

Conditions indignes de travail et violences volontaires par harcèlement moral
(Cass. crim. 4 mars 2003, n° 02-82.194, Bull. crim. n° 58)

Yves Mayaud, Professeur à l'Université Panthéon-Assas (Paris-II)

La loi n° 2002-73 du 17 janvier 2002 de modernisation sociale (JO 18 janv., p. 1008 ; rectificatif JO 13 févr., p. 2851) est à l'origine du délit de harcèlement moral, défini comme « le fait de harceler autrui par 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 ». Cette définition rejoint des situations vécues par un trop grand nombre de salariés, et on ne peut qu'en approuver le principe. Mais il est possible de s'interroger sur l'intérêt de l'incrimination, alors que le droit pénal avait largement de quoi répondre aux hypothèses qui y sont visées. La présente espèce en est une intéressante illustration, qui, sur des faits incontestables de harcèlement recoupant les termes du nouvel article 222-33-2 du code pénal, a donné lieu à l'application, tant du délit de conditions de travail contraires à la dignité de la personne, au sens de l'article 225-14 de ce code, que du délit de violences volontaires aggravées, tel que prévu dans ses articles 222-11 et 222-12.

Des contrôles effectués par l'inspection du travail dans des ateliers appartenant à une société spécialisée dans la confection de vêtements, avaient révélé l'existence de pressions psychologiques et de harcèlement exercés par le dirigeant sur plusieurs de ses salariés. Une information aboutit au renvoi de l'intéressé devant le tribunal correctionnel pour les deux infractions visées, et la responsabilité du prévenu fut retenue. Il se pourvut en cassation, mais sans succès, ses prétentions ayant été rejetées par la Chambre criminelle. La décision est porteuse, non seulement par les applications qui sont faites de chacune des infractions, mais encore par le cumul des qualifications qui en résulte.

Les conditions de travail contraires à la dignité de la personne

Pour déclarer le prévenu coupable du délit de l'article 225-14 du code pénal, les juges du fond ont relevé qu'il dirigeait ses salariés en ayant recours à des hurlements permanents, qu'il accumulait les vexations en les insultant publiquement, qu'il avait recours à des procédés inadmissibles pour les humilier, et que les cadences et conditions matérielles de travail qu'il leur imposait faisaient d'eux « le prolongement d'une machine-outil ». Autant de données qui furent jugées incompatibles avec la dignité humaine, et qui, replacées dans le contexte social et économique résultant de l'absence de qualification des salariés concernés, ainsi que de la situation particulièrement difficile de l'emploi en milieu rural, notamment dans le secteur de la confection, furent considérées comme un abus caractérisé de vulnérabilité.

Le pourvoi contesta que les éléments de l'infraction fussent établis. Il dénonça d'abord le caractère vague et abstrait des formules de la loi, et leur défaut de conformité aux exigences européennes et internationales. Les concepts de « vulnérabilité » et de « situation de dépendance », ainsi que la référence à la « dignité humaine », furent mis en cause, comme étant trop imprécis pour permettre des applications conformes à la légalité pénale. Il fut ensuite soutenu, sur la matérialité des faits reprochés, que la juridiction du fond avait confondu rappels à l'ordre et atteinte à la dignité, restrictions de confort et conditions dégradantes de travail, de sorte que la condamnation du prévenu ne relevait, ni d'un fondement juridique solide, ni d'une bonne et juste appréciation des circonstances. Mais aucun de ces arguments n'eut de suite favorable. La Cour de cassation approuve au contraire les juges du fond de s'être prononcés comme ils l'ont fait, estimant qu'ils ont parfaitement justifié leur décision au regard de l'article 225-14 du code pénal, « dont les termes ne sont incompatibles ni avec l'article 7 de la Convention européenne des droits de l'homme, ni avec l'article 14 du Pacte international relatif aux droits civils et politiques ».

Un double enseignement en ressort. D'abord que la qualification pénale ne saurait être contestée dans son principe. Ensuite que les faits de l'espèce sont caractéristiques d'une direction condamnable, pour être en marge de ce que devrait naturellement inspirer un respect élémentaire de la dignité de la personne.

Les violences aggravées

Certaines pressions du prévenu furent plus personnalisées, au point de déstabiliser et de rendre malades les salariés les plus vulnérables. Ce fut le cas d'une employée, qui eut à souffrir de mesures disciplinaires injustifiées, ayant provoqué chez elle un état anxio-dépressif grave. Cette situation fut prise en compte dans les poursuites exercées contre le prévenu, qui fut poursuivi et reconnu coupable de violences volontaires préméditées ayant entraîné une incapacité totale de travail supérieure à 8 jours, la circonstance aggravante de préméditation étant fondée sur le constat que, par son comportement, le prévenu désirait vaincre la résistance de certaines de ses salariés, et qu'il avait à dessein usé de vexations disciplinaires pour y parvenir. Là encore le pourvoi se défendait de trouver dans l'arrêt de condamnation les éléments du délit. Il tenta de convaincre que les violences sans atteinte matérielle à la personne doivent revêtir une gravité suffisante pour être pénalement sanctionnées, ce que de simples vexations, notamment dues à des convocations ou à des entretiens disciplinaires, n'étaient pas à même de produire.

On devine la réponse. Le moyen est jugé irrecevable comme remettant en question l'appréciation souveraine des juges du fond. C'est donc reconnaître que les employeurs peuvent, par des brimades incessantes, se rendre coupables d'infractions comptant parmi les plus graves. Les peines encourues en l'espèce étaient de cinq ans d'emprisonnement et de 75 000 euros d'amende, ce qui situe le niveau de responsabilité de ceux qui s'adonnent volontiers à de telles pratiques. Cet aspect répressif est d'ailleurs essentiel à notre conclusion.

Le cumul des préventions

Non seulement chacun des délits trouve une assise suffisante pour en justifier l'application, mais leur cumul est encore parfaitement fondé. Cette donnée n'a pas été abordée par la Cour de cassation, mais elle fut incidemment évoquée dans le pourvoi, par référence aux motifs ayant servi de soutien à la décision de condamnation de la cour d'appel, qui avait en effet relevé que « les éléments constitutifs des délits prévus à l'article 225-14 du code pénal et de violences volontaires ne sont pas identiques », et que « ces infractions ne sont donc pas en concours ». En réalité, il y a concours, du moins pour l'employée victime des violences, qui a été soumise, non seulement à un abus de vulnérabilité contraire à sa dignité, mais encore à une atteinte à son intégrité physique ou psychique. Les deux délits ont emprunté leurs éléments constitutifs aux mêmes circonstances, à savoir les différentes vexations et brimades imposées au personnel en général et à une salariée en particulier, et leur concours relève d'un conflit de qualifications, dont la résolution, à la mesure des valeurs sociales différentes qu'elles engagent, doit se solder par leur cumul. C'est exactement le cas en l'espèce, où, pour avoir atteint doublement la société dans ses valeurs, et par référence à la dignité de la personne, et au regard de son intégrité, le prévenu a justement été poursuivi et condamné pour les deux infractions.

Il faut alors revenir au délit particulier de harcèlement moral, afin d'en dévoiler toute la spécificité. L'article 222-33-2 du code pénal est un texte beaucoup plus général par rapport à la répression que le prévenu a subie en l'espèce. Il se réfère globalement à la dégradation des conditions de travail susceptible de porter atteinte à la dignité ou d'altérer la santé physique ou mentale, alors que c'est cumulativement que le délit de soumission à un travail contraire à la dignité de la personne et la qualification de violences volontaires ont permis dans notre affaire d'appréhender de tels comportements, avec des possibilités punitives autrement plus accentuées. Mais l'incrimination ne perd pas toute utilité pour autant, ce que l'on doit à la distinction des infractions formelles et des infractions matérielles. Le harcèlement moral est un délit formel. Il ne sanctionne que le comportement consistant à dégrader des conditions de travail, sans intégrer dans sa matérialité l'effectivité de l'atteinte à la dignité ou à l'intégrité

des personnes. La différence est importante, et elle justifie à elle seule que lorsque ces atteintes sont consommées, le délit soit délaissé au profit de qualifications plus classiques, intégrant quant à elles le résultat dans leurs composantes.

Mots clés :

TRAVAIL * Harcèlement moral * Violence volontaire * Condition indigne de travail