- Considérant que l'enquête a démontré de manière incontestable que M. Y. a modifié l'emploi du temps de Mme B. de sorte qu'elle ne puisse plus être normalement en contact avec ses collègues, et d'abord avec ceux avec qui elle devait être en rapport pour l'exercice de ses fonctions ; qu'ainsi, M. Q., le collègue qui travaillait le plus étroitement avec Mme B. a déclaré devant l'enquêtrice qui l'entendait : « M. Y. a délibérément voulu déstabiliser K. B. en lui retirant les personnes avec lesquelles elle avait l'habitude de travailler » ; que Mme Ge., éducatrice spécialisée, a déposé : « Aujourd'hui, son planning a été fait de telle sorte qu'elle ne peut plus intervenir dans les réunions d'équipe » ;

- Considérant qu'il est démontré qu'après avoir répété à de multiples reprises que Mme B. n'avait pas besoin de la salle dans laquelle elle travaillait avec les jeunes internes d'autant plus qu'il jugeait son travail inutile ou « à la portée de n'importe qui », suivant ce qu'il répétait sans cesse, à elle et à ses collègues, y compris à une nouvelle arrivante qui ne connaissait pas même Mme B. -, il a profité d'un congé de maladie, d'ailleurs clairement conséquence de ses agissements, pour lui retirer son bureau et sa salle de travail, prétendant à son retour, dont il n'a pas dissimulé qu'il ne l'espérait pas, qu'elle pouvait faire désormais ses activités dans une seule pièce au demeurant encombrée et dont les collègues interrogés soulignent l'inadéquation à l'exercice professionnel de psychologue d'institut médico-éducatif (de précédentes tentatives d'évincer Mme B. du local qui lui était affecté s'étant heurtées à l'opposition des travailleurs sociaux) ;

Qu'ainsi, outre M. Q., Mme Bo., éducatrice spécialisée et déléguée du personnel, a précisément décrit les conditions dans lesquelles M. Y. a procédé, fin juin/début juillet 2007 : « Je souhaite ajouter que, vendredi dernier, le 2 juillet 2007, lors de la fermeture pour congés, M. Y. a envoyé l'homme d'entretien pour débarrasser le bureau de K. B. pour l'installation du groupe des petits. Lorsque l'homme d'entretien a demandé ce qu'il fallait faire des réalisations des enfants lors des ateliers "terre", M. V. [i.e. un salarié qui est décrit par de nombreux témoins comme l'exécuteur de certaines décisions du prévenu] a répondu : "Y a qu'à les mettre à la poubelle" ». Que les enquêteurs ont constaté, lorsqu'ils se sont déplacés sur les lieux, l'état du lieu affecté par le prévenu à Mme B. : un local encombré de pots de peinture (encore que certains paraissent avoir été enlevés avant l'arrivée des enquêteurs) ;

- Considérant qu'il est démontré par la procédure et les débats que les agissements coupables se sont répétés de manière systématique de mai 2006 à l'été 2007 - la répétition soutenue de ces agissements ayant déstabilisé, angoissé la victime et ce afin de la briser et de l'exclure ;

- Considérant que ces agissements ont entraîné des conséquences physiques dramatiques pour la santé physique de Mme B., dont il est prouvé qu'elle était parfaitement normale avant l'arrivée du prévenu dans l'établissement ; que les documents médicaux produits aux débats démontrent son effondrement physique progressif sous le poids des agissements de M. Y. ; que, lorsqu'elle est revenue d'un arrêt de travail au printemps 2007, ses collègues ont constaté sa maigreur catastrophique ; qu'ainsi, M. Q. a déclaré : « Lorsqu'elle est revenue début mai, j'ai été choqué de la voir si amaigrie on aurait dit qu'elle sortait d'un camp de concentration » ; que le même témoin, qui est celui qui a pu observer de la manière la plus rapprochée les faits poursuivis et leurs conséquences pour Mme B., puisqu'il travaillait directement avec elle, a expressément fait le

rapprochement, dans sa déposition à la police, avec le fonctionnement des régimes totalitaires ; que plusieurs collègues ont témoigné que, du fait des actes de M. Y., ils redoutaient que Mme B. en attente à ses jours ;

- Considérant qu'il se déduit de ces constatations que M. Y. a harcelé Mme B. par des agissements coupables ne pouvant se rattacher en aucune manière à son pouvoir légal de direction qu'il détenait par délégation du chef d'entreprise ; que ces agissements ont consisté à humilier constamment Mme B., en usant même parfois de gestes d'intimidation physique (cris et doigt pointé violemment en sa direction), à la dénigrer systématiquement et continûment dans sa personne comme dans ses capacités professionnelles, alors qu'elle est docteur de l'Université, à nier en réunion ou dans des entretiens avec des collaborateurs l'utilité de ses fonctions de psychologue, alors pourtant qu'elle avait été recrutée pour les exercer, à l'isoler et la marginaliser dans l'établissement, tentant par là-même de la contraindre à la démission pour éviter de faire supporter à l'association de gestion le coût d'un licenciement et priver par là-même la salariée de ses indemnités légales ; que ces agissements coupables, qui ont dégradé considérablement les conditions de travail de la salariée, ont été répétés systématiquement de mai 2006 à l'été 2007 ; qu'ils ont eu pour effet direct et incontestable de compromettre de manière dramatique la santé de la victime, au point que le processus vital pouvait paraître engagé quand l'action de l'Inspection du travail et de la police a enfin mis un terme à ces agissements gravement délictueux ;

- Considérant qu'en l'état de ces énonciations, le délit visé à la prévention est constitué, de sorte que le jugement entrepris doit être confirmé sur la déclaration de culpabilité ;

3) Sur la pénalité :

Considérant que le harcèlement moral, qui, après les pays de l'Europe du Nord et l'Allemagne, a été mis au premier plan des préoccupations sociales en France par la loi de modernisation du 17 janvier 2002, constitue un véritable fléau, à la fois parce qu'il a pour ses victimes des conséquences physiques et sociales extrêmement graves et parce qu'il constitue un phénomène de masse - un rapport du Parlement européen estimant que 8 % des travailleurs sont victimes de ce fléau dans le ressort de l'Union et une autre enquête, menée en France, aboutissant à une estimation du même ordre ; que les études de référence du Pr Heinz Leymann ont montré qu'en Suède, pays qui est pourtant pilote pour la prévention de ce fléau, on pouvait scientifiquement estimer que 15 % des suicides avaient pour origine principale le harcèlement dans le cadre professionnel, plus couramment appelé *mobbing* ; que ce délit est donc à la fois blâmable éthiquement et absolument intolérable socialement ; que de nombreux spécialistes - psychiatres, sociologues, inspecteurs du travail - ont fait observer, lors des travaux qui ont abouti à la création du délit par la loi de modernisation sociale, que les ressorts et les fonctionnements du harcèlement moral sont souvent du même ordre que ceux de l'agresseur physique ou sexuel et que les conséquences du délit sont tout aussi dévastatrices, sinon davantage ;

Que le juge ne doit pas non plus perdre de vue qu'après les victimes directes de ces agissements, c'est la collectivité nationale qui en supporte le coût, puisqu'elle sert les prestations maladie et les pensions d'invalidité ; que le rapport du Parlement européen sur la question a souligné le coût majeur pour la collectivité de cette délinquance - l'étude montrant qu'un seul cas de harcèlement professionnel avait coûté un demi-million d'euros à la Sécurité sociale et que le coût moyen d'un harcèlement moral professionnel pour la collectivité publique dans l'Union européenne pouvait être évalué à cent cinquante mille euros ; qu'il est certain, en l'espèce, que les agissements du prévenu, qui ont causé des

incidents de santé majeurs pour la victime, ont été supportés sur le plan financier par la collectivité nationale ;

Que ces observations commandent de prononcer en l'espèce, où les faits légalement démontrés ont été d'une particulière violence, une peine d'emprisonnement correspondant au maximum légal, soit une année d'emprisonnement, en l'assortissant du sursis, non par mansuétude pour le prévenu, mais dans une finalité de défense sociale, pour contraindre M. Y. pendant cinq ans à la prudence, à la pondération et à la modération envers tout collègue de travail, car il doit avoir l'assurance que la justice ne tergiversera pas sur la révocation du sursis en cas de récidive ou de réitération ;

Considérant ensuite que l'exceptionnelle gravité de l'infraction, son caractère pervers, le refus délibéré du prévenu d'arrêter ses agissements alors qu'il ne pouvait que voir l'effondrement de sa victime, les conséquences dramatiques que l'infraction a déterminé pour la victime, le *modus operandi* de l'infraction, qui a consisté à tenter d'ergoter sur ses pouvoirs de direction pour justifier un délit qui a amené une salariée au bord de la mort, imposent à la Cour de prendre les mesures de défense sociale qui s'imposent pour protéger l'intégrité physique des personnes ;

Considérant que sera prononcée l'interdiction professionnelle énoncée au dispositif ;

4) Sur la constitution de partie civile de Mme K. B. : (...)

5) Sur les dispositions civiles concernant Mme K. B. : (...)

6) Sur la recevabilité de la constitution de partie civile du syndicat CFDT Santé-Sociaux :

Considérant que les syndicats professionnels sont habilités, au nom de la profession qu'ils représentent, à exercer tous les droits reconnus à la partie civile, dès lors que les faits déferés portent un préjudice, direct ou indirect, à l'intérêt collectif de ladite profession ;

Considérant que les faits de harcèlement moral commis par M. Y. au préjudice de Mme B. ont compromis les droits des salariés, leur santé physique et psychique et leur sécurité ; qu'ils ont, par là-même, porté préjudice directement aux intérêts collectifs de salariés que le syndicat CFDT des travailleurs de la santé et des services sociaux, dit CFDT Santé-Sociaux, a pour mission de défendre ;

Qu'il échet de confirmer le jugement entrepris de ce chef ;

7) Sur les dispositions civiles concernant le syndicat CFDT Santé-Sociaux (...)

8) Sur les demandes au titre des frais irrépétibles (...)

9) Sur l'opposabilité de l'arrêt (...)

10) Sur la demande de Mme B. relative aux dépens (...)

11) Sur la communication du dossier à M. le Procureur général :

Considérant que le dossier et les débats révèlent, d'une part, que des actes de harcèlement moral ont pu être commis au préjudice d'au moins une autre salariée de l'établissement, Mme Ingrid G..., secrétaire de direction, en un temps non prescrit, d'autre part, que d'autres membres ont pu dans le même temps, se rendre coupables d'infractions, en instigant

Note.

Confronté à l'actualité du vingt-cinquième suicide d'un salarié de l'entreprise France Telecom depuis février 2008, l'arrêt de la troisième Chambre criminelle de la Cour d'appel de Rennes revêt une connotation toute particulière. En effet, une psychologue accuse le directeur d'un institut médico-éducatif de manœuvres de harcèlement moral à son encontre. Selon l'enquête de police, dans un but de destruction de sa personne, le directeur a développé un processus de dénigrement, de déconsidération, de marginalisation et de discrédit. L'enquête souligne que le directeur de l'institut a développé une stratégie destinée à exclure et à marginaliser la

les faits de harcèlement ou du moins en n'y mettant pas un terme, ce qui était de leur pouvoir, alors qu'ils avaient connaissance de l'infraction et de ses conséquences dramatiques pour la victime ;

Qu'en outre, en raison des « méthodes de management » revendiquées par le directeur d'établissement, de son maintien en fonction – jusqu'au jour de l'audience devant la Cour à tout le moins –, il est à craindre que puissent se perpétuer des comportements illicites mettant en danger l'intégrité physique et psychique de salariés et/ou d'internes de l'institut médico-éducatif Lucien Desmots ;

Qu'il apparaît à la Cour nécessaire que des vérifications, qu'elles soient judiciaires et/ou administratives, soient diligentées ;

Qu'il échet en conséquence d'ordonner la communication de la procédure à M. le Procureur général pour qu'il avise comme il lui appartient sur d'éventuelles investigations sur d'autres infractions comme sur la saisine des administrations compétentes, à savoir la Direction départementale des Affaires sanitaires et sociales et l'Inspection du travail de Loire-Atlantique ;

Considérant que le dossier sera renvoyé au Tribunal correctionnel de Saint-Nazaire pour qu'il soit statué sur la liquidation du préjudice de Mme B. et de la CPAM de Nantes.

PAR CES MOTIFS :

Déclare recevables les appels de M. Y. et du ministère public.

Réformant le jugement entrepris,

Confirme le jugement entrepris en ce qu'il a déclaré M. Y. coupable des faits visés à la prévention.

L'infirmité sur la peine

En répression, condamne M. Y. à la peine d'un an d'emprisonnement avec sursis.

Constate que l'avertissement prévu à l'article 132-29 du Code pénal n'a pu être donné au condamné absent lors du prononcé de l'arrêt.

Condamne M. Y. à la peine complémentaire d'interdiction définitive d'exercer toute fonction de direction, sous-direction, chef de service ou emploi assimilé dans tout établissement à caractère social, éducatif, médical, médico-social, médico-éducatif ou assimilé.

Confirme le jugement entrepris en toutes ses dispositions civiles et dans ses dispositions relatives à l'application de l'article 475-1 du Code de procédure pénale.

Déclare irrecevables les autres demandes civiles.

Ajoutant au jugement entrepris,

Condamne M. Y. à payer à Mme K. B. la somme de 2 000 € et au syndicat CFDT Santé-Sociaux la somme de 1 400 € au titre des frais irrépétibles exposés en cause d'appel, conformément à l'article 475-1 du Code de procédure pénale.

Déclare le présent arrêt opposable la Caisse primaire d'assurance maladie de Nantes.

(Mme Apelle, prés. - Mes Benbrahim, Leconte, av.)

salariée. Celle-ci en a été profondément ébranlée et présentait un état psychologique mettant sa vie en cause. Si le prévenu nie les faits et s'estime victime de mensonges, il affirme cependant que les faits de harcèlement qui lui étaient reprochés relevaient de son pouvoir de direction et d'appréciation, mais aussi de ses méthodes de management. La Cour d'appel de Rennes confirme le jugement rendu en première instance en considérant que les faits de harcèlement ont compromis les droits des salariés, mais aussi leur santé physique et psychique, leur sécurité. À ce titre, ces faits ont porté préjudice directement aux intérêts collectifs des salariés que le syndicat constitué partie civile est chargé de défendre. Enfin, outre l'engagement de la responsabilité pénale du prévenu, celui-ci est déclaré responsable civilement du préjudice subi par la victime au titre de l'article 1382 du Code civil.

L'incrimination pénale du harcèlement moral accompagne la définition énoncée au sein du Code du travail. Selon l'article 222-33-2 du Code pénal, il consiste en « *des agissements répétés ayant pour objet ou pour effet une dégradation des conditions de travail susceptible de porter atteinte à ses droits et à sa dignité, d'altérer sa santé physique ou mentale ou de compromettre son avenir professionnel* ». Le fait d'harcéler autrui est puni d'un an d'emprisonnement et de 15 000 euros d'amende. Toutefois, les termes un peu plus généraux employés par cette définition par rapport à celle contenue dans le Code du travail, rend la qualification pénale du harcèlement moral problématique. L'absence de précision de l'article rend l'élément moral de l'infraction nécessairement de nature intentionnel. Cela signifie qu'il n'est pas possible d'envisager un harcèlement moral par « imprudence ou négligence » (1).

Comme le montre l'arrêt commenté, le harcèlement moral ne se définit pas par le « but », mais par les « effets » qu'il provoque sur la victime. Aucune condamnation ne peut être prononcée sans que ne soient établis précisément les effets du harcèlement. La Chambre criminelle s'est donc reconnue le 12 décembre 2006 le droit de contrôler la qualification des faits poursuivis (2), à l'inverse de la Chambre sociale jusqu'aux arrêts du 24 septembre 2008.

La généralité du texte pénal pose des difficultés qui font que certaines personnes peuvent être condamnées de manière injustifiée. Le travail d'interprétation du juge est ainsi prépondérant (3). La jurisprudence corrige en effet certains défauts du texte afin d'éviter les déclarations injustifiées de culpabilité. Cependant, pour y parvenir, les juridictions pénales ont demandé aux victimes de fournir des preuves allant au-delà du seul renversement de la présomption d'innocence. En outre, un enchaînement de causalité doit être démontré, à savoir que l'effet obtenu était souhaité par l'auteur du harcèlement, que le résultat de ces agissements porte atteinte aux droits de la victime, mais aussi à sa dignité, à sa santé physique ou mentale ou compromet son avenir professionnel. Pour certains, ces difficultés d'application du texte pénal en matière de harcèlement moral place le juge dans une position presque « divinatoire » qui n'est pas forcément loin de l'arbitraire (4).

Or, l'arrêt de la Cour d'appel de Rennes respecte cette exigence de justification. En vertu également du contrôle de qualification des juges de cassation, la motivation et l'argumentation sont particulièrement soignées. Les faits de harcèlement moral reprochés au prévenu sont très précisément incriminés. Les magistrats en déduisent que, vu l'exceptionnelle gravité de l'infraction – son caractère pervers –, mais aussi le refus délibéré du prévenu d'arrêter ses agissements alors même qu'il ne pouvait pas ignorer le mauvais état de santé de la victime, les conséquences dramatiques pour la salariée, ces circonstances imposent la prise de mesures de défense sociale pour protéger « l'intégrité physique » des personnes. Cependant, curieusement, alors même qu'elle a extrêmement bien travaillé son argumentation, la Cour d'appel préfère évoquer l'intégrité « physique » des personnes plutôt que l'intégrité « physique et mentale » qui serait plus appropriée dans ce contexte et au regard du phénomène de harcèlement moral.

Elle souligne enfin que le prévenu avait tenté de se justifier en évoquant ses pouvoirs de direction alors même que son action a amené la salariée au bord de la mort. La motivation de la Cour d'appel se devait aussi d'être très solide pour écarter cet argument, car la Chambre criminelle de la Cour de cassation s'est refusée d'appliquer le texte à des comportements qui relèvent de l'exercice normal du pouvoir de direction de l'employeur (5). Le condamné se pourvoit d'ailleurs en cassation.

(1) C. Saas, « Le harcèlement moral gagne en précision ! », CA Rennes 31 mai 2007, *AJDP*, n° 9/2007, sept. 2007, p. 376.

(2) M. Véron, *Droit pénal spécial*, Sirey, 12^e éd., § 96 ; Cass. crim. 12 déc. 2006, *Droit pénal*, 2006, Comm. 48.

(3) A. Coche, « Les conséquences pour les victimes des efforts jurisprudentiels destinés à compenser l'imprécision de l'incrimination de harcèlement moral », *JCP S*, n° 20, 12 mai 2009, p. 11.

(4) J. Pradel, M. Danti-Juan, *Droit pénal spécial*, ed. Cujas, 4^e éd., 2008, § 455.

(5) Cass. crim. 9 oct. 2007 n° 06-89.093, le harcèlement moral d'un fonctionnaire n'a pas été retenu malgré son suicide après avoir subi des reproches pendant des années car ces reproches étaient justifiés.

La Cour d'appel ne se contente pas de statuer sur la constitution du délit de harcèlement moral, elle imprime aussi une démarche volontaire. En prenant le soin de communiquer le dossier au Procureur général, elle a voulu prendre en compte des actes de harcèlement moral qui ont pu être commis au préjudice d'au moins une autre salariée de l'institut. La Cour d'appel de Rennes a aussi souligné qu'ont pu se rendre coupables d'infractions et pouvaient être inquiétés par la justice pénale ceux qui ont instigué les faits de harcèlement ou du moins qui n'y ont pas mis un terme, ce qui était de leur pouvoir, alors qu'ils avaient connaissance de l'infraction et de ses conséquences dramatiques pour la victime.

Loïc Lerouge,

Chargé de recherche CNRS, COMPTRASEC UMR CNRS 5114 Université Montesquieu - Bordeaux IV