COUR DE CASSATION

RAPPORT DE M. MAZIAU, CONSEILLER

Arrêt n° 3 du 21 janvier 2025 (FS-B+R) – Chambre criminelle

Pourvoi n° 22-87.145

Décision attaquée : 30 septembre 2022, la cour d'appel de Paris

M. [NL] [XG], M. [ZL] [FS], Mme [SI] [CL]-[VE], Mme [OS] [YM], prévenus

Mme [HM] [GI], partie civile

_____

MM. [NL] [XG] et [ZL] [FS], Mmes [SI] [CL] et [OS] [YM], prévenus, Mme [HM] [GI], partie civile, ont formé des pourvois contre l'arrêt de la cour d'appel de Paris, chambre 2-13, en date du 30 septembre 2022, qui, les deux premiers, pour harcèlement moral, les deux suivantes, pour complicité de ce délit, les a condamnés, pour les deux premiers, à un an d'emprisonnement avec sursis, 15 000 euros d'amende et une confiscation, pour la troisième à six mois d'emprisonnement avec sursis et une confiscation, et pour la quatrième à trois mois d'emprisonnement avec sursis et une confiscation, et a prononcé sur les intérêts civils et pour la cinquième, a infirmé le jugement ayant déclaré la constitution de partie civile de l'intéressée recevable.

PLAN SOMMAIRE DU RAPPORT

- Rappel des faits et de la procédure ***P.3***

- Exposé des moyens ***P. 7***

- Les moyens soutenant l'inconstitutionnalité de l'article 222-33-2 du code pénal ***P.22***

- Le principe d'interprétation stricte de la loi pénale au regard de la notion de harcèlement moral institutionnel ***P. 23***

- Les principes de prévisibilité de la loi pénale garantie par l'article 7 de la Convention européenne des droits de l'homme et de non-rétroactivité de la loi pénale plus sévère ***P. 59***

- La caractérisation du harcèlement moral ***P. 73***

- La caractérisation de la complicité de harcèlement moral ***P. 98***

- L'étendue de la saisine de la cour d'appel au regard des faits de harcèlement moral et de la recevabilité des constitutions de certaines parties civiles ***P. 121***

- La déclaration de culpabilité des chefs de harcèlement moral institutionnel ou de complicité de ce délit s'agissant de certains plaignants en particulier et la distinction entre « victimes dans l'infraction » et « victimes de l'infraction » ***P. 126***

- La recevabilité de constitution de partie civile de Mme [GI] ***P.138***

1. RAPPEL DES FAITS ET DE LA PROCÉDURE

A la suite de la plainte déposée par le syndicat [13] en décembre 2009 sur les conditions dans lesquelles se déroulaient les restructurations au sein du groupe [8] notamment par la mise en oeuvre des plans NExT et ACT, annoncée en 2006, impliquant une nouvelle politique de gestion des ressources humaines devant aboutir à 22 000 départs d'agents, une information judiciaire a été ouverte devant le tribunal de grande instance de Paris le 8 avril 2010.

La société [8], devenue la société [12] SA le 1er juillet 2013, et plusieurs cadres dirigeants, dont le président-directeur général, M. [NL] [XG], ont été mis en examen du chef de harcèlement moral ou de complicité de ce délit.

Par arrêt du 4 octobre 2016 (Crim., 4 octobre 2016, n° 16-81.200), la Cour de cassation a cassé l'arrêt de la chambre de l'instruction de la cour d'appel de Paris du 5 février 2016, qui, dans l'information suivie contre quatre cadres du groupe [8], du chef de complicité de harcèlement moral, a refusé l'annulation de la mise en examen de deux d'entre eux.

Par arrêt du 5 juin 2018 (Crim. 5 juin 2018, n° 17-87.524), la chambre criminelle a rejeté les pourvois contre l'arrêt de la chambre de l'instruction de la cour d'appel de Paris du 23 novembre 2017 ayant statué sur renvoi après cassation.

Par ordonnance du 12 juin 2018, le juge d'instruction a dit n'y avoir lieu à suivre contre quiconque des chefs d'homicide involontaire, de mise en danger d'autrui, d'entrave au fonctionnement du comité d'entreprise, d'entrave au fonctionnement régulier du comité d'hygiène, de sécurité des conditions de travail (CHSCT) et de défaut de document d'évaluation des risques, mais a renvoyé devant le tribunal correctionnel du chef de harcèlement moral entre 2007 et 2010, la société [8] SA, devenue [12] SA, M. [XG], deux cadres dirigeants de l'entreprise, MM. [ZL] [FS], directeur des opérations France (OPF) au sein de la société [8] SA, directeur exécutif délégué et président de la société [12] et [YK] [C], directeur des ressources humaines de la société prévenue.

Il a été reproché à ces prévenus des agissements répétés ayant pour objet ou pour effet une dégradation des conditions de travail des personnels, susceptible de porter atteinte à leur droit et à leur dignité, d'altérer leur santé physique ou mentale ou de compromettre leur avenir professionnel, en l'espèce en mettant en place, dans le cadre des plans NExT et ACT, une politique d'entreprise visant à déstabiliser les salariés et agents, à créer un climat professionnel anxiogène, en recourant notamment à des réorganisations multiples et désordonnées, des incitations répétées au départ, des mobilités géographiques et/ou fonctionnelles forcées, la surcharge de travail, la pression des résultats ou à l'inverse l'absence de travail, un contrôle excessif et intrusif, l'attribution de missions dévalorisantes, l'absence d'accompagnement et de soutien adaptés des ressources humaines, des formations insuffisantes voire inexistantes, l'isolement des personnels, des manoeuvres d'intimidation, voire des menaces et des diminutions de rémunération.

Par la même ordonnance, le juge d'instruction a renvoyé devant le tribunal correctionnel sous la prévention de complicité de harcèlement moral, Mme [SI] [CL], épouse [VE], notamment directrice du programme ACT, directrice des ressources humaines France puis directrice adjointe ressources humaines groupe, Mme [OS] [YM], directrice des actions territoriales d'Opérations France au sein du groupe [8], M. [OF] [UD], directeur des ressources humaines France, et M. [DS] [AR], directeur de la direction territoriale Est puis directeur des ressources humaines France.

Il leur a été reproché de s'être rendus complices de harcèlement moral en ayant facilité sciemment la préparation et la consommation du délit, par aide et assistance, en l'espèce notamment, s'agissant de Mme [CL]-[VE], en organisant le suivi strict et concret des réductions d'effectifs, en mettant en place des outils de pression sur les départs tels que les réorganisations laissant des salariés et des agents sans poste, un management par les résultats, en encourageant les procédés visant à créer une instabilité pour les agents et salariés, et en organisant les incitations financières relatives à l'atteinte des objectifs de réduction d'effectifs, s'agissant de Mme [YM], en organisant le suivi strict et concret des réductions d'effectifs et en pratiquant un mode de management très directif encourageant la pression sur les départs, s'agissant de M. [UD], en organisant le suivi strict et concret des réductions d'effectifs, en mettant en place des outils de pression sur les départs tels que les réorganisations laissant des salariés et des agents sans poste, en encourageant les procédés visant à créer une instabilité pour les agents et les salariés et en intervenant dans les décisions de mobilité forcée et enfin, s'agissant de M. [AR], en organisant le suivi strict et concret des réductions d'effectifs, en mettant en place des outils de pression sur les départs, en concevant puis en généralisant la pratique des missions territoriales et en intervenant dans les décisions de mobilité forcée.

Ont ainsi été renvoyés devant le tribunal correctionnel du chef de harcèlement moral :
- comme auteurs :
- la société [8] SA, devenue [12] SA ;
- M. [NL] [XG], président-directeur général de la société [8] SA, deux cadres dirigeants de l'entreprise, M. [YK] [C], directeur des ressources humaines de [8] SA puis [12] SA et M. [ZL] [FS], président de la société [12] SA et directeur exécutif délégué et directeur des opérations France au sein de la société [8] SA, entre 2007 et 2010 ;
-comme complices :
-Mme [SI] [CL], épouse [VE], directrice du programme ACT, directrice du management, des compétences et de l'emploi, directrice du développement et des opérations ressources humaines, directrice des ressources humaines France puis directrice adjointe ressources humaines groupe ;
-Mme [OS] [YM], directrice des actions territoriales d'Opérations France au sein du groupe [8] ;
-M. [OF] [UD], directeur des ressources humaines France ;
-M. [DS] [AR], directeur territorial de la direction territoriale (DT) Est puis directeur des ressources humaines France.

De très nombreuses parties civiles se sont constituées, dont Mme [HM] [GI], M. [ZH] [OP], ainsi que des membres de la famille [BC].

Par jugement rendu le 20 décembre 2019, le tribunal correctionnel de Paris a, sur l'action publique, déclaré, notamment, les prévenus coupables, soit de harcèlement moral, soit de complicité de ce délit, et a prononcé sur les intérêts civils.

Les prévenus ont interjeté appel, à l'exception de la société [8] SA devenue [12] SA.

Le ministère public a interjeté appel incident ainsi que les parties civiles.

M. [YK] [C] s'est désisté de son appel constaté par ordonnance du président de la chambre 2-13 de la cour d'appel de Paris du 10 mars 2022.

Par arrêt du 30 septembre 2022, la cour d'appel de Paris a, notamment, confirmé la déclaration de culpabilité des prévenus, à l'exception de MM. [UD] et [AR] qu'elle a relaxés, mais a infirmé le jugement sur les peines.

Elle a ainsi condamné MM. [XG] et [FS] chacun à un an d'emprisonnement assorti du sursis, 15 000 euros d'amende et prononcé une confiscation des scellés. Elle a également statué pour chacun d'eux sur les intérêts civils.

Elle a condamné Mme [CL]-[VE] à six mois d'emprisonnement avec sursis, prononcé une confiscation des scellés, et a également statué sur les intérêts civils.

Elle a condamné Mme [YM] à trois mois d'emprisonnement avec sursis, prononcé une confiscation des scellés, et a également statué sur les intérêts civils.

Enfin, elle a infirmé le jugement ayant déclaré recevable la constitution de partie civile de Mme [GI] et lui ayant attribué des dommages-intérêts au titre du préjudice subi, et l'a déboutée de ses demandes.

Par déclarations du 3 octobre 2022, MM. [XG] et [FS], Mme [CL], représentés par leur avocat, se sont pourvus en cassation.

Par déclaration du 4 octobre suivant, Mme [YM], représentée par son avocat, s'est pourvue en cassation.

Par déclaration du même jour, Mme [HM] [GI], partie civile, s'est pourvue en cassation.

Par déclaration du même jour, cinq membres de la famille [BC], parties civiles, représentés par leur avocat, se sont pourvus en cassation.

La SCP Rocheteau, Uzan Sarano et Goulet, avocat à la Cour de cassation, au nom de Mme [UI] [H], personnellement et en qualité d'héritière de son époux [KJ] [BC], décédé, MM. [HU] et [EY] [BC], personnellement et en qualité d'héritiers de leur père [KJ] [BC], décédé, Mmes [TE] et [VL] [BC], personnellement et en qualité d'héritières

de leur père [KJ] [BC], décédé, a produit des pièces desquelles il résulte que ceux-ci se désistent des pourvois formés par eux contre l'arrêt susvisé.

Par déclaration du 5 octobre suivant, M. [ZH] [OP], partie civile, s'est pourvu en cassation.

La SCP Anne Sevaux et Paul Mathonnet, avocat à la Cour de cassation, au nom de M. [ZH] [OP], a produit des pièces desquelles il résulte que celui-ci se désiste du pourvoi formé par lui contre l'arrêt susvisé.

La société Boré, Salve de Bruneton, Megret, avocat à la Cour de cassation, s'est constituée en demande pour M. [XG] et a déposé un mémoire ampliatif, ainsi qu'un mémoire en défense contre Mme [GI].

La société Boré, Salve de Bruneton, Megret, s'est constituée en défense pour M. [OF] [UD].

La SCP Gadiou et Chevallier, avocat à la Cour de cassation, s'est constituée en demande pour M. [FS] et a déposé un mémoire ampliatif et un mémoire complémentaire, ainsi qu'un mémoire en défense contre Mme [GI].

La société Le Prado-Gilbert, avocat à la Cour de cassation, s'est constituée en demande pour Mme [CL]-[VE] et a déposé un mémoire ampliatif et un mémoire complémentaire.

Me Spinosi, avocat à la Cour de cassation, s'est constitué en demande pour Mme [YM] et a produit un mémoire ampliatif.

La SCP Sevaux et Mathonnet, avocat à la Cour de cassation, s'est constituée en demande pour Mme [GI], partie civile, et a produit un mémoire ampliatif.

La SCP Thouvenin Coudray et Grevy, avocat à la Cour de cassation, s'est constituée en défense et a déposé des mémoires pour des parties civiles :
1. La fédération [5] ;
2. L'union [11] ;
et trois personnes physiques, parties civiles, de la famille [PL], contre MM. [XG] et [FS] et Mme [YM].

La SCP Waquet, Farge, Hazan, avocat à la Cour de cassation, s'est constituée en défense et a déposé des mémoires pour des parties civiles :
1. Le syndicat [1], pris en la personne de son président, M. [LO] [BA] ;
2. La fédération [2], prise en la personne de sa présidente, Mme [QH] [OV] et deux personnes physiques, parties civiles, M. [SN] et Mme [XT] contre MM. [XG] et [FS] et Mmes [CL]-[VE] et [YM].

La SCP Lyon-Caen et Thiriez, avocat à la Cour de cassation, s'est constituée en défense et a déposé des mémoires pour des parties civiles :
1. Le Syndicat [14] ([14]) ;

2. l'Union [16] ;
3. L'Association [6] ;
4. La Fédération [3] ([3])
5. La Fédération [15] ;
6. La Fédération [4] et cent trente cinq personnes physiques, parties civiles, contre MM. [XG], [FS], Mmes [CL]-[VE] et [YM].

La SCP Rocheteau, Uzan Sarano et Goulet, avocat à la Cour de cassation, s'est constituée en défense et a déposé des mémoires pour cinq membres de la famille [BC], parties civiles, postérieurement au désistement de leurs pourvois, contre MM. [XG] et [FS] et Mmes [CL]-[VE], [YM] et [GI].

La société Matuchansky, Poupot et Valdelièvre, avocat à la Cour de cassation, s'est constituée pour M. [DS] [AR] et a déposé un mémoire de mise hors de cause.

Les pourvois apparaissent recevables, ainsi que les mémoires en demande et en défense.

2. EXPOSE DES MOYENS

Le mémoire déposé pour M. [XG] par la SCP Boré, Salve de Bruneton et Megret développe trois moyens de cassation

-Le premier moyen critique l'arrêt attaqué en ce qu'il l'a déclaré coupable de harcèlement moral institutionnel

1°/ Alors que les dispositions de l'article 222-33-2 du code pénal, telles qu'interprétées par la Cour de cassation, portent atteinte à la liberté d'entreprendre en ce qu'elles incriminent toute politique d'entreprise ayant simplement pour effet une dégradation des conditions de travail d'autrui, ladite dégradation devant seulement être susceptible de porter atteinte à ses droits et à sa dignité, d'altérer sa santé physique ou mentale ou de compromettre son avenir professionnel, et aux droits collectifs des travailleurs, en ce qu'elles répriment toute politique syndicale ayant les mêmes effets ; qu'il y a lieu, dès lors, de renvoyer une question prioritaire de constitutionnalité au Conseil constitutionnel et de constater, à la suite de la déclaration d'inconstitutionnalité qui interviendra, que l'arrêt attaqué se trouve privé de base légale au regard de l'article 4 de la Déclaration des droits de l'homme et du citoyen et des alinéas 6 et 8 du Préambule de la Constitution de 1946 ;

2°/ Alors que la loi pénale est d'interprétation stricte ; que le harcèlement moral ne peut être consommé que dans des relations interpersonnelles entre l'auteur de l'agissement et une ou plusieurs personnes déterminées ; qu'en retenant, pour déclarer M. [XG] coupable de harcèlement moral institutionnel à raison de faits « résultant, non pas de [ses] relations individuelles avec [les] salariés, mais de la politique d'entreprise [que les dirigeants] avaient conçue et mise en oeuvre » (arrêt, p. 127, § 2, alinéa 1er), que « les décisions d'organisation prises dans le cadre professionnel peuvent, dans un contexte particulier, être source d'insécurité

permanente pour tout le personnel et devenir alors harcelantes pour certains salariés » (arrêt, p. 129, § 1er), quand il ressort de cette analyse qu'elle a appliqué extensivement la loi pénale à des agissements qui n'étaient ni directement imputables au prévenu, ni dirigés contre des fonctionnaires ou des salariés déterminés, la cour d'appel a violé les articles 7 de la Convention de sauvegarde des droits de l'homme et des libertés fondamentales, 111-4 et 222-33-2 du code pénal ;

3°/ Alors qu'en affirmant, pour écarter le moyen tiré de l'imprévisibilité de l'interprétation retenue de la loi pénale à la date des faits poursuivis, que l'exigence de prévisibilité « s'applique à la loi et pas à la jurisprudence » (arrêt, p. 128, § 1er, alinéa 3), quand la notion de "droit" utilisée à l'article 7 correspond à celle de "loi" qui figure dans d'autres articles de la Convention, englobe le droit d'origine tant législative que jurisprudentielle et implique des conditions qualitatives, entre autres celles de l'accessibilité et de la prévisibilité, la cour d'appel a violé les articles 7 de la Convention de sauvegarde, 111-3 et 112-1 du code pénal ;

4°/ Alors que le principe de la légalité des délits et des peines interdit que le droit pénal soit interprété extensivement au détriment du prévenu ; qu'il en résulte que, faute au minimum d'une interprétation jurisprudentielle accessible et raisonnablement prévisible, les exigences de l'article 7 de la Convention de sauvegarde ne sauraient être regardées comme respectées ; qu'en retenant, par motifs éventuellement adoptés, que la jurisprudence antérieure et concomitante à la période de prévention avait admis la responsabilité pénale de dirigeants du chef de harcèlement moral à raison d'une politique d'entreprise, quand il en résultait au contraire une exigence dominante d'une intention de nuire et la limitation du harcèlement moral à des agissements s'inscrivant dans des relations interpersonnelles en sorte que, même en tant que professionnel qui pouvait s'entourer de conseils de juristes, il était difficile, voire impossible pour M. [XG] de prévoir l'extension de l'application du texte à une politique d'entreprise et donc de savoir, au moment où il les a commis, que ses actes pouvaient entraîner une sanction pénale, la cour d'appel a violé les articles 34 de la Constitution, 8 de la Déclaration des droits de l'homme et du citoyen, 15, § 1er, du Pacte international relatif aux droits civils et politiques, 6, § 1er, et 7 de la Convention de sauvegarde des droits de l'homme et des libertés fondamentales, 111-3, 111-4, 112-1 et 222-33-2 du code pénal;

5°/ Alors qu'en toute hypothèse, nul n'est pénalement responsable que de son propre fait; qu'une "politique d'entreprise" constitutive de harcèlement moral institutionnel résulte de la délibération des organes collégiaux d'une société anonyme et ne peut engager la responsabilité pénale que de la personne morale, à l'exclusion de celle des personnes physiques occupant des postes de direction sauf à ce que soient caractérisés, à l'égard de ces dernières, des agissements répétés s'inscrivant dans une relation interpersonnelle avec des salariés déterminés ; qu'en déclarant M. [XG] coupable, comme auteur, du chef de harcèlement moral institutionnel, cependant qu'elle constatait que la politique d'entreprise poursuivie procédait d'« une décision arrêtée au plus haut niveau de pilotage de la société » (arrêt, p. 136, § 1er), qu'« il n'exist[ait] aucun lien professionnel direct entre les […] prévenus personnes physiques » et les plaignants, qu'« ils ne se connaissaient pas

et n'[avaient] jamais travaillé ensemble » et que la responsabilité de M. [XG] « repos[ait] […] sur une décision partagée » (jugement confirmé, p. 100, § 3 ; arrêt, p. 136, § 1er) en ce que son « absence ou [son] refus de […] participation […] n'aurait pas permis la réalisation du délit » (jugement confirmé, p. 281), ce dont il résultait que seule la société [8] avait des relations directes avec chacun des fonctionnaires et salariés concernés et que, engagée par la délibération collégiale de ses organes, elle pouvait seule être déclarée coupable, la cour d'appel a violé les articles 7 de la Convention de sauvegarde des droits de l'homme et des libertés fondamentales, 121-1, 121-2 et 222-33-2 du code pénal.

Le deuxième moyen critique l'arrêt attaqué en ce qu'il l'a déclaré coupable de harcèlement moral

1°/ Alors que nul n'est pénalement responsable que de son propre fait ; que la condamnation du chef de harcèlement moral suppose la caractérisation d'actes positifs accomplis par le prévenu et dirigés contre des salariés déterminés ; qu'en se fondant essentiellement, pour déclarer M. [XG] coupable de harcèlement moral, sur le fait qu'il avait maintenu un objectif de déflation des effectifs (arrêt, p. 135, dernier paragraphe, derniers alinéas ; p. 143, dernier alinéa) et qu'il s'était abstenu de réagir à des propos tenus par des tiers en février et en octobre 2006 (arrêt, p. 133, § 3 ; p. 134, § 1er, alinéa 2), et en se déterminant ainsi par des motifs impropres à caractériser des agissements constitutifs de harcèlement sur la période de prévention, la cour d'appel n'a pas légalement justifié sa décision au regard des 111-4, 121-1 et 222-33-2 du code pénal;

2°/ Alors que la condamnation du chef de harcèlement moral suppose la caractérisation d'actes réitérés accomplis par le prévenu et dirigés contre des salariés déterminés ; qu'en se fondant, pour entrer en voie de condamnation, sur les seuls propos « tout va bien, nous avons notre destin en main, à condition de mettre la pression » prêtés à M. [XG] et qui auraient été tenus en comité de direction le 25 février 2008 (arrêt, p. 132, alinéa 6), sans constater qu'ils auraient été réitérés et quand il résulte au surplus de ces constatations qu'ils n'étaient pas adressés à des fonctionnaires ou des salariés de l'entreprise, la cour d'appel n'a pas légalement justifié sa décision au regard des 111-4, 121-1 et 222-33-2 du code pénal ;

3°/ Alors qu'en retenant, pour entrer en voie de condamnation, que les formes de harcèlement avait été « pour partie décidées au niveau de l'équipe dirigeante de [[8]], sous l'égide du Codirg [comité de direction générale, composé de neuf membres], auquel participai[t] [NL] [XG] […], et pour partie la conséquence directe de décisions de l'équipe dirigeante » (arrêt, p. 139, dernier paragraphe), sans établir l'existence d'agissements répétés directement imputables à M. [XG] à l'égard de chacun des fonctionnaires et salariés de [8], la cour d'appel a violé 121-1 et 222-33-2 du code pénal et, par fausse application, l'article 222-33-2-2 du même code ;

4°/ Alors qu'il n'y a point de crime ou de délit sans intention de le commettre ; que le harcèlement moral reposant sur des agissements répétés ayant pour objet la dégradation des conditions de travail requiert la caractérisation de l'intention d'obtenir un tel résultat ; qu'en affirmant, en droit, que « l'intention [est] rapportée dès

que l'auteur [a] conscience d'une possible dégradation des conditions de travail. Il faut et il suffit que "Le prévenu [ait] réalisé consciemment des actes coupables en pleine connaissance de leurs conséquences possibles" » (arrêt, p. 140, § 3) et en ne se fondant, en fait, que sur « [l]a conscience [par M. [XG]] de l'objet devenu harcelant et des effets créés par le climat anxiogène » (arrêt, p. 144, § 1er, alinéa 2), la cour d'appel, qui s'est dispensée de caractériser l'intention du prévenu de dégrader les conditions de travail des personnels de [8], a violé les articles 7 de la Convention de sauvegarde des droits de l'homme et des libertés fondamentales, 121-3 et 222-33-2 du code pénal.

Le troisième moyen critique l'arrêt attaqué en ce qu'il l'a déclaré coupable de harcèlement moral

1°/ Alors qu'en retenant tout à la fois, pour déclarer M. [XG] coupable de harcèlement moral, que « les syndicats se sont vus évincés de la mise en oeuvre du programme ACT, pourtant volet social du plan NExT » (arrêt, p. 136, dernier paragraphe, alinéa 1er) et, pour relaxer M. [UD], Directeur des ressources humaines France, délégataire de M. [XG] (arrêt, p. 143, pénultième paragraphe) et président du comité central d'entreprise, « lieu authentique de l'expression de la parole des représentants des personnels, fonctionnaires comme salariés de droit privé », que celui-ci avait consacré un « nombre de jours considérable […] au dialogue social » (arrêt, p. 161, § 4 à 7), ce dont il résultait pourtant que, à l'échelle de la direction de l'entreprise, des négociations suivies avaient été menées avec les partenaires sociaux, la cour d'appel, qui s'est contredite, a violé l'article 593 du code de procédure pénale;

2°/ Alors que la cour d'appel a retenu, pour renvoyer M. [XG] des fins de la poursuite du chef de harcèlement à l'égard de Mme [FU] [A], Mme [RO] [KK], [TL] [FZ] et Mme [TW] [EK], que ces salariées et fonctionnaires, présentes dans l'entreprise sur la période de prévention, n'avait pas été victimes d'agissements répétés ayant pour objet la dégradation de leurs conditions de travail ; qu'en retenant au contraire, pour déclarer le même prévenu coupable de harcèlement moral institutionnel, qu'il avait commis des agissements ayant pour objet la dégradation des conditions de travail de « tous les agents de [8] » (arrêt, p. 136, § 1er, alinéa 6 ; p. 167, § 3, pénultième alinéa), la cour d'appel, qui s'est contredite, a violé l'article 593 du code de procédure pénale ;

3°/ Alors qu'en confirmant, sur l'action publique, la déclaration de culpabilité prononcée par les premiers juges du chef de harcèlement moral commis à l'encontre de M. [S], tout en retenant, pour infirmer le jugement sur intérêts civils et débouter cette partie civile de ses demandes, que « le début des faits allégués remonte à 2011, soit postérieurement à la période de prévention retenue par le tribunal correctionnel et la cour […], sans que le lien paraisse suffisant avec les plans NExT et ACT » (arrêt, p. 227, § 1er, alinéa 2), ce dont il résultait pourtant que M. [XG] devait être renvoyé des fins de la poursuite, la cour d'appel a entaché sa décision d'une contradiction entre les motifs et le dispositif en violation de l'article 593 du code de procédure pénale.

Le mémoire ampliatif déposé pour M. [FS] par la SCP Gadiou et Chevallier développe deux moyens de cassation :

Le premier moyen critique l'arrêt attaqué en ce qu'il l'a déclaré coupable de harcèlement moral

1°/ Alors que l'article 222-33-2 du code pénal, dans sa rédaction en vigueur à l'époque des faits, ne sanctionne pas le « harcèlement moral institutionnel », défini par l'arrêt attaqué comme un harcèlement qui serait le résultat d'agissements répétés pouvant résulter de méthode de gestion ou de management, voire d'une véritable organisation managériale, lesquelles n'avaient pas nécessairement pour objet initial de dégrader les conditions de travail mais, qui ont eu pour objet final ou pour effet, dans leur mise en oeuvre, de dégrader les conditions de travail individuelles et collectives de salariés et d'agents non déterminés d'une entreprise ; qu'il sanctionne des agissements répétés à l'encontre d'une ou de plusieurs personnes déterminées ayant pour objet ou pour effet une dégradation de ses 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 ; qu'en décidant néanmoins que la disposition susvisée sanctionnerait le « harcèlement moral institutionnel », la cour d'appel a violé l'article susvisée ;

2°/ Alors que pour déclarer [ZL] [FS] coupable de harcèlement moral du 1er janvier 2007 au 31 décembre 2008, la cour d'appel a retenu que constituaient des agissements répréhensibles le maintien des objectifs fixés (essentiellement le nombre de départs), à titre impératif, dans des conditions, résultant des décisions prises par l'équipe dirigeante à laquelle appartenait Monsieur [FS] et de la mise en place du plan NExT, à l'origine d'un « climat d'insécurité permanente » et une déstabilisation des personnels, tenant à l'absence de remontées suffisantes, à la pression mise à l'échelon local sur les managers, à une « tentative de verticaliser les fonctions de ressources humaines » aboutissant à éloigner les salariés des ressources humaines et à laisser ceux-ci isolés face à un manager ; qu'en statuant comme elle l'a fait, sans établir ni l'existence d'agissements répétés directement imputables au prévenu à l'égard de chacun des salariés et agents visés dans la prévention, ni caractériser en quoi les agissements établis auraient eu pour objet ou pour effet une dégradation des conditions de vie des victimes se traduisant par une altération de leur santé physique ou mentale, la cour d'appel n'a pas justifié légalement sa décision au regard de l'article 222-33-2 du code pénal, dans sa rédaction applicable en la cause, ensemble l'article 593 du code de procédure pénale ;

3°/ Alors qu'il résulte des articles 111-3 du code pénal et 7 de la Convention européenne de sauvegarde des droits de l'homme et des libertés fondamentales que la répression pénale ne peut s'accomplir sur le fondement d'un texte qui n'était pas clair et n'a pas donné lieu, au moment des faits considérés, à une interprétation jurisprudentielle éclairante, de sorte que le justiciable ne pouvait raisonnablement prévoir que les actes qu'il a accomplis étaient répréhensibles ; qu'à supposer même, pour les besoins de la discussion, que l'article 222-33-2 du code pénal, dans sa rédaction applicable en la cause, puisse être interprété, en raison de son ambiguïté,

comme pouvant sanctionner le « harcèlement moral institutionnel » matérialisé par une politique générale d'entreprise ayant pour objet ou pour effet de dégrader les conditions de travail individuelles et collectives de salariés et d'agents non déterminés d'une entreprise, Monsieur [FS] ne pouvait être sanctionné pénalement sur le fondement de cette dernière disposition dont l'ambiguïté n'avait pas été levée, au moment des faits, par une interprétation jurisprudentielle ; qu'en décidant du contraire, la cour d'appel aurait donc, en toute hypothèse, violé les dispositions susvisées ;

4°/ Alors qu'en se fondant, pour écarter « le moyen tiré de l'imprévisibilité au visa de l'article 7 de la Convention européenne de droits de l'homme », sur deux arrêts de la Cour de cassation en date des 4 octobre 2016 et 5 juin 2018 (arrêt, p. 128), soit postérieurs aux faits incriminés, la cour d'appel n'a pas justifié légalement sa décision au regard de l'article 7 de la Convention européenne des droits de l'homme, ensemble les articles 111-3 du code pénal et 593 du code de procédure pénale.

Le deuxième moyen critique l'arrêt attaqué en ce qu'il a rejeté les exceptions d'irrecevabilité des constitutions de partie civile

Alors que le juge, saisi in rem par l'ordonnance de renvoi ne peut statuer que sur les faits relevés par l'ordonnance ; que la cour d'appel a relevé que deux formes de harcèlement moral étaient incriminées par le texte applicable, la première lorsque le résultat des agissements répétés est une dégradation effective des conditions de travail et qu'une personne a réellement subi un préjudice matériel ou moral, la seconde lorsque la dégradation des conditions de travail n'a pas eu lieu alors que les agissements répétés avaient ce but ; qu'il en résulte que l'incrimination de harcèlement moral revêtant la première forme suppose que l'ordonnance de renvoi vise des agissements répétés à l'encontre d'une victime identifiée comme ayant réellement subi un préjudice matériel ou moral ; qu'en l'espèce, la cour d'appel a constaté qu'étaient visés dans l'ordonnance de renvoi des agissements répétés à l'encontre des seules 39 personnes dont les juges d'instruction avaient pu se convaincre qu'elles avaient subi une dégradation des conditions de travail ; qu'en affirmant néanmoins, pour rejeter l'exception d'irrecevabilité des constitutions des parties civiles non visées dans l'ordonnance de renvoi et déclaré recevables les constitutions de partie civile de ces dernières, qu'il importait peu que cette ordonnance de renvoi n'ait mentionné qu'une liste nominative de trente-neuf victimes dès lors qu'elle avait utilisé la formulation « harcelé notamment … », la cour d'appel a violé le principe de la saisine in rem et l'article 388 du code de procédure pénale.

Le mémoire complémentaire déposé pour M. [FS] développe un moyen additionnel

Le troisième moyen critique l'arrêt attaqué en ce qu'il l'a déclaré coupable de harcèlement moral

Alors que les dispositions de l'article 222-33-2 du code pénal sont contraires aux principes de légalité des délits et des peines, d'interprétation stricte de la loi

pénale et de non-rétroactivité de la loi pénale d'incrimination plus sévère, garantis par l'article 8 de la Déclaration des droits de l'homme et du citoyen de 1789, en ce qu'elles répriment le harcèlement moral institutionnel bien que le texte ne dispose rien de tel, que le principe d'interprétation stricte de la loi pénale empêche une interprétation extensive et qu'à supposer même que les deux arrêts de la cour de cassation des 4 octobre 2016 et 5 juin 2018 puissent constituer des précédents jurisprudentiels, ils ne pouvaient, au regard du principe de non-rétroactivité de la loi pénale d'incrimination plus sévère, constituer la loi au sens matériel applicable aux faits incriminés pour avoir été rendus postérieurement à la période de prévention et à celle retenue par la cour d'appel allant du 1er janvier 2007 au 31 décembre 2008 ; qu'après renvoi de la question prioritaire de constitutionnalité de Monsieur [ZL] [FS], par un écrit distinct et motivé, au Conseil constitutionnel, et de la déclaration de non-conformité de ses dispositions à la Constitution qui s'ensuivra, l'arrêt attaqué aura perdu son fondement juridique.

Le mémoire ampliatif déposé pour Mme [CL], épouse [VE], par la société Le Prado-Gilbert, avocat à la Cour de cassation, développe deux moyens de cassation

Le premier moyen critique l'arrêt attaqué en ce qu'il l'a déclarée coupable de complicité de harcèlement moral

Alors que l'article 222-33-2 du code pénal, tel qu'interprété par une jurisprudence constante de la Cour de cassation, est contraire au principe de légalité des délits et des peines, au principe de non-rétroactivité des lois pénales plus sévères, au principe d'interprétation stricte de la loi pénale, à la nécessaire prévisibilité de la loi pénale et au principe de sécurité juridique, garantis par les articles 8 et 16 de la Déclaration des droits de l'homme et du citoyen de 1789, en ce qu'il réprime le harcèlement moral institutionnel commis antérieurement à la décision de la Cour de cassation l'ayant consacré, quand aucun justiciable ne pouvait alors savoir, ni à partir du libellé de l'article 222-33-2, ni à l'aide de l'interprétation qui en était donnée par les tribunaux, ni en recourant à des conseils éclairés, que certains de ses actes ou omissions étaient susceptibles d'engager sa responsabilité pénale et quelle peine il encourait de ce chef ; qu'il y a lieu, dès lors, de renvoyer au Conseil constitutionnel la question prioritaire de constitutionnalité soulevée par l'exposante par mémoire distinct et motivé ; qu'à la suite de la déclaration d'inconstitutionnalité qui interviendra, l'arrêt attaqué se trouvera privé de base légale.

Le deuxième moyen critique l'arrêt attaqué en ce qu'il l'a déclarée coupable de complicité de harcèlement moral

1°/ Alors que la complicité suppose un fait principal punissable ; que la loi pénale est d'interprétation stricte ; qu'est incriminé au titre du harcèlement moral dans le cadre du travail le fait de harceler autrui par des propos ou comportements 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 ce qui implique que soit identifiée une victime déterminée ; qu'en déclarant Mme [SI] [VE] coupable de

complicité de harcèlement moral institutionnel qui n'est pas incriminé par l'article 222-33-2 du code pénal dès lors qu'il n'implique pas que soit identifiée une victime déterminée, la cour d'appel a méconnu ledit texte, ensemble le principe de légalité des délits et des peines et le principe d'interprétation stricte de la loi pénale ;

2°/ Alors qu'en toute hypothèse, la complicité suppose un fait principal punissable ; qu'une interprétation nouvelle et imprévisible d'un texte pénal par la jurisprudence, constitutive d'un revirement de jurisprudence, ne peut s'appliquer à des faits antérieurs à la décision qui la contient sans porter atteinte au principe de sécurité juridique garanti par l'article 6 de la Convention européenne des droits de l'homme et au principe de prévisibilité juridique découlant de l'article 7 de la même Convention ; que Mme [SI] [VE] faisait valoir devant la cour d'appel n'avoir « pu se rendre complice de l'infraction de harcèlement moral telle qu'entendue par le Tribunal, le harcèlement moral institutionnel n'existant pas à l'époque des faits qui lui sont reprochés — et la consécration de celui-ci ayant été imprévisible, cette consécration du harcèlement moral institutionnel ne saurait s'appliquer de manière rétroactive aux faits [qui lui étaient reprochés] » (écritures aux fins de relaxe, p. 38, dernier §) ; que pour déclarer Mme [SI] [VE] coupable de complicité de harcèlement moral, la cour d'appel a énoncé que « [v]ainement, la défense des prévenus oppose à la cour le moyen tiré de l'imprévisibilité au visa de l'article 7 de la Convention européenne des droits de l'homme ; [qu'en] effet, cette exigence de prévisbilité s'applique à la loi et pas à la jurisprudence ; [que l]es prévenus ne peuvent invoquer pour s'abriter l'imprévisibilité du revirement de jurisprudence alors que l'interprétation du texte est au coeur de la construction du droit et relève de l'office du juge » (arrêt attaqué, p. 127, § 2 et 3) ; qu'en statuant ainsi, la cour d'appel a violé les principes de sécurité juridique et de prévisibilité juridique découlant des articles 6 et 7 de la Convention européenne des droits de l'homme, ensemble le principe de légalité des délits et des peines et de non-rétroactivité de la loi pénale plus sévère ;

3°/ Alors que la chose jugée ne s'attache en principe qu'à un jugement ayant éteint l'action publique ; que toute personne suspectée ou poursuivie est présumée innocente tant que sa culpabilité n'a pas été établie ; qu'il en résulte qu'une juridiction de jugement ne peut tirer autorité d'un arrêt d'une chambre de l'instruction ou d'un arrêt de la chambre criminelle de la Cour de cassation rendu à l'occasion d'un pourvoi dirigé contre un arrêt de la chambre de l'instruction rendu en matière de nullités dans la même affaire, pour en déduire la culpabilité de la personne poursuivie ; que pour déclarer Mme [SI] [VE] coupable de complicité de harcèlement moral, la cour d'appel s'est appuyée sur un arrêt de la chambre de l'instruction rendue en matière de nullités dans le même dossier et a énoncé par motifs propres qu' « en outre et surtout, ainsi que les premiers juges le relèvent, dans le présent dossier la chambre criminelle a déjà statué à plusieurs reprises au stade de l'instruction » (arrêt attaqué, p. 128, § 4) et, par motifs adoptés, que « dans le présent dossier la chambre criminelle a déjà statué à deux reprises au stade de l'instruction » (jugement p. 108, § 3) ; qu'en déduisant la culpabilité de Mme [SI] [VE] du fait que la chambre de l'instruction et la chambre criminelle de la Cour de cassation avaient déjà statué dans le même dossier, au stade de l'information judiciaire, la cour d'appel a méconnu son office, les articles préliminaire et 6 du code de procédure pénale, ensemble le principe de présomption d'innocence et les

articles 6 de la Convention européenne des droits de l'homme et 9 de la Déclaration des droits de l'homme et du citoyen de 1789.

Le mémoire complémentaire déposé pour Mme [CL] développe quatre moyens additionnels

Le troisième moyen critique l'arrêt attaqué en ce qu'il l'a déclarée coupable de complicité de harcèlement moral

1°/ Alors que la complicité suppose un fait principal punissable ; que la loi pénale est d'interprétation stricte ; que le harcèlement moral ne peut être consommé que dans des relations interpersonnelles entre l'auteur de l'agissement et une ou plusieurs personnes déterminées ; qu'en retenant, pour déclarer Mme [CL]-[VE] coupable de complicité de harcèlement moral institutionnel à raison de faits « résultant, non pas de [ses] relations individuelles avec [les] salariés, mais de la politique d'entreprise [que les dirigeants] avaient conçue et mise en oeuvre » (arrêt, p. 127, § 2, alinéa 1er), que « les décisions d'organisation prises dans le cadre professionnel peuvent, dans un contexte particulier, être source d'insécurité permanente pour tout le personnel et devenir alors harcelantes pour certains salariés » (arrêt, p. 129, § 1er), quand il ressort de cette analyse qu'elle a appliqué extensivement la loi pénale à des agissements qui n'étaient ni directement imputables à la prévenue, ni dirigés contre des fonctionnaires ou des salariés déterminés, la cour d'appel a violé les articles 7 de la Convention de sauvegarde des droits de l'homme et des libertés fondamentales, 111-4 et 222-33-2 du code pénal ;

2°/ Alors que en déclarant le délit de harcèlement moral caractérisé à l'égard des dirigeants de la société [8] ayant défini la politique d'entreprise incriminée, tout en constatant que la dégradation des conditions de travail des personnels résultait des comportements managériaux traduisant, sur le terrain, la mise en oeuvre de cette politique, la cour d'appel n'a pas tiré les conséquences de ses propres constatations, en violation du principe de responsabilité pénale personnelle et des articles 121-1, 222-33-2 du code pénal et 591 du code de procédure pénale ;

3°/ Alors que les juges ne peuvent statuer que sur les faits dont ils sont saisis, à moins que le prévenu n'accepte expressément d'être jugé sur des faits distincts de ceux visés à la prévention ; que nul ne peut être renvoyé devant la juridiction de jugement pour des faits pour lesquels il n'a pas été préalablement mis en examen ; qu'en déclarant la prévenue coupable de complicité de harcèlement moral commis à l'égard de tous les salariés de tous les établissements du groupe dans lesquels étaient recherchés ou pratiqués la déstabilisation des salariés, aux motifs que « la qualification de renvoi devant le tribunal a conservé la formulation "harcelé notamment…" », de sorte que « les prévenus mis en examen n'ont pas été renvoyés uniquement pour la liste [des 39 personnes visées à la prévention]», (arrêt, p. 167,§ 6), quand Mme [CL]-[VE] n'a été mise en examen puis renvoyée devant la juridiction de jugement pour complicité de harcèlement moral qu'en ce que ce harcèlement aurait été commis à l'encontre de 39 personnes visées à la prévention, la cour d'appel a excédé les limites de sa saisine et méconnu les articles préliminaire, 388 et

512 du code de procédure pénale et 6 de la Convention européenne des droits de l'homme ;

4°/ Alors que lorsque le délit de harcèlement moral résulte de la commission d'agissements répétés ayant eu pour effet la dégradation des conditions de travail, il est nécessaire de constater que cette dégradation des conditions de travail est intervenue au cours de la période de prévention ; qu'en déclarant les prévenus coupables de harcèlement moral pour avoir commis des agissements répétés ayant eu pour effet la dégradation des conditions de travail de « tous les salariés de tous les établissements du groupe dans lesquels étaient recherchés ou pratiqués la déstabilisation des salariés » (arrêt, p. 167, § 6), sans rechercher si la dégradation de leurs conditions de travail était intervenue au cours de la période de prévention, la cour d'appel n'a pas mis la Cour de cassation en mesure de contrôler la légalité de sa décision au regard des articles préliminaire, 388, 512 du code de procédure pénale et 6 de la Convention européenne des droits de l'homme ;

5°/ Alors qu'en toute hypothèse la complicité suppose un fait principal punissable ; nul n'est pénalement responsable que de son propre fait ; qu'une « politique d'entreprise » constitutive de harcèlement moral institutionnel résulte de la délibération des organes collégiaux d'une société anonyme et ne peut engager la responsabilité pénale que de la personne morale, à l'exclusion de celle des personnes physiques occupant des postes de direction sauf à ce que soient caractérisés, à l'égard de ces dernières, des agissements répétés s'inscrivant dans une relation interpersonnelle avec des salariés déterminés ; qu'en déclarant Mme [CL]-[VE] coupable, comme complice, du chef de harcèlement moral institutionnel, cependant qu'elle constatait que la politique d'entreprise poursuivie procédait d'« une décision arrêtée au plus haut niveau de pilotage de la société » (arrêt, p. 136, § 1er), qu'« il n'exist[ait] aucun lien professionnel direct entre les […] prévenus personnes physiques » et les plaignants, qu'« ils ne se connaissaient pas et n'[avaient] jamais travaillé ensemble » et que la responsabilité de Mme [CL]-[VE] « repos[ait] […] sur une décision partagée » (jugement confirmé, p. 100, § 3 ; arrêt, p. 136, § 1er) ce dont il résultait que seule la société [8] avait des relations directes avec chacun des fonctionnaires et salariés concernés et que, engagée par la délibération collégiale de ses organes, elle pouvait seule être déclarée coupable, la cour d'appel a violé les articles 7 de la Convention de sauvegarde des droits de l'homme et des libertés fondamentales, 121-1, 121-2 et 222-33-2 du code pénal.

Le quatrième moyen critique l'arrêt attaqué en ce qu'il l'a déclarée coupable de complicité de harcèlement moral

1°/ Alors qu'en déclarant le délit de harcèlement moral caractérisé à l'égard des dirigeants de la société [8] notamment aux motifs que « la faute la plus importante a été de maintenir quoi qu'il en soit les objectifs [de réduction des effectifs], avec le passage d'un objectif indicatif à un objectif impératif » (arrêt, p. 135, § 7), lorsque la définition d'un objectif de réduction des effectifs, qu'il soit indicatif ou impératif, résulte d'un choix discrétionnaire de gestion qui relève par nature de l'exercice du pouvoir direction, la cour d'appel a violé les articles 222-33-2 du code pénal et 591 du code de procédure pénale ;

2°/ Alors qu'en déclarant le délit de harcèlement moral caractérisé à l'égard des dirigeants de la société [8], en retenant d'un côté que « l'opportunité du chiffre de 22.000 départs était hors [du] champ d'appréciation [de la cour] tant sur l'élément matériel que moral, et qu'elle faisait partie du pouvoir de direction » et qu' « il n'est pas reproché [aux auteurs principaux] le nombre de départs ou d'embauches à réaliser pour améliorer la compétitivité de la société, mais bel et bien la méthode utilisée pour y parvenir » (arrêt, p. 134, § 4) et de l'autre que « la faute la plus importante a été de maintenir quoiqu'il en soit les objectifs, avec le passage d'un objectif indicatif à un objectif impératif » (arrêt, p. 135, § 7), la cour d'appel qui s'est prononcée par des motifs contradictoires n'a pas justifié sa décision au regard des articles 222-33-2 du code pénal et 593 du code de procédure pénale ;

3°/ Alors que la cassation de l'arrêt en ses dispositions relatives à la caractérisation du délit de harcèlement moral sera nécessairement étendue aux dispositions indivisibles de l'arrêt relatives à la déclaration de culpabilité de Mme [CL]-[VE] du chef de complicité de ce délit.

Le cinquième moyen critique l'arrêt attaqué en ce qu'il l'a déclarée coupable de complicité de harcèlement moral

Alors qu'en se fondant, pour écarter « le moyen tiré de l'imprévisibilité au visa de l'article 7 de la Convention européenne de droits de l'homme », sur deux arrêts de la Cour de cassation en date des 4 octobre 2016 et 5 juin 2018 (arrêt, p. 128), soit postérieurs aux faits incriminés, la cour d'appel n'a pas justifié légalement sa décision au regard de l'article 7 de la Convention européenne des droits de l'homme, ensemble les articles 111-3 du code pénal et 593 du code de procédure pénale.

Le sixième moyen critique l'arrêt attaqué en ce qu'il l'a déclarée coupable de complicité de harcèlement moral

1°/ Alors que la cour d'appel a retenu, pour renvoyer Mme [CL]-[VE] des fins de la poursuite du chef de harcèlement à l'égard de Mme [FU] [A], Mme [RO] [KK], [TL] [FZ] et Mme [TW] [EK], que ces salariées et fonctionnaires, présentes dans l'entreprise sur la période de prévention, n'avaient pas été victimes d'agissements répétés ayant pour objet la dégradation de leurs conditions de travail ; qu'en retenant au contraire, pour déclarer la même prévenue coupable de complicité de harcèlement moral institutionnel, qu'elle avait commis des agissements ayant pour objet la dégradation des conditions de travail de « tous les agents de [8] » (arrêt, p. 136, § 1er, alinéa 6; p. 167, § 3, pénultième alinéa), la cour d'appel, qui s'est contredite, a violé l'article 593 du code de procédure pénale ;

2°/ Alors qu'en confirmant, sur l'action publique, la déclaration de culpabilité prononcée par les premiers juges du chef de harcèlement moral commis à l'encontre de M. [S], tout en retenant, pour infirmer le jugement sur intérêts civils et débouter cette partie civile de ses demandes, que « le début des faits allégués remonte à 2011, soit postérieurement à la période de prévention retenue par le tribunal correctionnel et la cour [...], sans que le lien paraisse suffisant avec les plans NExT

et ACT » (arrêt, p. 227, § 1er,3), ce dont il résultait pourtant que Mme [CL]-[VE] devait être renvoyée des fins de la poursuite, la cour d'appel a entaché sa décision d'une contradiction entre les motifs et le dispositif en violation de l'article 593 du code de procédure pénale.

Le mémoire ampliatif déposé par Me Spinosi pour Mme [YM] développe trois moyens de cassation

Le premier moyen critique l'arrêt attaqué en ce qu'il l'a déclarée coupable de complicité de harcèlement moral

1°/ Alors que, d'une part, lorsque le délit de harcèlement moral résulte de méthodes de management applicables à une communauté de salariés, les agissements répétés réprimés au titre de ce délit sont ceux qui s'individualisent à l'égard de chacun des salariés, seuls ceux-ci étant susceptibles d'entraîner directement la dégradation de leurs conditions de travail ; qu'en déclarant le délit de harcèlement moral caractérisé à l'égard des dirigeants de la société [8] en retenant, non pas la commission d'agissements individualisés commis à l'égard de chacun des salariés, mais la définition d'une politique d'entreprise applicable à l'ensemble du groupe, la cour d'appel a violé le principe d'interprétation stricte de la loi pénale et les articles 111-4, 222-33-2 du Code pénal et 591 du Code de procédure pénale ;

2°/ Alors que, d'autre part, en déclarant le délit de harcèlement moral caractérisé à l'égard des dirigeants de la société [8] ayant défini la politique d'entreprise incriminée, tout en constatant que la dégradation des conditions de travail des personnels résultait des comportements managériaux traduisant, sur le terrain, la mise en oeuvre de cette politique, la cour d'appel n'a pas tiré les conséquences de ses propres constatations, en violation du principe de responsabilité pénale personnelle et des articles 121-1, 222-33-2 du Code pénal et 591 du Code de procédure pénale ;

3°/ Alors qu'en tout état de cause, une interprétation jurisprudentielle nouvelle plus sévère ne peut trouver à s'appliquer aux prévenus faute d'avoir été raisonnablement prévisible au moment des faits ; que l'article 222-33-2 du Code pénal n'a jamais permis de condamner des agissements insusceptibles d'entraîner directement la dégradation des conditions de travail faute d'avoir été individualisés à l'égard des salariés ; qu'en déclarant pourtant les prévenus coupables de harcèlement moral pour avoir défini une politique d'entreprise s'appliquant de façon indifférenciée à une communauté de salariés et n'ayant qu'indirectement entraîné la dégradation leurs conditions de travail, la cour d'appel a violé l'article 7 de la Convention européenne des droits de l'homme;

4°/ Alors qu'au surplus, en appliquant aux prévenus une interprétation jurisprudentielle plus sévère qui n'était pas raisonnablement prévisible au moment de faits, aux motifs erronés que « l'exigence de prévisibilité s'applique à la loi et pas à la jurisprudence » (arrêt, p. 128, § 3), la cour d'appel a encore violé l'article 7 de la Convention européenne des droits de l'homme.

Le deuxième moyen critique l'arrêt attaqué en ce qu'il l'a déclarée coupable de complicité de harcèlement moral

1°/ Alors qu'en déclarant le délit de harcèlement moral caractérisé à l'égard des dirigeants de la société [8] notamment aux motifs que « la faute la plus importante a été de maintenir quoiqu'il en soit les objectifs [de réduction des effectifs], avec le passage d'un objectif indicatif à un objectif impératif » (arrêt, p. 135, § 7), lorsque la définition d'un objectif de réduction des effectifs, qu'il soit indicatif ou impératif, résulte d'un choix discrétionnaire de gestion qui relève par nature de l'exercice du pouvoir direction, la cour d'appel a violé les articles 222-33-2 du Code pénal et 591 du Code de procédure pénale ;

2°/ Alors qu'en déclarant le délit de harcèlement moral caractérisé à l'égard des dirigeants de la société [8], en retenant d'un côté que « l'opportunité du chiffre de 22.000 départs était hors [du] champ d'appréciation [de la cour] tant sur l'élément matériel que moral, et qu'elle faisait partie du pouvoir de direction » et qu' « il n'est pas reproché [aux auteurs principaux] le nombre de départs ou d'embauches à réaliser pour améliorer la compétitivité de la société, mais bel et bien la méthode utilisée pour y parvenir » (arrêt, p. 134, § 4) et de l'autre que « la faute la plus importante a été de maintenir quoiqu'il en soit les objectifs, avec le passage d'un objectif indicatif à un objectif impératif » (arrêt, p. 135, § 7), la cour d'appel qui s'est prononcée par des motifs contradictoires n'a pas justifié sa décision au regard des articles 222-33-2 du Code pénal et 593 du Code de procédure pénale ;

3°/ Alors que, lorsque le délit de harcèlement moral résulte de la commission d'agissements répétés ayant eu pour effet la dégradation des conditions de travail, il est nécessaire de constater la dégradation des conditions de travail de chacune des victimes à l'égard desquelles le prévenu est déclaré coupable ; qu'en déclarant les prévenus coupables de harcèlement moral pour avoir commis des agissements répétés ayant eu pour effet la dégradation des conditions de travail de « tous les salariés de tous les établissements du groupe dans lesquels étaient recherchés ou pratiqués la déstabilisation des salariés » (arrêt, p. 167, § 6), sans caractériser à l'égard de chacun la dégradation effective de leurs conditions de travail, la cour d'appel n'a pas justifié sa décision au regard des articles 222-33-2 du Code pénal et 593 du Code de procédure pénale ;

4°/ Alors que, lorsque le délit de harcèlement moral résulte de la commission d'agissements répétés ayant eu pour effet la dégradation des conditions de travail, il est nécessaire de constater que cette dégradation des conditions de travail est intervenue au cours de la période de prévention ; qu'en déclarant les prévenus coupables de harcèlement moral pour avoir commis des agissements répétés ayant eu pour effet la dégradation des conditions de travail de « tous les salariés de tous les établissements du groupe dans lesquels étaient recherchés ou pratiqués la déstabilisation des salariés » (arrêt, p. 167, § 6), sans rechercher si la dégradation de leurs conditions de travail était intervenue au cours de la période de prévention, la cour d'appel n'a pas mis la Cour de cassation en mesure de contrôler la légalité de sa décision au regard des articles préliminaire, 388, 512 du Code de procédure pénale et 6 de la Convention européenne des droits de l'homme ;

5°/ Alors que, la cassation de l'arrêt en ses dispositions relatives à la caractérisation du délit de harcèlement moral sera nécessairement étendue aux dispositions indivisibles de l'arrêt relatives à la déclaration de culpabilité de Mme [YM] du chef de complicité de ce délit.

Le troisième moyen critique l'arrêt attaqué en ce qu'il l'a déclarée coupable de complicité de harcèlement moral

1°/ Alors que d'une part, les juges ne peuvent statuer que sur les faits dont ils sont saisis, à moins que le prévenu n'accepte expressément d'être jugé sur des faits distincts de ceux visés à la prévention ; que nul ne peut être renvoyé devant la juridiction de jugement pour des faits pour lesquels il n'a pas été préalablement mis en examen ; qu'en déclarant la prévenue coupable de complicité de harcèlement moral commis à l'égard de tous les salariés de tous les établissements du groupe dans lesquels étaient recherchés ou pratiqués la déstabilisation des salariés, aux motifs que « la qualification de renvoi devant le tribunal a conservé la formulation " harcelé notamment…" », de sorte que « les prévenus mis en examen n'ont pas été renvoyé uniquement pour la liste [des 39 personnes visées à la prévention]», (arrêt, p. 167,§ 6), lorsqu'au terme de sa mise en examen, il lui était uniquement reproché d'avoir « facilité la préparation ou la consommation des délits de harcèlement moral reprochés à la société et trois de ses dirigeants au préjudice de chacun des salariés visés dans leur mise en examen » (Crim., 5 juin 2018, n° 17-87.524), ce dont il résulte que la prévenue n'avait pas été renvoyé devant le tribunal pour d'autres faits de harcèlement que ceux commis à l'égard des 39 personnes visés dans sa mise en examen, la cour d'appel a excédé les limites de sa saisine et méconnu les articles préliminaire, 388 et 512 du Code de procédure pénale et 6 de la Convention européenne des droits de l'homme ;

2°/ Alors que d'autre part, le prévenu ne peut être déclaré coupable de complicité de harcèlement moral, pour avoir mis en oeuvre la politique d'entreprise incriminée dans le service dont il assure la direction, qu'à l'égard des agents placés sous son autorité hiérarchique ; qu'en déclarant la prévenue coupable de complicité de harcèlement moral commis à l'égard de tous les salariés de tous les établissements du groupe dans lesquels étaient recherchés ou pratiqués la déstabilisation des salariés, tout en constatant qu'elle avait servi de relai ayant permis la diffusion de la politique d'entreprise (arrêt, p. 146, § 3), pour sa part uniquement au niveau des Directions Territoriales, la cour d'appel a violé les articles 121-7, 222-33-2 du Code pénal, ensemble l'article 591 du Code de procédure pénale ;

3°/ Alors qu'en outre, en déclarant la prévenue coupable de complicité de harcèlement moral commis entre le 1er janvier 2007 et le 31 décembre 2008, au préjudice notamment des salariés relevant des Directions Territoriales, sans constater que la dégradation de leurs conditions de travail est intervenue au cours de la période à laquelle elle assurait la direction de ce service, la cour d'appel n'a pas justifié sa décision au regard des articles 121-7, 222-33-2 du Code pénal et de 593 du Code de procédure pénale ;

4°/ Alors qu'enfin déclarant que la prévenue avait sciemment facilité la consommation du délit de harcèlement moral aux motifs qu'elle n'a pas matérialisé son désaccord envers la politique d'entreprise auprès de son supérieur hiérarchique (arrêt, p. 155, in fine), la cour d'appel, qui a ajouté à la loi une condition qu'elle ne prévoit pas, a méconnue les articles 121-7, 222-33-2 du Code pénal, ensemble l'article 591 du Code de procédure pénale.

Le mémoire déposé pour Mme [GI], partie civile, par la SCP Anne Sevaux et Paul Mathonnet, avocat à la Cour de cassation, développe trois moyens de cassation

Le premier moyen critique l'arrêt attaqué en ce qu'il a infirmé partiellement le jugement et l'a déboutée de ses demandes de dommages et intérêts et de frais irrépétibles

Alors que l'affaire est dévolue à la cour d'appel dans les limites fixées par l'acte d'appel et par la qualité de l'appelant ; qu'en infirmant le jugement entrepris notamment en ce qu'il avait condamné solidairement monsieur [C] et la société [8] devenue [12] SA à payer à madame [GI] la somme de 10 000 euros à titre de dommages et intérêts en réparation de son préjudice moral et in solidum les mêmes prévenus à payer à madame [GI] la somme de 1 500 euros au titre de l'article 475-1 du code de procédure pénale, lorsque monsieur [C] s'étant désisté de son appel et la société [8] devenue [12] n'ayant pas interjeté appel, les dispositions civiles du jugement concernant ces prévenus étaient devenues définitives, la cour d'appel a violé l'article 509 du code de procédure pénale.

Le deuxième moyen critique l'arrêt attaqué en ce qu'il l'a déboutée de ses demande de dommages et intérêts, frais irrépétibles et de celle au titre de l'article 475-1 du code de procédure pénale en cause d'appel

Alors que la contradiction entre les motifs et le dispositif d'un arrêt équivaut à un défaut de motifs ; qu'en retenant, dans ses motifs, que le préjudice allégué par madame [GI] serait sans lien avec l'infraction poursuivie tout en déclarant, dans son dispositif, recevable la constitution de partie civile de cette dernière, la cour d'appel a entaché sa décision d'une contradiction entre les motifs et le dispositif et a violé l'article 593 du code de procédure pénale.

Le troisième moyen critique l'arrêt attaqué en ce qu'il l'a déboutée de ses demandes de dommages et intérêts, de frais irrépétibles et de celles au titre de l'article 475-1 du code de procédure pénale en cause d'appel ;

1°/ Alors que la cour d'appel énonce « que l[a] seule présence [des salariés] dans l'entreprise durant la période de prévention, bulletins de salaires à l'appui, est suffisante à prouver la réalité de principe du préjudice » ; qu'en retenant néanmoins que les faits dénoncés par madame [GI] seraient sans lien avec la politique de déstabilisation mise en oeuvre dans le cadre des plans NExT/ACT, lorsqu'elle relevait la présence de madame [GI] dans l'entreprise durant la période de

prévention, la cour d'appel a entaché sa décision d'une contradiction de motifs et a violé l'article 593 du code de procédure pénale ;

2°/ Alors qu'en tout état de cause, la cour d'appel retient que les faits dénoncés par madame [GI], s'ils revêtent le cas échéant la qualification pénale de harcèlement moral, auraient été commis à la suite notamment de demandes de mobilités, qu'ils sont sans lien avec la politique de déstabilisation mise en oeuvre dans le cadre des plans NExT/ACT dont la cour est saisie par l'ordonnance de renvoi ; qu'en statuant ainsi, sans tenir compte, comme l'y invitaient les conclusions d'appel de la partie civile, que le harcèlement moral dont elle avait fait l'objet s'était intensifié à compter de juillet 2008 et correspondait alors précisément aux conséquences du plan NExT/ACT, la cour d'appel a violé l'article 593 du code de procédure pénale.

3. DISCUSSION

- Sur la critique faite à l'inconstitutionnalité de l'article 222-33-2 du code pénal en ce qu'il serait interprété comme permettant la poursuite du chef de harcèlement moral institutionnel

Sur le premier moyen, pris en sa première branche proposé pour M. [XG], le premier moyen proposé pour Mme [CL]-[VE] et le troisième moyen additionnel proposé pour M. [FS]

La première branche du premier moyen présenté pour M. [XG], le troisième moyen additionnel présenté pour M. [FS], et le premier moyen présenté pour Mme [CL]-[VE] renvoient aux questions prioritaires de constitutionnalité formulées par les intéressés au travers desquelles était contestée la conformité à la Constitution de l'interprétation jurisprudentielle de l'article 222-33-2 du code pénal reconnaissant la notion de harcèlement moral institutionnel résultant de la mise en oeuvre d'une politique d'entreprise.

Par des arrêts des 5 septembre et 17 octobre 2023, la chambre criminelle a dit n'y avoir lieu de renvoyer les trois questions prioritaires de constitutionnalité en retenant par le premier arrêt que les questions posées par M. [XG] et Mme [CL]-[VE] sont sans objet dès lors que « il n'existe pas, en l'état, d'interprétation jurisprudentielle constante de ladite disposition législative conduisant à incriminer une politique d'entreprise ayant pour effet une dégradation des conditions de travail d'autrui, susceptible de porter atteinte aux droits et à la dignité des salariés, d'altérer leur santé physique ou mentale ou de compromettre leur avenir professionnel. », et par le second arrêt, s'agissant de la question posée par M. [FS], que :
« La disposition législative contestée, dans sa version résultant de la loi n° 2002-73 du 17 janvier 2002 de modernisation sociale, est applicable à la procédure.

3. Cependant, elle a déjà été déclarée conforme à la Constitution par le Conseil constitutionnel dans les motifs et le dispositif de sa décision n° 2001-455 DC du 12 janvier 2002.
4. En outre, il n'existe pas, en l'état, d'interprétation jurisprudentielle constante de cette disposition consacrant la notion de harcèlement moral institutionnel qui conduirait à incriminer une politique d'entreprise ayant pour effet une dégradation des conditions de travail d'autrui, susceptible de porter atteinte aux droits et à la dignité des salariés, d'altérer leur santé physique ou mentale ou de compromettre leur avenir professionnel.
5. Il n'y a, dès lors, pas lieu de soumettre à nouveau au Conseil constitutionnel la disposition législative critiquée en l'absence de changements intervenus, depuis la précédente décision, dans les normes de constitutionnalité applicables ou dans les circonstances, de droit ou de fait, de nature à affecter sa portée. » (Crim. 5 septembre 2023 et 17 octobre 2023, n° 22-87.145).

Il appartiendra à la chambre criminelle de tirer les conséquences des arrêts qu'elle a rendus les 5 septembre et 17 octobre 2023 sur les moyens susmentionnés soulevés par les prévenus dans les présents pourvois.

Le principe d'interprétation stricte de la loi pénale au regard de la notion de harcèlement moral institutionnel

Sur le premier moyen, pris en ses deuxième et cinquième branches, proposé pour M. [XG], sur le premier moyen, pris en sa première branche, proposé pour M. [FS], sur le deuxième moyen, pris en sa première branche, et le troisième moyen, pris en sa première branche, proposés pour Mme [CL]-[VE] et sur le premier moyen, pris en sa première branche, proposé pour Mme [YM]

L'article 111-4 du code pénal dispose que « la loi est d'interprétation stricte ».

L'analyse du principe par la doctrine :

Dans le code pénal annoté par le professeur Emile Garçon (Tome premier, ed. 1901-1906, Librairie de la société du recueil J-B. Sirey et du journal du palais), l'auteur relève que « Comme les lois civiles, les lois pénales doivent être interprétées par le juge lorsqu'elles sont obscures et cette interprétation ne doit pas s'en tenir à la lettre du texte : il faut en rechercher le sens par tous les procédés de la dialectique juridique : histoire, travaux préparatoires, but du législateur, rapprochement des textes ,sens grammatical, et sens usuel des mots et des phrases et, il est vrai seulement, que s'il existe un doute sérieux, la loi pénale doit être entendue dans le sens le plus doux : le doute s'interprète en faveur de l'accusé. »(§ 24, page 32). Il ajoute que pour Faustin Hélie, « l'interprétation doit être déclarative et qu'elle ne peut être ni extensive, ni restrictive (Introd. aux leçons de Boitard) ». (§25).

Le professeur Wilfrid Jeandidier (JCl. Pénal code, Fasc. 20 : Principe de légalité criminelle – Interprétation de la loi pénale, n°14 et 25), relève qu'il existe trois grandes méthodes d'interprétation de la loi pénale : la méthode littérale, la méthode

analogique et la méthode téléologique et constate que les méthodes littérale et analogique sont rejetées depuis longtemps, sauf la méthode de l'analogie favorable.

Il expose également que la méthode téléologique, qui n'est autre en définitive que l'interprétation stricte visée par le code pénal, a pour principales fonctions de définir des termes non précisés par la loi, de déterminer le champ d'application de nombreuses incriminations et d'adapter des textes plus ou moins anciens aux exigences contemporaines en relevant qu'elle « est sans conteste l'interprétation dominante dans la jurisprudence. On peut toutefois signaler qu'au début du XIXe siècle, l'interprétation littérale a eu son époque de gloire. Ainsi un vieil arrêt n'a pas craint d'affirmer que "si une erreur s'est glissée dans le texte d'une loi, cette erreur ne saurait être rectifiée par les magistrats, lesquels ne peuvent appliquer que le texte publié" (Cass. crim., 11 mars 1831, 1, p. 147). Mais rapidement la Cour de cassation tourna le dos à cette méthode pour l'interprétation téléologique qu'assez curieusement elle ne qualifie jamais ainsi : les expressions utilisées par la Haute juridiction sont en effet "interprétation stricte" ou "interprétation restrictive". Ces expressions peuvent dérouter quand l'on sait (...) que la méthode littérale peut être en doctrine qualifiée identiquement. On a vu plus haut (...) que l'article 111-4 du Code pénal fait référence à l'interprétation stricte de la loi pénale, pérennisant ainsi l'oeuvre jurisprudentielle. Et pour avoir les idées définitivement claires à cet égard, il faut lire ces lignes écrites par d'éminents auteurs (R. Merle et A. Vitu, Traité de droit criminel, t. 1, éd. Cujas, 1997, 7e éd , n° 174) : " Interpréter strictement, c'est s'en tenir aux frontières des textes. Interpréter strictement, c'est donc faire prévaloir cette méthode téléologique qui a été précédemment décrite " (...) ».

Dans son article « L'interprétation stricte de la loi pénale et l'article 7 de la Convention européenne de sauvegarde des droits de l'homme et des libertés fondamentales », RDLF 2014, chron. n°08, Marc Touillier, relève :
« À première vue, l'analyse du principe de l'interprétation stricte de la loi pénale, telle qu'elle découle de la conception interne ou conventionnelle de la légalité criminelle, traduit une divergence de perception entre ces deux ordres juridiques (A.). Il ne faut toutefois pas s'arrêter à cette différence d'approche, car elle masque en réalité une convergence d'application de ce principe (B.).

A. Une divergence de perception
Dans le prolongement de la conception interne du principe de légalité, le principe de l'interprétation stricte de la loi pénale doit sans doute, pour une part au moins, son allure rigoriste à l'adage latin qui exprime ce principe : *Poenalia sunt restringenda.* Là où le terme « strict » impose avant tout la rigueur, le terme « restrictif » employé dans cet adage insiste davantage sur l'idée de limitation. La différence peut paraître ténue, mais elle traduit d'emblée le décalage auquel a pu conduire un tel « dérapage terminologique » (G. Di Marino, « Le recours aux objectifs de la loi pénale dans son application », RSC, 1991, p. 505) dans la perception interne du principe de l'interprétation stricte de la loi pénale.

À cela s'ajoute l'approche qu'en retenaient les auteurs contemporains du siècle des Lumières. En réaction à l'arbitraire des juges qui caractérisait l'Ancien Régime, Beccaria n'hésitait pas à affirmer, dans son célèbre Traité des délits et des peines, que « le pouvoir d'interpréter les lois pénales ne peut pas être confié […] aux

juges des affaires criminelles, pour la bonne raison qu'ils ne sont pas des législateurs », tandis que Portalis déclarait dans son discours de présentation du Code pénal de 1810 qu'« en matière criminelle, il faut des lois précises, point de jurisprudence ». Cette incursion dans les racines du principe de l'interprétation stricte de la loi pénale témoigne de la vigueur avec laquelle l'esprit légaliste a forgé ses contours. Ainsi s'explique que, pendant longtemps, ce principe ait été exclusivement perçu comme un facteur de limitation des pouvoirs du juge pénal, destiné à servir le culte de la loi dans le prolongement du principe de légalité des délits et des peines.

À l'opposé de cette conception rigoriste étroitement liée à celle qui a pu être attachée au principe de légalité en droit interne, la vision conventionnelle du principe de l'interprétation stricte de la loi pénale apparaît incontestablement plus ouverte. Si la Cour européenne des droits de l'homme a admis, à l'instar du Conseil constitutionnel, que ce principe s'inscrivait dans le prolongement direct du principe de légalité, elle s'est aussitôt détachée de la perception « légaliste » du droit interne en mettant l'accent sur sa finalité principale : la prohibition du raisonnement par analogie en matière pénale. Dans l'arrêt Kokkinakis c. Grèce du 25 mars 1993, la Cour a en effet souligné que « l'article 7-1 de la Convention ne se borne pas à prohiber l'application rétroactive du droit pénal au détriment de l'accusé. Il consacre aussi, de manière plus générale, le principe de la légalité des délits et des peines *(nullum crimen, nulla poena sine lege*) et celui qui commande de ne pas appliquer la loi pénale de manière extensive au détriment de l'accusé, notamment par analogie ; il en résulte qu'une infraction doit être clairement définie par la loi » (CEDH, 25 mai 1993, Kokkinakis c. Grèce, préc., § 52). Ce faisant, la Cour de Strasbourg a placé, sans le viser expressément, le principe de l'interprétation stricte de la loi pénale au service du justiciable plus que de la loi elle-même, et imposé dans le même temps au législateur une obligation de clarté et de précision dans la définition des infractions. Loin de voir son pouvoir interprétatif bridé par la Cour, le juge pénal a quant à lui été associé au respect de l'article 7-1 de la Convention à travers la seule exclusion du raisonnement par analogie.

L'évolution de la jurisprudence de la Cour européenne a confirmé cette orientation, qui s'est faite en faveur d'un rôle dynamique du juge dans l'interprétation de la loi pénale, comme en attestent les arrêts S.W. et C.R. c. Royaume-Uni du 22 novembre 1995, dans lesquels la Cour a insisté sur le soutien que les tribunaux pouvaient apporter au justiciable en vue de lui permettre de savoir quels actes et omissions sont susceptibles d'engager sa responsabilité pénale(CEDH, 22 nov. 1995, S.W. et C.R. c. Royaume-Uni, req. nos 20166/92 et 20192/92, Série A, nos 335-B et 335-C, § 35 et § 33). Plus encore, pour la Cour européenne, « la fonction de décision confiée aux juridictions sert précisément à dissiper les doutes qui pourraient subsister quant à l'interprétation des normes, en tenant compte des évolutions de la pratique quotidienne » (CEDH, 15 nov. 1996, Cantoni c. France, préc., § 32). Partant, c'est en accord avec la conception souple de la notion de « droit »qu'elle a dégagée de l'article 7-1 de la Convention que la Cour a promu une vision plus ouverte du principe de l'interprétation stricte de la loi pénale que celle issue du droit interne, et permis à ce principe de prendre toute sa mesure.

Au-delà des divergences de perception du principe de l'interprétation stricte de la loi pénale qui résultent de la confrontation entre les conceptions interne et

conventionnelle du principe de légalité, il faut en réalité voir que l'une et l'autre convergent au regard de la mise en œuvre de ce principe par la jurisprudence.

B. Une convergence d'application

À bien y regarder, le droit interne et le droit conventionnel ne sont pas aussi éloignés qu'il y paraît lorsque l'on s'intéresse à la mise en œuvre du principe de l'interprétation stricte de la loi pénale par les juridictions nationales et la Cour européenne des droits de l'homme. Un nouveau détour par l'histoire doit tout d'abord conduire à nuancer la divergence de perception qu'a pu entretenir la conception rigoriste du principe de légalité défendue par certains auteurs célèbres. Si quelques années avant Beccaria, Montesquieu avait manifesté son attachement au légalisme en affirmant que « les juges de la Nation ne sont que la bouche qui prononce les paroles de la loi », il encourageait le juge à suivre la loi dès lors qu'elle était suffisamment précise et, dans le cas contraire, à en chercher l'esprit. Loin d'être rétif à tout pouvoir d'interprétation du juge, Montesquieu s'était ainsi montré moins dogmatique que Beccaria en ouvrant la voie à une vision plus accueillante de l'interprétation stricte de la loi pénale, avant même la consécration révolutionnaire du principe de légalité. C'est dire qu'entre l'interdiction faite au juge de se substituer au législateur et l'ordre qui a pu lui être adressé d'appliquer la loi de façon mécanique, il y a toujours eu une place pour l'interprétation judiciaire, y compris en matière pénale.

Une fois cette place admise, il reste à voir dans quelles proportions le juge pénal peut valablement user du pouvoir d'interprétation qui lui est reconnu par le législateur. De ce point de vue, l'examen de la jurisprudence interne et de la Cour européenne donne à voir plus de similitudes que de dissemblances dans la mise en œuvre du principe de l'interprétation stricte de la loi pénale. Bien qu'elle ait pu elle-même parler d'interprétation « restrictive » de la loi pénale (V. par ex., Cass. Ass. plén., 22 janv. 1982, n° 79-94914, Bull. Ass. plén. n° 1), la Cour de cassation admet aussi bien le recours à la méthode d'interprétation littérale, qui consiste pour le juge pénal à s'en tenir à la lettre du texte, que le recours à la méthode dite téléologique par laquelle le juge fait primer l'esprit du texte en s'inspirant du but recherché par le législateur (V. spéc. Cass. crim., 21 janv. 1969, n° 68-91172, Bull. crim. n° 38). Seule l'interprétation par analogie ou induction est proscrite par la Haute juridiction (En ce sens, v. not. Cass. crim., 9 août 1913, DP, 1917, 1, 69 ; Cass. crim., 1er juin 1977, n° 76-91999, Bull. crim. n° 198), à moins qu'elle soit effectuée dans un sens favorable à l'individu en cause (Il faut toutefois préciser que la Cour de cassation n'admet que rarement l'analogie in favorem, comme en témoigne l'exemple tiré de l'interprétation des lois d'amnistie (V. not. Cass. crim., 16 déc. 2003, n° 02-87389, Bull. crim. n° 246). C'est donc « à tort […] que l'on parle d'interprétation "restrictive" de la loi pénale. On devrait, en réalité, ne parler que du principe de l'interprétation "stricte" de la loi pénale » dont la mise en œuvre dépend, en définitive, bien plus de la clarté et de la précision du texte légal que du bon ou mauvais vouloir du juge.

En cela, la réception du principe de l'interprétation stricte de la loi pénale par les juridictions pénales nationales rejoint la position adoptée par la Cour européenne des droits de l'homme dès l'instant où elle a reconnu la valeur normative de ce principe. N'hésitant pas à se montrer directive vis-à-vis du législateur, la Cour de Strasbourg a relié l'interdiction pour le juge d'appliquer la loi pénale de manière

extensive au détriment de l'accusé, notamment par analogie, à la nécessité pour le législateur de rédiger des textes clairs et précis (CEDH, 25 mai 1993, Kokkinakis c. Grèce, préc., § 52). Depuis, c'est en s'attachant au respect de cette seconde exigence qu'elle apprécie celui de la première, tout en promouvant le rôle dynamique des juridictions internes à travers la possibilité qu'elle leur reconnaît de procéder à « la clarification graduelle des règles de la responsabilité pénale par l'interprétation judiciaire d'une affaire à l'autre, à condition que le résultat soit cohérent avec la substance de l'infraction et raisonnablement prévisible » (En ce sens, v. not. CEDH, 2e sect., 30 mars 2004, Radio France et autres c. France, req. n° 53984/00, Rec. 2004-II, § 20). L'interprétation stricte de la loi pénale apparaît ainsi comme un principe modulable aux yeux de la Cour européenne et qui ne saurait, en tout état de cause, empêcher la jurisprudence des États parties à la Convention de remplir son rôle essentiel de source du droit.

La convergence d'application du principe de l'interprétation stricte de la loi pénale qui ressort de cet aperçu de la jurisprudence de la Cour de cassation et de la Cour européenne des droits de l'homme montre, s'il en était encore besoin, combien les rapports entre juge et législateur doivent être placés sous le signe de la complémentarité en matière pénale pour répondre à un intérêt supérieur à la défense de leur champ d'action respectif : la protection des libertés individuelles. Derrière l'exigence d'interprétation stricte de la loi pénale, la marge d'appréciation conférée au juge n'est, au fond, que l'expression d'un « principe de réalisme juridique selon lequel la détermination ab initio de l'intégralité de la charge normative d'un texte par le seul législateur est une illusion » (J. Bonnet, « Le principe de légalité criminelle. Le point de vue du constitutionnaliste », in F. Hourquebie et V. Peltier (dir.), Droit constitutionnel et grands principes du droit pénal, Cujas, coll. Actes & Études, 2013, p. 19).

De ce « réalisme juridique », les jurisprudences interne et européenne ont toujours eu conscience, nonobstant leur conception différente du principe de légalité, et c'est ainsi que l'interprétation stricte de la loi pénale apparaît aujourd'hui comme une exigence avant tout tournée vers la protection des intérêts du justiciable. Il revient au juge pénal de mettre en œuvre ce principe de façon pragmatique pour assurer la protection du principe de légalité, aussi bien dans sa dimension interne que dans sa dimension conventionnelle. » (fin de la citation de l'article M. Touillier).

<u>La jurisprudence de la Cour de cassation et de la Cour européenne des droits de l'homme</u>

S'agissant de la jurisprudence de la Cour de cassation et au delà de la jurisprudence déjà citée par la doctrine, la chambre criminelle juge que le principe de légalité des délits et des peines impose l'interprétation stricte de la loi pénale (Crim., 25 juin 2002, n° 00-81.359, Bull. crim. 2002, n° 144 ; Crim., 22 janvier 2020, n° 19-84.084, publié au Bulletin).

Elle considère que l'interprétation d'un terme peut résulter de la mise en cohérence de plusieurs textes (Crim., 13 octobre 2020, n° 20-80.150, publié au Bulletin ; Crim., 8 mars 2022, n° 21-84.723, publié au Bulletin).

S'agissant de la Convention européenne des droits de l'homme, la Cour européenne des droits de l'Homme, au delà des arrêts déjà mentionnés, considère que (arrêt du 12 juillet 2007, Jorgic c/ Allemagne, n° 74613/01, §§ 100 - 116) : « Aussi clair que le libellé d'une disposition légale puisse être, dans quelque système juridique que ce soit, y compris dans le domaine du droit pénal, il existe immanquablement un élément d'interprétation judiciaire. Il faudra toujours élucider les points douteux et s'adapter aux changements de situation. D'ailleurs il est solidement établi dans la tradition des Etats parties à la Convention que la jurisprudence, en tant que source du droit, contribue nécessairement à l'évolution progressive du droit pénal. On ne saurait interpréter l'article 7 de la Convention comme proscrivant la clarification graduelle des règles de la responsabilité pénale par l'interprétation judiciaire d'une affaire à l'autre, à condition que le résultat soit cohérent avec la substance de l'infraction et raisonnablement prévisible » (voir, notamment, S.W. c. Royaume-Uni, précité, § 36, C.R. c. Royaume-Uni, précité, § 34, Streletz, Kessler et Krenz, précité, § 50, et K.-H.W. c. Allemagne [GC], no 37201/97, § 45, CEDH 2001-II). » (arrêt Jorgic c/ Allemagne, § 101).

Dans le présent dossier, le tribunal correctionnel, pour rappeler l'exigence d'interprétation stricte de la loi pénale, expose :

« Les conseils de la plupart des prévenus ont fait valoir que le principe de légalité des délits et des peines et son corollaire, le principe d'interprétation stricte de la loi pénale, interdisent au tribunal correctionnel d'interpréter l'actuelle incrimination en tant que harcèlement moral institutionnel appliquant indifféremment à un ensemble de salariés.
(...)
La loi étant l'unique mode de détermination formelle des délits et des peines, il en résulte qu'elle ne peut être étendue au-delà des limites que lui a tracées le législateur, d'où l'exigence d'une interprétation stricte de la loi pénale posée par l'article lll-4 du code pénal. Serviteur de la loi, le juge pénal se doit de respecter l'étendue des textes répressifs.
Il ne saurait, sans excéder ses pouvoirs étendre (Ass. plén. 29 juin 2001, n°99-85.973:Bull.Ass.Plén.1198) ou restreindre (Crim, 20 oct.1986, n°85-90.934 : Bull. crim 1986 n°294) le champ d'application des incriminations sous couvert d'interprétation de la loi. Ce principe d'interprétation stricte de la loi pénale est constant et unanimement affirmé (Crim., 4 févr. 1898 : S 1899, 1, 249 ; Crim., 9 août 1913 : DP, 1917, I, 69 ; Ass. Plén., 22 janv. 1982, n°79-94.914 :Bull.crim. n°25 ; Cons.const., 16 juil.1996, n°96-377DC: JORF 23 juil.11108 ; CEDH, 25 mai 1993, n°260-A, Kokkianis c. Grèce, §52) .

L'article 111-4 du code pénal ne dispose pas que doive systématiquement prévaloir une lecture restrictive de la loi pénale dans son sens le plus étroit. Il exclut seulement l'extension d'une incrimination à des situations que la loi n'a pas visées mais qui présentent des similitudes avec celles qu'elle englobe. En effet, il n'appartient pas aux juridictions pénales de se prononcer par induction, extension, présomption ou analogie, ni par des motifs d'intérêt général (Crim. 9 août 1913 : DP, 1917, I, 69 ; Crim., 16 oct. 1957 : Bull. crim.637; Crim., 7 mai 1969, n°67-93.750 : Bull. crim n°158 ; Crim., 30 nov. 1992, n°91-86.453 et autres) et de combler, par de telles méthodes, les lacunes ou imprécisions de textes répressifs.

Pourtant, le juge pénal ne peut accorder à un prévenu le bénéfice du doute et le relaxer au motif que la loi visée par la prévention est obscure ou que son interprétation est incertaine, sans méconnaître ses obligations et violer l'article4 du code civil (Crim, 10 nov. 1959 : Bull. crím. n°476 ; Crim., 12 mars 1984, n°83-91.461: Bull. crim. n° 102; D.1985, n°l, note F Warembourg-Auque). En conclusion, le juge est conduit à devoir interpréter la loi pénale, pour en confronter la définition, par nature générale et impersonnelle, aux circonstances particulières de l'espèce dont il est saisi, notamment lorsque se pose la question de la portée du texte. Il peut, en pareilles situations, rechercher la préoccupation essentielle de la loi›› (Crim.,18 oct. 1951 : S. l952,1,109 ; RSC 1952,598). Cette démarche d'interprétation dite téléologíque consiste à prendre en considération la volonté du législateur pour faire produire à la loi pénale son plein effet, en prenant en compte les raisons qui ont présidé à son adoption et les objectifs poursuivis par le législateur.

Pour ce faire, le juge tient compte de l'environnement du texte, à savoir l'exposé des motifs où l'initiateur du texte est censé en avoir donné les raisons, les travaux préparatoires(rapports des commissions et débats parlementaires), mais aussi de l'évolution sociale et des données rationnelles tirées notamment de la combinaison de plusieurs textes (Crim., 22 mars1974 : Bull. crim. n°196).Ce n'est que lorsque le texte comportant une sanction pénale est dépourvu de toute ambiguïté qu'il n'appartient pas aux juges du fond d'en rechercher le champ d'application, au besoin par la consultation des travaux parlementaires (Crim. 10 déc. 1985, n° 85-90.814 : Bull. crim. n°396).

La règle de l'interprétation stricte de la loi pénale n'interdit évidemment pas au législateur lui-même d'en préciser la signification exacte, notamment s'il considère que la lettre du texte peut prêter à confusion.

S'agissant spécialement du délit de harcèlement moral au travail, le texte a connu une évolution à droit constant, avec la loi n°2014-873 du 4 août 2014, qui a intégré la jurisprudence antérieure, en substituant l'expression « propos ou comportements » à celle d' « agissements », initialement retenue pour qualifier le fait matérialisant le délit de l'article 222-33-2 du code pénal. Les travaux parlementaires indiquent que cette modification visait à harmoniser les délits de harcèlement moral au travail et de harcèlement psychologique au sein du couple avec la nouvelle définition du harcèlement sexuel issue de la loi n°2012-954 du 6 août 2012.

Ainsi, dans le présent dossier, afin de saisir toute la portée mais rien que la portée de l'incrimination de harcèlement moral au travail, le tribunal prendra en compte les circonstances de la genèse de ce texte comme les évolutions jurisprudentielles jusqu'aux plus récentes en ce qu'elles en ont affiné la définition.

Une place particulière sera accordée à l'avis adopté lors de sa séance du 11 avril 2001 par le Conseil économique et social, versé aux débats, et dont le rapporteur, M. [UB] [LA], a été entendu par le tribunal le 28 mai 2019. En effet, le Conseil économique et social avait été saisi par le Premier ministre à la suite d'un premier débat à l'Assemblée nationale sur le harcèlement moral. Source d'inspiration pour les débats postérieurs ayant conduit à l'adoptíon de la loi du 17 janvier 2002 qui a doublement incriminé le harcèlement moral au travail, ce rapport permet aussi de connaître l'état des réflexions avant cette loi. (...) » (fin de la citation du jugement).

Pour sa part, la cour d'appel n'aborde pas directement cette question mais répond à cet argument dans ses développements consacrés à l'élément légal de l'infraction auxquels il sera renvoyé infra.

Les éléments légaux de l'infraction et la notion de harcèlement moral institutionnel :

Les travaux préparatoires à la loi n° 2002-73 du 17 janvier 2002 dite loi de modernisation sociale.

Si les travaux préparatoires à la loi n° 2002-73 du 17 janvier 2002 précitée n'abordent pas spécifiquement la question du harcèlement moral institutionnel, ils font référence aux avis du Conseil économique et social et de la commission nationale consultative des droits de l'homme, le rapport sur le projet de loi à la commission des affaires sociales du Sénat relevant, pour sa part, le caractère protéiforme et complexe du harcèlement moral ne permettant pas « de l'assimiler au stress ou aux tensions relationnelles qui existent dans l'univers professionnel » mais en faisant « plutôt la manifestation d'un comportement délibéré et pervers, d'ailleurs souvent collectif, visant à briser un individu pour des motifs les plus divers. » (rapport à la commission des affaires sociales du Sénat, n° 275, 18 avril 2001, MM. Claude Huriet, Bernard Seillier, Alain Gournac et Mme Annick Bocandé).

Et pour éclairer ces travaux préparatoires, le député Gérard Terrier relève dans son rapport d'information (n° 3531) à la commission des affaires culturelles familiales et sociales de l'Assemblée nationale enregistré le 14 janvier 2002 :
« 1. La reconnaissance juridique du harcèlement moral
Ces dernières années ont vu se développer un débat de société sur le phénomène dit de harcèlement moral au travail. Parfois confondu avec le stress professionnel, avec la définition d'objectifs de travail contraignants, lié à l'individualisation des situations de travail, le harcèlement moral recouvre une réalité aux contours diffus mais dont l'existence n'est plus guère niée et qui se traduit par des cas de réelle détresse chez les salariés.
Deux autres facteurs militaient dans le sens d'une intervention du législateur :
- tout d'abord, le lien établi par le droit communautaire entre discrimination et harcèlement, le second étant considéré comme une manifestation de la première ; dès lors, il semblait logique de légiférer sur le harcèlement dans des termes comparables à ceux retenus pour les discriminations ;
- ensuite, l'existence depuis 1992 d'une législation sur le harcèlement sexuel susceptible de servir d'inspiration.
Question n° 41 : Comment est-il défini par la loi ?
L'article L. 122-49 du code du travail créé par l'article 169 de la loi de modernisation sociale propose une définition précise du harcèlement moral. Le harcèlement moral d'un salarié consiste en « agissements répétés qui ont 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 appelle plusieurs commentaires :

- les agissements doivent être répétés ; ne peut donc être considéré comme harcèlement moral un acte isolé ou une pression exercée sur un salarié de façon occasionnelle ;
- ces agissements peuvent être le fait d'un supérieur hiérarchique mais également de collègues ;
- ces agissements doivent créer une dégradation des conditions de travail, mais celle-ci n'est pas suffisante ; il faut en outre qu'elle soit susceptible d'avoir un impact sur la santé physique ou morale du salarié ou de compromettre son avenir professionnel ou encore de porter atteinte à sa dignité et à ses droits. Le Conseil constitutionnel a précisé s'agissant de ce dernier point que les droits en question étaient ceux « de la personne au travail, tels qu'ils sont énoncés à l'article L. 120-2 du code du travail ». Il s'agit donc des droits attachés à la personnalité du salarié et non de ceux qui résultent du contrat de travail ;
- la précision selon laquelle les agissements ont « pour effet ou pour objet » la dégradation des conditions de travail permet de qualifier de harcèlement moral des agissements perpétrés sans intention de nuire.

La loi donne donc d'une définition précise destinée à couvrir l'ensemble des situations réelles de harcèlement moral tout en évitant des recours abusifs nés de tensions ponctuelles inséparables de la vie en collectivité.

Question n° 42 : La loi interdit-elle le harcèlement moral ?

Bien entendu, la loi interdit les actes constitutifs de harcèlement moral et assortit cette interdiction de sanctions (voir infra.).

En outre l'article L. 122-49 du code du travail interdit toute sanction ou toute mesure discriminatoire prise à l'encontre d'un salarié qui aurait refusé de subir les agissements de harcèlement moral, en aurait témoigné ou les aurait relatés.

2. Des pratiques à combattre

Question n° 43 : Comment prévenir et détecter les phénomènes de harcèlement moral dans l'entreprise ?

L'article 169 de la loi assigne au chef d'entreprise, par la création d'un article L. 122-51 dans le code du travail, une obligation générale de prévention des actes de harcèlement moral. Cette mission passe notamment par le rappel obligatoire dans le règlement intérieur de l'entreprise de l'interdiction de toute pratique de harcèlement moral conformément aux dispositions de l'article 172 de la loi.

Cette obligation de prévention est également déclinée dans l'article 173 qui inclut la prévention du harcèlement moral dans l'action de prévention du chef d'établissement en matière d'hygiène, de sécurité et de conditions de travail. Dans la poursuite de cette logique, l'article 174 de la loi ouvre compétence au comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail pour proposer des actions de prévention en matière de harcèlement moral.

La loi confère également par ses articles 175 et 191 un rôle à la médecine du travail dans la détection et la prévention des phénomènes de harcèlement moral. Le médecin du travail peut ainsi proposer des mesures individuelles, telles que des mutations ou transformations de postes, lorsqu'il constate des phénomènes de harcèlement moral susceptibles d'avoir des effets sur la santé physique et morale des salariés.

Enfin, l'article 176 étend le droit d'alerte des délégués du personnel régi par l'article L. 422-1-1 aux pratiques de harcèlement moral qui porteraient atteinte à la santé ou aux droits des salariés.

Question n° 44 : Quelles sont les voies de recours en cas de harcèlement moral ?
Les victimes de harcèlement moral disposent de plusieurs voies de recours.
L'article 171 de la loi crée tout d'abord un dispositif de médiation dont le but est d'éviter la sécheresse de l'alternative entre la poursuite du harcèlement et une action contentieuse, en palliant l'échec d'éventuelles tentatives de conciliation internes à l'entreprise.
Il s'agit par une médiation externe à l'entreprise - le médiateur est choisi sur une liste de personnalités compétentes dressée par le préfet - d'instaurer un dialogue entre les parties concernées ou de restaurer celui-ci.
Le médiateur convoque les parties à l'initiative de la victime. A défaut de présentation de l'une ou des deux parties, le médiateur en établit le constat mais aucune sanction ne peut être adoptée. Les propositions du médiateur, consignées par écrit, sont adressées aux parties et pourront être produites en cas de procédure juridictionnelle. Elles sont cependant dépourvues de portée juridique propre. La médiation ne constitue pas un pré-contentieux mais une tentative de conciliation. Elle ne revêt pas de caractère obligatoire, ne constitue pas une formalité préalable à une éventuelle action contentieuse et ne préjuge en rien du résultat de celle-ci.
Les victimes de harcèlement moral peuvent sur le fondement de l'article 169 de la loi (créant un article L. 122-52 dans le code du travail) intenter une action devant le conseil des prud'hommes. Il est à noter qu'elles bénéficient devant cette juridiction d'un aménagement du régime de la charge de la preuve à l'instar des victimes de discrimination (Cf. supra question n°38). Cette action devant le conseil des prud'hommes peut, en vertu de l'article L. 122-53 du code du travail (introduit par l'article 169 de la loi), être intentée à l'initiative d'une organisation syndicale représentative avec l'accord écrit du salarié.
Les victimes de harcèlement moral peuvent également exercer une action en justice devant les juridictions pénales sur le fondement de l'article 222-33-2 du code pénal (introduit par l'article 170 de la loi) qui créé une incrimination spécifique au harcèlement moral.
Question n° 45 : Quelles sont les sanctions encourues en cas de harcèlement moral ?
La première des sanctions est la nullité des actes discriminatoires pris à l'encontre d'un salarié qui aurait subi ou refusé de subir des agissements de harcèlement moral, en aurait témoigné ou les aurait relatés. Elle est affirmée expressément par le dernier alinéa du nouvel article L. 122-49 du code du travail (article 169 de la loi).
Par ailleurs, les salariés auteurs des agissements visés à l'article L. 122-49 (actes de harcèlement moral ou mesures discriminatoires) sont passibles de sanctions disciplinaires en vertu de l'article L. 122-50 du code du travail créé par l'article 169 de la loi.
Enfin, les auteurs d'actes discriminatoires s'exposent à des sanctions par les juridictions. Ces sanctions peuvent être prononcées sur le fondement de l'article L. 152-1-1 du code du travail modifié par les IV et V de l'article 169 : les peines peuvent aller jusqu'à un emprisonnement d'un an et une amende de 3 800 euros ou l'une de ces deux peines seulement. Des sanctions peuvent également être prononcées par le juge pénal sur le fondement de l'article 222-33-2 du code pénal (issu de l'article 170 de la loi), sanctions allant jusqu'à un an d'emprisonnement et 15 000 euros d'amende. Le Conseil constitutionnel a rappelé que la dualité des sanctions était admissible, mais que leur éventuel cumul ne devait pas entraîner de sanction

supérieure à la peine légale la plus sévère. En l'occurrence, le cumul des sanctions ne peut entraîner un emprisonnement de plus d'un an et une amende supérieure à 15 000 euros. » (fin de citation).

A ce stade, il est utile de rappeler les termes de la décision du Conseil constitutionnel ayant déclaré conformé à la Constitution les dispositions de la loi précitée ayant institué le harcèlement moral au travail.

-La décision du Conseil constitutionnel du 12 janvier 2002 relative à l'infraction de harcèlement moral :

Dans sa décision n° 2001-455 DC du 12 janvier 2002, le Conseil constitutionnel relève :
« 80. Considérant qu'aux termes de l'article 222-33-2 du code pénal issu de l'article 170 de la loi déférée : « 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, est puni d'un an d'emprisonnement et de 15 000 euros d'amende » ;
81. Considérant qu'il résulte des articles 8 et 9 de la Déclaration de 1789 qu'une peine ne peut être infligée qu'à la condition que soient respectés le principe de légalité des délits et des peines, le principe de nécessité des peines, le principe de non-rétroactivité de la loi pénale plus sévère, ainsi que la présomption d'innocence ;
82. Considérant, en premier lieu, que le législateur tient de l'article 34 de la Constitution, ainsi que du principe de la légalité des délits et des peines, l'obligation de fixer lui-même le champ d'application de la loi pénale et de définir les crimes et délits en termes suffisamment clairs et précis pour permettre la détermination des auteurs d'infractions et pour exclure l'arbitraire dans le prononcé des peines ;
83. Considérant que, si l'article L. 122-49 nouveau du code du travail n'a pas précisé les « droits » du salarié auxquels les agissements incriminés sont susceptibles de porter atteinte, il doit être regardé comme ayant visé les droits de la personne au travail, tels qu'ils sont énoncés à l'article L. 120-2 du code du travail ; que, sous cette réserve, doivent être rejetés les griefs tirés tant du défaut de clarté de la loi que de la méconnaissance du principe de légalité des délits ;
84. Considérant, en deuxième lieu, que les dispositions des articles 158 et 169 de la loi déférée aménagent la charge de la preuve en faveur des personnes qui considèrent que le refus de location d'un logement qui leur a été opposé trouve sa cause dans une discrimination prohibée par la loi, d'une part, et de celles qui s'estiment victimes d'un harcèlement moral ou sexuel, d'autre part ; qu'il ressort des termes mêmes des dispositions critiquées que les règles de preuve dérogatoires qu'elles instaurent trouvent à s'appliquer « en cas de litige » ; qu'il s'ensuit que ces règles ne sont pas applicables en matière pénale et ne sauraient, en conséquence, avoir pour objet ou pour effet de porter atteinte au principe de présomption d'innocence ; que, dès lors, le grief manque en fait ;
85. Considérant, en troisième lieu, qu'en vertu de l'article 8 de la Déclaration de 1789, la loi ne doit établir que des peines strictement et évidemment nécessaires ; que le principe de proportionnalité qui en découle implique que, lorsque plusieurs

dispositions pénales sont susceptibles de fonder la condamnation d'un seul et même fait, les sanctions subies ne peuvent excéder le maximum légal le plus élevé ;
86. Considérant qu'il appartiendra aux autorités juridictionnelles, ainsi, le cas échéant, qu'aux autorités chargées du recouvrement des amendes, de respecter, dans l'application de la loi déférée, le principe de proportionnalité des peines ci-dessus énoncé ; que, sous cette réserve, l'instauration dans le code pénal et dans le code du travail de deux incriminations réprimant les agissements de harcèlement moral au travail, dont la première a d'ailleurs un champ d'application plus large que la seconde, n'est pas, en elle-même, contraire à la Constitution. »

-Autres contributions relatives à la définition de la notion de harcèlement moral :

Aux côtés des travaux préparatoires au sens strict, la Commission nationale consultative des droits de l'Homme, a, dans son avis portant sur le harcèlement moral dans les relations de travail rendu le 29 juin 2000, été amenée à réfléchir sur le harcèlement moral et a retenu qu'il existe trois formes de harcèlement :
« - un harcèlement institutionnel qui participe d'une stratégie de gestion de l'ensemble du personnel ;
- un harcèlement professionnel organisé à l'encontre d'un ou plusieurs salariés, précisément désignés, destiné à contourner les procédures légales de licenciement ;
- un harcèlement individuel, pratiqué dans un but purement gratuit de destruction d'autrui et de valorisation de son propre pouvoir ».

Par ailleurs, le Conseil économique et social, saisi par le Premier ministre en vue de conduire une réflexion sur le harcèlement moral au travail, a, dans son avis du 11 avril 2001, invité le législateur à considérer le harcèlement moral dans toute son ampleur en estimant qu' « appliquer ce concept à la situation de travail lui donne nécessairement une autre dimension. Il dépasse alors l'inter-individuel pour questionner le collectif de travail, ses liens avec la hiérarchie et le rôle de celle-ci (les valeurs managériales qu'elle porte) dans la genèse de ce processus » (p. 14).

Dans cette perspective, il est amené à évoquer la notion de harcèlement moral « institutionnel » pour la qualifier de « sorte de '' lutte pour la vie '' à l'intérieur de l'entreprise en mettant des salariés en concurrence sur les mêmes fonctions et en déstabilisant les collectifs de travail. L'objet étant finalement l'élimination de certains salariés par leurs collègues tout en obtenant des garanties quant à la docilité et au conformisme des '' survivants '' […]. […], lorsqu'elles sont révélées, de telles stratégies frappent par leur ampleur : ceux qui les mettent en œuvre parviennent à obtenir la soumission de nombreux salariés, à obtenir le silence autour de ces méthodes et à faire, de manière simultanée, de nombreuses victimes » (p. 21).

Il relève que « La relation au pouvoir est toujours posée en cas de harcèlement moral au travail, qu'il s'agisse du pouvoir institutionnel lui-même qui veut imposer coûte que coûte ses orientations et ses décisions stratégiques (en laissant au bord du chemin ceux qui ne rentreraient pas dans le moule) mais aussi pouvoir personnel, dès lors que le harceleur pourrait imaginer une éventuelle mise en cause par un collègue ou un subordonné. Dans les deux cas, il s'agit en fait de la mise en oeuvre pervertie du pouvoir qui se transforme alors en un instrument de soumission

de persécution de l'autre, mettant en cause ses droits fondamentaux et le respect qui lui est dû. »(p. 50).

Evoquant les causes du harcèlement, le Conseil économique et social relève qu' « Elles dépendent du type de harcèlement :
- s'il s'agit d'une problématique essentiellement individuelle ou d'un petit groupe pouvant être descendant, de la hiérarchie vers le subordonné, ascendant, prenant pour cible l'encadrement ou un membre de la direction, ou enfin entre collègues, il s'agira alors de forcer la victime, de lui imposer sa loi dans une relation pervertie au pouvoir, bien plus souvent d'ailleurs que dans une recherche sadique de jouissance perverse ;
- On pourra retrouver des moments propices à l'installation de ce type de harcèlement : il se développera plus volontiers à l'occasion de changement de poste, de promotion interne, de la nomination d'un nouveau cadre ou d'une nouvelle direction ;
- Il peut s'agir aussi d'un harcèlement collectif, professionnel ou institutionnel, qui s'inscrit alors dans une véritable stratégie du management pour imposer de nouvelles règles de fonctionnement, de nouvelles missions ou de nouvelles rentabilités.
On comprend que le harcèlement moral pourra alors se développer au moment de restructurations, de fusions-absorptions des entreprises privées ou de changement d'orientation managériale. Dans ces occasions, les résistances syndicales (sous la forme de créations de sections d'entreprise) pourront être la cible de ce type de comportements.
Dans les services, et notamment les services publics et dans les structures associatives, ce harcèlement institutionnel pourra se développer à l'occasion d'une remise en cause des missions, ou en tout cas d'une contradiction possible entre les missions affichées et les moyens mis en oeuvre, source d'incompréhensions de la part de certains agents, souvent de ceux qui avaient le plus investi dans leur métier (sur le plan personnel ou de la représentation sociale qu'ils s'en faisaient). » (p. 52).

Il estime en conséquence que le harcèlement moral visant plusieurs victimes peut prendre la forme d'« une stratégie globale pour imposer de nouvelles méthodes de management, pour obtenir la démission de personnels dont les caractéristiques (par exemple, l'âge) ne correspondent pas aux '' besoins '' de l'entreprise » (p. 60).

On relèvera enfin que le Conseil économique et social a proposé au terme de son avis la définition suivante du harcèlement moral :
« Constitue un harcèlement moral au travail, tous agissements répétés visant à dégrader les conditions humaines, relationnelles, matérielles de travail d'une ou plusieurs victimes, de nature à porter atteinte à leurs droits et leur dignité, pouvant altérer gravement leur état de santé et pouvant compromettre leur avenir professionnel. »

-Les commentaires de la doctrine sur la notion de harcèlement moral institutionnel :

-Dans son article, « Le harcèlement moral managérial et le harcèlement moral institutionnel », JCP S, 2 août 2022, n°1208, M. Alain Carillon, par ailleurs conseiller

référendaire à la chambre sociale de la Cour de cassation, relève que « comme la chambre sociale, la chambre criminelle n'emploie qu'exceptionnellement les termes de « harcèlement moral managérial » mais elle sanctionne au titre de l'infraction de harcèlement moral les méthodes de gestion brutales.

M. Carillon relève encore que :
« Les analyses des chambres sociale et criminelle de la Cour de cassation convergent en ce que, d'une part, elles n'ont pas consacré la distinction doctrinale entre le harcèlement moral managérial et institutionnel et, d'autre part, elles requièrent que le harcèlement moral managérial présente une double dimension : collective ou générale dans les méthodes de gestion et individuelle dans les effets que ces méthodes doivent produire sur les conditions de travail d'un salarié déterminé.
9. - Cette catégorie de harcèlement moral, qui est le fait de managers, doit être distinguée de la catégorie voisine de harcèlement moral institutionnel qui met en cause " l'institution " dans son ensemble, c'est-à-dire, au-delà de la personne de l'encadrant, la personne morale et ses dirigeants ».

Enfin, évoquant la décision rendue par le tribunal correctionnel de Paris du 13 décembre 2019 dans la présente affaire (avant que l'arrêt de la cour d'appel de Paris n'ait été amené à se prononcer), M. Carillon souligne :
« 12. - Le caractère novateur de cette décision réside dans la condamnation des faits de harcèlement moral institutionnel, le tribunal ayant considéré que " le législateur n'a pas exclu l'incrimination d'un harcèlement moral institutionnel aux dépens de la collectivité de travail ". Le harcèlement institutionnel est caractérisé lorsque, au-delà de la répétition des agissements et du dépassement des limites du pouvoir de direction, un troisième élément est établi tenant à l'existence " d'une politique d'entreprise ayant pour but de structurer le travail de tout ou partie d'une collectivité d'agents ".

Dans le cas d'[12], la politique d'entreprise était matérialisée par deux documents : le plan de réorganisation NExT (Nouvelle expérience des télécommunications) et le plan ACT (Anticipation et compétences pour la transformation) concernant directement les ressources humaines. Le tribunal qualifie la politique menée par les dirigeants de l'entreprise de la façon suivante : " politique de déflation des effectifs à marche forcée, jusqu'au-boutiste, ayant pour objet la dégradation des conditions de travail de la collectivité des agents de [8] pour les forcer à quitter définitivement l'entreprise ou à être mobiles ". Cette politique de gestion des ressources humaines, déterminée et menée au plus haut niveau de l'entreprise, consiste à adresser aux services de celle-ci des instructions fixant des quotas impératifs de départs et de mobilités internes et leur imposant de rendre régulièrement compte de leur exécution.

Sa mise en œuvre se manifestait par une pression exercée sur le contrôle des départs dans le suivi des effectifs, dans la modulation de la part variable de la rémunération de cadres d'un certain niveau en fonction de l'évolution à la baisse des effectifs de leurs unités et dans le conditionnement des esprits des managers au succès de l'objectif de déflation lors de leurs formations. Les ressources humaines

de l'entreprise ont été " instrumentalisées au soutien de l'objectif de déflation par la professionnalisation des méthodes de management ".

La " politique d'entreprise " se distingue du harcèlement moral managérial qui concerne des pratiques isolées ou individuelles des " managers de proximité " en ce qu'elle consiste en un ensemble rationnel et cohérent instauré par la direction de l'entreprise pour parvenir à un objectif spécifique, en l'occurrence la réduction du nombre d'emplois. Selon le tribunal, c'est " l'implication de l'institution dans des faits de harcèlement " qui caractérise le harcèlement moral institutionnel.

13. - Pour conclure, la légitimité du juge à s'immiscer dans le pouvoir de direction de l'employeur, notamment dans la définition des choix de gestion d'ordre économique, est questionnée et parfois remise en cause. La limite du contrôle juridictionnel peut être tracée de la façon suivante :
- les choix stratégiques d'ordre économique, notamment la politique de " déflation des effectifs ", relèvent du pouvoir de direction, qu'il n'appartient pas au juge de remettre en cause et sur lequel il n'a pas à porter d'appréciation.
- en revanche, il lui appartient d'assurer un contrôle de la mise en œuvre des objectifs et de ses effets sur les salariés. Il y est invité par la directive européenne du 12 juin 1989 qui rappelle que l'amélioration de la sécurité, de l'hygiène et de la santé des travailleurs au travail représente un objectif qui ne saurait être subordonné à des considérations de caractère purement économique.
Dans ces conditions, comme l'a retenu le tribunal de grande instance de Paris, la volonté du chef d'entreprise " d'assurer l'avenir, la compétitivité, la performance de l'entreprise ou de ses services " ne saurait justifier le harcèlement moral. Le juge doit donc mettre en balance les intérêts économiques de l'entreprise et la protection de la santé des salariés afin de s'assurer que les méthodes de management s'appliquent dans le respect de la dignité et de la santé de ces derniers. ». (fin de la citation).

- Commentant le jugement rendu dans la présente affaire par le tribunal correctionnel de Paris (Semaine Sociale Lamy, nº 1895, 17 février 2020), le professeur Patrice Adam relève à propos de la notion de harcèlement moral managérial que « cette dernière a, en réalité, double signification[1]. Elle tend d'abord à signifier que le harcèlement moral (interindividuel ou non) peut prendre racine dans l'organisation du travail et/ou dans le système de management. Comme le soulignent, à juste titre, les juges correctionnels dans l'affaire commentée, « loin de se réduire à un conflit individuel, le harcèlement moral peut avoir ses racines profondes dans l'organisation du travail et dans les formes de management. Il lui arrive d'être la répercussion d'organisations du travail malsaines, comme l'a admis l'accord national interprofessionnel du 26 mars 2010 dans son article 2.1 : les phénomènes de stress lorsqu'ils découlent de facteurs tenant à l'organisation du travail, l'environnement de travail ou une mauvaise communication dans l'entreprise peuvent conduire à des situations de harcèlement ».

[1] P. Adam, La figure juridique du harcèlement moral managérial, Semaine sociale Lamy no 1482,, p. 4.

Ainsi compris, le « harcèlement moral managérial » n'est pas une forme particulière de harcèlement moral, mais simplement expression tendant à éclairer ses possibles causes organisationnelles (justifiant par là même la démarche collective qu'il revient aux élus du personnel d'engager)[2]. À ce premier sens, s'en ajoute un second : lorsque la chambre sociale (ou criminelle) de la Cour de cassation use du syntagme (ce qu'elle ne fait que très rarement[3]) - il est bien plus fréquent que l'expression soit utilisée dans les discours dogmatico-doctrinaux -, c'est pour qualifier un certain type de méthodes de gestion du personnel[4].

Dans cette acception, le « harcèlement moral managérial » renvoie moins à un type spécifique d'agissements harcelants qu'à leur « élévation » au rang d'outil de management (par la terreur). Pour le dire autrement, la reconnaissance d'une forme managériale de harcèlement moral a permis d'échapper à une conception purement individuelle du phénomène (au sens où le harcèlement moral supposerait qu'une ou plusieurs victimes nommément identifiées soient traitées différemment des autres salariés), sans pour autant que ne soit jamais mise en discussion la possibilité d'imputer pénalement, à travers cette notion, la responsabilité des actes répréhensibles à des individus qui ne les ont pas matériellement commis. La défense ne s'y trompe d'ailleurs pas qui plaide, sans convaincre, qu'en ne consacrant que sa forme managériale (individualisée), la Cour de cassation a entendu exclure sa dimension institutionnelle (ou « systémique », c'est-à-dire s'appliquant de manière indifférenciée à un groupe indéterminé de personnels). Dimension institutionnelle que consacre donc le tribunal de Paris - même si l'on peut déjà en trouver quelques traces dans la jurisprudence de la chambre criminelle de la Cour de cassation[5] - et dont il convient ici de prendre la juste mesure.

Pour les juges répressifs, « la caractérisation d'un harcèlement moral dit institutionnel exige de démontrer que les agissements : 1. procèdent d'une politique d'entreprise ayant pour but de structurer le travail de tout ou partie d'une collectivité d'agents et la mettent en oeuvre ; 2. sont porteurs, par leur répétition, de façon

---

[2] T. corr. Paris, 20 déc. 2019 : « Comme l'ont indiqué le Docteur [AW] et d'autres témoins, l'existence d'une situation de harcèlement moral dans l'entreprise, fut-elle isolée, révèle une défaillance de l'organisation, potentiellement dangereuse pour l'ensemble des salariés. »

[3] Cass. soc., 15 juin 2017, no 16-11.503.

[4] Cass. soc., 27 oct. 2010, no 09-42.488 : « Peuvent caractériser un harcèlement moral les méthodes de gestion mises en oeuvre par un supérieur hiérarchique dès lors qu'elles se manifestent pour un salarié déterminé par des agissements répétés ayant pour objet ou pour effet d'entraîner une dégradation des conditions de travail susceptibles de porter atteinte à ses droits et à sa dignité, d'altérer sa santé physique ou mentale ou de compromettre son avenir professionnel. » ; Cass. soc., 19 juin 2013, nos 12-18.850, 12-18.851, 12-18.852, 12-18.854 ; Cass. crim., 8 sept. 2015, no 14-83.869 : sur le plan pénal, « s'il n'appartient pas à la juridiction de remettre en cause le pouvoir de direction de l'employeur ni de s'immiscer dans la gestion de l'entreprise, le harcèlement moral peut néanmoins provenir d'un mode d'organisation ou d'un management qui méconnaît l'obligation de sécurité de résultat incombant à l'employeur en matière de protection de la santé et de la sécurité des travailleurs dans l'entreprise ».

[5] Cass. crim., 1er déc. 2015, no 14-85.059 ; Cass. crim., 5 févr. 2013, no 11-89.125 (politique de gestion des ressources humaines favorisant dérives et dévalorisation).

latente ou concrète, d'une dégradation (potentielle ou effective) des conditions de travail de cette collectivité ; 3. outrepassent les limites du pouvoir de direction ; 4. la preuve de l'appartenance d'une victime dénommée à la collectivité visée par la politique d'entreprise harcelante ne s'impose que lorsqu'elle demande réparation des dommages causés par le harcèlement moral institutionnel ». Et c'est, pour entrer en voie de condamnation, à la vérification factuelle de chacun de ces éléments que va s'astreindre, avec grande méticulosité - et sans la moindre trace de cette « démagogie » mise en avant par les défenseurs de certains condamnés -, le tribunal correctionnel. »

Abordant la teneur du harcèlement moral institutionnel, l'auteur relève:
« L'expression nouvelle marque bien irruption sur la scène du droit d'une approche inédite du phénomène harcelant dont il nous faut préciser l'exacte teneur. Des quatre « éléments » distingués par le juge pénal, seuls le premier et le dernier retiendront notre attention. C'est que l'exigence d'une dégradation (potentielle ou effective) des conditions de travail et celle d'un exercice abusif ou excessif du pouvoir de direction sont finalement fort classiques.
• La victime dans/de l'incrimination
L'est beaucoup moins déjà, celle relative aux victimes des agissements coupables. Selon le juge correctionnel « il faut distinguer la victime dans l'incrimination [uniquement une personne physique qui peut être individuelle ou plurielle, nommément désignée ou non, réelle ou potentielle] et la victime de l'incrimination [la victime de l'incrimination, personne physique ou personne morale sous certaines conditions légales, doit être identifiée, dénommée, recevable et prouver le lien direct entre les faits établis et le dommage qu'elle allègue] . Il faut distinguer les critères de détermination de la cible du harcèlement moral au travail, individuelle ou collective, prise en considération dans la caractérisation de l'infraction, de ceux qui régissent la recevabilité de l'exercice de l'action civile pour la victime de l'infraction ». La position convainc et rejoint finalement celle retenue dans le champ du « harcèlement moral managérial »[6] . Si, sur le terrain civil, ne peuvent agir et demander réparation que les victimes nommément identifiées des agissements coupables[7] , il n'en va pas de même sur le terrain de l'incrimination pénale ou semblable identification apparaît effectivement superfétatoire.

• La politique d'entreprise
Mais ce qui est fondamentalement neuf, c'est la référence faite par les juges répressifs à une « politique d'entreprise », entendue comme « un ensemble de décisions prises afin d'atteindre, grâce à l'utilisation de divers instruments, certains objectifs concernant la situation économique, commerciale, financière, etc. Elle est définie par la ou les personnes qui ont le pouvoir, la capacité de faire appliquer les décisions aux autres et d'en modifier les comportements. Comme les mesures doivent être coordonnées et cohérentes entre elles, il est nécessaire qu'une seule

6 Cass. crim., 21 juin 2005, no 04-87.767.

7 Cass. soc., 22 oct. 2014, no 13-18.862 : « Les méthodes de gestion mises en oeuvre par un supérieur hiérarchique ne peuvent caractériser un harcèlement moral que si elles se manifestent pour un salarié déterminé par des agissements répétés [...] . »

autorité décide ». Et les juges d'ajouter encore : « Cette politique est le vecteur même de l'expression de la volonté des dirigeants, ses choix révèlent ses priorités et déterminant les moyens de la mettre en place. » C'est là, sans doute, le coeur - et la singularité - du jugement rendu et de la notion de « harcèlement moral institutionnel » qu'il consacre.

Evoquant les auteurs de l'infraction, Patrice Adam relève que « c'est là qu'il nous faut comprendre ce qui est exactement reproché, par les juges parisiens, aux dirigeants condamnés pour harcèlement moral[8]. Condamnés, ils le sont - pour ceux qui nous intéressent ici[9] - en qualité d'auteurs des agissements incriminés. Mais pareille qualité n'est point, au regard de l'infraction relevée, exempte d'ambiguïté.

• Auteurs intellectuels

Signifie-t-elle, première piste, que les dirigeants dont la responsabilité pénale est retenue sont les auteurs intellectuels (moraux)[10] de l'infraction réprimée ? Ce chemin est, en fait, celui de la complicité par instructions et provocation (C. pén., art. 121-7), et singulièrement par abus d'autorité ou de pouvoir. Il conduit à ne voir dans le « harcèlement moral institutionnel » qu'une mécanique d'imputation d'agissements harcelants à une ou plusieurs personnes qui n'auraient pas matériellement participé à leur commission. S'y engager suppose ainsi de considérer que la politique d'entreprise qu'ils ont conçue et promue a provoqué, entraîné, suscité des comportements harcelants dont ils ne sont pas, eux-mêmes, les auteurs matériels.

Ce faisant, la politique d'entreprise mise en place n'est pas harcelante au sens où elle remplirait, en elle-même, les critères de qualification ciselés par la formule textuelle supportée par l'article L. 222-33-2 du Code pénal, mais elle le serait uniquement dans la mesure où s'y rattache fatalement un ensemble d'agissements de harcèlement matériellement commis par des managers de proximité, en tant qu'elle en est la raison impulsive et déterminante. Le lien ainsi tissé, entre politique d'entreprise définie, impulsée, imposée, par les « gens d'en haut » et pratiques harcelantes vécues, subies, endurées, par « les gens du bas », permet ainsi de resituer le harcèlement dans un système - comme partie d'un système (politique) - et de ne voir dans ceux qui en assurent la mise en oeuvre de terrain que simples exécutants d'un terrible plan ourdi par d'autres. Ainsi que le souligne le tribunal correctionnel, « en déléguant à la hiérarchie intermédiaire et de proximité le poids de la déclinaison de la politique de déflation des effectifs à marche forcée qu'elle avait décidée, elle ne peut se défausser, sur cette hiérarchie, des moyens que cette

8 Comme le soulignent, parfaitement, les juges correctionnels, cette responsabilité des dirigeants - de ceux qui ont pensé et conçu la politique d'entreprise vilipendée - n'est point une responsabilité collective, mais une responsabilité partagée ! Tous les individus condamnés l'ont été parce qu'ils ont, chacun à leur place, chacun à leur manière, participer, selon leur juge, à la mise en place et en oeuvre de la mortifère politique de l'entreprise.

9 D'autres prévenus seront, eux, condamnés en qualité de complice.

10 L'expression ici ne vise pas « l'auteur passif reconnu pénalement responsable d'actes commis par autrui » : B. Pereira, Responsabilité pénale - Existence de la responsabilité pénale, Rép. proc. pén. Dalloz, juin 2017, no 49.

dernière a utilisés, sachant que ces moyens étaient mis à sa disposition et contrôlés par l'entreprise ». Il va de soi, en revanche, qu'aucun grief de harcèlement moral n'aurait pu être formulé à l'encontre des dirigeants si ceux qui étaient en charge de mettre en oeuvre le plan stratégique de l'entreprise en avaient dévoyé les principes et les mécanismes. Les magistrats répressifs considèrent ainsi que la politique d'entreprise reposait sur des leviers harcelants en ce qu'ils visaient à dégrader les conditions de travail des agents de l'entreprise dans un contexte de déflation généralisée.

• Auteurs matériels

Doit-on au contraire considérer, seconde piste, que les dirigeants condamnés l'ont été en qualité d'auteurs matériels d'actes harcelants ? Emprunter cette voie conduit à appréhender directement la politique d'entreprise dont ils sont les concepteurs comme un ensemble d'agissements harcelants, en ce que les mesures qu'elle structure et ordonne - ou du moins certaines d'entre elles - ont directement pour objet ou pour effet une dégradation (réelles ou potentielles) des conditions de travail susceptibles de produire certaines conséquences délétères.

Le harcèlement moral subi par les salariés serait « fusée à deux niveaux » : le premier situé à hauteur de la politique générale de l'entreprise ; le second, à celui des pratiques de terrain. Chaque individu ici ne devrait répondre que des actes commis au niveau où il se situe. Dans l'affaire qui nous retient, le juge pénal semble suivre cette seconde voie. En effet, la politique d'entreprise était structurée autour d'un objectif majeur, prioritaire, impératif, « obsessionnel », de déflation des effectifs, ayant fondé une nouvelle politique des ressources humaines. D'après les juges saisis, « les départs prévus [...] impliquaient de manière indiscutable de mettre en place une politique donnant l'illusion que c'était le salarié ou le fonctionnaire qui était volontaire pour partir. Et de considérer que « pour atteindre l'objectif de déflation des effectifs [...] , la société [8] a engagé des actions délibérées d'incitation aux départs qui passaient fatalement par une dégradation des conditions de travail ». Les magistrats répressifs considèrent ainsi que la politique d'entreprise reposait sur des leviers harcelants (contrôle des départs et des mobilités dans le suivi des effectifs, critères de détermination de la part variable[11] , formation des managers par l'École [16]) en ce qu'ils visaient à dégrader les conditions de travail des agents de l'entreprise dans un contexte de déflation généralisée (le juge note « qu'ils constituent autant d'agissements réitérés ayant eu pour objet une dégradation des conditions de travail en forçant les agents au départ ou à la mobilité au-delà d'un usage normal du pouvoir de direction »). Et de conclure sans ménagement, « par leur nature qui avait pour objet de faire dégrader les conditions de travail, ces agissements structurels pour relever directement de la politique d'entreprise, et structurant pour, potentiellement, altérer la santé de tous les agents, étaient harcelants, ils ne pouvaient par conséquent, relever d'un exercice normal du pouvoir de direction et de contrôle. Créer un climat anxiogène afin de forcer les agents à être mobile ou à quitter définitivement l'entreprise ne peut que relever d'un exercice abusif de ce pouvoir de direction et de contrôle ».

11 Cet outil peut être « qualifié d'agissement harcelant par l'objet qu'il visait, à savoir mobiliser la hiérarchie intermédiaire pour obliger les agents à quitter l'entreprise ».

Cependant, il n'est point tout à fait certain que la première piste ait été totalement abandonnée par le tribunal correctionnel. Certes, il souligne qu'il est impossible de conclure avec certitude que les comportements harcelants (isolement des personnels, missions dévalorisantes, contrôle excessif, manoeuvres d'intimidation, revue de personnel, dispositif de performance individuelle comparé, pushing mails...) adoptés par certains managers de proximité - libres d'obéir[12] - relèvent de consignes ou de dispositifs conçus, décidés, impulsés ou contrôlés par les dirigeants et donc d'y voir élément d'une politique d'entreprise imputable à ses concepteurs[13]. Mais cette mise à l'écart des comportements de terrain semble, à vrai dire, toute relative. Ainsi, les magistrats n'en soulignent pas moins « qu'ils peuvent faire partie de méthodes ou de dispositifs que certains managers, sous la pression de l'objectif, ont utilisés pour atteindre les cibles de mobilités internes ou de départ forcés qui leur étaient imposés par leur hiérarchie, à l'occasion le plus souvent des réorganisations décidées au niveau local ». Et d'en tirer solide assertion : « La direction a inévitablement entraîné l'usage, généralisé sur tout le territoire, par les managers sous pression, de diverses méthodes d'intensification des départs ou des mobilités. » Il y a entre ces agissements de proximité et la politique de l'entreprise un « enchaînement indivisible ». La fleur n'est pas autre chose que la graine. Et celui qui l'a planté ne peut reprocher au jardinier de l'avoir fait germer en l'arrosant avec soin. Au final, le harcèlement moral institutionnel semble finalement se situer au croisement des deux voies préalablement identifiées. »

Il en résulte, selon Patrice Adam, deux questions :

« • La première : suppose-t-il pour être caractérisé que la politique d'entreprise mise en cause ait eu, comme en l'espèce, pour « objet » une dégradation des conditions de travail ? Au contraire, le harcèlement moral institutionnel pourrait-il être simple « harcèlement moral par effet » ? Sans doute peut-on penser, en l'état des données positives du droit (et particulièrement du rejet d'une conception intentionnelle du harcèlement moral et de sa traduction en droit pénal par la mise à l'écart d'un dol spécial), que la simple conscience d'effets délétères entraînés par la politique d'entreprise mise en place pourrait être de nature à imputer à ses concepteurs agissements harcelants. Encore faut-il préciser qu'il semble inopportun de considérer que toute dégradation des conditions de travail générant de la souffrance parmi ceux qui la vivent et la subissent puisse être qualifiée de harcèlement moral (institutionnel).

Distinction claire devrait être établie entre organisations pathogènes harcelantes et organisations pathogènes stressantes. Le tribunal correctionnel de Paris souligne d'ailleurs, à juste titre, que « le harcèlement moral au travail ne saurait être confondu avec des conditions de travail pouvant être stressantes [...] . La frontière entre harcèlement moral et réorganisation stressante peut paraître délicate à déterminer [...]. S'il peut exister des souffrances liées à des déséquilibres ou des

12 J. Chapoutot, Libre d'obéir, Gallimard, Essais, 2020. Merci à un ami d'avoir attiré mon attention sur ce bel ouvrage.

13 « Les méthodes appliquées par l'encadrement ne peuvent être considérées comme des agissements harcelants directement imputables aux prévenus en l'absence de consignes précises en vue d'un usage intensif, étant des outils directement aux mains des managers de proximité qui en ont fait des usages différenciés... »

désajustements de l'organisation, doivent être réprimées les politiques pathogènes se caractérisant par une forme de déconsidération systématique d'un ou des membres de la collectivité des salariés».

• La seconde : la notion de harcèlement moral institutionnel a-t-elle vocation à migrer sur les terres du droit du travail (C. trav., art. L. 1152-1) ? Pour le dire vite, on ne voit pas ce qui pourrait y faire obstacle. Mais la mobilisation de pareille notion a-t-elle réel intérêt, apporte-elle véritable plus-value, dans ce segment de l'ordre juridique ? Sans doute. Elle permettra d'abord au juge du contrat de travail d'identifier au niveau d'une politique globale ou sectorielle d'entreprise des actes pouvant être qualifiés de harcèlement. Elle contribue ainsi à enrichir le cadre d'analyse des agissements potentiellement harcelants. Mais elle empêchera, tout aussi sûrement, l'employeur, tenu d'une obligation de sécurité de moyens (renforcée) et soucieux d'échapper à toute responsabilité, de démontrer qu'il n'a commis aucune faute de prévention (puisque les agissements dénoncés lui sont, en partie au moins, imputables). Faire confiance aux employeurs, aux partenaires sociaux, pour lutter contre les risques psychosociaux et le harcèlement au travail. Oui, bien entendu. D'humanité et d'intelligence, les uns et les autres ne sont point dépourvus. Reste que dans une société dominée par le cynisme, le profit, le mépris, le goût du lucre, l'égoïsme, la confiance trouve utile renfort dans la voix du juge, surtout lorsqu'elle est aussi forte que celle du juge répressif. L'amiante n'a jamais eu son grand procès pénal. Le harcèlement moral, lui, a désormais le sien. » (fin de la citation).

- Enfin, pour sa part, le professeur Laurent Gamet, commentant également le jugement du tribunal correctionnel (Propos critiques sur la pénalisation du « harcèlement moral institutionnel », Semaine Sociale Lamy, nº 1895, 17 février 2020) relève notamment :
« Finalement, pour le tribunal, la caractérisation d'un harcèlement moral dit institutionnel exige de démontrer que les agissements 1) procèdent d'une politique d'entreprise ayant pour but de structurer le travail de tout ou partie d'une collectivité d'agents et la mettent en oeuvre ; 2) sont porteurs, par leur répétition, de façon latente ou concrète, d'une dégradation (potentielle ou effective) des conditions de travail de cette collectivité ; 3) outrepassent les limites du pouvoir de direction ; enfin : 4) la preuve de l'appartenance d'une victime dénommée à la collectivité visée par la politique d'entreprise harcelante ne s'impose que lorsqu'elle demande réparation des dommages causés par le harcèlement moral institutionnel.

• Un texte au contenu trop indéterminé
L'occasion nous a déjà été donnée de critiquer l'incrimination de harcèlement moral au regard du principe de légalité (L. Gamet, Critique de droit pénal du travail, Dr. soc. 2014, p. 446 et s.). Mais si quelques juges du fond ont eu une conception exigeante de ce principe, à l'évidence, la Cour de cassation et le Conseil constitutionnel n'ont pas fait montre de la même résistance. Le tribunal le rappelle très justement : « Une partie de la doctrine a critiqué la clarté ou l'intelligibilité de l'énoncé légal en stigmatisant des termes trop flous, un contenu trop indéterminé et un agencement des termes abscons.» Cependant, la disposition contestée a été déclarée conforme à la Constitution par le Conseil constitutionnel (Déc. n° 2001-455 DC, 12 janv. 2002) et la Cour de cassation l'a déclarée respectueuse des

dispositions de l'article 7 de la Convention européenne des droits de l'homme (Cass. crim., 25 oct. 2011, n°10-87.181).

La définition du harcèlement moral a résisté aux questions prioritaires de constitutionnalité (Voir notamment : Cass. crim., 24 juin 2015, n°14-83.505). Le combat paraît perdu sur ce terrain, sauf à aller chercher le soutien de la Cour européenne des Droits de l'homme (Cour EDH).

Le procès [8] en sera peut-être l'occasion. Nul ne conteste, également, que le juge est conduit à devoir interpréter la loi pénale, pour en confronter la définition, par nature générale et impersonnelle, aux circonstances particulières de l'espèce dont il est saisi. Cependant, au moment des faits, l'article 222-33-2 du Code pénal, tel que compris à l'époque, trouvait-il à s'appliquer à un harcèlement moral dit institutionnel prenant la forme d'une politique générale d'entreprise stressante et déstabilisante s'appliquant indistinctement à plus d'une centaine de milliers de salariés ?
(...)

De tout ceci, deux conclusions étroitement liées peuvent être tirées.

En premier lieu, peut-on vraiment soutenir que l'interprétation des juges parisiens de l'article 222-33-2 du code pénal, était raisonnablement prévisible pour les prévenus au moment où ils commettaient les faits poursuivis ? Juger que constitue un harcèlement moral, le harcèlement moral dit institutionnel, pourrait constituer une violation de l'impératif de prévisibilité de la norme pénale découlant du principe de légalité (C. pén., art. 112-1 et Convention EDH, art. 7).

En second lieu, ce n'est pas tant de harcèlement moral que se seraient rendues coupables les personnes poursuivies, que d'un manquement à l'obligation de sécurité. Sur ce point, l'arrêt rendu le 6 décembre 2017 (Cass. soc., 6 déc. 2017, n°16-10.885) par la chambre sociale de la Cour de cassation est d'une grande clarté : « Attendu, d'abord, que l'obligation de prévention des risques professionnels, qui résulte de l'article L. 4121-1 du code du travail, est distincte de la prohibition des agissements de harcèlement moral instituée par l'article L. 1152-1 du code du travail et ne se confond pas avec elle ; Attendu, ensuite, que la cour d'appel, qui a relevé qu'il ressortait notamment de divers procès-verbaux d'audition et d'un rapport de l'inspection du travail que de très nombreux salariés de l'entreprise avaient été confrontés à des situations de souffrance au travail et à une grave dégradation de leurs conditions de travail induites par un mode de management par la peur ayant entraîné une vague de démissions notamment de la part des salariés les plus anciens, a caractérisé un manquement de l'employeur à son obligation de prévention des risques professionnels à l'égard de l'ensemble des salariés de l'entreprise. »

Selon l'article L. 4741-1 du code du travail, est punie pénalement la méconnaissance des « 1° Titres Ier, III et IV ainsi que section 2 du chapitre IV du titre V du livre Ier ; 2° Titre II du livre II ; 3° Livre III ; 4° Livre IV ; 5° titre Ier, chapitres III et IV du titre III et titre IV du livre V ; 6° Chapitre II du titre II du présent livre ». Est visée l'obligation de prévention des risques professionnels.

L'amende encourue n'est que de 3 750 euros et, en l'espèce, il aurait pu être discuté que l'obligation a été méconnue, le jugement relevant : « Aux termes de l'ordonnance de renvoi, il est retenu la "prise en compte tardive et inadaptée des risques psychosociaux malgré les alertes multiples" (ORTC, page 268). Dans leurs écritures, comme à l'audience, les prévenus ont mis en avant et en lumière, de façon très détaillée, la prise en compte du stress dès 2000 par une commission ad hoc du CHNSCT, puis toutes les initiatives (brochures, colloques, fiches, formations, etc.) décidées au fil des années suivantes par la Société [8] sur ce sujet, ainsi que la prévention des risques psychosociaux (ci-après RPS) mise en oeuvre, à titre primaire, secondaire et tertiaire un peu plus tard, notamment avec les Cellules d'Écoute devenues les Espaces Écoute au printemps 2007, le plan présenté au CCUES (comité central de l'unité économique et sociale) le 18 novembre 2008 (D259). »

Selon le tribunal, figurent au dossier des documents qui attestent d'une prise en compte précoce de diverses formes de souffrance au travail. Ainsi, dès janvier 2000, il existait une commission stress au sein du CNHSCT, qui avait pour mission d'étudier les difficultés rencontrées par les salariés dans le cadre des modes d'organisation du travail et de promouvoir des actions pour les limiter. Les travaux de cette commission étaient ensuite mis à disposition des unités opérationnelles et des CHSCT. Et le jugement de retenir : « [8] était une entreprise pionnière puisque ces problématiques constituaient une préoccupation qui avait à peine émergé. » Par ailleurs, les délits d'homicide involontaire ou d'atteintes involontaires à l'intégrité de la personne peuvent être caractérisés lorsqu'il est mis en évidence un manquement à l'obligation de sécurité à l'origine de la mort ou des blessures, et ce tant à l'égard des personnes morales que des personnes physiques.
Concernant ces dernières, aux termes de l'article 121-3, alinéa 4 du code pénal, sont responsables pénalement les personnes physiques qui n'ont pas causé directement le dommage, lorsqu'elles ont créé ou contribué à créer la situation ayant permis la réalisation du dommage, ou n'ont pas pris les mesures permettant de l'éviter, s'il est établi qu'elles ont soit violé de façon manifestement délibérée une obligation particulière de prudence ou de sécurité prévue par la loi ou le règlement, soit commis une faute caractérisée et qui exposait autrui à un risque d'une particulière gravité qu'elles ne pouvaient ignorer. Il aurait fallu ici établir des fautes qualifiées concernant les personnes physiques. Également, l'infraction n'est constituée que s'il existe un lien de causalité certain entre la faute et le préjudice. La Cour de cassation veille tout particulièrement à ce que le lien de causalité certain soit établi (Gamet, Accident du travail grave ou mortel : pratique de défense pénale, Semaine sociale Lamy, no 1823.). Aucun des prévenus n'était ainsi poursuivi pour homicide involontaire, qualification écartée par les juges d'instruction qui ont considéré que le lien de causalité entre la mort par suicide de plusieurs salariés et les dirigeants était « difficile à démontrer, le suicide étant analysé comme un fait multifactoriel ».

On l'a compris, si des poursuites pénales avaient été diligentées sur le fondement d'un manquement à l'obligation de prévention des risques professionnels, à défaut de pouvoir retenir les infractions d'atteinte aux personnes, l'éventuelle condamnation des prévenus aurait été insignifiante (3 500 euros d'amende). Espérons que ce ne

sont pas ces considérations qui ont justifié des poursuites sur un autre fondement, très discutable, pour parler franc.
Nul n'est évidemment imperméable aux drames humains en cause et l'intention n'est pas de dresser des couronnes de lauriers aux dirigeants poursuivis pour la gestion humaine de la restructuration dont ils avaient la responsabilité. Mais gardons-nous, plus encore sur le terrain pénal, de fermer les codes pour ouvrir les coeurs. Juristes, soyons les défenseurs résolus, souvent contre l'opinion, du principe de légalité qui ne peut être sacrifié sur l'autel de la symbolique et de l'exemple. Rendre la justice, c'était dire ici, conformément au droit, si les prévenus étaient coupables. À cet égard, on demeure hésitant à dire que justice a été rendue. » (fin de la citation).

En l'espèce, pour déclarer les prévenus coupables, le jugement énonce sur l'élément légal de l'infraction et la notion de harcèlement moral institutionnel :
« (...) Dans la fable de Jean de La Fontaine « Les animaux malades de la peste » figure une phrase qui pourrait résumer la dimension collective du harcèlement moral : « Ils ne mouraient pas tous, mais tous étaient frappés », qui est aussi le titre d'un ouvrage que Marie Peze a écrit en 2008 sur le sujet après avoir ouvert, en 1997 à Nanterre, la première consultation « Souffrance et travail ».
Car, loin de se réduire à un conflit individuel, le harcèlement moral peut avoir ses racines profondes dans l'organisation du travail et dans les formes de management. Il lui arrive d'être la répercussion d'organisations du travail malsaines, comme l'a admis l' Accord national interprofessionnel (ANI) du 26 mars 2010 dans son article 2.1 : « les phénomènes de stress lorsqu'ils découlent de facteurs tenant à l'organisation du travail, l'environnement de travail ou une mauvaise communication dans l'entreprise peuvent conduire à des situations de harcèlement ».

L'incrimination de harcèlement moral permet de répondre à l'évolution angoissante des relations de travail : destruction des collectifs et des solidarités qui y étaient attachées, individualisme grandissant, affaissement des valeurs et triomphe du cynisme, essor de la précarité, nouvelles formes de management mobilisant le salarié corps et âme, autant d'expressions de la « banalisation du mal », formule dont M. [AW] est l'auteur. Cette expression est reprise dans le rapport [41] (D339/174), pour être un « processus grâce auquel on fait passer pour un malheur ce qui relève en fait de l'exercice du mal commis par certains contre d'autres », processus qui se développe suite à la précarité face à l'emploi, et dont M. [AW] a développé le sens à l'audience.
A l'audience du 10 mai, M. [AW] a aussi souligné que « toute organisation du travail est une méthode de gouvernement ». A ce titre, il a précisé que cette organisation du travail avait connu une transformation majeure, « la tournance gestionnaire, la gouvernance par les nombres » : « alors qu'avant, l'organisation du travail était l'apanage des ingénieurs, ils ont perdu le pouvoir au profit des gestionnaires. Les ingénieurs connaissaient le travail, les gestionnaires ne la connaissent pas et ne veulent pas la connaître. Les gestionnaires ont introduit de nouvelles méthodes, avec l'apparition des managers. Ces dispositifs ont des effets délétères sur la santé mentale, notamment l'évaluation individualisée qui génère une concurrence généralisée entre les travailleurs qui dégénère en chacun pour soi. Elle ruine les bases de la coopération et du vivre ensemble. La solitude s'installe dans le monde du travail […]. J'insiste sur cette déstructuration » (Notes d'audience page 39).

Au sujet de l'incidence de la peur dans la sincérité du consentement, il a déclaré : « la peur est une dimension importante dans le consentement. La précarisation crée de la peur chez ceux qui sont stables. Il y a la menace de sortir du statut. La peur accompagne souvent l'évaluation individualisée des performances ».
Et sur le lien entre cette peur et le harcèlement, M. [AW] a précisé : « ce n'est jamais une pratique occulte, le harcèlement est public : on prend un cadre et on va le descendre devant tout le monde. Si vous [les collègues] ne faites rien, vous devenez complices et vous comprenez que vous êtes un lâche. Donc vous avez peur. Il ne faut pas séparer la peur de la solitude » (NA page 45).
Concernant [8], au sujet de la « précarisation institutionnalisée » évoquée dans le rapport [41] (D339-20), M. [K], délégué syndical [13], a indiqué : « c'est une composante du dossier qui a traversé toute la période. […] Le statut de fonctionnaire se révélait une peau vide. [...] En 2003, l'entreprise devient privée et les salariés ont extrêmement peur de l'avenir, l'essentiel est la brutalité à tous les étages. […] C'était fait pour signifier aux gens qu'ils n'étaient en sûreté nulle part » (NA 10/05/2019, page 34).
Et M. [SZ], directeur du cabinet [41], de préciser lors de son audition devant le tribunal : « L'incertitude par rapport à l'emploi peut générer un risque psychique. Avec ACT, on va déstabiliser les gens dans leur métier et dans leur vie professionnelle » (NA 10/05/ 2019, page 49). »

Analysant les critères matériels du délit, le tribunal est amené à définir la notion de politique d'entreprise au coeur du concept de harcèlement moral institutionnel :
« 4- Une politique d'entreprise au coeur du harcèlement moral institutionnel
La locution « politique d'entreprise » nécessite quelques développements compte tenu de sa place centrale dans la prévention. En effet, selon celle-ci, il est reproché à quatre des huit prévenus, en qualité de dirigeants à titres divers de la société [8] SA, d'avoir mis en place « une politique d'entreprise visant à déstabiliser les salariés et agents, à créer un climat professionnel anxiogène». Et, comme tous l'ont régulièrement déclaré aux audiences, il n'existe aucun lien professionnel direct entre les sept prévenus personnes physiques d'une part, et les 39 victimes nommément visées dans la prévention d'autre part. Ils ne se connaissaient pas et n'ont jamais travaillé ensemble.

Ainsi, si les visées de la politique d'entreprise telles que qualifiées par la prévention ne peuvent être infirmées ou confirmées qu'à l'issue de l'examen des faits eux-mêmes, il importe néanmoins d'éclairer cette expression de politique d'entreprise, tant d'un point de vue juridique (4-1), que d'un point de vue sémantique selon les prévenus, afin de lui donner le sens que le tribunal retiendra dans le présent dossier (4-2). (...)

4-3. La définition de la politique d'entreprise retenue par le tribunal
Selon le dictionnaire de l'académie des sciences commerciales, une politique générale d'entreprise est un politique définie par une entreprise en vue d'atteindre sa finalité et de réaliser ses desseins. Cette politique générale comprend des politiques principales : politique commerciale, politique économique, politique financière, politique humaine, politique de recherche et de développement, politique de

production, politique d'approvisionnement, etc. Elle se définit à court (inférieur à deux ans) et long terme (au-delà de deux ans).
Il convient de distinguer la politique principale, qui s'intègre dans la politique générale et qui concerne l'une des fonctions principales (commerciale, financière, administrative, d'études, de production, etc.) d'une politique spécialisée qui traite du champ particulier d'une fonction principale.

La politique principale répond donc à certaines finalités qui sont des objectifs ayant une grandeur mesurable. Elle désigne un ensemble de décisions prises afin d'atteindre, grâce à l'utilisation de divers instruments, certains objectifs concernant la situation économique, commerciale, financière, etc.
Elle est définie par la ou les personnes qui ont le pouvoir, la capacité de faire appliquer les décisions aux autres et d'en modifier les comportements. Comme les mesures doivent être coordonnées et cohérentes entre elles, il est nécessaire qu'une seule autorité décide. Ainsi, il ressort du rapprochement entre cette définition et la prévention, et notamment les onze agissements qu'elle liste et qui sont censés concrétiser la politique mise en place dans l'entreprise [8] entre 2007 et 2010, qu'il devra être recherché si la politique principale de gestion des ressources humaines critiquée par la prévention comportait des agissements harcelants, et d'identifier les auteurs de cette politique. » (fin de la citation du jugement).

Et, pour prononcer, par motifs propres et adoptés sur l'élément légal, l'arrêt attaqué énonce :
« La cour doit déterminer si les dirigeants d'une grande entreprise peuvent se voir reprocher des faits de harcèlement moral résultant, non pas de leurs relations individuelles avec leurs salariés, mais de la politique d'entreprise qu'ils avaient conçue et mise en oeuvre. Elle doit déterminer par ailleurs si quatre des cadres salariés de l'entreprise peuvent se voir reprocher la complicité de ce harcèlement moral.

L'entreprise est souveraine dans la fixation de ses objectifs économiques et financiers et dans ses choix d'organisation. La législation du travail n'intervient que pour s'assurer que l'atteinte de ces objectifs ne se fasse pas au détriment des conditions de travail de ses salariés : elle encadre le pouvoir de direction d'une entreprise afin que les moyens choisis pour atteindre les objectifs fixés respectent les salariés qui la composent. En matière de harcèlement moral reproché à un supérieur hiérarchique, la jurisprudence pénale prend en compte, dans l'appréciation des faits, l'exercice normal du pouvoir de direction. Seuls sont sanctionnés les comportements dépassant l'exercice raisonnable de ce pouvoir.

L'infraction de harcèlement moral suppose que soient démontrés des agissements répétés en lien avec une dégradation des conditions de travail. L'article 222-33-2 du code pénal raisonne, pour la nature de ce lien, à partir d'une alternative : l'objet ou l'effet. Des agissements, commis à l'occasion de la mise en place d'une nouvelle organisation d'entreprise, peuvent revêtir cumulativement un caractère individuel et collectif, lorsque ces agissements ont eu pour effet, même si ce n'était pas leur objet initial, de dégrader les conditions de travail des salariés. Conformément à l'article 222-33-2 du code pénal, les seuls comportements répétés qui ont pour objet de

dégrader les conditions de travail permettent de caractériser l'infraction réprimée. Il n'est pas nécessaire de faire la démonstration d'une atteinte effective aux droits, à la dignité ou une altération à la santé physique ou mentale ou une compromission de l'avenir professionnel. En effet, tout comme l'article 222-33-2-2 du code pénal, relatif aux conditions de vie, l'article 222-33-2 du même code - appliqué aux relations de travail- vise une infraction formelle, mais à sa différence, il n'exige pas une traduction en termes d'atteinte à la santé.

La chambre criminelle a eu l'occasion de dire exempts d'insuffisance comme de contradiction les motifs d'une cour d'appel qui avait condamné un employeur, en relevant que « s'il n'appartient pas à la juridiction de remettre en cause le pouvoir de direction de l'employeur, ni de s'immiscer dans la gestion de l'entreprise, le harcèlement moral peut néanmoins provenir d'un mode d'organisation ou d'un management qui méconnaît l'obligation de sécurité de résultat incombant à l'employeur en matière de protection de la santé et de la sécurité des travailleurs dans l'entreprise » (Crim. 8 septembre 2015, pourvoi n°14-83.869) .
Encore plus récemment, la chambre criminelle a censuré une cour d'appel pour avoir ajouté à la loi des conditions qu'elle ne comportait pas, « en retenant que la caractérisation du délit de harcèlement moral exige [...] que ces agissements aient initialement eu pour objet ou pour effet une dégradation des conditions de travail susceptible de porter atteinte à dignité et à la santé de la victime » (Crim. 26 janvier 2016, n°14-80.455). Ainsi, les agissements répétés peuvent, selon la cour, résulter de méthodes de gestion ou de management, voire d'une véritable organisation managériale, lesquelles n'avaient pas nécessairement pour objet initial de dégrader les conditions de travail mais, qui ont eu pour objet final ou pour effet, dans leur mise en oeuvre, de dégrader les conditions de travail individuelles et collectives des salariés. Le jugement dont appel a procédé à un exposé extrêmement fouillé sur l'élément légal reprenant notamment de nombreux extraits de la jurisprudence. La cour, en sus des rappels qui précèdent, observe que le Conseil constitutionnel a seulement précisé que les règles de preuves spécifiques au droit du travail, instituant un renversement de la preuve au bénéfice de la victime en cas de soupçons de harcèlement moral, ne pouvaient s'appliquer devant le juge pénal, afin de respecter le principe de la présomption d'innocence.

La jurisprudence de la chambre criminelle a évolué en adéquation avec celle de la Chambre sociale, considération prise de l'importance de l'enjeu en termes de santé publique. Les arrêts cités par les prévenus sont certes récents, mais portent soit sur des relations exclusivement interpersonnelles, et non sur un harcèlement moral découlant de pratiques managériales ou d'une politique, soit sur des cas de figure étrangers au harcèlement.

En conséquence, ces étapes jurisprudentielles permettent à la cour, répondant aux moyens soulevés par plusieurs prévenus, de juger, confirmant la décision du tribunal correctionnel, que, sans encourir de grief sur l'élément légal, les décisions d'organisation prises dans le cadre professionnel peuvent, dans un contexte particulier, être source d'insécurité permanente pour tout le personnel et devenir alors harcelantes pour certains salariés. Point n'est besoin dès ce stade pour asseoir l'élément légal de reprendre salarié par salarié, dans la mesure où ont pu être

regroupés et distingués ceux qui étaient dans une situation identique en tant que victimes. Le harcèlement institutionnel a en effet pour spécificité d'être en cascade, avec un effet de ruissellement, indépendamment de l'absence de lien hiérarchique entre le prévenu et la victime. » (fin de la citation de l'arrêt).

****

Au regard des contributions doctrinales, de la jurisprudence de la Cour de cassation comme de celle de la Cour européenne des droits de l'homme et des motifs du tribunal qui exposent la manière dont le juge répressif a, dans cette affaire, appréhendé la prévention et déduit des faits dont il était saisi qu'ils entraient dans les prévisions de l'article 222-33-2 du code pénal après avoir eu recours à la méthode d'interprétation téléologique de ce texte, la cour d'appel ayant confirmé en tout point cette analyse en reprenant à son compte la notion de harcèlement moral institutionnel résultant de la mise en oeuvre d'une politique d'entreprise, il appartiendra à la chambre criminelle de déterminer, si en prononçant ainsi, les juges du fond ont méconnu le principe d'interprétation stricte de la loi pénale.

Pour ce faire, il pourrait être particulièrement pris en considération l'approche doctrinale générale selon laquelle, pour interpréter strictement la loi pénale, le juge répressif doit s'en tenir aux frontières du texte et se fonder sur une démarche téléologique de nature à dégager la véritable intention du législateur laquelle doit être éclairée par les travaux préparatoires à l'adoption de la loi, les réflexions qui ont pu les précéder étant de nature à éclairer l'intention du législateur.

En l'occurrence, il sera relevé que les travaux préparatoires citent les rapports de la Commission nationale consultative des droits de l'homme de 2000, ainsi que celui du Conseil économique et social de 2001.

Toutefois, ne figurent nullement dans les travaux préparatoires la prise en compte de diverses formes de harcèlement moral, telles qu'elles ont pu être appréhendées par ces deux rapports.

Le problème posé qui invoque la méconnaissance du principe de l'interprétation stricte de la loi pénale par l'arrêt attaqué renvoie à la façon dont la Cour de cassation a interprété jusqu'à présent le délit de harcèlement moral résultant de l'article 222-33-2 du code pénal et au point de savoir si, en l'espèce, le concept de harcèlement moral institutionnel est conforme aux prévisions du texte, dans sa version initiale.

En effet, il s'agira pour la Cour de cassation de déterminer si la notion de harcèlement moral « institutionnel » au sens où il engagerait l'entreprise elle-même dans laquelle il se déploierait, et qui procéderait de la mise en oeuvre d'une politique à l'encontre de l'ensemble des salariés d'une société ou d'une partie d'entre elle, une filiale par exemple, aux fins de satisfaire les objectifs fixés par cette politique, par exemple un plan de restructuration ou la mise en oeuvre d'une politique visant à accroître la productivité des salariés ou bien encore leur mobilité, indépendamment de toute considération sur les choix stratégiques d'ordre économique qui relèvent de l'entreprise, entre dans les prévisions du texte légal ; à cet égard, il sera relevé que,

d’une part, le terme « d’autrui » n’est pas limitatif en termes de nombre de victimes potentielles d’agissements harcelants, d’autre part, la politique d’entreprise à la source de ces agissements peut avoir pour objet initial ou pour effet final (pour reprendre l’analyse de la cour d’appel), voire les deux, la dégradation des conditions de travail des agents de la société, enfin, le texte n’exige pas expressément que l’auteur des agissements répétés soit en relation de travail directe avec les salariés affectés pourvu qu’ils en ressentent les effets ou soient susceptibles de les ressentir.

Une telle analyse du texte paraît se distinguer cependant de l’interprétation traditionnelle admise de la notion de harcèlement moral qui, jusqu’à présent, postule un lien direct - une relation de travail - entre l’auteur d’agissements répétés harcelants et la ou les victimes de tels agissements.

**

Un rappel de la jurisprudence de la chambre criminelle en matière de harcèlement moral s’impose alors.

Est en cause dans les présents pourvois l’interprétation retenue par les juges du fond de l’article 222-33-2 du code pénal dans sa version originale résultant de la loi n° 2002-73 du 17 janvier 2002 :

« 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, est puni d'un an d'emprisonnement et de 15 000 euros d'amende. »

La chambre criminelle considère que la caractérisation du délit de harcèlement moral relève de l’appréciation souveraine par les juges du fond des faits et éléments de preuve contradictoirement débattus (cf. par exemple : Crim., 17 décembre 2019, n° 18-86.399) ; en revanche, elle contrôle de manière stricte les motifs des juges au regard des critères légaux de l’article 222-33-2 du code pénal (cf. par exemple : Crim., 27 avril 2011, n° 10-87.555, pour un arrêt rejetant le pourvoi contre un arrêt de relaxe ; Crim., 14 mars 2006, n° 05-84.191, pour un arrêt rejetant le pourvoi contre un arrêt de condamnation).

Ainsi, dans un arrêt Crim., 19 octobre 2021, n° 20-87.164, la chambre criminelle rejette le pourvoi contre l'arrêt de la chambre de l'instruction qui, dans l'information suivie, sur la plainte d’une partie civile, contre personne non dénommée, du chef de harcèlement moral, a confirmé l'ordonnance de non-lieu rendue par le juge d'instruction en énonçant : « sans dénaturation des faits ou de la règle de droit, retenu qu'il y avait lieu, pour caractériser en tous ses éléments constitutifs l'infraction de harcèlement moral prise de méthodes de management préjudiciables à l'ensemble des salariés, de rechercher si elles avaient eu pour objet ou pour effet une dégradation des conditions de travail du salarié concerné susceptible de porter atteinte à ses droits et à sa dignité, d'altérer sa santé physique ou mentale ou de

compromettre son avenir professionnel, et elle a souverainement conclu que le dossier n'établissait pas que tel était le cas à l'égard du demandeur ».

Et dans un arrêt Crim., 1er septembre 2020, n° 19-82.532, elle rejette le moyen contre un arrêt ayant déclaré un prévenu coupable en énonçant que les juges du fond ont : « caractérisé le délit de harcèlement moral retenu en tous ses éléments constitutifs, tant matériels qu'intentionnel, dès lors qu'elle a mis en évidence, à la charge du demandeur, des agissements répétés, au sens de l'article 222-33-2 du code pénal dans sa rédaction antérieure à la loi n° 2014-873 du 4 août 2014, commis dans un contexte professionnel, consistant notamment en une réitération de comportements attentatoires à la dignité de chacun des salariés en cause, et que lesdits agissements, étrangers par leur nature au pouvoir de direction de l'intéressé, par la dégradation des conditions de travail en résultant, ont altéré la santé des victimes et compromis leur avenir professionnel. »

La chambre criminelle considère que le terme d' « autrui » que retient le texte, renvoie à toute victime, qu'elle soit unique ou plurielle, dès lors que les faits reprochés sont « commis dans le cadre d'une relation de travail » (Crim., 28 mars 2017, n° 15-86.509).

Elle vérifie que les juges du fond caractérisent les agissements répétés de nature à établir le harcèlement moral, l'exigence de réitération étant remplie indépendamment de la réunion d'actes de nature différente ou d'actes identiques (Crim., 17 février 2009, n° 08-83.927). En outre, la chambre criminelle considère que la caractérisation des agissements répétés ne peut porter que sur des actes positifs (Crim., 16 septembre 2014, n° 13-82.468), l'inaction ou l'abstention n'était pas constitutive de harcèlement (Crim., 13 mars 2012, n° 10-87.338).

La loi exigeant que les agissements soient répétés, la chambre criminelle tient compte de cette exigence légale et sanctionne lorsque la répétition n'est pas caractérisée ou lorsque le juge méconnaît le texte « sans rechercher si la manière de parler du prévenu n'était pas constitutive, par son caractère habituel, d'agissements répétés ayant pour objet ou pour effet une dégradation des conditions de travail de M. [X...] susceptible de porter atteinte à ses droits et à sa dignité, d'altérer sa santé physique ou mentale ou de compromettre son avenir professionnel » (Crim., 12 décembre 2006, n° 05-87.658).

Dans un arrêt Crim., 6 décembre 2011, n° 10-82.266, Bull. crim. 2011, n° 249, elle énonce qui ressort des dispositions de l'article 222-33-2 du code pénal, « d'une part, que la simple possibilité d'une dégradation des conditions de travail de la victime suffit à consommer le délit de harcèlement moral, et, d'autre part, que le fait que la personne poursuivie soit le subordonné de la victime est indifférent à la caractérisation de l'infraction. »

Il s'en déduit que l'infraction peut être caractérisée indépendamment de l'existence d'un lien hiérarchique entre le prévenu et les victimes.

Dans un arrêt récent Crim., 12 avril 2023, n° 22-83.661, la chambre criminelle casse un arrêt ayant déclaré un prévenu coupable du chef de harcèlement moral sans avoir caractérisé les agissements répétés à l'égard de salariés n'ayant pas déposé plainte dans la présente procédure.

Dans cette affaire, pour retenir la culpabilité de M. [F], l'arrêt attaqué « relève, notamment, que le prévenu, qui conteste tous agissements pouvant être qualifiés de harcèlement moral, a été, avant son licenciement, directeur régional de la société T et, en tant que membre de son comité opérationnel, chargé de la mise en oeuvre de la politique commerciale, garant des résultats de sa région, de sorte que ses fonctions l'ont l'amené à s'impliquer dans les choix de fonctionnement de l'agence de [Localité 5] placée sous la direction de M. [H] (...) que M. [F] a participé à des entretiens déstabilisants imposés à certaines salariées dans le bureau de son collaborateur, M. [H], également mis en cause (...) qu'il a été alerté du management des salariées notamment lors de réunions avec les délégués du personnel et qu'il ne pouvait ignorer que, dès juillet 2009, le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail avait évoqué des pressions et inaptitudes au travail, puis, le 10 septembre 2009, fait part de difficultés dans sa propre agence (...) que le prévenu, bien que connaissant le mode de fonctionnement au travail de M. [H], l'a maintenu en poste dans le seul but de réaliser les chiffres d'affaires escomptés et que sa propre lettre de licenciement mentionne que, malgré les alertes, il s'est ouvertement opposé à la mise en place d'actions correctives. », que les juges « en déduisent que M. [F] savait qu'il était concerné par les plaintes des salariées puisqu'il a lui-même annoncé une plainte en diffamation en évoquant les plaintes pour harcèlement. », qu'ils « concluent que la décision de culpabilité de M. [F] doit être confirmée et ce à l'égard de l'ensemble des salariées plaignantes, nonobstant l'absence de plainte de certaines à son encontre. ».

Pour censurer cet arrêt, la chambre criminelle énonce qu' « en se déterminant ainsi, sans établir ni l'existence d'agissements répétés directement imputables au prévenu à l'égard de chacune des salariées plaignantes ni caractériser en quoi les agissements établis auraient eu pour objet ou pour effet une dégradation des conditions de vie des victimes se traduisant par une altération de leur santé physique ou mentale, la cour d'appel n'a pas justifié sa décision. »

Il sera relevé que, dans cette affaire, la cassation a été prononcée à raison du fait qu'un prévenu ne peut être déclaré coupable du chef de harcèlement moral à l'égard de personnes n'ayant pas déposé plainte sans que soient effectivement caractérisés à l'égard de chacune d'elles les 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.

En l'occurrence, les motifs de l'arrêt attaqué ne permettaient pas de considérer que les faits de harcèlement moral reprochés à un cadre d'entreprise, qui apparaissaient caractérisés à l'égard de certaines salariées, l'étaient à l'égard d'autres qui n'avaient pas porté plainte et au sujet desquelles n'étaient pas spécifiquement explicités des agissements répétés au sens de l'article 222-33-2 du code pénal.

Enfin, la notion de harcèlement moral institutionnel invoquée en défense n'apparaissait pas pertinente au regard des faits reprochés.

Par ailleurs, la chambre criminelle considère qu'il appartient souverainement aux juges du fond de déterminer si la dégradation des conditions de travail et la détérioration de l'état de santé d'une personne s'inscrivent, au delà de son ressenti, dans un processus de harcèlement moral (Crim., 13 novembre 2018, n° 17-85.163) ou de rechercher si l'altération de la santé avérée de la partie civile procède d'un ressenti subjectif de l'appréciation de ses conditions de travail ou si son employeur a eu un comportement actif dans la commission des faits dans les conditions définies à l'article 222-33-2 du code pénal (Crim., 13 novembre 2018, n° 17-85.005 ; Crim., 17 juin 2014, n° 12-84.918).

En outre, elle approuve la cour d'appel qui retient que « la bonne foi et l'absence d'intention de nuire alléguées étaient sans conséquence puisque l'infraction n'impose pas un dol spécial, intention de nuire, mais qu'au contraire elle était constituée dès lors que les propos ou comportements incriminés ont eu pour effet une dégradation des conditions de vie du plaignant, ce qui était avéré par les conclusions de l'expertise psychologique faisant état des souffrances endurées par Mme [V...]. » en énonçant qu'en « se déterminant ainsi, par des motifs exempts d'insuffisance ou de contradiction, la cour d'appel a souverainement apprécié l'existence d'actes répétés de harcèlement moral commis par M. [U...] sur la personne de son conjoint, ayant entraîné une altération de la santé physique ou mentale de cette dernière. » (Crim., 2 septembre 2020, n° 19-82.471).

Dans la présente affaire dont pourvois, la chambre criminelle a été amenée à se prononcer deux fois à un stade antérieur de la procédure alors qu'elle était saisie de pourvois contre des arrêts rendu par une chambre de l'instruction :

Dans un arrêt Crim., 4 octobre 2016, n° 16-81.200, la chambre criminelle casse un arrêt de la chambre de l'instruction de la cour d'appel de Paris qui, dans l'information suivie contre quatre cadres de [8] mis en examen du chef de harcèlement moral dans le cadre de la même affaire que celle examinée a dit n'y avoir lieu à annulation d'actes ou de pièces de la procédure, en énonçant « qu'en prononçant ainsi, alors que, d'une part, une personne ne peut être mise en examen du chef du délit précité qu'à l'égard d'une ou de plusieurs personnes déterminées, d'autre part, Mme [YM] et M. [AR] avaient présenté une demande aux fins d'annulation partielle de leur mise en examen, motif pris de ce qu'aucun lien hiérarchique ne les rattachait à certains des salariés visés, la chambre de l'instruction, qui devait rechercher, pour chacun des salariés en cause, s'il existait à l'encontre des mis en examen, des indices graves ou concordants d'avoir été complices d'un harcèlement moral à l'égard de ces derniers, n'a pas justifié sa décision ».

Dans un arrêt Crim., 5 juin 2018, n° 17-87.524, la chambre criminelle a rejeté le pourvoir contre l'arrêt de la chambre de l'instruction de la cour d'appel de Paris, statuant sur renvoi après cassation (Crim., 4 octobre 2016, n° 16-81.200), en retenant que « en l'état de ces énonciations, qui caractérisent l'existence d'indices

graves ou concordants à l'encontre de Mme [YM] et de M. [AR] d'avoir, en leur qualité de cadres de la société [8], indépendamment du rôle spécifique de direction d'un service qu'ils exerçaient, par aide et assistance, en l'occurrence par leur contribution active à l'efficacité, pour l'ensemble du groupe, du plan ACT, qui a créé un climat d'insécurité permanent pour tout le personnel, facilité la préparation et la consommation des délits de harcèlement moral reprochés à la société et trois de ses dirigeants au préjudice de chacun des salariés visés dans leur mise en examen, peu important que certains d'entre eux n'eussent pas relevé de la direction dont ils avaient alors la charge ou, s'agissant de Mme [YM], que le dommage invoqué se fût produit après qu'elle eut quitté ses fonctions, la chambre de l'instruction a justifié sa décision sans encourir les griefs allégués ».

**

On relèvera que la chambre sociale a également développé une importante jurisprudence en matière de harcèlement moral au travail.

En effet, le harcèlement moral est également sanctionné par l'article L. 1152-1 du code du travail qui dispose :
« Aucun salarié ne doit subir les agissements répétés de harcèlement moral qui ont pour objet ou pour effet une dégradation de ses 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. »

Dans l'état le plus récent de la jurisprudence, on citera l'arrêt Soc., 7 décembre 2022, n° 21-18.114 dans lequel la chambre sociale énonce au visa des articles L. 1152-1 du code du travail et L. 1152-4 du même code relatif à la règle de preuve partagée que « Il résulte de ces dispositions que le harcèlement moral est constitué, indépendamment de l'intention de son auteur, dès lors que sont caractérisés des agissements répétés ayant pour effet une dégradation des conditions de travail susceptibles de porter atteinte aux droits et à la dignité du salarié, d'altérer sa santé ou de compromettre son avenir professionnel. L'employeur doit répondre des agissements des personnes qui exercent, de fait ou de droit, une autorité sur les salariés. » (cf. également : Soc., 1 mars 2011, n° 09-69.616, Bull. 2011, V, n° 53 ; Soc., 19 octobre 2011, n° 09-68.272,Bull. 2011, V, n° 235 ; Soc., 8 juillet 2020, n° 18-26.385).

**

La chambre sociale et la chambre criminelle de la Cour de cassation ont chacune été amenées à se prononcer sur le harcèlement moral résultant de méthodes de gestion imposées par l'encadrement de l'entreprise.

Par un arrêt Soc., 10 novembre 2009, n° 07-45.321, Bull. 2009, V, n° 247, dans un cas où un directeur d'établissement se voyait dénoncé pour avoir soumis ses salariés à « une pression continuelle, des reproches incessants, des ordres et contre-ordres dans l'intention de diviser l'équipe » avec à l'égard d'un salarié une « mise à l'écart, un mépris affiché à son égard, une absence de dialogue

caractérisée par une communication par l'intermédiaire d'un tableau, et ayant entraîné un état très dépressif », la chambre sociale énonce que « peuvent caractériser un harcèlement moral les méthodes de gestion mises en oeuvre par un supérieur hiérarchique dès lors qu'elles se manifestent pour un salarié déterminé par des agissements répétés ayant pour objet ou pour effet d'entraîner une dégradation des conditions de travail susceptibles de porter atteinte à ses droits et à sa dignité, d'altérer sa santé physique ou mentale ou de compromettre son avenir professionnel » (cf. également : Soc., 22 octobre 2014, n° 13-18.862, Bull. 2014, V, n° 247).

Plus récemment, et avec une motivation très intéressante au regard de la problématique posée par le présent pourvoi, la chambre sociale a censuré un arrêt de cour d'appel ayant débouté un salarié, employé d'un centre d'appel réunissant environ 700 personnes, de ses demandes au titre du harcèlement moral qui retient que « au total, les éléments apportés par le salarié portent sur des considérations trop générales sur les méthodes de gestion du centre d'appel (...) et ne satisfont donc pas à l'exigence que les agissements de harcèlement moral collectif dénoncés se manifestent pour le salarié déterminé qui s'en prévaut. Dans la mesure où le harcèlement moral collectif n'est pas retenu, M. [M...] [S...] doit apporter des éléments relatifs au harcèlement moral dont il se plaint, personnellement. Il indique avoir personnellement subi des changements d'équipe, d'horaires, d'affectations qui ont retenti sur son état de santé. Il fait état de sa tentative de suicide, de son hospitalisation, de ses arrêts de travail, de sa reprise à mi-temps thérapeutique à compter du 14 décembre 2009. La cour renvoie à ses observations relativement à la valeur probatoire de l'attestation que le salarié s'est fait à lui-même et des attestations qui ne permettent pas de vérifier la matérialité d'agissements répétés répondant à la définition du harcèlement moral. La non-reconnaissance de sa tentative de suicide en accident du travail par la CPAM à l'issue de son enquête ne plaide pas en faveur d'un lien entre la dégradation de son état de santé et l'environnement de travail tout comme l'absence d'avis d'inaptitude du médecin du travail qui connaît cet environnement. Ces éléments pris ensemble ne laissent pas présumer le harcèlement moral dont se plaint l'appelant. » en énonçant qu' « en se déterminant ainsi, par des motifs inopérants, alors qu'elle avait relevé que plusieurs salariés témoignaient, d'une part, de pressions en matière d'objectifs, imposées aux directeurs de projets, aux responsables de projets, aux chargés de terrain, aux superviseurs et aux téléconseillers par une organisation très hiérarchisée du directeur de site et qui se traduisaient par une surveillance des prestations décrite comme du « flicage » et, d'autre part, d'une analyse de leurs prestations qu'ils ressentaient comme une souffrance au travail, la cour d'appel a privé sa décision de base légale (Soc., 3 mars 2021, n° 19-24.232 ; cf. également : Soc., 12 septembre 2018, n° 17-15.924).

La chambre criminelle admet que les agissements répétés puissent être appréhendés collectivement dès lors que la communauté des salariés est clairement identifiée.

Ainsi, dans un arrêt Crim., 21 juin 2005, n° 04-87.767, la chambre criminelle approuve la cour d'appel ayant déclaré un prévenu, gérant d'une entreprise de lutherie comprenant une dizaine de salariés coupables du délit de harcèlement

moral, notamment, par les motifs suivants : « qu'ainsi le comportement de M. [X…] était, selon les cas, perçu collectivement avant d'être individualisé ou au contraire ressenti individuellement avant d'être appréhendé de façon mutualisée, les exactions et tracasseries qui dépassaient largement le pouvoir de direction du chef d'entreprise subies par l'un étant nécessairement ressenties par les autres comme élément d'aggravation progressive d'un contexte collectif subi individuellement ; que ces différents agissements ont eu indiscutablement au vu des pièces produites non seulement pour objet mais aussi pour effet de dégrader les conditions de travail des salariés et la santé mentale et physique de ceux-ci, tous présentant une grande anxiété vis-à-vis de leur travail et certains dont Mme [Z...] et M. [B...] ayant développé des pathologies ; que M. [X…] ne saurait ôter à ces agissements leur caractère pénalement répréhensible en arguant du fait qu'il aurait été confronté à une opposition anormale de ses salariés et qu'il y aurait été contraint par la dégradation financière de l'entreprise, pourtant premier atelier français de lutherie à son entrée en fonctions ; qu'il ne peut pas non plus se retrancher sur le fait qu'il n'était en réalité que le subordonné de la direction de la société A International auprès de laquelle il devait se rendre tous les jours et pendre ses directives dans la mesure où il en était le gérant ; qu'il apparaissait comme le seul interlocuteur auprès des salariés qui ignoraient sa situation exacte et la convention tenue secrète de la vente, en février 2001, de l'entreprise par Mme [Y...], alors gérante, à la société A International qui fabrique notamment des instruments à corde en carbone ; qu'il s'ensuit que M. [X…] a eu un comportement non seulement inadapté mais relevant d'un harcèlement moral , que dès lors la décision des premiers juges sera infirmée et M. [X…] déclaré coupable de harcèlement moral ».

Elle considère aussi qu'une « décision prise au niveau du groupe de mettre en place une organisation transversale, notamment pour l'activité d'audit interne », s'est traduite pour la partie civile par une dégradation de ses conditions de travail susceptible de porter atteinte à ses droits et à sa dignité (Crim., 5 février 2013, n° 11-89.125).

Egalement, dans un arrêt Crim., 8 septembre 2015, n° 14-83.869, elle approuve une cour d'appel qui a jugé que « s'il n'appartient pas à la juridiction de remettre en cause le pouvoir de direction de l'employeur ni de s'immiscer dans la gestion de l'entreprise, le harcèlement moral peut néanmoins provenir d'un mode d'organisation ou d'un management qui méconnaît l'obligation de sécurité de résultat incombant à l'employeur en matière de protection de la santé et de la sécurité des travailleurs dans l'entreprise ».

Dans un arrêt Crim., 1er septembre 2020, n°19-82.532, elle rejette le pourvoi d'un prévenu, dirigeant d'entreprise, contre un arrêt de cour d'appel l'ayant déclaré coupable du chef de harcèlement moral relevant que l'existence de « changements incessants de poste, d'horaires, l'incertitude des plannings, ainsi que des ordres contradictoires dans l'organisation du travail donnés par une direction multiple, à laquelle appartient le prévenu, ce qui s'est traduit par une dégradation avérée et importante des conditions de travail » en énonçant qu' « en l'état de ces énonciations, la cour d'appel a, sans insuffisance, caractérisé le délit de harcèlement moral retenu en tous ses éléments constitutifs, tant matériels qu'intentionnels, dès

lors qu'elle a mis en évidence, à la charge du demandeur, des agissements répétés, au sens de l'article 222-33-2 du code pénal dans sa rédaction antérieure à la loi n° 2014-873 du 4 août 2014, commis dans un contexte professionnel, consistant notamment en une réitération de comportements attentatoires à la dignité de chacun des salariés en cause, et que lesdits agissements, étrangers par leur nature au pouvoir de direction de l'intéressé, par la dégradation des conditions de travail en résultant, ont altéré la santé des victimes et compromis leur avenir professionnel. »

Cependant, si la Cour de cassation a eu l'occasion de retenir l'expression de harcèlement moral managérial, c'est pour écarter l'existence d'un tel grief (Soc., 15 juin 2017, n° 16-11.503 ; Crim., 19 octobre 2021, n° 20-87.164).

Dans l'arrêt Crim. 19 octobre 2021 précité, la chambre criminelle définit cependant le harcèlement moral « managérial » comme tenant « aux méthodes de gestion d'un agent isolé, un encadrant intermédiaire par exemple ».

Dans son rapport sous cet arrêt, le conseiller Anne-Geneviève Thomas observe :
« Le harcèlement managérial est celui susceptible de découler de pratiques de management ou de gestion du personnel. La chambre sociale de la Cour de cassation a admis (Soc., 10 novembre 2009, n° 07-45.321) que le caractère collectif du processus ne faisait pas obstacle à la qualification de harcèlement. Elle a énoncé que : « Peuvent caractériser un harcèlement moral les méthodes de gestion mises en oeuvre par un supérieur hiérarchique dès lors qu'elles se manifestent pour un salarié déterminé par des agissements répétés ayant pour objet ou pour effet d'entraîner une dégradation des conditions de travail susceptibles de porter atteinte à ses droits et à sa dignité, d'altérer sa santé physique ou mentale ou de compromettre son avenir professionnel.» Cette jurisprudence est constante depuis cette date (Soc., 22 octobre 2014, n° 13-18.862 ; Soc., 23 juin 2016, n° 14-30.007 ; Soc., 15 juin 2017, n° 16-11.503 : premier arrêt utilisant l'expression de « harcèlement moral managérial »). Elle a encore récemment jugé (Soc., 3 mars 2021, n° 19-24.232) que les salariés ne peuvent pas être déboutés de leurs demandes au titre d'un harcèlement moral au motif que celles-ci portaient sur des considérations trop générales sur les méthodes de gestion de l'employeur alors que plusieurs salariés témoignaient, d'une part, de pressions en matière d'objectifs, imposées aux directeurs de projets, aux responsables de projets, aux chargés de terrain, aux superviseurs et aux téléconseillers par une organisation très hiérarchisée du directeur de site et qui se traduisaient par une surveillance des prestations décrite comme du « flicage » et, d'autre part, d'une analyse de leurs prestations qu'ils ressentaient comme une souffrance au travail. Il en résulte que le harcèlement peut être caractérisé alors même qu'il s'exerce collectivement à l'égard de tout ou partie des salariés, mais que cependant, les actes répréhensibles s'individualisent obligatoirement dans un ou plusieurs salariés en particulier.
La chambre criminelle n'utilise pas le terme de « harcèlement moral managérial », mais elle sanctionne au titre de l'infraction de harcèlement moral les méthodes brutales de gestion ainsi que les comportements étrangers au pouvoir de direction et les cas d'excès ou d'abus dans l'exercice du pouvoir de direction et de contrôle, aboutissant à un harcèlement individuel (Crim., 21 juin 2005, n° 04-86.936 ; Crim.,

18 janvier 2011, n° 10-83.389 ; Crim., 5 février 2013, n° 11-89.125; Crim., 14 mai 2013, n° 11-88.663 ; Crim., 13 novembre 2018, n° 17-85.005).

La chambre criminelle a aussi considéré qu'avait justifié sa décision la cour d'appel qui a énoncé que « s'il n'appartient pas à la juridiction de remettre en cause le pouvoir de direction de l'employeur ni de s'immiscer dans la gestion de l'entreprise, le harcèlement moral peut néanmoins provenir d'un mode d'organisation ou d'un management qui méconnaît l'obligation de sécurité de résultat incombant à l'employeur en matière de protection de la santé et de la sécurité des travailleurs dans l'entreprise », le prévenu ayant « outrepassé les limites de son pouvoir de direction» (Crim., 8 septembre 2015, n° 14-83.869). De même, le harcèlement peut se traduire par des restructurations internes qui ont pour conséquence de mettre à l'écart une employée (Crim., 1er décembre 2015, n° 14-85.059 ; dans cette espèce, la chambre criminelle a écarté le moyen qui faisait valoir que « les modalités de management, l'organisation des services, qui relèvent du pouvoir de direction et de contrôle de l'employeur, ne caractérisent pas des actes de harcèlement moral »). La chambre criminelle s'assure cependant que les agissements dénoncés ont eu pour objet ou pour effet d'entraîner une dégradation des conditions de travail susceptible de porter atteinte aux droits et à la dignité du plaignant, d'altérer sa santé ou de compromettre son avenir professionnel (Crim., 18 janvier 2011, précité, qui casse l'arrêt attaqué faute par la cour d'appel d'avoir notamment caractérisé la répercussion des faits sur les conditions de travail de la personne intéressée ; Crim., 19 juin 2018, n° 17-82.649). » (fin de la citation du rapport).

Au vu de ce rappel de la jurisprudence de la Cour de cassation, de l'exposé des sources de l'incrimination et des précisions relatives à l'appréhension du principe d'interprétation stricte de la loi pénale, la chambre criminelle appréciera la pertinence des griefs soulevés en s'interrogeant sur le point de savoir si le texte de l'incrimination permet de poursuivre des agissements répétés ayant pour objet ou pour effet la dégradation des conditions de travail de toute une collectivité d'agents sans qu'un lien direct ne soit nécessairement établi entre eux et l'auteur ou complice de ces agissements.

La chambre criminelle s'interrogera également sur la notion de harcèlement moral « institutionnel » ; s'agit-il d'une nouvelle forme de harcèlement moral ou simplement de l'application de l'incrimination à une situation factuelle nouvelle, le serait-elle radicalement, dans laquelle est mise en cause la stratégie globale d'une entreprise, étant relevé que la Cour de cassation a déjà consacré une forme de harcèlement moral collectif en reconnaissant l'existence d'un harcèlement moral « managérial » ?

- Les principes de prévisibilité de la loi pénale garantie par l'article 7 de la Convention européenne des droits de l'homme (Convention EDH) et de non-rétroactivité de la loi pénale plus sévère :

Sur le premier moyen, pris en ses troisième et quatrième branches, proposé pour M. [XG], sur le premier moyen, pris en ses troisième et quatrième branches, proposé pour M. [FS], sur les deuxième moyen, pris en sa deuxième branche, et cinquième

moyen proposés pour Mme [CL]-[VE], et sur le premier moyen, pris en ses troisième et quatrième branches, proposé pour Mme [YM]

L'article 7 de la Convention EDH et la jurisprudence de la Cour européenne des droits de l'homme (CEDH)

L'article 7 de la Convention EDH stipule :
« 1. Nul ne peut être condamné pour une action ou une omission qui, au moment où elle a été commise, ne constituait pas une infraction d' après le droit national ou international. De même il n'est infligé aucune peine plus forte que celle qui était applicable au moment où l'infraction a été commise.
2. Le présent article ne portera pas atteinte au jugement et à la punition d'une personne coupable d'une action ou d'une omission qui, au moment où elle a été commise, était criminelle d'après les principes généraux de droit reconnus par les nations civilisées. »
Le guide sur l'article 7 de la Convention EDH rédigé par la Cour européenne des droits de l'homme précise que :
« 8. La notion de « droit » (« law » dans la version anglaise) utilisée à l'article 7 correspond à celle de «loi »qui figure dans d'autres articles de la Convention, notion qui englobe le droit d'origine tant législative que jurisprudentielle et implique des conditions qualitatives, entre autres celles d'accessibilité et de prévisibilité (Del Río Prada c. Espagne [GC], 2013, §91; S.W.c.Royaume -Uni,1995, §35).
Cela inclut bien évidemment la jurisprudence des tribunaux (ibidem, §§ 36 et 41-43;
Norman c.Royaume -Uni , 2021, §§62-66, concernant des infractions de droit commun), (...)/

35. Dans quelque système juridique que ce soit, aussi clair que le libellé d'une disposition légale puisse être, y compris une disposition de droit pénal, il existe inévitablement un élément d'interprétation judiciaire. La fonction de décision confiée aux juridictions sert précisément à dissiper les doutes qui pourraient subsister quant à l'interprétation des normes (Kafkaris c.Chypre[GC], 2008, § 141). Il est solidement établi dans la tradition juridique des États parties à la Convention que la jurisprudence , en tant que source du droit, contribue nécessairement à l'évolution progressive du droit pénal. L'article 7 de la Convention ne saurait être interprété comme proscrivant la clarification graduelle des règles de la responsabilité pénale par l'interprétation judiciaire d'une affaire à l'autre, à condition que le résultat soit cohérent avec la substance de l'infraction et raisonnablement prévisible (S.W. c. Royaume-Uni,1995, § 36 ; Streletz, Kessler et Krenz c. Allemagne [GC], 2001, §50; Kononov c.Lettonie [GC], 2010, § 185 ; Norman c.Royaume-Uni, 2021, §§ 60 et 66).
La Cour a dit que cela vaut également pour l'évolution du droit national et celle du droit international (Milankovic c. Croatie,§ 59).
36. La prévisibilité de l'interprétation jurisprudentielle concerne aussi bien les éléments constitutifs de l'infraction (Pessino c.France, 2006, §§ 35-36 ; Dragotoniu et Militaru -Pidhorni c. Roumanie,2007,§§ 43-47; Dallas c.Royaume-Uni, 2016, §§ 72-77) que la peine applicable (Alimuçaj c.Albanie, 2012, §§ 154-162 ; Del Río Prada c.Espagne[GC], 2013, §§ 111-117). (…)

36. La prévisibilité de l'interprétation jurisprudentielle concerne aussi bien les éléments constitutifs de l'infraction (Pessino c.France, 2006, §§ 35-36; Dragotoniu et Militaru -Pidhorni c.Roumanie, 2007, §§ 43-47 ; Dallas c. Royaume-Uni, 2016, §§ 72 -77) que la peine applicable (Alimuçaj c. Albanie, 2012, §§ 154-162 ; Del Río Prada c. Espagne [GC], 2013, §§ 111-117).
Lorsque la Cour conclut à l'absence de prévisibilité d'une condamnation/infraction, elle est dispensée d'examiner si la sanction appliquée était en elle-même prévue par la loi au sens de l'article 7 (Plechkov c.Roumanie, 2014, § 75).
L'interprétation des questions strictement procédurales n'a aucune incidence sur la prévisibilité de l'infraction et ne soulève, dès lors, aucune question sous l'angle de l'article 7 (Khodorkovskiy et Lebedev c. Russie, 2013, §§ 788-790, concernant un prétendu empêchement procédural pesant sur l'accusation).
37. En ce qui concerne la compatibilité de l'interprétation judiciaire donnée par les juridictions internes avec la substance de l'infraction, la Cour doit vérifier si cette interprétation était conforme au libellé de la disposition de la loi pénale en cause lue dans son contexte et si elle n'était pas déraisonnable (voir, parmi beaucoup d'autres, Jorgic c. Allemagne, 2007, §§104-108, concernant le crime de génocide).
La Cour a également souligné qu'un comportement ne sortait pas du champ du droit pénal pour la seule raison qu'il relevait aussi d'une faute disciplinaire (Norman c. Royaume-Uni, 2021, § 68).
38. En ce qui concerne le caractère raisonnablement prévisible de l'interprétation judiciaire, la Cour est appelée à examiner si le requérant pouvait raisonnablement prévoir au moment des faits, au besoin avec l'aide d'un juriste, qu'il risquait d'être accusé et reconnu coupable du crime en question (Jorgic c. Allemagne, 2007, §§ 109-113) et qu'il encourait la peine infligée de ce chef. La Cour doit notamment vérifier si l'interprétation judiciaire de la loi pénale se bornait à poursuivre une tendance perceptible dans l'évolution de la jurisprudence des tribunaux (S.W.c. Royaume-Uni et C.R.c. Royaume-Uni, 1995, s'agissant d'un viol et d'une tentative de viol de deux hommes sur leurs femmes, où la Cour a noté que le caractère par essence avilissant du viol était si manifeste que la qualification pénale donnée par les juridictions britanniques devait être regardée comme prévisible et conforme aux objectifs fondamentaux de la Convention, " dont l'essence même est le respect de la dignité et de la liberté humaines ") ou bien si les juridictions internes ont opéré un revirement jurisprudentiel qui ne pouvait pas être prévu par l'intéressé (Pessino c.France, 2006, § 36 ; Dragotoniu et Militaru - Pidhorni c. Roumanie, 2007, §44; Del Río Prada c. Espagne, 2013, §§ 111-117 ; voir a contrario Arrozpide Sarasola et autres c. Espagne, 2018, §§ 124-130, concernant un arrêt isolé qui n'était pas accompagné d'une pratique jurisprudentielle ayant pu créer des attentes légitimes chez les intéressés, suivi quelques mois plus tard par un arrêt de principe de la plus haute juridiction en formation plénière tranchant la question litigieuse). Pour apprécier la prévisibilité d'une interprétation judiciaire, il ne doit pas être accordé une importance déterminante à l'absence de précédents jurisprudentiels comparables (K.A. et A.D.c. Belgique, 2005, §§ 55-58, concernant des pratiques sadomasochistes ayant donné lieu à une condamnation pour coups et blessures , et dont la Cour a souligné le caractère violent et rare ; voir également Soros c. France, 2011, § 58). Lorsque les juridictions internes doivent interpréter une disposition de la loi pénale pour la première fois, une interprétation de la portée d'une infraction qui se trouve être

cohérente avec la substance de cette infraction doit, en principe, être considérée comme prévisible (Jorgic c. Allemagne, 2007, § 109, où le requérant était la première personne à avoir été reconnue coupable de génocide sur le fondement d'une disposition du code pénal).

Même une interprétation nouvelle de la portée d'une infraction existante peut être raisonnablement prévisible au regard de l'article 7, pourvu qu'elle soit raisonnable au regard du droit interne et cohérente avec la substance de l'infraction (voir, pour une interprétation nouvelle de la notion de fraude fiscale, Khodorkovskiy et Lebedev c.Russie, 2013, §§ 791-821, où la Cour a noté que le droit pénal fiscal peut être suffisamment souple pour s'adapter à des situations nouvelles sans pour autant en devenir imprévisible). Quoi qu'il en soit, les juridictions nationales doivent faire preuve d'une diligence particulière dans la clarification des éléments d'une infraction, en employant des termes qui la rendent prévisible et compatible avec sa substance (Parmak et Bakir c.Turquie,2019,§77). »

S'agissant plus particulièrement de l'arrêt Pessino c/ France, la Cour européenne des droits de l'homme considère que, « en raison même du principe de généralité des lois, le libellé de celles-ci ne peut présenter une précision absolue. L'une des techniques types de réglementation consiste à recourir à des catégories générales plutôt qu'à des listes exhaustives. Aussi de nombreuses lois se servent-elles par la force des choses de formules plus ou moins floues, afin d'éviter une rigidité excessive et de pouvoir s'adapter aux changements de situation. L'interprétation et l'application de pareils textes dépendent de la pratique » et que « la fonction de décision confiée aux juridictions sert précisément à dissiper les doutes qui pourraient subsister quant à l'interprétation des normes, en tenant compte des évolutions de la pratique quotidienne » (Pessino c/ France, précité, § 31).

Elle estime qu'il incombe donc au juge de « rechercher si, en l'espèce, le texte de la disposition légale, lue à la lumière de la jurisprudence interprétative dont elle s'accompagne, remplissait cette condition à l'époque des faits » (ibid., § 32).

Elle précise que « la portée de la notion de prévisibilité dépend dans une large mesure du contenu du texte dont il s'agit, du domaine qu'il couvre ainsi que du nombre et de la qualité de ses destinataires », que « la prévisibilité de la loi ne s'oppose pas à ce que la personne concernée soit amenée à recourir à des conseils éclairés pour évaluer, à un degré raisonnable dans les circonstances de la cause, les conséquences pouvant résulter d'un acte déterminé […] [et qu']il en va spécialement ainsi des professionnels, habitués à devoir faire preuve d'une grande prudence dans l'exercice de leur métier » (ibid., § 33).

En application de ces principes, et dans l'affaire qui lui était soumise, la Cour européenne des droits de l'homme relève que « le Gouvernement n'a[vait] pas été en mesure de produire des décisions des juridictions internes, que ce soit de la Cour de cassation ou de juridictions du fond, établissant qu'avant l'arrêt rendu dans la présente affaire, il a été jugé explicitement que le fait de poursuivre des travaux de construction, malgré un sursis à exécution émis par le juge administratif à l'encontre du permis de construire, constituait une infraction pénale » (ibid., § 34).

Elle ajoute que « l'analyse des textes du code de l'urbanisme […] sembl[ait] montrer que le prononcé du sursis à l'exécution d'un permis à construire ne saurait être, en ce qui concerne ses conséquences pénales, clairement assimilable à une "décision judiciaire ou arrêté ordonnant l'interruption des travaux", en vertu notamment de l'article L. 480-3 de ce code » (ibid., § 35). Et, tout en « admet[tant] aisément que les juridictions internes sont mieux placées qu'elle-même pour interpréter et appliquer le droit national », la CEDH « rappel[le] également que le principe de la légalité des délits et des peines, contenu dans l'article 7 de la Convention, interdit que le droit pénal soit interprété extensivement au détriment de l'accusé, par exemple par analogie » et qu'« il en résulte que, faute au minimum d'une interprétation jurisprudentielle accessible et raisonnablement prévisible, les exigences de l'article 7 ne sauraient être regardées comme respectées à l'égard d'un accusé » (ibid., § 35).

Constatant enfin « le manque de jurisprudence préalable en ce qui concerne l'assimilation entre sursis à exécution du permis et interdiction de construire » (ibid., § 35), la Cour européenne des droits de l'homme conclut que, « même en tant que professionnel qui pouvait s'entourer de conseils de juristes, il était difficile, voire impossible pour le requérant de prévoir le revirement de jurisprudence de la Cour de cassation et donc de savoir qu'au moment où il les a commis, ses actes pouvaient entraîner une sanction pénale » (ibid., § 36) et estime en conséquence qu'il y a donc eu violation de l'article 7 de la Convention EDH.

La Cour de Strasbourg a, ultérieurement, réaffirmé ces principes (CEDH, 24 mai 2007, Dragotoniu et Militaru-Pidhorni c/ Roumanie, requêtes nos 77193/01 et 77196/01, spéc. § 43 à 47), en relevant en l'espèce, en particulier, pour retenir une violation de l'article 7 de la Convention EDH, que l'Etat défendeur n'a pas « été en mesure de produire des décisions des juridictions internes, que ce soit de la Cour suprême de justice ou de juridictions du fond, établissant qu'avant l'arrêt rendu dans la présente affaire, il a été jugé explicitement que les faits de corruption passive des employés des sociétés commerciales à capital privé constituaient une infraction pénale » (ibid., § 42).

On relèvera en dernier lieu que, dans son arrêt très récent Delga c. France, 9 juillet 2024, n° 38998/20, la Cour de Strasbourg précise son interprétation de l'article 7 de la Convention en indiquant notamment :
« 61. Lorsqu'elle entreprend de déterminer si une interprétation large donnée de la loi par les juridictions internes était raisonnablement prévisible, la Cour recherche si l'interprétation en question correspondait à une ligne perceptible de jurisprudence, ou si son application dans des circonstances élargies cadrait néanmoins avec la substance de l'infraction (Total S.A. et Vitol S.A. c. France , n°s 34634/18 et 43546/18, § 55, 12 octobre 2023, Tristan c. République de Moldova, n° 13451/15, § 51, 4 juillet 2023, Parmak et Bakirc. Turquie, n° 22429/07 and 25195/07, § 65, 3 décembre 2019). Les juridictions internes doivent faire preuve d'une diligence particulière pour préciser les éléments constitutifs d'une infraction d'une manière qui assure la prévisibilité de celle-ci et soit compatible avec sa substance (idem, § 77). »

Enfin, dans son avis consultatif du 29 mai 2020 relatif à l'utilisation de la technique de « législation par référence » pour la définition d'une infraction et aux critères à appliquer pour comparer la loi pénale telle qu'elle était en vigueur au moment de la commission de l'infraction et la loi pénale telle que modifiée, la Cour européenne des droits de l'homme a notamment estimé : « 72. Pour être conforme à l'article 7 de la Convention, une loi pénale qui définit une infraction en ayant recours à la technique de « législation par référence » doit toutefois respecter les exigences générales relatives à la « qualité de la loi », c'est-à-dire qu'elle doit être suffisamment précise, accessible et prévisible dans son application. Étant donné que la norme référée devient partie intégrante de la définition de l'infraction, les deux normes (la norme référente et la norme référée) lues conjointement doivent permettre aux personnes concernées de prévoir, en s'entourant au besoin de conseils éclairés, quel comportement peut engager leur responsabilité pénale. Cette interprétation découle pour la Cour des principes généraux de sa jurisprudence concernant les exigences en matière de qualité de la loi, et elle est confortée par les éléments de droit comparé disponibles (paragraphes 34-35 ci-dessus).
73. Par ailleurs, la Cour considère que la manière la plus efficace de garantir la clarté et la prévisibilité d'une incrimination conçue sur ce modèle est de faire en sorte que la référence soit explicite et que la norme référente définisse les éléments constitutifs de l'infraction. En outre, les normes référées ne doivent pas étendre la portée de l'incrimination telle qu'elle est définie par la norme référente. En tout état de cause, il appartient à la juridiction nationale appliquant à la fois la norme référente et la norme référée d'apprécier si l'engagement d'une responsabilité pénale était prévisible dans les circonstances de l'espèce.
74. La Cour est donc d'avis que recourir à la technique de « législation par référence » pour incriminer des actions ou omissions n'est pas en soi incompatible avec les exigences de l'article 7 de la Convention. Lues conjointement, la norme référente et la norme référée doivent permettre à la personne concernée de déterminer, en s'entourant au besoin de conseils éclairés, quel comportement est propre à engager sa responsabilité pénale. Cette exigence vaut également lorsque la norme référée a dans l'ordre juridique concerné un rang hiérarchique ou un niveau d'abstraction plus élevés que la norme référente. La manière la plus efficace de garantir la clarté et la prévisibilité d'une incrimination conçue sur ce modèle est de faire en sorte que la référence soit explicite et que la norme référente définisse les éléments constitutifs de l'infraction. En outre, les normes référées ne doivent pas étendre la portée de l'incrimination telle qu'elle est définie par la norme référente. En tout état de cause, il appartient à la juridiction nationale appliquant à la fois la norme référente et la norme référée d'apprécier si l'engagement d'une responsabilité pénale était prévisible dans les circonstances de l'espèce ».

<u>La non-rétroactivité de la loi pénale dans la jurisprudence de la Cour de justice de l'Union européenne.</u>

La Cour de justice de l'Union européenne (CJUE) considère que le principe de la non-rétroactivité des dispositions pénales, qui est un principe commun à tous les ordres juridiques des États membres, consacré par l'article 7 de la Convention EDH comme un droit fondamental, fait partie intégrante des principes généraux du droit dont la Cour assure le respect.

Elle juge en conséquence, le caractère rétroactif de la disposition de l'article 6, paragraphe 1, du règlement nº 170/83 du 25 janvier 1983, autorisant, à compter du 1 janvier 1983, le maintien, pour dix ans, du régime dérogatoire de l'article 100 de l'acte d'adhésion de 1972, ne saurait valider a posteriori des mesures nationales de caractère pénal qui, au moment de leur mise en oeuvre, étaient incompatibles avec le droit communautaire (CJUE, 10 juillet 1984, Regina contre Kent Kirk, aff. n° 63/93).
Dans un arrêt du 8 février 2007, n° C 3/06 P, Groupe Danone contre Commission des Communautés européennes, la Cour de justice énonce :
« 87 Il y a lieu de rappeler d'abord que le principe de non-rétroactivité des dispositions pénales est un principe commun à tous les ordres juridiques des États membres et fait partie intégrante des principes généraux de droit dont le juge communautaire assure le respect (voir arrêt du 10 juillet 1984, Kirk, 63/83, Rec. p. 2689, point 22).

88 En particulier, l'article 7, paragraphe 1, de la Convention européenne de sauvegarde des droits de l'homme et des libertés fondamentales, signée à Rome le 4 novembre 1950, qui consacre notamment le principe de légalité des délits et des peines (nullum crimen, nulla poena sine lege), peut s'opposer à l'application rétroactive d'une nouvelle interprétation d'une norme établissant une infraction (voir, en ce sens, arrêt Dansk Rørindustri e.a./Commission, précité, point 217).

89 Tel est notamment le cas lorsqu'il s'agit d'une interprétation jurisprudentielle dont le résultat n'était pas raisonnablement prévisible au moment où l'infraction a été commise, au vu notamment de l'interprétation retenue à cette époque dans la jurisprudence relative à la disposition légale en cause (voir arrêt Dansk Rørindustri e.a./Commission, précité, point 218).

90 Toutefois, il ressort de la jurisprudence de la Cour que le fait que la Commission a appliqué, dans le passé, des amendes d'un certain niveau à différents types d'infractions ne saurait la priver de la possibilité d'élever ce niveau dans les limites indiquées dans le règlement nº 17, si cela est nécessaire pour assurer la mise en œuvre de la politique communautaire de la concurrence, mais que, au contraire, l'application efficace des règles communautaires de la concurrence exige que la Commission puisse à tout moment adapter le niveau des amendes aux besoins de cette politique (voir arrêt Dansk Rørindustri e.a./Commission, précité, point 227).

91 Les entreprises impliquées dans une procédure administrative pouvant donner lieu à une amende ne sauraient donc acquérir une confiance légitime dans une méthode de calcul des amendes (voir, en ce sens, arrêt Dansk Rørindustri e.a./Commission, précité, point 228).

92 Il s'ensuit qu'une méthode de calcul des amendes, telle que celle retenue par le Tribunal dans l'arrêt attaqué, était raisonnablement prévisible pour une entreprise telle que le Groupe Danone à l'époque où les infractions concernées ont été commises (voir, en ce sens, arrêt Dansk Rørindustri e.a./Commission, point 231).

93 Partant, le Tribunal n'a pas violé le principe de non-rétroactivité. »

De même, dans un arrêt du 27 septembre 2006, Archer Daniels Midland / Commission (n°-59/02, la Cour de justice, évoquant la jurisprudence de la Cour européenne des droits de l'homme faisant application de l'article 7 de la Convention EDH à une interprétation jurisprudentielle nouvelle d'un texte dont le résultat n'était pas raisonnablement prévisible au moment où l'infraction a été commise, au vu notamment de l'interprétation retenue à cette époque dans la jurisprudence relative à la disposition légale en cause retient qu' « il ressort toutefois de cette même jurisprudence que la portée de la notion de prévisibilité dépend dans une large mesure du contenu du texte dont il s'agit, du domaine qu'il couvre ainsi que du nombre et de la qualité de ses destinataires. Ainsi, la prévisibilité de la loi ne s'oppose pas à ce que la personne concernée soit amenée à recourir à des conseils éclairés pour évaluer, à un degré raisonnable dans les circonstances de la cause, les conséquences pouvant résulter d'un acte déterminé. Plus particulièrement, il en va spécialement ainsi des professionnels, habitués à devoir faire preuve d'une grande prudence dans l'exercice de leur métier. Aussi peut-on attendre d'eux qu'ils mettent un soin particulier à évaluer les risques qu'il comporte. »

<u>Les principes de non-rétroactivité de la loi pénale plus sévère et de prévisibilité de la loi pénale dans la jurisprudence de la Cour de cassation</u>

Après avoir affirmé que le principe de non-rétroactivité ne s'applique pas à une simple interprétation jurisprudentielle (Crim., 30 janvier 2002, n° 01-82.593, Bull. crim. 2002, n° 16 ; Crim., 5 mai 2004, n° 03-82.801 ; Crim., 2 février 2016, n° 15-84.356), la chambre criminelle prend désormais en compte les exigences de prévisibilité de la jurisprudence lorsqu'elle opère un revirement que le prévenu, en l'état du droit qui lui était applicable, ne pouvait pas raisonnablement anticiper.

Dans son arrêt rendu en plénière de chambre relatif à la responsabilité pénale d'une société absorbante au titre de faits commis par la société absorbée (Crim., 25 novembre 2020, n°18-86.955), la chambre criminelle, prenant acte de son revirement de jurisprudence en limite la portée s'agissant de la société prévenue, hors le cas de fraude à la loi.

Elle retient :
« 37. En conséquence, le juge qui constate qu'il a été procédé à une opération de fusion-absorption entrant dans le champ de la directive précitée ayant entraîné la dissolution de la société mise en cause, peut, après avoir constaté que les faits objet des poursuites sont caractérisés, déclarer la société absorbante coupable de ces faits et la condamner à une peine d'amende ou de confiscation.

38. Cependant, cette interprétation nouvelle, qui constitue un revirement de jurisprudence, ne peut s'appliquer aux fusions antérieures à la présente décision sans porter atteinte au principe de prévisibilité juridique découlant de l'article 7 de la Convention européenne des droits de l'homme dont il résulte que tout justiciable doit pouvoir savoir, à partir du libellé de la disposition pertinente, au besoin à l'aide de l'interprétation qui en est donnée par les tribunaux et le cas échéant après avoir

recouru à des conseils éclairés, quels actes et omissions engagent sa responsabilité pénale et quelle peine il encourt de ce chef.

39. Elle ne s'appliquera, en conséquence, qu'aux opérations de fusion conclues postérieurement au prononcé du présent arrêt et sera donc sans effet dans la présente affaire.

40. Cependant, le supplément d'information critiqué par les moyens ayant notamment pour objet de mettre à jour une éventuelle fraude, il apparaît nécessaire de déterminer si un régime particulier s'applique dans une telle hypothèse.

41. A cet égard, il doit être considéré que l'existence d'une fraude à la loi permet au juge de prononcer une sanction pénale à l'encontre de la société absorbante lorsque l'opération de fusion-absorption a eu pour objectif de faire échapper la société absorbée à sa responsabilité pénale. Cette possibilité est indépendante de la mise en oeuvre de la directive du 9 octobre 1978, précitée.

42. Si la Cour de cassation n'a pas eu l'occasion de se prononcer sur ce point, sa doctrine, qui ne saurait ainsi constituer un revirement de jurisprudence, n'était pas imprévisible. Elle est donc applicable aux fusions-absorptions conclues avant le présent arrêt.

43. Il en résulte qu'en ordonnant un supplément d'information dans le but, notamment, de déterminer si l'opération avait été entachée de fraude, la cour d'appel n'a pas méconnu le droit applicable au moment où elle a statué. »

Cependant, la chambre criminelle a très récemment jugé, en matière d’abus de confiance, que ce délit peut être caractérisé à l’égard d’un bien quelconque, y compris un immeuble et, ce faisant, a considéré que cette évolution de jurisprudence ne méconnaît pas l’article 7 de la CEDH (Crim., 13 mars 2024, n° 22-83.689, publié au Bulletin).

Dans cet arrêt, la chambre criminelle prononce notamment par les motifs qui suivent :
« 46. Selon l'article 314-1 du code pénal, l'abus de confiance est le fait par une personne de détourner, au préjudice d'autrui, des fonds, des valeurs ou un bien quelconque qui lui ont été remis et qu'elle a acceptés à charge de les rendre, de les représenter ou d'en faire un usage déterminé.

47. La Cour de cassation juge que l'abus de confiance ne peut porter que sur des fonds, valeurs ou biens quelconques à l'exclusion d'un immeuble (Crim., 10 octobre 2001, pourvoi n° 00-87.605, Bull. crim. 2001, n° 205).

48. Cette jurisprudence a suscité des controverses doctrinales qui justifient un nouvel examen.

49. Il ressort des travaux parlementaires ayant conduit à l'adoption du nouveau code pénal que la notion de bien quelconque, participant à la définition de l'objet de la

remise, condition préalable à la commission du délit d'abus de confiance, au sens du texte précité, doit s'entendre de tout bien, meuble ou immeuble.

50. La Cour de cassation étend cette notion à tout bien susceptible d'appropriation, en ce compris les biens incorporels ou immatériels. Par exemple, entrent dans cette catégorie le numéro de carte bancaire (Crim., 14 novembre 2000, pourvoi n° 99-84.522, Bull. crim. 2000, n° 338), la connexion internet mise à disposition des salariés au titre de leur activité professionnelle (Crim., 19 mai 2004, pourvoi n° 03-83.953, Bull. crim. 2004, n° 126), le temps de travail de salariés utilisé à des fins autres que celles pour lesquelles ils perçoivent une rémunération (Crim., 19 juin 2013, pourvoi n° 12-83.031, Bull. crim. 2013, n° 145).

51. Le législateur a recouru à cette même notion dans la définition de l'escroquerie, quant à son objet qui, aux termes de l'article 313-1 du code pénal, peut porter sur des valeurs ou un bien quelconque. Après avoir posé, sous l'empire de l'article 405 de l'ancien code pénal, le principe selon lequel un immeuble ne peut être l'objet d'une escroquerie (Crim., 15 juin 1992, pourvoi n° 91-86.053, Bull. crim. 1992, n° 235), la Cour de cassation, faisant application du nouveau texte, juge désormais qu'un immeuble, étant un bien au sens de ce texte, peut constituer l'objet du délit (Crim., 28 septembre 2016, pourvoi n° 15-84.485, Bull. crim. 2016, n° 254). Cette décision s'inscrit dans le prolongement d'une jurisprudence antérieure et ancienne admettant, en dépit du principe d'exclusion des immeubles, que le délit peut porter indirectement sur un tel bien, soit que la remise concerne son prix dont la valeur a été surestimée en raison des manoeuvres frauduleuses, soit qu'elle porte sur des titres de propriété ou de constitution des droits réels s'y rapportant.

52. Enfin, l'acte de détournement, constitutif de l'infraction d'abus de confiance, peut résulter d'une utilisation du bien à des fins étrangères à celles qui avaient été convenues, lorsque cet usage implique la volonté du possesseur de se comporter, même momentanément, comme le propriétaire du bien (Crim., 13 février 1984, pourvoi n° 82-94.484, Bull. crim. 1984, n° 49).

53. Il résulte de l'ensemble de ces éléments qu'il convient désormais de juger que l'abus de confiance peut porter sur un bien quelconque en ce compris un immeuble. »

Pour juger qu'un tel revirement ne méconnaît pas l'article 7 de la CEDH, la chambre criminelle énonce :

« 60. En premier lieu, le revirement de jurisprudence énoncé au paragraphe 53 ne méconnaît pas le principe consacré par l'article 7 de la Convention européenne des droits de l'homme. En effet, le principe de non-rétroactivité ne s'applique pas à une simple interprétation jurisprudentielle à la condition qu'elle ne soit pas imprévisible. Or les demandeurs avaient la possibilité de s'entourer de conseils appropriés et, de surcroît, étaient des professionnels habitués à devoir faire preuve d'une grande prudence dans l'exercice de leur activité, et notamment dans l'évaluation des risques qu'elle comporte. Ils ne sauraient invoquer le droit à une jurisprudence figée interdisant d'étendre le champ d'application de l'article 314-1 du code pénal au

détournement d'un immeuble, la Cour de cassation s'étant, par plusieurs arrêts antérieurs aux faits poursuivis, engagée dans le sens d'un élargissement de la conception de l'objet détourné. »

**

Sur la base de ces éléments, on relèvera :
- Sur le fondement de l'article 7 de la Convention EDH qui affirme le principe de légalité des délits et des peines dont se déduisent les principes de prévisibilité de la loi pénale et de non-rétroactivité de la loi pénale plus sévère, la Cour EDH considère que ces principes s'appliquent à la jurisprudence, laquelle fait corps avec la loi.

La Cour européenne des droits de l'homme considère ainsi que l'interprétation jurisprudentielle d'un texte doit être accessible et raisonnablement prévisible.

En outre, elle retient que le manque de jurisprudence préalable sur un texte constitue un problème en relevant qu'il peut être impossible pour un professionnel même entouré des conseils de juristes de prévoir un revirement de jurisprudence.

La CJUE retient la même interprétation du principe de prévisibilité juridique.

La chambre criminelle a tiré toutes les conséquences de ces jurisprudences en considérant que le principe de prévisibilité juridique découlant de l'article 7 de la Convention EDH dont il résulte que tout justiciable doit pouvoir savoir, à partir du libellé de la disposition pertinente, au besoin à l'aide de l'interprétation qui en est donnée par les tribunaux et le cas échéant après avoir recouru à des conseils éclairés, quels actes et omissions engagent sa responsabilité pénale et quelle peine il encourt de ce chef, s'oppose à l'application immédiate au cas d'espèce dont est saisi le juge d'une interprétation nouvelle, qui constitue un revirement de jurisprudence (cf. Crim., 25 novembre 2020, n° 18-86.955, précité). Il semble résulter de cette décision que la chambre criminelle, faisant application des principes dégagés par la Cour EDH en application de l'article 7 de la Convention EDH, limite l'effet de cette jurisprudence aux seuls cas d'interprétation nouvelle constituant un revirement de jurisprudence.

Cependant, il se déduit de l'arrêt Crim., 13 mars 2024, n° 22-83.689, publié au Bulletin, précité, que la Cour de cassation considère qu'une évolution de jurisprudence, apparaîtrait-elle comme un revirement, ne heurte pas le principe de prévisibilité juridique dès lors que les personnes intéressées ont eu la possibilité de s'entourer de conseils appropriés et sont des professionnels.

En l'espèce, il est soutenu par les prévenus qu'en l'état du texte tel que rédigé et de la jurisprudence de la chambre criminelle au cours de la période de prévention (2007-2008), la notion de harcèlement moral institutionnel résultant de la mise en oeuvre d'une politique d'entreprise n'était pas prévisible même avec l'assistance d'un juriste spécialiste.

Pour écarter le grief pris de la méconnaissance de l'article 7 de la Convention européenne des droits de l'homme, le tribunal se borne à relever que « la Cour de cassation l'a déclarée respectueuse des dispositions de l'article 7 de la Convention européenne des droits de l'homme (Crim. 25 oct. 2011, pourvoi n° 10-87.181). »

Et, pour confirmer le jugement et considérer que la notion de harcèlement moral institutionnel ne méconnaît pas l'article 7 précité, l'arrêt attaqué énonce :

« Vainement, la défense des prévenus oppose à la cour le moyen tiré de l'imprévisibilité au visa de l'article 7 de la Convention européenne des droits de l'homme.
En effet, cette exigence de prévisibilité s'applique à la loi et pas à la jurisprudence. Les prévenus ne peuvent invoquer pour s'abriter l'imprévisibilité du revirement de jurisprudence alors que l'interprétation du texte est au coeur de la construction du droit et relève de l'office du juge.
En outre et surtout, ainsi que les premiers juges le relèvent, dans le présent dossier la chambre criminelle a déjà statué à plusieurs reprises au stade de l'instruction.
Deux arrêts méritent d'être pris en considération pour la construction du droit, même si la défense des prévenus se limite à citer le premier d'entre eux.
Certes, l'arrêt du 4 octobre 2016 a cassé l'arrêt de la chambre de l'instruction, en date du 5 février 2016, qui n'avait pas fait droit à la demande de nullité des deux mises en examen pour complicité de harcèlement moral de [DS] [AR] et [OS] [YM] au motif qu'une personne ne peut être mise en examen du chef de harcèlement moral qu'à l'égard « d'une ou de plusieurs personnes déterminées » et qu'en conséquence la chambre de l'instruction aurait dû « rechercher, pour chacun des salariés en cause, s'il existait à l'encontre des mis en examen des indices graves et concordants d'avoir été complices d'un harcèlement moral à l'égard de ces derniers » (D4138).

La chambre de l'instruction a alors, sur le renvoi après cette cassation, ainsi statué, par arrêt du 23 novembre 2017 :
« il est indifférent, au sens de l'article 222-33-2 qu 'un pouvoir hiérarchique ou un lien d'autorité existe entre la personne poursuivie et la victime ; néanmoins, en l'absence d'un tel lien, des faits personnels et positifs peuvent, le cas échéant, être imputés à la personne poursuivie, sous la qualification de complicité, dès lors qu 'ils ont contribué, en connaissance de cause, à la réalisation du fait principal au préjudice de salariés du groupe» (D4149).

Et, toujours dans le présent dossier, par son arrêt rendu le 5 juin 2018 (n°17-87.524), antérieur de quelques jours à l'ordonnance de renvoi devant le tribunal correctionnel, la chambre criminelle a validé cette analyse. Elle a ainsi rejeté le pourvoi qui critiquait la chambre de l'instruction en ce qu'elle avait seulement constaté que les faits de complicité de harcèlement moral avaient été générateurs « d'un climat d'insécurité pour tous les salariés » sans nommer les salariés. L'attendu de principe de l'arrêt de la Haute cour est le suivant :
"Attendu qu 'en l'état de ces énonciations, qui caractérisent l'existence d'indices graves ou concordants à l'encontre de Mme [YM] et de M. [AR] d'avoir, en leur qualité de cadres de la société [8], indépendamment du rôle spécifique de direction

d’un service qu 'ils exerçaient, par aide et assistance, en l'occurrence par leur contribution active à l'efficacité, pour l'ensemble du groupe, du plan ACT, qui a créé un climat d'insécurité permanent pour tout le personnel, facilité la préparation et la consommation des délits de harcèlement moral reprochés à la société et trois de ses dirigeants au préjudice de chacun des salariés visés dans leur mise en examen, peu important que certains d'entre eux n 'eussent pas relevé de la direction dont ils avaient alors la charge ou, s'agissant de Mme [YM], que le dommage invoqué se fût produit après qu 'elle eut quitté ses fonctions, la chambre de l'instruction a justifié sa décision sans encourir les griefs allégués Dès lors, par cette décision particulièrement importante puisque rendue sur le cas d’espèce, la chambre criminelle s'attache à la caractérisation des actes d'aide ou d'assistance, sans rapport de direction avec les victimes.
Ces termes, pour la cour, eu égard à la formulation soulignée ci-dessus, s’appliquent aussi bien à la complicité qu’à l’action principale, à savoir le " plan ACT ", qui a créé un climat d'insécurité permanent pour tout le personnel.

En conséquence, ces étapes jurisprudentielles permettent à la cour, répondant aux moyens soulevés par plusieurs prévenus, de juger, confirmant la décision du tribunal correctionnel, que, sans encourir de grief sur l’élément légal, les décisions d'organisation prises dans le cadre professionnel peuvent, dans un contexte particulier, être source d’insécurité permanente pour tout le personnel et devenir alors harcelantes pour certains salariés. Point n’est besoin dès ce stade pour asseoir l’élément légal de reprendre salarié par salarié, dans la mesure où ont pu être regroupés et distingués ceux qui étaient dans une situation identique en tant que victimes. Le harcèlement institutionnel a en effet pour spécificité d’être en cascade, avec un effet de ruissellement, indépendamment de l’absence de lien hiérarchique entre le prévenu et la victime. » (fin de la citation de l’arrêt)

Dans l’affaire dont pourvois, on relèvera que la cour d’appel a considéré que le principe de prévisibilité juridique résultant de l’article 7 de la Convention EDH s’applique à la loi et pas à la jurisprudence.

Au regard des éléments ci-dessus rappelés, la motivation de la cour d’appel sur ce point apparaît erronée en ce sens qu’elle exclut à tort la jurisprudence du champ de l’article 7 précité.

On peut s’interroger également sur le point de savoir si c’est à bon droit que, pour écarter l’argument de méconnaissance de l’exigence de prévisibilité, la cour d’appel s’appuie sur les arrêts rendus par la Cour de cassation, dans l’affaire dont pourvois, à des stades antérieurs de la procédure, dès lors que ces arrêts, à supposer qu’ils permettent d’asseoir le raisonnement retenu par la cour d’appel en faveur de la consécration de notion de harcèlement moral institutionnel, sont postérieurs à la période de prévention, laquelle couvre la période de janvier 2007 à décembre 2008.

L’arrêt, en ce qu’il retient que l’« exigence de prévisibilité s’applique à la loi et pas à la jurisprudence » et en ce qu’il s’appuie sur des arrêts antérieurs de la Cour de cassation rendus dans la même affaire, bien qu’erroné, encourt-il pour autant la censure ?

La censure de l'arrêt devrait être encourue s'il apparaît que la cour d'appel a, en substance, méconnu l'exigence de prévisibilité de la loi pénale telle qu'interprétée en déclarant les prévenus coupables du chef de harcèlement moral en se fondant sur une interprétation nouvelle de l'infraction (susceptible de constituer un revirement de jurisprudence) qui n'était pas raisonnablement prévisible pour des professionnels entourés de leurs conseils aptes à les éclairer sur les évolutions du droit et de la jurisprudence, qu'il s'agisse des services juridiques internes à la société ou d'avocats spécialisés.

Ne peut-on considérer que le grief pris de la méconnaissance du principe de prévisibilité juridique est inopérant si la consécration de la notion de harcèlement moral institutionnel, à supposer qu'elle consiste en une interprétation nouvelle de l'incrimination, ne constitue pas un revirement de jurisprudence dès lors que la Cour de cassation ne l'a jamais expressément exclue ?

Et cette consécration du harcèlement moral dans une dimension collective voire institutionnelle serait-elle considérée comme tel, un tel moyen est-il fondé si l'on considère que les prévenus, professionnels habitués à devoir faire preuve d'une grande prudence dans l'exercice de leur activité, et notamment dans l'évaluation des risques qu'elle comporte pouvaient disposer des conseils de juristes, aptes à les éclairer sur la portée de l'incrimination et la jurisprudence de la Cour de cassation en la matière ?

A contrario, ne peut-on considérer qu'une interprétation nouvelle, ne constituerait-elle pas un revirement de jurisprudence, est de nature à porter atteinte au principe de prévisibilité juridique dès lors que son caractère de nouveauté serait tel qu'il était impossible pour les intéressés, au moment des faits, d'anticiper une telle évolution dans l'interprétation du texte ?

La chambre criminelle devra enfin s'interroger sur le point de savoir si la notion de harcèlement moral institutionnel constitue bien une interprétation nouvelle de l'infraction ou bien une application du texte à une situation factuelle nouvelle, voire radicalement nouvelle, par l'ampleur qu'elle permet de donner à l'infraction de harcèlement moral, appliquée au cas d'espèce à l'ensemble des salariés d'un groupe, consécutivement à la mise en oeuvre d'une politique d'entreprise, en déconnectant les agissements du ou des harceleurs de leurs conséquences dès lors qu'il n'existe pas de liens directs entre les comportements ou propos incriminés et les victimes faute de liens interpersonnels entre les dirigeants du groupe et les salariés touchés par ces agissements.

Il conviendra de se déterminer au regard de l'évolution de la jurisprudence de la Cour de cassation.

En effet, ainsi qu'il a été relevé, la chambre criminelle a, par deux arrêts des 5 septembre et 17 octobre 2023, n° 22-87.145, précités, énoncé qu'il n'existe pas, en l'état, d'interprétation jurisprudentielle constante de l'article 222-33-2 du code pénal

consacrant la notion de harcèlement moral institutionnel qui conduirait à incriminer une politique d'entreprise.

Par ailleurs, ainsi qu'il a été examiné supra, la Cour de cassation a été amenée à prendre en considération la possibilité de phénomènes de harcèlement moral au travail dans un cadre collectif et résultant des agissements de l'encadrement.

Au regard des exigences conventionnelles de prévisibilité de la norme, loi et jurisprudence qui fait corps avec elle, il conviendra toutefois de s'interroger si, ainsi que le relèvent les mémoires des prévenus, à la période correspondant à celle des faits objet de la prévention, c'est à dire au cours des années 2007 à 2008 inclus, la jurisprudence de la Cour de cassation interprétait déjà l'article 222-33-2 du code pénal dans un sens permettant de considérer comme raisonnablement prévisible la possibilité de poursuivre au titre de l'incrimination en cause le harcèlement moral institutionnel résultant de la conduite d'une politique d'entreprise.

On relèvera à cet égard spécialement deux arrêts :
Dans le premier, la chambre criminelle approuve les juges du fond qui, pour déclarer un encadrant coupable de harcèlement moral à l'égard de tous les salariés de la société (une dizaine) retient notamment que le comportement harcelant de l'intéressé était, « selon les cas, perçu collectivement avant d'être individualisé ou au contraire ressenti individuellement avant d'être appréhendé de façon mutualisée » (Crim., 21 juin 2005, n° 04-87.767).

Dans le second, la chambre sociale a été amenée à approuver une cour d'appel qui a retenu l'existence d'un harcèlement moral caractérisé par des agissements répétés de menaces, dénigrements, intimidations et sanctions à l'encontre de plusieurs salariés d'une association, reconnaissant ainsi également sa dimension collective (Soc., 21 juin 2006, n° 05-43.914, 05-43.915, 05-43.916, 05-43.917, 05-43.918, 05-43.919, Bull. 2006, V, n° 223).

Enfin, la chambre criminelle aura à s'interroger sur le point de savoir si la référence, par la cour d'appel aux arrêts rendus par la Cour de cassation, dans la présente procédure, à des stades antérieurs de la procédure (Crim. 4 octobre 2016, n°16-81.200 ; Crim. 5 juin 2018, n° 17-87.524) encourt la critique en ce que l'arrêt attaqué se serait fondé sur ces arrêts pour justifier l'absence de méconnaissance du principe de prévisibilité juridique. La motivation sur ce point de la cour d'appel, serait-elle erronée, le grief la critiquant n'est-il pas surabondant et inopérant ?

- La caractérisation du harcèlement moral :

Sur les deuxième moyen et troisième moyen, pris en sa première branche, proposés pour M. [XG], sur le premier moyen, pris en sa deuxième branche, proposé pour M. [FS], sur les troisième moyen, pris en sa deuxième branche et quatrième moyen, pris en ses première et deuxième branches, proposés pour Mme [CL]-[VE] et sur les premier moyen, pris en sa deuxième branche et deuxième moyen, pris en ses première à quatrième branches, proposés pour Mme [YM]

Pour l'analyse de la jurisprudence en la matière, il sera renvoyé aux développements supra relatifs à l'interprétation stricte de la loi pénale.

En l'espèce, pour déclarer MM. [XG], [FS] et [C] coupables du délit de harcèlement moral, le tribunal correctionnel expose :
« Les éléments qui prouvent la responsabilité pénale des trois prévenus principaux Messieurs [XG], [C] et [FS] n'ont-ils en rien participé à l'action délictueuse, comme ils le soutiennent ? Cette action délictueuse leur est-elle totalement étrangère, matériellement et dans l'intention ?
Quelle portée a une délégation de pouvoir quand il s'agit de la politique d'entreprise? L'organisation matricielle du Groupe est-elle une nouvelle forme d'exonération de responsabilité ?
La particularité fondamentale des faits établis, à savoir qu'ils caractérisent un harcèlement moral institutionnel au travail, n'exclut pas le respect du principe fondamental, en droit pénal, à savoir une responsabilité pénale personnelle : « nul n'est responsable pénalement que de son propre fait » selon l'article 121-1 du code pénal.
Il convient de rappeler que les faits établis par le dossier d'instruction et les débats sont étrangers au non-respect de l'obligation de sécurité et de prévention des risques psychosociaux qui incombe au chef d'entreprise.
Ils n'appartiennent pas davantage au domaine susceptible de conduire à une responsabilité du fait d'autrui.
Cependant, en raison tant du fait qu'est en cause une politique d'entreprise, en l'occurrence dans le domaine des ressources humaines et à visée déflationniste, que du fait que les trois prévenus sont renvoyés devant le tribunal en leur qualité de dirigeants à des niveaux divers, l'examen de la responsabilité personnelle de chacun des trois nécessite une analyse conjointe des actes commis, qui ne prend un sens que dans le suivi du temps nécessaire à l'accomplissement du harcèlement moral institutionnel.
Il s'avère que leur responsabilité pénale personnelle et respective repose, en réalité, sur une décision partagée, sur une mise en œuvre coordonnée, sur un suivi vigilant, des agissements harcelants dont l'objet était la dégradation des conditions de travail de tous les agents de [8] pour assurer et hâter, accélérer, la réduction recherchée des effectifs de l'entreprise.
En l'espèce l'absence, ou le refus de la participation de l'un des trois, telle qu'ainsi définie, n'aurait pas permis la réalisation du délit de harcèlement moral institutionnel.
Ces trois périodes du processus vont être successivement examinées, le rôle de chacun des trois prévenus étant distingué pour chacune des périodes.

Une décision partagée
Comme établi au cours de l'examen des faits, l'année 2006 a connu deux tournants majeurs : le premier date du 14 février 2006 avec l'annonce officielle faite par le président directeur général de [8], M. [XG], des 22 000 départs de l'entreprise et des 10 000 mobilités internes. Le sujet de cette diminution des effectifs sur trois ans surgissait alors qu'il n'avait jamais été évoqué jusque-là et que l'atteinte du chiffre de départs annoncé était impossible dans le contexte de l'époque, comme cela a été établi, sans l'instauration d'un climat anxiogène pour contraindre les agents à être

mobile ou à quitter l'entreprise. Le second tournant date du 20 octobre 2006 avec les termes à forte valeur performative employés devant l'[7] par les trois prévenus quant à la nécessité et l'accélération de l'objectif de déflation des effectifs.
Ce n'est nullement déformer la teneur de ces propos que de constater l'unanimité qui se dégageait des trois orateurs quant à l'urgence et l'enjeu de l'objectif annoncé 6 mois plus tôt et quant à la détermination qui les animait tous les trois en 2006.
En 2006, la décision de M. [XG] de mener une politique de déflation des effectifs à marche forcée, validée par le conseil d'administration, est ainsi soutenue par messieurs [C] et [FS]. Ils en partagent publiquement la teneur et la portée à venir.
Certes, ces faits sont antérieurs à la période de prévention dont le tribunal est saisi.
Néanmoins, ils ont été contradictoirement discutés au cours de l'instruction, lors des débats et dans les écritures. Ils peuvent, ils doivent ainsi que démontré dans la partie sur l'élément légal (...), être pris en compte pour comprendre la participation postérieure et respective des trois prévenus dans le processus de harcèlement moral institutionnel qui avait débuté dès cette époque, et qui s'est concrétisé par des agissements harcelants qui ont duré trois ans.
S'agissant des délégations de pouvoir, qui permettraient une exonération de la responsabilité pénale personnelle de messieurs [XG], [C] et [FS], il convient de rappeler que pour être valable, la délégation doit remplir certaines conditions, relatives, d'une part, à la personne du délégant et du délégataire, d'autre part, à l'opération elle-même.
En l'espèce, si les conditions relatives aux personnes paraissent remplies, en revanche, il n'en est pas de même de celles relatives à l'opération elle-même : la politique de déflation à marche forcée relève du pouvoir propre de direction du chef d'entreprise, qui ne pouvait être déléguée. Au cas d'espèce, le Comité de direction générale a été associé à cette décision et les membres n'ont émis aucune protestation et, au contraire, ont fait leur cette politique. Chacun dans le cadre de ses fonctions et du service qu'il dirigeait, le service des Ressources humaines du Groupe pour l'un, la Division opérationnelle la plus importante en effectifs pour l'autre, en toute indépendance, a décliné et mis en œuvre cette politique. Il ne s'agit pas d'une responsabilité pénale « collective » mais d'une responsabilité pénale partagée par chacun, se traduisant dans son périmètre de compétence, de ce projet voulu et assumé par les trois prévenus.
Interrogé le 27 juin 2005 par un journaliste sur ce qui l'avait le plus surpris lors de son arrivée à la tête de [8] trois mois plus tôt, M. [NL] [XG] avait répondu : « Cela a été de m'apercevoir que, même en étant très proche du président, et en connaissant tout de l'entreprise, à la seconde où l'on devient le patron, on reçoit tout le poids de l'entreprise sur les épaules, et on ne peut plus s'arrêter d'y penser. On devient d'un coup responsable de tout, y compris de ce que l'on ne connaît pas, et il faut anticiper constamment » (D4043-Article sur Les Echos.fr »).

Une mise en œuvre coordonnée
M. [XG], par sa fonction, a initié, et donc nécessairement suivi dans ses implications managériales, durant toute la durée de la prévention, la réorganisation de la société [8]. Il a revendiqué à la [10] son implication, non seulement dans la fixation des objectifs de déflation des effectifs mais encore dans la mise en place des organes de contrôle et des méthodes de gestion qui se traduiront sur le terrain par des comportements managériaux ayant pour objet de dégrader les conditions de travail :

« on a changé le système de reporting, de management et l'organisation pour piloter la maison de façon plus réactive » (D72/3). Ce suivi lui était indispensable pour mesurer les effets attendus de la déflation des effectifs sur l'amélioration poursuivie des ratios financiers.
Les investigations et les débats ont permis d'établir que l'instauration du climat anxiogène a découlé de la mise en œuvre de trois agissements spécifiques : la prééminence donnée à la déflation dans le suivi et le contrôle des effectifs, la prise en compte des départs dans la rémunération des membres de l'encadrement et le conditionnement de la hiérarchie intermédiaire à la déflation des effectifs lors des formations dispensées par l'Ecole [16].
Ces trois leviers, constituant des agissements réitérés pour avoir été activés pendant de nombreux mois, ont été tous conçus et/ou utilisés par messieurs [C] et [FS] en fonction de leur domaine d'attribution respectif.
En tant que DRH Groupe, M. [C] a mobilisé les services RH pour assurer une pression jusqu'au niveau local, les cadres du niveau central et intermédiaire bénéficiant de la part variable indexée sur les départs. Il a signé le 20 décembre 2007, une note fixant les règles de calcul de la part variable des Entrepreneurs pour le premier semestre 2008 (D2288/22) dont le principe et les modalités ont été repris et adaptés par [SI] [VE] et [DS] [AR] à destination des managers « non entrepreneurs ».
Il est le signataire du courrier du 14 novembre 2007 qui accompagne la notification par la DRH Groupe à chaque directeur du nombre de départs qui devaient être réalisés dans leur périmètre managérial. Cet objectif chiffré a été décrit par des témoins comme non négociable (D3036/2-Scellé K4).
Neuf mois plus tard, il continue à user de son autorité sur les managers comme en témoigne son intervention intitulée « ACT : 2008 et après » le 4 juillet 2008 en leur rappelant qu'il y a « une obligation de réussite » à atteindre l'objectif annoncé précisant, pour être bien compris, qu'« à moins 500 de la cible en effectifs, nous ne pourrons pas échapper, vis-à-vis des investisseurs, à la nécessité d'afficher à nouveau des objectifs de décroissance en 2009» (D 3196/3).
C'est aussi lui qui a annoncé la création de l'Ecole [16] en juin 2005, cadre dans lequel à partir de décembre 2006 jusqu'en 2008 les cadres intermédiaires ont été conditionnés pour accélérer la mise en mouvement de leurs collègues.
Enfin, les termes suivants de la lettre d'adieux que M. [ID] [JG], âgé de 51 ans, technicien au centre d'appels téléphoniques « 10.16 » d'[Localité 4], a laissée à sa famille avant de se suicider en se jetant du haut d'un viaduc d'autoroute sur le trajet de son domicile à son travail le 28 septembre 2009 : « [8], avec ses restructurations incessantes, n'a pas fait dans la dentelle : suppression de poste et le personnel doit s'adapter » (D1087/28), prennent une résonance particulière quant ils sont mis en perspective avec ceux prononcés par M. [C] lors de l'[7] : « L'enjeu de 2007/2008, ce n'est pas seulement le plan social mais c'est aussi ce qui va se passer avec [17]. Il faut qu'on soit plus fort si on se rapproche. Cela peut venir très vite. On ne va pas faire dans la dentelle. Il faut mettre les gens en face de la réalité de la vie. La réalité de la vie c'est qu'on a encore la possibilité de préparer l'avenir dans des conditions exceptionnelles mais que ça ne durera pas si on ne tient pas les objectifs » D2464/19).
Quant à M. [FS], promu directeur général adjoint et dirigeant d'OPF, soit la division comportant près des deux tiers des effectifs du Groupe France, il a assuré une

exécution effective de la déflation en veillant à ce que l'objectif de déflation soit reparti et décliné pour, et par, chacune des 11 directions territoriales. Les initiatives, rappelées ci-dessus, doivent être mises à son crédit : cependant la première était probablement inadaptée, pour les autres il n'a pas tiré profit des enseignements que ces dispositifs auraient pu lui apporter a fortiori dans un contexte d'intranquillité recherchée.
Cette coordination et cette complémentarité dans l'action entre la direction métier située au cœur du processus de déflation et la division opérationnelle la plus conséquente en nombre d'agents était indispensable pour parvenir au résultat. Si l'un des deux avait freiné ou cessé son action, celle de l'autre en aurait immédiatement connu des conséquences : elles étaient inextricablement liées.

Un suivi vigilant pendant trois ans d'un objectif demeuré inchangé
L'intention de nuire n'est pas requise pour caractériser l'infraction de harcèlement moral.
La volonté et la conscience de commettre des actes harcelants suffisent. En l'espèce, il est incontestable que l'objectif recherché des 22 000 départs et des 10 000 mobilités n'a connu aucune modification pendant les trois ans d'exécution du plan NExT.

Le caractère intangible de ces cibles prouve la détermination de messieurs [XG], [C] et [FS] durant ces trois années et leur volonté jusqu'au-boutiste.
Il est patent qu'il existe une contradiction réelle entre la revendication du succès du plan NExT que messieurs [XG], [C] et [FS] ont portée dès 2009, d'une part, et leur rejet de toute responsabilité dans les répercussions de ce même plan, d'autre part.
Il ne peut être sérieusement envisagé que M. [XG] s'est, sitôt l'annonce du plan NExT faite en juin 2005, désintéressé de l'exécution de ce plan triennal ; qu'il n'a jamais tenu informé le conseil d'administration de l'avancée d'un objectif présenté comme essentiel pour la réussite du plan NExT notamment dans les documents de référence; qu'il n'a perçu aucune rémunération proportionnelle à l'atteinte des objectifs fixés.
Plusieurs éléments en procédure, notamment les notes prises par l'un de ses trois directeurs adjoints, M. [DZ] [XQ], confirment que le discours de M. [XG] à la [10], n'est pas un acte isolé mais traduit sa conception de la gestion des ressources humaines.
Ainsi, dans son carnet de notes, M. [XQ] retranscrit les propos tenus par M. [XG] le 25 février 2008, lors d'une réunion du GLT (CODIRG) en ces termes : « [NL] [XG] : tout va bien, nous avons notre destin en main, à condition de mettre la pression » (page 47 du scellé K-DIX) (D 2963/7). Invité à commenter cette note, M. [XQ]déclare : « Il s'agit de mettre la pression sur tous les objectifs, et non sur les effectifs seulement. La politique de management de M. [XG], c'était de dire que les gens faisaient des choses parce qu'on les pousse à les faire, c'est dans ce sens-là qu'il faut entendre le terme pression. On est en février dans une préparation de l'année 2008 » (D3664/7).
Par ailleurs, si tous les trois ont admis avoir conscience que le changement pouvait être source d'inquiétude pour les agents de [8], ils ont contesté, depuis leur mise en examen à l'été 2012 jusqu'au 11 juillet 2019 date de la dernière audience, toute

conscience du caractère harcelant que pouvait revêtir la politique de déflation des effectifs à marche forcée qu'ils avaient décidée et mise en œuvre.
Cependant, en 2009-2010, alors qu'ils sont interviewés par M. [KT], ils tiennent des propos différents, en dépit des explications qu'ils ont fournies après le visionnage du documentaire à l'audience du 21 juin 2019.
Ainsi, M. [FS] en réponse à la question posée par M. [KT] « À quel moment vous vous êtes dit : " Alors là c'est grave grave " ? - Ou alors vous ne le pensez pas ? », répond : « Je pense que c'était une situation sérieuse. Mais je ne pense pas que c'était une situation qui justifiait les événements qui ont suivi […]. Je pense qu'on pouvait traiter tout ça et continuer à avancer. » (minute 1:13:23).
(...)
Enfin, M. [XG] admet avoir « poussé le bouchon un peu trop loin » : « En fait, le sujet c'est : Est-ce que vous êtes capable de faire de l'économique et de l'humain en même temps. Et c'est ça la marche qu'on a ratée. A partir du moment où vous êtes sous la pression de tout un tas de trucs que vous connaissez, concurrence, etc..., vous devez assurer une rentabilité maximum, donc vous mettez des indicateurs et des paramètres de décision qui remontent. A la fin c'est Dieu le Père qui décide de tout. On a poussé le ballon un peu trop loin. Donc il faut remettre ça à plat, rediscuter avec les gens et trouver le point où on s'arrête, et comment on aide sans contraindre, etc. C'est tout un fonctionnement qui est à revoir. Le modèle qu'on va reconstruire va être compatible économique et humain » (minute 4:56).

La sincérité des propos tenus dans le film de [WQ] [KT] n'a de sens qu'à l'aune du déni de leurs agissements. Si ce déni tend à minimiser leur responsabilité dans la survenance de la crise, il est pulvérisé par leurs expériences professionnelles antérieures respectives et par leur connaissance ancienne et profonde de l'entreprise [8], enrichies notamment de leurs fréquents déplacements sur le terrain. Celles-ci les mettaient en situation, sauf à être aveugles et sourds, d'avoir une pleine conscience de l'efficacité des leviers et moyens qu'ils ont choisis et mis en œuvre pour parvenir à la dégradation des conditions de travail dans l'entreprise, dont dépendait la réussite de l'objectif de déflation des effectifs.

En conséquence, messieurs [XG], [C] et [FS] seront déclarés coupables de harcèlement moral envers la collectivité du personnel de [8] sur la période 2007 et 2008, et renvoyés des fins de la poursuite pour le surplus de la période de prévention. » (fin de la citation du jugement).

Et, pour confirmer le jugement du tribunal correctionnel et déclarer les prévenus, MM. [XG] et [FS] coupables du chef de harcèlement moral institutionnel, M. [C] n'ayant pas interjeté appel du jugement, l'arrêt attaqué énonce :
« sur les contours de l'infraction, la chronologie, et la saisine de la cour
Conformément à la prévention contenue dans l'ordonnance de renvoi devant le tribunal correctionnel la cour, les juges de premier degré ont recherché de façon très détaillée:
- si la politique d'entreprise dans le cadre des plans NExT et ACT avait eu pour objet une dégradation des conditions de travail des salariés ; les premiers juges se sont donc intéressés aux objectifs poursuivis par cette politique mais surtout aux

méthodes de gestion et de management mises en oeuvre pour atteindre ces objectifs, et ont jugé démontré le fait que ces méthodes visaient à déstabiliser les employés de la société et à créer un climat anxiogène ;
- si la politique d'entreprise avait effectivement affecté les conditions de travail de certains des agents ; les premiers juges se sont alors intéressés à l'impact des agissements prohibés : « ayant pour effet ou pour objet une dégradation des conditions de travail » ;
- enfin si la dégradation des conditions de travail avait été susceptible de porter atteinte pour les agents à leurs droits et leur dignité, d'altérer leur santé physique ou mentale ou de compromettre leur avenir professionnel ; les premiers juges ont alors rappelé dans le fil du raisonnement sur l'élément légal que le terme de "susceptible" impliquait d'une part que la dégradation pouvait ou non avoir porté atteinte aux droits et à la dignité des salariés, avoir ou non altéré leur santé physique ou mentale ou compromis leur avenir, d'autre part qu'en cas de réponse affirmative, la dégradation était massifiée dans ses conséquences.

La cour se référera pour l'essentiel aux développements de ce raisonnement, et examinera les appels à la lumière des conclusions en défense.
(...) Les arguments présentés par plusieurs prévenus selon lesquels certaines victimes seraient hors prévention pour s'être suicidées, ou avoir développé des syndromes dépressifs après l'année 2010, la période de prévention retenue par les magistrats instructeurs étant de l'année 2007 à 2010, ne sont pas recevables.
En effet, si les victimes peuvent avoir vu leurs conditions de travail dégradées durant la période de prévention, les effets de cette dégradation de leurs conditions de travail sur leur état physique ou psychique ne se sont parfois fait sentir que plusieurs années après l'année 2010, ou après le 31 décembre 2008, limite pour la période de culpabilité selon le jugement.
Tout comme il est possible d'évoquer les faits postérieurs à la période de prévention, à titre de renseignements, cette faculté existe aussi pour les faits antérieurs, car ils sont révélateurs, le cas échéant, de la possible prise de conscience par le prévenu du harcèlement.
Pour les prévenus poursuivis en qualité de complices, il a été vu que selon l'arrêt du 5 juin 2018, peu importait que certains des personnels victimes " n 'eussent pas relevé de la direction dont ils avaient alors la charge ou, [...], que le dommage invoqué se fût produit après qu 'elle (il) eut quitté ses fonctions ".

* le contexte : les défis, les " 4 chocs " et le rôle de l'Etat
Beaucoup de renseignements étant contenus tant dans l'ordonnance de renvoi devant le tribunal correctionnel que dans le jugement entrepris, il importe de ne pas les paraphraser, la cour fera tout d'abord référence aux déclarations faites devant elle par [KO] [XX], décrivant les quatre chocs auxquels la SA [12] anciennement [8] a dû se confronter.
- De première part, le passage de l'entreprise publique à la SA, société de droit privé, avec la lente décroissance de la participation de l'Etat, le mouvement d'organisation capitaliste, enfin le débat autour des fonctionnaires, et leur décroissance au niveau des effectifs, ainsi que l'interdiction d'en recruter, y compris pour les nouveaux métiers, [8] n'ayant plus de mission de service public, la dernière ayant été perdue en novembre 2002.

- De seconde part, l'ouverture à la concurrence, avec les tensions en interne créées par le dégroupage : disparition du 12, appropriation possible du 118 par n'importe quelle entreprise, le marché du téléphone mobile.
- De troisième part, la révolution technologique et son accélération qui a été source de questions de compétences pour l'entreprise.
- De quatrième part et non des moindres, le choc financier, avec la dette, omniprésente dans les discussions au sein des instances dirigeantes mais aussi dans l'esprit des salariés, avec les questions de distribution de dividendes, et le risque de perte d'actionnaires.

Comme l'a fort bien observé le secrétaire général de la société, durant les quatre années qui intéressent les faits, soit 2006, 2007, 2008, et 2009, sur ces quatre chocs, " aucun n'était réglé ", " C'était une réalité partagée en conseil d'administration, en Assemblée générale avec nos actionnaires et je pense aussi que c'était un sentiment perçu par nos salariés ". Pour autant, sans entrer dans une appréciation financière qui ressortirait d'une expertise spécialisée, dont la diligence n'a d'ailleurs pas été sollicitée par la défense, il ressort de l'ensemble des documents et pièces versés tant au dossier d'information qu'aux débats de première et seconde instance, que la dette, colossale à l'arrivée de [KV] [ZQ], était en voie de diminution lors de l'exercice des fonctions de [NL] [XG] et de [ZL] [FS]. C'est d'ailleurs ce qu'a admis devant la cour [AX] [CC], témoin cité par la défense de [NL] [XG], réfutant le terme de " faillite " pourtant invoqué par ce prévenu et d'autres témoins ayant attesté par écrit à la demande de sa défense. Cette dette ne peut donc constituer un fait justificatif s'assimilant à une contrainte ou une force majeure, alors que dans la mise en oeuvre du plan NExT, dont le principe n'a pas à être critiqué ni- même apprécié par la cour, il importait de ne pas en faire une composante obsessionnelle source d'anxiété pour les personnels.

Ensuite, quant au rôle de l'Etat, sur lequel la défense de [NL] [XG] a particulièrement insisté, jusqu'à en faire une sorte de fait justificatif d'ordre économique et financier, il n'est pas contestable que ni [NL] [XG], ni [ZL] [FS] n'étaient ignorants de cette spécificité, tenant à la diminution progressive de la participation dans le capital, signe de désengagement de l'Etat, choix de politique publique comme dans d'autres domaines à la même époque y compris dans des missions régaliennes. [NL] [XG] et [ZL] [FS] ont chacun en ce qui les concerne accepté les missions dévolues en contrepartie d'avantages divers et d'exercice du pouvoir, si bien qu'ils ne pouvaient ignorer les conséquences éventuelles de ces phénomènes et venir ensuite exciper de cette cause pour se soustraire à leur responsabilité pénale. De même, sur les raisons de la disparition du congé de fin de carrière (CFC) dont il a beaucoup été question en procédure, et qui sera abordée parmi les composantes de l'ambiance anxiogène. Il apparaît que [NL] [XG] n'a jamais apporté la preuve de sa prétendue demande de prolongation auprès du Ministre du Travail de l'époque.

Surtout, la participation financière de la part de [8] devenue [12] SA en cas de prolongation au-delà du 31 décembre 2006 aurait été d'un montant suffisamment dissuasif - [YK] [C] a évalué le coût du dispositif à 900 millions d'euros (cote D2787/12)- pour expliquer le caractère velléitaire de cette négociation en haut lieu. En effet, il n'a pas échappé à la cour que les investissements, quelque soit leur

nature, au titre de la modernisation comme de la masse salariale, ont dû être financés non plus par l'impôt, mais par l'actionnariat ou par les banques.

Le rôle dévolu à l'Etat ne peut donc pas davantage être disculpant sur cet aspect.
Rien ne permet d'établir que les deux prévenus appelants, poursuivis et jugés en qualité d'auteurs principaux ont agi contre leur gré.

* [NL] [XG] et [ZL] [FS] : le discours et la méthode
Il est reproché à ces deux prévenus d'être auteurs de harcèlement moral et pour ce faire à [Localité 3] entre 2007 et 2010, par des agissements répétés ayant pour objet ou pour effet une dégradation des conditions de travail des personnels, susceptible de porter atteinte à leur droit et à leur dignité, d'altérer leur santé physique ou mentale ou de compromettre leur avenir professionnel, en l'espèce en mettant en place, dans le cadre des plans NExT et ACT, une politique d'entreprise visant
1) à déstabiliser les salariés et agents ;
2) à créer un climat professionnel anxiogène, en recourant notamment à :
* des réorganisations multiples et désordonnées ;
* des incitations répétées au départ ;
* des mobilités géographiques et/ou fonctionnelles forcées ;
* la surcharge de travail, la pression des résultats ou à l'inverse l'absence de travail ;
* un contrôle excessif et intrusif ;
* l'attribution de missions dévalorisantes ;
* l'absence d'accompagnement et de soutien adaptés des ressources humaines ;
* des formations insuffisantes voire inexistantes ;
* l'isolement des personnels ;
* des manoeuvres d'intimidation, voire des menaces ;
* des diminutions de rémunération ;
d'avoir harcelé notamment 39 victimes, nommées dans l'ordonnance de renvoi devant le tribunal correctionnel.

Tous deux ont été déclarés coupables par le jugement uniquement pour la période du 01 janvier 2007 au 31 décembre 2008, en vertu d'une relaxe partielle selon un raisonnement qui n'a pas été remis en cause devant la cour par l'appel incident du ministère public. C'est donc sous cette limite que la culpabilité sera examinée.
(...)

sur l'élément matériel du délit
Il suffit pour que le harcèlement moral soit matériellement avéré que les agissements soient répétés, même s'ils ne sont pas de nature identique, et qu'analysés dans leur ensemble, ils entraînent une dégradation des conditions de travail, potentielle, portant atteinte aux droits et à la dignité de la victime, altérant sa santé physique ou mentale ou compromettant son avenir professionnel.
- [NL] [XG] est poursuivi et jugé en sa qualité de président-directeur général de la société [8] devenue [12] SA. Appelé par [KV] [ZQ], il arrive en 2003 comme directeur général adjoint chargé de la mission technologies partenariats stratégiques et nouveaux usages. Le 27 février 2005 il succède comme président à [KV] [ZQ], nommé ministre. Il y restera jusqu'au 1er mars 2011, dans l'intervalle [WA] [UV] sera

nommé directeur général le 1er mars 2010. Cette période de mandature sociale correspond donc bien à celle de la prévention.
- [ZL] [FS] est poursuivi et jugé en sa qualité de directeur des Opérations France (OPF) au sein de [8] mais aussi de directeur exécutif délégué et enfin de Président de la société [12]. Appelé lui aussi par [KV] [ZQ], il est arrivé en 2003 comme directeur " achats et amélioration de la performance ", poste créé. Puis à partir de septembre 2006 il y a ajouté les fonctions de directeur des Opérations France (OPF) soit 80 000 salariés - donc une part importante des 120 000 personnels que comptait [8] en France- ; il était déjà présent depuis janvier 2006 pour le projet " réorganisation activités France " (RAF). S'il a réfuté constamment durant l'information et les débats de première comme de seconde instance le terme de " n°2 " (voir notamment pour le détail la confrontation avec [ZG] [QB]), il ressort que sa place dans le groupe est devenue de plus en plus importante et que bien qu'il le conteste, il était à un rôle clé dans la mise en oeuvre du plan NExT, pilotant " transformation du Groupe et de l'activité opérationnelle en France " ainsi qu'il ressort d'un communiqué de presse du 30 janvier 2006. On ne peut oublier par ailleurs que [8] a fusionné avec [12].

Ces deux prévenus ont été interrogés à plusieurs reprises, par les juges d'instruction comme les juges du fond sur l'organisation [8] devenue [12] SA, l'élaboration et la mise en oeuvre du plan NExT et du plan (ou programme selon les termes utilisés) ACT, la dégradation des conditions de travail et la déstabilisation des agents, enfin les agissements répétés - incitations répétées au départ, réorganisations multiples et désordonnées, mobilités forcées, pression des résultats, absence d'accompagnement adapté des ressources humaines, et autres composantes de la qualification développée. La cour pour l'examen des appels a été particulièrement attentive aux éléments de preuve contemporains de la période des faits.

- [NL] [XG] a créé en 2006 le CODIRG. Cette " instance décisionnaire de gestion du groupe " permettait une prise de décision plus resserrée qu'au sein du COMEX. Il en a souligné tout l'intérêt devant la cour. Il s'en déduit selon la cour une plus grande réactivité, et une meilleure circulation de l'information, notamment entre ses participants, au rang desquels [YK] [C]. Cette instance a décidé de la mise en oeuvre du plan NExT et du programme ACT. Comme le prouvent les notes prises par [DZ] [XQ], directeur général délégué du groupe directeur financier et membre du CODIRG, les instructions de " pression " se sont poursuivies en dépit des alertes de toute part ; « [NL] [XG] : tout va bien, nous avons notre destin en main, à condition de mettre la pression » (page 47 du scellé KDIX) (D 2963/7). Ces propos qui ne peuvent être attribués qu'à [NL] [XG], et dont sa défense a tenté de relativiser la portée, ont, pour la cour, un sens très clair.
Ils sont datés du 25 février 2008, au coeur de la période de prévention et de déclaration de culpabilité par les premiers juges.
Ils sont dans le prolongement de la demande par le président directeur général à [YK] [C] de réaliser un « crash program » destiné à accélérer le mouvement naturel d'érosion par les départs à la retraite. Ce " Crash Program " selon les dires d'[YK] [C] avait même été validé le 23 octobre 2006 par le COMEX, instance élargie qui perdurait en sus du CODIRG.

[ZL] [FS] siégeait également dans les deux instances, CODIRG et COMEX. [NL] [XG] a porté la décision d'accélération des déflations d'effectifs et des mobilités imposées, insistant sur sa méthode, la présentant et l'assumant pleinement à l'[7] à la [10] toujours en octobre 2006, aux côtés d'[YK] [C] et de [ZL] [FS]. Il faut faire ces départs qui représentent « 7 milliards d'euros de cashflow » dans un délai contraint.
Tel est notamment son commentaire devant l'ensemble des cadres et dirigeants de l'association : « Ce sera un peu plus dirigiste que par le passé. C'est notre seule chance de faire les 22 000 pour pouvoir recruter les 6 000 (...) En 2007, je ferai les départs par la fenêtre ou par la porte » (D2464/8). Si cet événement est antérieur à la période de prévention, comme le fait valoir la défense des deux prévenus appelants, il n'en est pas moins constitutif d'un tournant dans la violence des mots, et dans la systématisation de la méthode dirigiste et autoritaire. Il est le " détonateur " de la mise en oeuvre d'une politique qui est antérieurement conçue et produira des effets. Les mots prononcés devant une assemblée au public choisi sont lourds de sens. Le vocabulaire utilisé, même si [NL] [XG] a cherché à en minimiser la portée, les attribuant à de la maladresse, est violent, funeste même comme l'ont souligné les juges d'instruction.
Il en est de même de celui utilisé par [YK] [C], rappelé en détail dans l'ordonnance de renvoi devant le tribunal correctionnel et dans le jugement. En atteste la manoeuvre d'effacement de l'enregistrement des propos, suite au " savon " passé par [YK] [C] qui a réalisé le poids des mots à l'égard du grand public, de la presse et des instances représentatives du personnel (IRP). D'ailleurs, [OS] [YM] qui a confirmé devant la cour la tenue des propos par [NL] [XG] et [YK] [C], a aussi indiqué en avoir été choquée si bien qu'elle en aurait parlé à [YK] [C]. Cette réaction est significative. Or, ni [NL] [XG] ni [ZL] [FS] n'ont contredit ouvertement [YK] [C]. [ZL] [FS], s'il n'a pas parlé de façon violente devant l'[7], a emboîté le pas au président directeur général et au directeur des ressources humaines dans l'énoncé de l'objectif chiffré, utilisant à cette occasion un vocabulaire à la fois interrogatif et responsabilisant : « je dis que les 16 000 postes en moins sur la France c'est quelque chose qui a du sens. Mais après avoir dit ça, il faut entrer dans le détail et en faisant remonter la somme on regarde s'il y a un écart ou pas [...] Je me refuse à faire le boulot des autres. Je compte sur vous pour arriver à l'objectif, en faisant le mieux que vous pouvez et me dire où sont les freins ». Ses propos tenus le 31 mai 2007 dans une interview auprès d'un média spécialisé seront indéniablement plus offensifs : " je mets la pression tout le temps, je ne laisse pas de marge de manoeuvre ", " nous n'aurons pas de problème pour trouver des volontaires au départ entre les moyens que l'on met à la disposition des gens et la pression qui monte sur la mobilité interne ".
Par ailleurs, la cour observe qu'à l'[7], [ZL] [FS] a demandé à [OS] [YM] de le remplacer, si bien qu'elle a pris la parole en son nom, ce qui induit une concertation préalable, même si tous deux s'en sont défendus. Et cette prise de parole a eu lieu dans le contexte des propos tenus par [YK] [C], dont le massif " on ne vas pas faire dans la dentelle ", expression qui a ensuite opportunément disparu de la version mise en ligne.

Il ressort donc à ce moment la volonté clairement affichée des deux dirigeants de [8] devenue [12] SA de passer en force sur le sujet. Les propos de [NL] [XG] devant l'[7] selon lesquels « la maison est une mère poule qui récupère les gens y compris en

créant des emplois artificiels là où il n'y en a pas besoin » sont annonciateurs de la politique moins protectrice des droits des salariés de [8].
Le basculement vers une politique ayant pour effet de créer pour tout le personnel un climat anxiogène est définitif à l'occasion de la conférence de presse du 14 février 2006.
Si [NL] [XG] et [ZL] [FS] ont affirmé avoir été absents lors de cette communication, pourtant faite au nom de l'entreprise, il n'en demeure pas moins que le message envers la presse a été clair et là encore non contredit par tous les deux. Ce message différait de celui donné à l'occasion de la présentation à la presse de NExT et ACT le 29 juin 2005, où il était principalement question de l'adaptation du personnel aux nouvelles technologies.
Le communiqué du 11 janvier 2006, s'il ne faisait pas non plus référence à la nécessité de supprimer des postes, insistait sur la " génération d'un cash-flow organique de 7 milliards d'euros " et la poursuite du désendettement, " tout en améliorant la rémunération des actionnaires ".
Et on comprend, à la lecture du compte-rendu de séance extraordinaire du Comité Central d'entreprise (CCE) du 15 février 2006, combien le choc créé par la déclaration faite en conférence de presse la veille a été important pour les instances syndicales, face à l'annonce de 22 000 départs dits " naturels ", mais aussi de 10 000 personnes en mobilité, des restructurations, d'une réorganisation, et seulement de 6 000 recrutements, avec pour arrière-plan financier un résultat net pour 2005 supérieur de 89% par rapport à l'exercice précédent, et une redistribution de 40 à 45% du cash-flow en dividendes. Le sentiment a pu être que l'attention se trouvait focalisée sur les actionnaires, au premier rang desquels l'Etat. Il a été rappelé par la cour tout au long des débats que l'opportunité du chiffre des 22 000 départs était hors de son champ d'appréciation tant sur l'élément matériel que moral, et qu'elle faisait partie du pouvoir de direction. Il n'est reproché à [NL] [XG] et [ZL] [FS], tout comme cela l'a été à [YK] [C], et à la société [8] devenue [12] SA, ni les modalités de la réorganisation, le nombre de sites à fermer, les salariés à muter ou à reconvertir, ni encore le nombre de départs ou d'embauches à réaliser pour améliorer la compétitivité de la société, mais bel et bien la méthode utilisée pour y parvenir, qui a excédé très largement le pouvoir normal de direction et de contrôle du chef d'entreprise.

Si la politique de décroissance de la proportion de fonctionnaires dans les effectifs de la société n'a pas été initiée par [NL] [XG], [ZL] [FS] et [YK] [C], prévenus personnes physiques poursuivis et jugés en tant qu'auteurs, tous trois ont continué cette politique de réduction d'effectifs, bien qu'ayant connaissance de deux données nouvelles : la première liée à la pyramide des âges au sein des effectifs, la seconde liée à la disparition du dispositif CFC.
Les effectifs, composés d'une population " unique et exceptionnelle " selon le qualificatif donné par [NL] [XG], étaient pour le moins contrastés. Il fallait faire co-exister 100 000 fonctionnaires ([8] SA) et 30 000 salariés sous contrat de droit privé (dont 6 000 [12] SA, alors filiale à 100 % de FT SA, dédiée à la téléphonie mobile). Cette co-existence devait aussi présider entre les équipes dédiées soit au grand public soit aux entreprises. En outre, du fait de l'internationalisation très rapide du groupe [8], l'effectif de la France qui en 1996 composait à 98% l'effectif du groupe, n'était plus que de 55% en 2008. Enfin, la pyramide des âges, dont [NL] [XG] a

rappelé à la cour qu'elle était " boursouflée ", comportait 61 % de salariés âgés de plus de 45 ans, et 16% de plus de 55 ans. Entre 2001 et 2008, l'effectif France de [8] [12] se sera contracté de 30 % (44 700), avec une baisse de 39 % du nombre de fonctionnaires.
Les fonctionnaires, qui ont représenté 94 % de la baisse totale des effectifs sur la période, ont donc, d'un point de vue démographique, représenté presque la totalité des personnels impactés par la " déflation ".

Ce constat objectif énoncé lors des débats devant la cour n'a pas empêché [ZL] [FS] et [NL] [XG], relayés par [SI] [VE], d'estimer qu'il n'y avait pas eu de différence dans le management et dans les décisions en découlant prises pour les fonctionnaires ou pour les salariés de droit privé, contractuels. Selon eux, au niveau des actions opérationnelles, les personnels avaient les mêmes responsabilités, les deux droits étaient respectés, et dans la mise en oeuvre, c'était l'ingénierie ressources humaines qui prenait les décisions. [ZL] [FS] a aussi estimé, tout en considérant que certains fonctionnaires n'avaient toujours pas " digéré " le passage à la SA, que l'absence de CAP en régions n'avait pas été problématique. La baisse des effectifs n'était au départ effectivement pas une priorité affichée. Cependant, selon la cour, elle l'est manifestement devenue à compter du début de l'année 2006, sous la pression des objectifs financiers fixés par la direction du groupe. La crainte de ne pas réaliser ces objectifs principalement financiers a pu décider les dirigeants à instaurer la politique industrielle de harcèlement moral. Le document de référence de 2005 remis à l'AMF le 10 mars 2006 et sa présentation conditionnée de NExT en est un premier indice.

La cour en veut pour autre indice la note prise par [DZ] [XQ], directeur financier, mentionnant le « 5 janvier 2007, petit déj CODIRG, Bilan 2006-2007, RH: objectif réduction atteint tant bien que mal ». Et autre note, constitutive d'un ultime indice venant en faisceau : « le 12 novembre 2007 GMC (l'autre nom du comité de direction générale), PS cible effectifs, plan de réduction dép. volontaires 100/200p, le 21 janvier 2008, insister sur la baisse des effectifs sans bruit, le 22 mai 2008, 2 suicides la semaine dernière, le 1er septembre 2008, GMC remettre de la pression sur NExT 2, parler avec franchise ».
Ceci montre combien les 9 membres du CODIRG ou GMC, au rang desquels les deux prévenus appelants poursuivis et jugés comme auteurs, avaient, au même titre qu'[YK] [C], troisième prévenu, jugé définitivement comme auteur, une connaissance très fine des difficultés engendrées par le plan NExT.
L'effet Werther, très débattu sur sa réalité, implique qu'il y ait des souffrances communes. Or ces souffrances communes ont pour particularité de toucher aux conditions de travail. La vague de départs issue du plan Ambitions mis en oeuvre sous l'égide de [KV] [ZQ] a généré des tensions sociales au sein de [8] devenue [12] SA, les syndicats ayant dénoncé à cette époque « la casse des services publics ». Toutefois, les documents comme les déclarations des parties en procédure montrent que cette crise n'avait pas la même gravité que la vague d'anxiété qui a touché le personnel à l'occasion de la mise en oeuvre du plan NExT.

Nonobstant leur prise de conscience de la disparition du CFC, et de l'insuffisance des mobilités fonction publique (MFP), les prévenus [NL] [XG] et [ZL] [FS] ont fait

choix de " garder le cap " sur l'objectif de départ de salariés, alors que ceux-ci, dans leur immense majorité fonctionnaires, ne pouvaient faire l'objet d'un licenciement économique. Ces départs devaient être réalisés le plus rapidement possible, en raison du coût de cette main d'oeuvre, au vu de l'ancienneté des personnels (en 2006 40 % avaient plus de 30 ans d'ancienneté et 60% plus de 20 ans) ou de leur emploi sans adéquation avec les besoins créés par le progrès technologique.
La faute la plus importante a été de maintenir quoiqu'il en soit les objectifs, avec le passage d'un objectif indicatif à un objectif impératif.

Tel est l'esprit de la méthode, source de climat anxiogène pour la totalité du personnel, qui s'est traduite par la déflation " coûte que coûte ", avec la validation du "crash program ", au prix de la recherche du " cash flow ", selon la décision arrêtée au plus haut niveau de pilotage de la société.
Il s'agit, comme l'a décrit avec minutie le tribunal correctionnel,
- d'une décision partagée
- d'une mise en oeuvre coordonnée
- d'un suivi vigilant
- d'agissements harcelants dont l'objet, non initial, mais assumé en cours d'exécution du plan NExT et du programme ACT, a été la dégradation des conditions de travail de " tous les agents de [8] "
- le tout pour assurer et accélérer la réduction recherchée des effectifs.

Les premiers juges, avec une minutie des détails, ont reconstitué les étapes ayant vu la direction, à partir de début 2007, en lien avec les annonces de fin 2006, imposer un nombre de départs excédant celui des sorties prévisibles, et pour ce faire, transférer à l'échelon local le poids final de la sélection des agents devant faire preuve de mobilité ou quitter l'entreprise. Ainsi que les juges d'instruction l'ont décrit dans l'ordonnance de renvoi, à partir des nombreuses pièces dont des témoignages émanant de différents échelons hiérarchiques, corps de métiers, territoires géographiques, cela a inévitablement entraîné l'usage, généralisé sur tout le territoire, par les managers sous pression, de diverses méthodes d'intensification des départs ou des mobilités.
Les agissements harcelants ont perduré dans un " climat d insécurité permanent pour tout le personnel " (terme validé par l'arrêt de la chambre criminelle du 5 juin 2018 déjà cité), aboutissant pour un certain nombre de salariés à des dépressions, mais aussi tentatives de suicide, ou suicides.
Selon la cour, cette méthode de déflation, au prix d'une insécurité prégnante et durable, à laquelle ont présidé [NL] [XG] et [ZL] [FS], chacun en ce qui le concerne, a prospéré grâce à plusieurs composantes, que les juges d'instruction et les premiers juges ont décrites. Sans faire de paraphrase, mais en synthèse et complément de motifs pertinents contenus au jugement, approuvés par la cour, il ressort que la méthode ayant matérialisé le harcèlement commis par [NL] [XG] et [ZL] [FS] a reposé sur un chiffre figé de départs qualifiés hâtivement de " naturels ", à partir d'une présomption d'adhésion, ce sans remontée suffisante par voie de dialogue social, sans remontée qualitative sur la faisabilité et enfin sans remontée coordonnée inter-services.
Ainsi, tout d'abord, il ne peut être sérieusement contesté, même avec les arguments avancés pour la défense de [NL] [XG] et [ZL] [FS], que les syndicats se sont vus évincés de la mise en oeuvre du programme ACT, pourtant volet social du plan

NExT. [YK] [C] l'avait d'ailleurs sous-entendu dès fin 2006 à l'occasion de l'[7]. Le conseil d'administration comportant des représentants du personnel, c'est également la raison pour laquelle le sujet de la déflation mais surtout de sa méthode n'a été que très peu abordé dans cette instance. [UI] [D] qui a expliqué devant le tribunal correctionnel comment la vague de départs n'avait même pas été abordée lors de la séance du 13 janvier 2006, a versé aux débats son courrier interpellatif à la découverte de l'annonce des départs, face à des " spéculations " [,..] " Les plus inquiétantes, telles celles concernant de futurs plans sociaux dans l'entreprise ". Si ce n'est pas à la cour de juger de la faisabilité ni-même de l'opportunité d'un PSE, force est de constater que [ZL] [FS] s'est d'emblée déclaré hostile à un tel procédé, restreignant voire annihilant ainsi d'emblée toute négociation collective.
De même, ni [NL] [XG], ni [ZL] [FS], n'ont pu sous-estimer le fait que les organisations syndicales [1], [3] et [13] représentant 59 % des voix aux dernières élections du comité d'entreprise dans le Groupe France, ont exercé leur droit d'opposition majoritaire à l'accord signé le 19 avril 2006. Cette décision DRH/GPC/46 signée par [OF] [UD] n'avait été ratifiée que par un seul syndicat minoritaire, la [2]. Au surplus, elle contenait des dispositions financières moins avantageuses que celles prévues dans l'accord d'accompagnement de la mobilité antérieur, qui, conclu en 1999 entre la DR de France Ouest et les partenaires sociaux, était normalement en vigueur jusqu'à fin 2008. Sur la période de mise en oeuvre du plan NExT et du programme ACT, les personnels de [8] [12] et leurs instances représentatives - au surplus débutantes dans le domaine du dialogue social- ont donc pâti d'une méthode quasi léonine. Ensuite, ni [NL] [XG] ni [ZL] [FS] n'ont pu ignorer, sous couvert du CODIRG comme d'autres points plus informels effectués avec [YK] [C], troisième prévenu poursuivi- et jugé définitivement- en qualité d'auteur de harcèlement moral institutionnel, que le chiffre des 22 000 réputés naturels et des 10 000 mobilités internes était figé au regard de l'absence de remontées susceptibles d'offrir une prévisibilité et une vision qualitative suffisantes.

Premièrement, il ressort que, nonobstant les arguments en défense de [NL] [XG] et [ZL] [FS], la part variable de cadres non entrepreneurs, peu important son pourcentage, était calculée sur le nombre de départs, critère quantitatif, et pas sur la qualité des départs, par exemple, au-delà du nombre d'entretiens dans les Espaces développement, sur le taux de satisfaction quant au projet de départ, sur l'utilité de la formation mobilisée à l'appui.
En témoignent notamment les déclarations [NG] [QP], qui a travaillé à l'Espace développement de [Localité 3]. Pourtant, les éléments du dossier montrent que les discussions en interne sur l'aspect quantitatif des objectifs et leur radicalité ont été nombreuses, ce qui aurait pu ébranler la conviction jusqu'au-boutiste des dirigeants aujourd'hui prévenus en qualité d'auteurs.
Alors qu'au début de la présentation de NExT et ACT un volet du projet prévoyait qu'une partie de la part variable des managers serait mesurée sur " la qualité de l'accompagnement qu'ils [apporteraient] au développement des projets personnels de leurs équipes " et sur des critères, force est pour la cour de constater le décalage flagrant par rapport à la réalité, puisque les rémunérations ont été proportionnelles au nombre de départs. Le germe du harcèlement (la perversion du système selon un témoin) était donc bien présent, sans ignorance possible de cet élément matériel par les dirigeants.

S’agissant des reports des CFC, il ressort l’absence de prévisibilité par un état détaillé des sorties effectives entre 2006 et 2008, précisant, notamment,
- le nombre des départs en retraite par atteinte de la limite d'âge,
- celui des départs en retraite avant la limite d'âge,
- le nombre de démissions en distinguant les CDI à temps complet et les « contrats étudiants »,
- le nombre d'essaimages,
- le nombre de mobilités externes, etc.
A cela s'ajoutaient les 10 000 mobilités internes, qui, comme souligné par le tribunal correctionnel dans le jugement (chapitre 1), n'étaient que très peu juridiquement encadrées.
Un document cote D2523/29 découvert dans l’ordinateur de [YK] [C] intitulé « Confidentiel-GMC 15 octobre 2007-effectifs Groupe France : orientations 2008 », montre si besoin en était et contrairement à la thèse en défense de [NL] [XG] comme de [ZL] [FS], que tous deux étaient parfaitement informés des orientations et de leurs travers. [YK] [C] en interrogatoire a décrit les remontées de données provenant du terrain " au fur et à mesure du déroulement de la transformation " (D2295/4) mais sans détail sur les reporting mensuels permettant de vérifier si les " estimations " étaient correctes. La défense de [ZL] [FS], pour contrer la prévention développée quant aux incitations au départ, a insisté sur la masse salariale et le coût généré par le nombre de salariés. Toutefois, il n’échappe pas à la cour que les dirigeants de [8] ont décidé de maintenir l’effort de réduction des effectifs de salariés anciens pour permettre l'embauche de nouveaux salariés mieux formés aux nouvelles technologies, dans un délai très bref de 3 années, si bien que le coût de la masse salariale était éventuellement équivalent au final, mais non composé des mêmes profils, les fonctionnaires ayant " payé le prix " de cette recomposition.
Le choix a été fait de ne conserver, au coeur de la crise, qu’une seule commission administrative paritaire nationale, alors que les missions de la CAP relèvent des questions individuelles des fonctionnaires et nécessitent une proximité. Cette absence de saisine de la CAP couplée à l’absence de saisine du conseil paritaire a été source de blocages délibérés de contrôle des démarches de réorganisation d’entreprise. Ceci a impacté indéniablement le statut des agents publics et leurs garanties, les obligeant, sous couvert de « sécurité de l’emploi » à accepter sans aucun dialogue social les mesures entreprises. Ainsi que le soulignent à juste titre les premiers juges, en écho à des développements contenus dans l’ordonnance de renvoi devant le tribunal correctionnel et dans les écritures de plusieurs parties civiles, [ZL] [FS] a été le vecteur de la mise en place d’une organisation matricielle rompant les lignes hiérarchiques.

En tout état de cause, elles ont perduré en dépit d'alertes multiples et pas seulement de " signaux faibles " comme l’ont soutenu les avocats de [NL] [XG] et [ZL] [FS], confortés en cela par le témoignage devant la cour de [AX] [CC], qui, la cour le rappelle, ne siégeait qu’au conseil d’administration, et non dans d’autres instances.

• sur l’élément intentionnel
L’élément moral ne demande pas pour être caractérisé la démonstration de l'intention de nuire de la part de l'auteur des agissements. En effet la Cour de

cassation a jugé que l'intention était rapportée dès que l'auteur avait conscience d'une possible dégradation des conditions de travail. Il faut et il suffit que « Le prévenu [ait] réalisé consciemment des actes coupables en pleine connaissance de leurs conséquences possibles ». Comme le rappelle un arrêt récent, il faut démontrer que « l'auteur a conscience que ses agissements répétés sont de nature à entraîner une dégradation des conditions de travail, ce qui n 'implique pas, néanmoins que celui-ci ait l'intention de porter atteinte aux droits ou à la dignité de la victime, la conscience de la possibilité d'un tel résultat suffit ».
Ainsi, les justifications fournies par les prévenus selon lesquelles, ils ne voulaient pas provoquer cette vague de suicides ou cette vague de dépressions n'ont aucun effet sur la caractérisation de l'élément moral du délit de harcèlement moral dans le cadre du travail. Ils ne sont pas jugés pour homicide involontaire ni pour blessures involontaires.

Si les auteurs d'agissements répétés doivent au minimum être conscients de la dégradation des conditions de travail, ni la lettre du texte ni la logique de la matérialité des faits n'imposent qu'ils connaissent ou identifient les victimes des faits.
Les prévenus ont exposé en quoi la situation personnelle, familiale, sociale ou psychologique des individus victimes avait eu un rôle dans le mal-être ressenti ce qui, en raison de ce « caractère plurifactoriel », ne permettait pas de déduire un lien de causalité avec les agissements reprochés et leur rôle sur la dégradation des conditions de travail.
Cet argument de défense inverse l'ordre d'examen des éléments constitutifs du harcèlement moral, et il élude un point : la dégradation « est susceptible de porter atteinte» mais il n'est pas obligatoire qu'elle l'ait fait.
Le programme ACT, conçu selon les termes d'[YK] [C] comme une " boîte à outils " pour accompagner les salariés, fonctionnaires et autres, dans la transformation induite par le plan NExT, pouvait paraître adéquat.
Toutefois, ses effets négatifs, contenus en germe, puis potentialisés suite à la mise en oeuvre conduite " en cascade " par les managers, ont été palpables pour les deux prévenus appelants poursuivis et jugés comme auteurs.
Selon les déclarations mêmes de [NL] [XG], les objectifs du plan NExT ont finalement été dépassés, au 1er janvier 2009.

[NL] [XG] et [ZL] [FS] ont été entendus longuement tant par les juges d'instruction que par la juridiction de jugement, en premier et en second degré, sur les alertes internes et externes.
Ayant été avisés par des voies multiples, ils ne peuvent invoquer dès lors leur absence de conscience quant aux effets négatifs sur la santé des personnels de [8] et sur leurs conditions de travail du maintien de la méthode.
La dégradation des conditions de travail des personnels est illustrée de manière importante par différents rapports d'expertises qui ont mis en évidence :
• Une montée du stress, des tensions et du mal être au travail.
•Une dislocation/fragmentation des collectifs de travail qui sont en recomposition quasi-permanente.

Des routines organisationnelles qu'il faut sans cesse se réapproprier.
• Des états de détresse pour le personnel.

• Des pertes de repères.
• Une défaillance des systèmes de prévention des risques psychosociaux.
Dès lors, selon la cour, comme l'a jugé à bon escient le tribunal correctionnel, le stress subi par les personnels, le climat anxiogène généralisé, et les signes accrus pour certains, qui ont été victimes, ne sont pas la conséquence d'une pression accrue liée à la " mondialisation de l'économie " à laquelle la direction ne pouvait pas grand chose, se contentant d'accompagner. Les alertes ont émané des syndicats, à qui la défense des prévenus a voulu donner le rôle d'instrumentalisateurs de la crise médiatique survenue durant l'été 2009. Or, si, comme le soulignent les avocats des prévenus, le syndicat [13] n'a porté plainte que le 14 septembre 2009, il avait agi concrètement bien avant pour sensibiliser la direction de [8].

Les premiers échos de ces alertes sont en effet contenus dans les interpellations et tentatives effectuées dès novembre 2006, oralement en comité central, mais aussi par écrit, sous la forme d'un questionnaire sur les RPS, resté sans réponse. Puis le 1er juin 2007, le même syndicat, face à la multiplication des remontées de signes de souffrance, et au besoin de les analyser, s'associera à la [1] afin de créer l'Observatoire du stress et des mobilités forcées à [8]. Les termes employés par les syndicats sont sans ambage sur leur volonté de faire prendre conscience les dirigeants : « La direction enferme les salariés dans une relation unique et étroite avec le manager immédiat, pour traiter tous les problèmes, y compris individuels. Les individus les plus fragilisés ont donc des difficultés extrêmes à trouver un interlocuteur extérieur à sa hiérarchie directe. Jusqu 'à présent, la direction ne reconnaît pas un problème particulier de stress dans l'entreprise. Lorsqu 'elle est confrontée à des cas de suicides, elle communique en général pour décorréler cet acte désespéré des conditions de travail ». La réaction de la direction consistera à bloquer l'accès sur l'intranet de cet Observatoire, signe de cette prise de conscience et de la volonté d'obstruction.

Pas moins de six syndicats se grouperont le 5 juillet 2007 pour une action encore plus massive sous la forme d'un droit d'alerte au sein du CNSHSCT, sur « mise en danger de la santé des salariés », se fondant sur les remontées des CHSCT locaux et le rapport annuel de la médecine du travail. Vainement, le rapport annuel 2006 pointera « les risques psychosociaux en termes de stress, de pression, du mal être ou de risque d'agression physique ou verbale, ainsi que des manifestations de fatigue, démotivation, anxiété, troubles de l'humeur, insomnies dues aux modifications incessantes de l'environnement de travail avec une perte de repère et inquiétude de l'avenir ».
Toujours en vain, moins d'un an plus tard, le 30 juin 2008, alors que 11 des victimes recensées par l'ordonnance de renvoi devant le tribunal correctionnel sont déjà passées à l'acte ou en arrêt-maladie, l'ensemble des organisations syndicales alertera de nouveau le CNSHSCT par une déclaration commune, dénonçant pourtant expressément "des pressions incessantes et insupportables " au préjudice de salariés " de plus en plus fragilisés et déstabilisés ".

Ces alertes internes au niveau national corroborent celles effectuées au niveau local. [NL] [XG] comme [ZL] [FS] ont certes fait valoir en défense, lors de l'instruction comme devant les juges de première instance et d'appel, qu'ils n'étaient pas avisés

des difficultés ou même alertes traitées au niveau local, en particulier par les CHSCT .Toutefois, le médecin coordonnateur [XF] [WB], témoin entendu par le tribunal correctionnel, a rédigé un rapport à l'intention de la direction des ressources humaines au niveau national. Si la défense de [ZL] [FS] a estimé rassurant ce rapport annuel quant au taux des arrêts-maladie, force est pour la cour de citer en contrepoids un autre indicateur très parlant, en forte augmentation, relatif au nombre de visites à la demande des salariés auprès de la médecine du travail (3 430 en 2007 et 4 468 en 2008). Cet indicateur est d'ailleurs conforté par l'étude des situations visées par l'ordonnance de renvoi devant le tribunal correctionnel, qui montre que les victimes de suicides ou tentatives de suicide avaient éventuellement vu le médecin du travail mais n'avaient pas doublé systématiquement cette visite d'un arrêt maladie. Le jugement entrepris, comme l'ordonnance de renvoi devant le tribunal correctionnel, ayant détaillé plus avant les alertes, la cour s'y référera. [ZL] [FS] a opposé l'existence de dispositifs d'aide aux personnels, selon lui antérieurs aux alertes syndicales.

Toutefois, la chronologie des événements montre que la création des cellules d'écoute et d'accompagnement a été mue par les alertes, le coût de la mise en place de telles instances pluridisciplinaires ne pouvant avoir échappé au spécialiste des achats qu'est [ZL] [FS] et étant forcément proportionné à un risque plus palpable que la volonté d'aller chercher " la brebis égarée " selon son expression devant la cour. Par ailleurs, les modalités de mise en place de ces instances, d'abord expérimentales, sur deux DT, puis généralisées, ont été mouvementées, marquées par une certaine précipitation, outre le grief de manques de moyens humains et de procédures adéquates. Seul un petit nombre de salariés a été suivi et la stigmatisation restait crainte. Les « Écoutes salariés », sondage de satisfaction de salariés, n'ont pas fait l'objet d'une étude exhaustive avec les syndicats, en lien avec les alertes susvisées, ce qui aurait pourtant permis une analyse lucide et, peut-être, une remise en question plus tôt que sous le joug de la crise médiatique. Les " questions directes " mises en place à l'initiative de [ZL] [FS] et dont la cour a visionné des extraits montrent simplement que le prévenu avait à coeur de traiter personnellement des questions posées, y compris pour les ressources humaines -ne laissant pas le titulaire du poste répondre lui-même- ce qui met en échec son argument sur l'extranéité à son égard de ce domaine. S'agissant du " plan 2008 ", daté du 2 juillet 2008 il est la simple transposition - tardive- en droit français de l'accord européen de 2004 et montre que sur cette période, au coeur de celle visée par la prévention et la condamnation- tant [NL] [XG] que [ZL] [FS] avaient connaissance des enjeux.
Dès lors, ces dispositifs ne constituent pas une preuve de l'absence de prise de conscience de la montée du stress, des tensions et du mal être au travail, et de leurs résultats.

Une autre source d'alerte balayée par la défense de [NL] [XG] - non contredite en cela par celle de [ZL] [FS]- est celle des articles de presse. Or, il n'est pas crédible que le président directeur général d'une grande entreprise comme [8] devenue [12] SA ait été tenu au secret d'informations importantes, alors qu'il avait nécessairement accès à la revue de presse effectuée à son intention et celle des membres du CODIRG. Plusieurs articles de presse ont été versés au débat devant la cour par

Maître Benoit, avocat de la [1], extraits de grands quotidiens nationaux et de journaux spécialisés (les Echos et l'Expansion). Ils pointent dès septembre 2007 le malaise des salariés du groupe. Certains articles figurent dans le dossier d'information, cotés en procédure.

La cour se référera en particulier à celui du 1er décembre 2006, publié dans " Les Echos ", journal économique s'il en est, intitulé sobrement " [8] : Le grand dérangement " (D2432, 4 pages), contenant notamment le passage suivant " Tous ont enregistré les déclarations du président [[NL] [XG]] sur la suppression de 22 000 emplois d'ici à 2008. Tous envisagent l'avenir avec crainte. Et tous sont témoins directs ou indirects de la pression mise sur les managers pour dégraisser le plus possible ". Suit un développement sur l'urgence des départs en CFC, l'indexation d'une partie de la prime variable sur la capacité à faire partir les gens, et la perplexité face au décompte détaillé, l'irréalisme d'une partie des départs envisagés, le climat d'incertitude, la crainte d'une OPA, ou encore d'un plan social. La cour ne peut en outre que relever la citation de [ZL] [FS] dans cet article, au sujet de la suppression des DR (directeurs régionaux) : un " coup d'accélérateur " considéré par lui comme " peut-être violent " mais permettant que " tout le monde regarde dans la même direction ". L'allusion aux 1 500 salariés " en l'air " suite à cette réforme (elle-même source d'insécurité) est regardée par l'autrice de l'article comme rejaillissant sur les 92 000 salariés des anciennes directions régionales. Ainsi, ni [NL] [XG] ni [ZL] [FS] ne peuvent prétendre avoir vécu dans une tour d'ivoire à l'abri d'alertes émanant de la presse.

Enfin, entrés tous deux dans le groupe en 2003 - tout comme [YK] [C] - [NL] [XG] et [ZL] [FS] avaient nécessairement connaissance, donc conscience, de l'importance de l'enjeu des risques psycho-sociaux. Ils savaient que le plan précédent avait amené une émotion générale, terreau de la fragilité. Le jugement entrepris détaille avec force le travail effectué par la sénatrice Marie-Claude Beaudeau en 2004. Ce document figure au dossier d'information (D2866/3).
[NL] [XG] invoque pour sa défense qu'il ne se serait pas rendu auteur d'agissements répétés étrangers à son pouvoir de direction et de contrôle. Les développements qui précèdent, ainsi que les descriptions détaillées contenues dans les motifs du jugement, dans des termes que la cour approuve, démontrent pourtant que même si [NL] [XG] ne connaissait que quelques uns des 120 000 salariés, la plupart restant des anonymes, l'accélération impérative de la déflation des effectifs, les modalités utilisées, les retombées en " cascade " et le " ruissellement " découlant de cette méthode aux conséquences anxiogènes, ce dans un délai contraint et sans égard pour le sort des salariés pris dans l'étau, sacrifiés aux priorités financières, en dépit des alertes disponibles, ont constitué des agissements répétés étrangers au pouvoir de direction et de contrôle.
La délégation de responsabilité est invoquée par [NL] [XG] et [ZL] [FS]. Ces délégations sont conformes comme étant écrites et données à des personnes disposant d'un certain pouvoir hiérarchique et les acceptant. La cour se réfère cependant aux propos explicites tenus par [YK] [C] en interrogatoire (D2295/3): " [NL] [XG] m'avait délégué la définition d'un plan de ressources humaines que j'ai proposé au comité de direction générale car il impliquait tous les membres du CDG. Le CDG l'a validé."

Le discours prononcé devant les cadres de l'[7] démontre la proximité de [YK] [C] avec [NL] [XG] mais aussi [ZL] [FS]. [NL] [XG] a pris part personnellement à la commission du délit de harcèlement moral. C'est lui qui a initié le plan de réduction massif des effectifs dans un délai très contraint. C'est également lui qui en dépit de toutes les alertes l'a maintenu avec les objectifs de baisse des effectifs et de mobilité interne, restant sourd aux dégâts humains, et attendant l'instance judiciaire pour émettre des regrets.
En sus des notes prises par [DZ] [XQ] déjà mentionnées, la cour se réfère aux déclarations effectuées par [WW] [DX] - membre du COMEX, instance plus large que le CODIRG - qui a insisté sur le fait que [ZL] [FS] et [YK] [C] n'avaient " pas carte blanche " et rendaient compte au président-directeur général. [ZL] [FS] s'est lui-même abrité derrière cette absence d'autonomie estimant sa responsabilité limitée à "la partie opérationnelle ".
Si [NL] [XG] a invoqué la responsabilité des managers locaux, estimant que certains s'étaient peut-être " amusés " selon ses termes devant la cour, cet argument ne saurait éluder sa conscience de l'objet devenu harcelant et des effets créés par le climat anxiogène. Force est de rappeler à cet égard que les managers locaux ne disposaient pas d'une autonomie réelle, puisqu'agissant selon les instructions, notamment sous couvert de la formation ci-dessus décrite. [ZL] [FS] comme [YK] [C] ont d'ailleurs toujours, y compris devant les IRP, insisté sur le pilotage resserré.
[NL] [XG] avait conscience par ailleurs des spécificités de l'organisation matricielle (directions métiers) qui se combinait avec l'organisation hiérarchique (directions territoriales resserrées à 11 en lieu des 29 directions régionales). Il lui appartenait d'en mesurer les avantages (économies d'échelle mais aussi prise de décision au plus près du terrain donc des besoins) et les inconvénients (dérangement des repères, flottaison des lignes de référence, initiatives hasardeuses sur les réorganisations locales...).

Tous ces aspects relèvent du pilotage au niveau central, sans que ce prévenu apporte la preuve qu'il en perdu le contrôle. Au contraire, il a revendiqué devant la cour sa décision, à l'issue de la durée du plan NExT, de ne pas en reconduire un deuxième. De même, au cours d'un déplacement en province, il avait admis l'existence du fameux " Time to move " (il le niera ensuite devant les juges d'instruction affirmant que l'abréviation TTM correspondait au " Time to market ") et s'était engagé à y mettre fin.
Ainsi, preuve est rapportée que [NL] [XG] a agi en connaissance de cause et avec lucidité, gardant le suivi de sa politique et mesurant ses résultats. [ZL] [FS] bien qu'il ait invoqué tant la limitation de son autonomie comme précité que la délégation aux instances locales a, selon la cour, agi lui aussi avec conscience, ce qui ne veut pas dire intention de nuire. Il a été rappelé précédemment le caractère stratégique de son poste, sa progression au sein du groupe. En témoigne notamment la façon dont [NL] [XG] a accepté sa vision des choses sur la réorganisation visant à placer le client au coeur de la démarche, pour plus de réactivité et de compétitivité.

La structure Opérations France a ainsi été créée par [NL] [XG] dans la perspective du rapprochement des activités fixes, mobiles et internet. Elle a permis de regrouper les deux tiers du personnel de [8], soit 80 000 personnes placées sous la

responsabilité de [ZL] [FS], qui n'a pas manqué de le souligner à maintes reprises, tant devant les juges d'instruction que la juridiction de jugement, en premier comme en second degré. À la tête de cette structure, [ZL] [FS] avait le discernement, la vision d'ensemble (étant membre du CODIRG et rencontrant lui aussi régulièrement [YK] [C]) pour avoir connaissance des enjeux initiaux de NExT et ACT, puis des dérives. Il a agi en phase avec [NL] [XG] et [YK] [C].
Ses propos tenus en comité central les 24 et 25 avril 2006 - événements antérieurs à la période de prévention - mais dignes de considération pour l'appréciation de l'élément intentionnel montrent que tout comme ses acolytes il dissimule alors la réalité aux syndicats, niant toute suppression de poste ou de structure dans la réorganisation, en lien avec les 22 000 départs. [ZG] [QB] auquel il a été confronté en cours d'information et qui a comparu devant le tribunal correctionnel en qualité de témoin a maintenu ses dires selon lesquels [ZL] [FS] " savait ce qui se passait et avait des informations qui remontaient du terrain ". Directeur exécutif du plan NExT et en charge de la nomination des directeurs territoriaux, [ZL] [FS] a demandé devant l'[7] que les " difficultés " lui soient remontées. Cependant, lorsque ces difficultés lui ont été remontées, il a pris le parti de les sous-estimer ou de les nier, cherchant à élaborer des dispositifs " pansements " sans remettre en cause la mise en oeuvre du plan NExT et du programme ACT. Preuve est faite ainsi de sa conscience que cela aurait fait vaciller l'organisation dont il était l'incitateur, et qui avait abouti à isoler -donc à plus vulnérabiliser- les personnels face à leur manager direct, formé au " combat ".
En outre, ce prévenu a revendiqué son opposition à tout plan social en faveur des salariés du privé, conscient de la brèche qui aurait été ouverte pour les fonctionnaires. De même, il a admis devant la cour s'être opposé à la négociation plus avant d'un nouveau GPEC, au motif qu'il n'y avait " pas de temps à perdre ". Dans la note du 25 janvier 2006 de la direction juridique émanant de Mme [ZA] dont [SI] [VE] est destinataire, il est fait allusion au " mot d'ordre " de ne pas licencier donné par [ZL] [FS].

C'est donc vainement, selon la cour, qu'il a ensuite affirmé pour sa défense qu'[YK] [C] ne l'avait pas tenu informé. Par ailleurs, les sondages Ecoutes salariés, déjà examinés au titre des alertes, apparaissent constituer une méthode pensée par [ZL] [FS] pour évaluer les conséquences sur le groupe de la politique de harcèlement collective mise en place et le cas échéant anticiper d'éventuels mouvements sociaux. Comme pour les cellules d'écoute et d'accompagnement, le délit de harcèlement collectif avait déjà commencé à être commis lors de l'élaboration des réponses. Les syndicats avaient commencé pour leur part à alerter massivement. Les suicides liés au travail posent inévitablement la question de la gestion du personnel, la cour renvoyant sur ce point au rapport d'inspection de l'IGAS contenu en procédure. Bien que [ZL] [FS] l'ait nié, il ressort des propos tenus par [YK] [C] devant le tribunal correctionnel, que, dès l'annonce des suicides de MM. [PL], [SG], [V], [DB] (quatre durant le seul mois de mai 2008), la décision a été prise de traiter ce sujet au niveau national et non plus seulement au niveau local. Cette déflagration n'a pas empêché la poursuite du plan NExT et du programme ACT, jusqu'à la fin de l'année 2008. Trois suicides endeuilleront encore cette période, ceux de MM [IV], [ZZ] et [WT].

Une telle statistique aurait pu ébranler la résolution de [ZL] [FS]. Mais il s'est limité à affirmer à la cour ne pas avoir perçu de malaise social généralisé. Au même titre que [NL] [XG], [ZL] [FS] a gardé le suivi et le contrôle des opérations -il n'aurait pas accepté qu'il en soit autrement- tout au long de la période des faits délimitée par les premiers juges. Les initiatives prises par les managers en local, signe du " ruissellement en cascade " du harcèlement, lui sont remontées. Elles avaient tout lieu de provoquer de sa part une réaction pour remettre à plat l'organisation initiée par lui. Pour [NL] [XG] comme pour [ZL] [FS], ces éléments constitutifs démontrent une participation active à la commission des faits qui va largement au-delà d'une simple fourniture d'instructions pour commettre le délit de harcèlement collectif. Dans ces conditions, la cour confirmera la déclaration de culpabilité de [NL] [XG] et de [ZL] [FS], pour harcèlement moral, chacun en qualité d'auteur principal, ce uniquement pour la période du 01 janvier 2007 au 31 décembre 2008, dans la limite de la période décidée par les premiers juges. » (fin de la citation de l'arrêt)

Sur le troisième moyen, pris en sa première branche, proposé pour M. [XG].

La première branche du moyen critique une contradiction entre les motifs par lesquels la cour d'appel a retenu pour déclarer le prévenu coupable que « les syndicats se sont vus évincés de la mise en oeuvre du programme ACT, pourtant volet social du plan NExT » (arrêt, p. 136, dernier paragraphe, alinéa 1er) et, pour relaxer M. [UD], Directeur des ressources humaines France, délégataire de M. [XG] (arrêt, p. 143, pénultième paragraphe) et président du comité central d'entreprise, « lieu authentique de l'expression de la parole des représentants des personnels, fonctionnaires comme salariés de droit privé », que celui-ci avait consacré un « nombre de jours considérable […] au dialogue social » (arrêt, p. 161, § 4 à 7).

Après avoir relevé que «il ne peut être sérieusement contesté, même avec les arguments avancés pour la défense de [NL] [XG] et [ZL] [FS], que les syndicats se sont vus évincés de la mise en oeuvre du programme ACT, pourtant volet social du plan NExT. [YK] [C] l'avait d'ailleurs sous-entendu dès fin 2006 à l'occasion de l'[7] » (arrêt, p. 136), l'arrêt constate que « le sujet de la déflation mais surtout de sa méthode n'a été que très peu abordé » devant le conseil d'administration du groupe, à raison notamment, selon les juges de la présence de représentants du personnel (arrêt p. 136).

Ces constatations s'appuient notamment sur le témoignage de Mme [UI] [D] « qui a expliqué devant le tribunal correctionnel comment la vague de départs n'avait même pas été abordée lors de la séance du 13 janvier 2006, [et qui] a versé aux débats son courrier interpellatif à la découverte de l'annonce des départs, face à des " spéculations " [...] " les plus inquiétantes, telles celles concernant de futurs plans sociaux dans l'entreprise " » (arrêt, p. 136).

Les juges relèvent que « sur la période de mise en œuvre du plan NExT et du programme ACT, les personnels de [8] [12] et leurs instances représentatives - au surplus débutantes dans le domaine du dialogue social - ont donc pâti d'une méthode quasi léonine » (arrêt, p. 137), M. [XG] ayant déclaré devant le tribunal

correctionnel que les 22 000 départs constituant une " évolution naturelle ", " On avait pas à l'annoncer au conseil d'administration " (jugement, p. 159).

Ils retiennent, par ailleurs, que M. [OF] [UD] a consacré un « nombre de jours considérable […] au dialogue social » en tant que participant au comité de direction de la Division OPF et président du comité central d'entreprise (arrêt, p. 161).

Ils observent que M. [UD] « participait au comité de direction de la Division OPE et présidait le Comité central d'entreprise (CCE) devenu CCUES en 2007. Ces instances, à la différence du conseil d'administration, ainsi qu'on l'a vu, ont été le lieu authentique de l'expression de la parole des représentants des personnels, fonctionnaires comme salariés de droit privé (arrêt, p. 161).

Le grief ne paraît pas fondé.

Les juges ont pu, sans se contredire, constater que la politique de départs qualifiés de « naturels » visant à obtenir une déflation des effectifs à hauteur de 22 000 agents a été très peu discutée devant le conseil d'administration en dépit de son importance, ladite instance pourtant appelée à se réunir la veille de l'annonce de ce plan n'ayant pas été saisie du sujet, une telle méthode voulue par M. [XG] pouvant apparaître comme léonine à l'égard des représentants des salariés, tout en relevant que le dialogue social a pu néanmoins s'exprimer au sein des instances auxquelles participait M. [UD], notamment au sein du comité central d'entreprise.

Ce d'autant que les deux instances ont, en tout état de cause, des rôles différents, dès lors qu'à la différence du conseil d'administration qui est un organe de direction ayant pour mission à la tête du groupe d'orienter sa stratégie, le comité central d'entreprise est un organe essentiellement consultatif qui est obligatoirement informé et consulté sur les questions d'organisation, de gestion de l'entreprise et notamment sur les mesures de nature à affecter le volume ou la structure des effectifs.

Aussi le fait que les représentants du personnel aient pu au sein du comité central d'entreprise donner leur avis sur le projet NExT et le programme ACT n'impliquent pas qu'ils aient été associés au processus décisionnel comme à la méthode pour parvenir à la déflation des effectifs, ce sujet pourtant essentiel pour l'évolution du groupe [8] n'ayant pas été abordé au conseil d'administration du 13 janvier 2006 où étaient présents des représentants du personnel alors que l'annonce du plan de départs a été faite dès le lendemain, les juges ayant souverainement considéré que M. [XG] a sciemment fait en sorte que ce sujet ne soit pas discuté au sein de l'instance décisionnaire.

Le grief, qui manque en fait, n'apparaît pas de nature à permettre l'admission du pourvoi au sens de l'article 567-1-1 du code de procédure pénale.

Avis de non-admission partielle.

Sur les autres moyens :

En se déterminant par motifs propres et adoptés, et dès lors qu'il serait admis que la notion de harcèlement moral institutionnel résultant de la mise en oeuvre d'une politique d'entreprise entre dans les prévisions de l'article 222-33-2 du code pénal, la cour d'appel a-t-elle suffisamment caractérisé le délit de harcèlement moral à l'encontre de MM. [XG] et [FS] ?

Pour répondre à cette question, la chambre criminelle, qui considère que la caractérisation du délit de harcèlement moral procède de l'appréciation souveraine par les juges du fond des faits et des circonstances de la cause ainsi que des éléments de preuve produits au débat sous réserve de motifs précis et circonstanciés exempts d'insuffisance comme de contradiction, aura à dire si les juges du second degré ont mis en évidence des agissements répétés, comportements ou propos des deux prévenus ayant eu pour objet ou pour effet une dégradation des conditions de travail des salariés de [8], étant relevé que ces agents n'avaient aucun rapport hiérarchique immédiat avec MM. [XG] et [FS].

S'agissant de M. [XG], qui a succédé à M. [ZQ] en février 2005 en qualité de président-directeur général du groupe [8] et est demeuré à ce poste jusqu'en mars 2011, en retenant au titre des éléments matériels de l'infraction que celui-ci a initié, notamment, avec M. [FS], le plan NExT de transformation numérique de l'entreprise et le programme ACT, son volet social, et a veillé à leur mise en oeuvre, en s'impliquant personnellement, y compris en termes de communication, notamment lors de la réunion de l'[7] à la [10] en 2006 par des propos dénués d'ambiguïté, et a porté la décision d'accélération de la déflation des effectifs engagée avant sa prise de fonction, insistant sur la méthode, et l'assumant pleinement et avec constance pour considérer que, si l'opportunité du chiffre des 22 000 départs fait partie du pouvoir de direction, tout comme les modalités de la réorganisation, le nombre de sites à fermer, les salariés à muter ou à reconvertir, ou encore le nombre de départs ou d'embauches à réaliser pour améliorer la compétitivité de la société, la méthode utilisée pour y parvenir a excédé le pouvoir normal de direction et de contrôle du chef d'entreprise, les juges ont-ils, à bon droit et sans insuffisance ni contradiction, estimé que les agissements qu'ils ont énumérés, qui se sont déroulés tout au long de la période de prévention et sont éclairés par des références antérieures à celle-ci, étaient constitutifs d'une stratégie de harcèlement conçue au plus niveau de l'entreprise et déclinée aux différents échelons du groupe pour accélérer quoiqu'il en coûte la transition technologique de la société en remodelant profondément les profils d'emploi en son sein, au prix d'une dégradation assumée des conditions de travail de l'ensemble des agents ?
S'agissant de M. [FS], en relevant qu'en qualité de directeur des Opérations France représentant 80 000 salariés, qui deviendra président de la société [12], le prévenu a joué un rôle clé dans la mise en oeuvre du plan NExT, pilotant la transformation du groupe en France et assurant aux côtés de M. [XG], la poursuite assumée et volontariste de la politique de réduction des effectifs et, ce en dépit de ses conséquences humaines sur lesquelles il a été alerté à plusieurs reprises et s'est abstenu d'introduire des correctifs efficients de nature à y remédier et que, pour éviter toute remise en cause de la stratégie du groupe en termes de réorientation des profils d'emplois et donc de déflations des emplois jugés obsolètes, il s'est attaché, en ce qui concerne l'application du programme ACT à minimiser le rôle des

syndicats, à contrarier les possibilités de négociation collective et s'est opposé à la mise en place d'un plan de sauvegarde de l'emploi, les juges ont-ils exactement apprécié que les agissements de l'intéressé étalés sur plusieurs années, consistant à mettre en oeuvre une politique d'entreprise définie au sein des instances dirigeantes de [8] qu'il a revendiquée et qu'il a déclinée dans les entités du groupe relevant de sa direction, visant à créer et entretenir un climat d'insécurité qui a abouti à de graves conséquences humaines pour un grand nombre de personnels de l'entreprise, étaient constitutifs de l'élément matériel du harcèlement moral ?

En outre, en retenant que MM. [XG] et [FS] ne peuvent invoquer leur ignorance quant aux effets négatifs du maintien de la méthode adoptée sur la santé des agents du groupe et sur leurs conditions de travail, compte tenu des différentes signaux d'alerte internes (rapports d'expertise ayant mis en évidence une montée du stress, des tensions et du mal être au travail, alertes répétées des syndicats et notamment l'initiative des syndicats [13] et [1] de créer en juin 2007 l'Observatoire du stress et des mobilités forcées à [8], droit d'alerte de six syndicats en juillet 2007 au sein du CNSHSCT, sur la « mise en danger de la santé des salariés », rapport du médecin coordonnateur) et des sources d'information extérieure (articles de la presse nationale spécialisée consacrés à la situation sociale au sein du groupe [8]), les juges ont-ils suffisamment mis en évidence l'élément intentionnel du délit pour chacun des prévenus ?

Ainsi, en concluant, s'agissant de M. [XG], qu'il a revendiqué de ne pas reconduire le plan NExT à l'issue de sa mise en oeuvre, et a agi en connaissance de cause et avec lucidité, gardant le suivi de sa politique et mesurant ses résultats et que, s'agissant de M. [FS], compte tenu de sa position stratégique au sein du groupe lui donnant une vision d'ensemble pour avoir connaissance des enjeux initiaux de NExT et ACT, puis des dérives qu'il s'est abstenu de corriger par une remise à plat de l'organisation qu'il a initiée, les juges ont-ils établi que les décisions prises par les intéressés ou les propos publics qu'ils ont tenus au cours de la période de prévention, dépassaient les limites admissibles du pouvoir de direction et de contrôle et étaient dès lors constitutifs d'un harcèlement moral qu'ils ont qualifié d'institutionnel ?

La chambre criminelle appréciera.

- La complicité de harcèlement moral

Sur les deuxième moyen, pris en sa troisième branche, troisième moyen, pris en ses quatrième et cinquième branches, quatrième moyen, pris en sa troisième branche, proposés pour Mme [CL]-[VE] et sur les deuxième moyen, pris en sa cinquième branche, et troisième moyen, pris en ses deuxième à quatrième branches, proposés pour Mme [YM]

La complicité a pu être définie comme un « emprunt de criminalité », c'est à dire une situation où « le comportement du complice ne serait pas en lui-même délictueux,

mais le deviendrait par une sorte de contagion ou de reflet que diffuserait autour de lui l'acte de l'auteur principal ».

Le professeur Jacques-Henri Robert relève à ce sujet que « La circulaire du 14 mai 1993 portant commentaire des dispositions législatives du nouveau Code pénal (livre I à V) s'y réfère expressément à propos de l'explication des articles 121-6 et 121-7 : " Le législateur n'a pas remis en cause de principe de " l'emprunt de criminalité " selon lequel la répression du complice suppose l'existence d'une infraction principale. Le législateur a en effet refusé de réprimer, comme le faisait le projet du gouvernement en matière criminelle, la complicité par instigation même en l'absence de commission de l'infraction principale " (V. n° 37). " En revanche il apparaît, malgré la discrétion des travaux parlementaires sur ce sujet, que le principe de " l'emprunt de pénalité ", selon lequel le complice est passible des peines encourues par l'auteur principal a été abandonné. » (Cf. Jacques-Henri Robert, JurisClasseur - art. 121-6 et 121-7).

Analysant l'article 121-7 du code pénal, le professeur Robert expose :
« a) L'aide et l'assistance
§ 14 L'aide et l'assistance consistent en une participation à l'action délictueuse, fournie avant ou pendant que celle-ci se consomme ; le complice apporte soit des biens soit une activité, un peu à la manière de l'associé qui fait des apports en numéraire, en nature ou en industrie. La comparaison, cependant, ne doit pas être poussée très loin car, même si l'intention délictueuse est toujours un élément constitutif de la complicité (V. n° 28), l'entente préalable entre auteur principal et son complice n'est pas une condition de la responsabilité pénale du second : ainsi, on peut se rendre complice d'une infraction dont l'imputation ne requiert pas l'intention de l'auteur principal (V. n° 29 à 32 et 49) ou d'une infraction intentionnelle dont l'auteur principal a été relaxé à raison de sa bonne foi (V. n° 61 à 63) (C. Girault, Le relâchement du lien de concertation entre l'auteur principal et le complice : D. 2008, p. 1714).
1) L'aide et assistance par fourniture de moyens matériels
§ 15 L'article 60, alinéa 2 de l'ancien Code pénal qualifiait de complices " ceux qui auront procuré des armes, des instruments, ou tout autre moyen qui aura servi à l'action, sachant qu'ils devaient y servir ". Le nouvel article 121-7, alinéa 1er ne donne pas tant de précisions et se contente de viser l'aide et l'assistance fournies " sciemment ", mais les solutions élaborées jadis restent applicables et aucun conflit de lois ne s'est élevé entre l'ancienne et la nouvelle loi. (...). Les techniques modernes facilitant l'inventivité des malfaiteurs, la chambre criminelle a jugé qu'étaient complices de travail dissimulé par dissimulation d'activité, la personne morale et ses dirigeants qui fournissaient un logiciel de comptabilité grâce auquel les entreprises, leurs clientes, pouvaient camoufler le montant de leur chiffre d'affaires et celui des salaires versés à leurs employés (Cass. crim., 23 janv. 2018, n° 16-86.859 : JurisData n° 2018-000681).

2) L'aide et assistance par prestation de services
§ 16 Les exemples de complicité apportée par une prestation physique ou intellectuelle sont encore plus nombreux et variés. (...) C'est une aide de nature intellectuelle qu'un commissaire aux comptes apporte à un dirigeant de société dont

il certifie les comptes qu'il sait fictifs et qui ont servi à une escroquerie à la TVA (Cass. crim., 31 janv. 2007, n° 05-85.886 : JurisData n° 2007-037224 ; Dr. pén. 2007, comm. 56, obs. M. Véron et Cass. crim., 31janv. 2007, n° 06-81.258, deux arrêts : JurisData n° 2007-037223 ; Bull. crim. n° 25 ; D. 2007, p. 1843, note B. Bouloc) ; (...) Les dirigeants d"une entreprise qui rédigeaient des argumentaires commerciaux mensongers utilisés par les employés d"une autre société, chargée de démarcher la clientèle, furent condamnés comme complices du délit de publicité fausse ou de nature à induire en erreur (Cass. crim., 19 avr. 2017, n° 16-81.372 : JurisData n° 2017-007239). Dans l"affaire du harcèlement moral des employés de [8], des cadres supérieurs non dirigeants ont été mis en examen pour complicité de ce délit après qu'ils eurent contribué à la préparation d"un plan de licenciements massifs " qui a créé un climat d'insécurité permanent pour tout le personnel " (Cass.crim., 5 juin 2018, n° 17-87.524 : JurisData n° 2018-009616). » (fin de la citation).

La chambre criminelle a été amenée à préciser l'étendue du délit de complicité.

Dans un arrêt Crim., 29 janvier 1965, n° 64-91.731, Bull. crim 1965, n°30, la chambre criminelle énonce « qu'il est sans intérêt, dès lors, de rechercher si les éléments constitutifs du délit se trouvent réunis en la personne du complice ; Qu'en effet, la disposition absolue de l'article 59 du code pénal, qui veut que le complice soit punissable des mêmes peines que l'auteur principal, entraîne cette conséquence que le complice encourt la responsabilité du fait principal punissable, commis par l'auteur principal ».

Elle juge également (sommaire) que « L'aide ou l'assistance apportée en connaissance de cause à l'auteur du délit, même par l'intermédiaire d'un autre complice, constitue la complicité incriminée par l' article 121-7 du code pénal. » (Crim., 15 décembre 2004, n° 04-81.684, Bull. crim. 2004, n° 322), de sorte qu'est admis le caractère punissable d'une complicité même indirecte avec l'auteur du délit.

En outre, dans un arrêt Crim., 19 mars 2008, n° 0785054, Bull. n° 70, la chambre criminelle retient (sommaire) que « pour être punissable, la complicité d'une infraction d'habitude n'exige pas l'aide ou l'assistance du prévenu à au moins deux actes de l'infraction principale. »

Dans un arrêt Crim., 28 juin 1995, n° 94-85.423, Bull. crim. 1995 n° 241 relatif à la matière des assises, la chambre criminelle retient que la complicité par aide ou assistance implique que l'aide ou l'assistance a été apportée en connaissance de cause.

De même, en matière d'assises, la chambre criminelle retient que la complicité par instructions implique que les instructions ont été données en vue de commettre le crime.

Dans l'affaire dont pourvois, la chambre criminelle a rejeté les pourvois de Mme [YM] et de M. [AR] contre l'arrêt de la chambre de l'instruction ayant retenu « l'existence d'indices graves ou concordants à l'encontre de Mme [YM] et de M. [AR] d'avoir, en

leur qualité de cadres de la société [8], indépendamment du rôle spécifique de direction d'un service qu'ils exerçaient, par aide et assistance , en l'occurrence par leur contribution active à l'efficacité, pour l'ensemble du groupe, du plan ACT, qui a créé un climat d'insécurité permanent pour tout le personnel, facilité la préparation et la consommation des délits de harcèlement moral reprochés à la société et trois de ses dirigeants au préjudice de chacun des salariés visés dans leur mise en examen, peu important que certains d'entre eux n'eussent pas relevé de la direction dont ils avaient alors la charge ou, s'agissant de Mme [YM], que le dommage invoqué se fût produit après qu'elle eut quitté ses fonctions » (Crim., 5 juin 2018, n° 17-87.524).

Par ailleurs, l'article 121-2 du code pénal dispose en son alinéa 1er que :
« Les personnes morales, à l'exclusion de l'Etat, sont responsables pénalement, selon les distinctions des articles 121-4 à 121-7, des infractions commises, pour leur compte, par leurs organes ou représentants. »

Et l'alinéa 3 : « La responsabilité des personnes morales n'exclut pas celle des personnes physiques auteurs ou complices des mêmes faits, sous réserve des dispositions du quatrième alinéa de l'article 121-3 ».

La chambre criminelle juge en application de ce texte que « si les personnes morales sont responsables pénalement des infractions commises, pour leur compte, par leurs organes ou représentants, cette responsabilité n'exclut pas celle des personnes physiques auteurs des mêmes faits » (Crim., 30 janvier 2018, n° 17-81.595 ; Crim., 1er mars 2016, n° 14-86.601).

Elle juge également qu' « il résulte de l'article 121-2 du Code pénal que les personnes morales sont responsables pénalement des infractions commises, pour leur compte, par leurs organes ou représentants ; que la relaxe prononcée en faveur de ces derniers n'exclut pas nécessairement la responsabilité de la personne morale » (Crim., 8 septembre 2004, n° 03-85.826). Et de même, elle considère qu'il est possible de poursuivre la personne morale et son organe ou représentant ayant commis l'infraction (Crim., 1er juin 2021, n° 19-84.392 ; Crim., 11 mars 2003, n° 02-82.352, Bull. crim. 2003, n° 65).

En l'espèce, pour déclarer notamment Mmes [CL]-[VE] et [YM] coupables de complicité de harcèlement moral, le jugement expose :
« Les éléments qui prouvent la responsabilité pénale des quatre prévenus de complicité
Mesdames [VE] et [YM], Messieurs [UD] et [AR] ont-ils eu un rôle dans la politique de déflation à marche forcée telle qu'établie par le tribunal ? Ont-ils contribué à la conception, à l'activation des trois leviers identifiés : la primauté donnée, dans le suivi des effectifs, à celui des départs et des mobilités, la rémunération de certains membres de l'encadrement en partie indexée sur le nombre de départs, et le conditionnement de la hiérarchie intermédiaire et de proximité à l'impératif de déflation des effectifs.
L'article 121-7 du code pénal dispose : « Est complice d'un crime ou d'un délit la personne qui sciemment, par aide ou assistance, en a facilité la préparation ou la consommation ».

Il convient de rappeler, comme évoqué dans la première partie consacrée à l'élément légal, que le harcèlement moral est un délit d'habitude. Les infractions d'habitude sont celles dans la définition desquelles la loi inclut la répétition, de sorte que le premier comportement n'est pas punissable : la question s'est posée de savoir si l'habitude devait être constatée dans le comportement du complice. Après avoir varié, la Cour de cassation a tranché en faveur de la répression du complice : « Pour être punissable, la complicité d'une infraction d'habitude n'exige pas l'aide ou l'assistance du prévenu, à au moins deux actes de l'infraction principale » (Crim., 19 mars 2008, n° 07-85.054). Un seul acte suffit, et cette jurisprudence répond implicitement à la question de la nécessaire antériorité ou concomitance de l'acte de complicité par rapport à l'acte principal.
Il importe donc maintenant de déterminer si chacun d'entre eux a, au cours de la période de prévention le concernant, commis un acte qui a contribué à la politique coercitive de déflation des effectifs visant à dégrader les conditions de travail des personnels de [8] par l'instauration d'un climat anxiogène.

Mme [SI] [VE]
Les magistrats instructeurs ont renvoyé Mme [VE] devant le tribunal en diverses qualités simultanées ou successives (Directrice du programme ACT, Directrice du management, des compétences et de l'emploi, Directrice du développement et des opérations Ressources Humaines France, de Directrice des Ressources Humaines France puis de Directrice adjointe des Ressources Humaines Groupe) au sein du groupe [8], pour quatre sortes d'agissements distinctes.

Il n'est pas contesté qu'elle connaissait le plan NExT et le programme ACT et que son rôle au sein de la DRH Groupe était important comme elle l'indique elle- même dans son curriculum vitae où l'on peut lire que, dans le cadre de « Act programme, People développement and HR operations (10/2007) », elle était chargée « de définir la stratégie RH et d'animer le déploiement du programme Act en France et à l'international en soutien du projet d'entreprise NExT ». Elle y fait valoir que sa mission a été une réussite : « Objectifs sur 3 ans : décroissance nette des effectifs de 17 000 emplois, 10 000 mobilités vers les secteurs prioritaires, + 25 % des investissements de formation du Groupe : objectifs atteints » (D3294/7).

En dépit de la complexité de l'organisation matricielle du Groupe [8] et du nombre de postes ou fonctions occupés par Mme [VE] au cours de la période de prévention, le tribunal a compris que les deux premières catégories d'actes reprochés ne relevaient pas de ses attributions au niveau de la DRH Groupe : elle n'a ni « organisé » le suivi strict et concret des réductions d'effectifs, ni « mis en place des outils de pression sur les départs tels que les réorganisations laissant les salariés et des agents sans poste, un management par les résultats », compte tenu des rapports fonctionnels et non hiérarchiques que la fonction DRH Groupe entretenait avec les différentes divisions. Notamment, la mise en œuvre opérationnelle d'ACT au sein de la Division OPF dirigée par M. [FS], a incombé, à compter d'octobre 2006 et pendant la période de prévention, à M. [OU] [XP], directeur des actions RH territoriales avec l'animation des Espaces Développement.

En revanche, au titre des deux dernières sortes d'actes reprochés, « encourager les procédés visant à créer une instabilité pour les agents et les salariés » et « organiser les incitations financières relatives à l'atteinte des objectifs de réduction d'effectifs », il ressort du dossier des participations personnelles et précises de Mme [VE].
Les premières ont trait à ses interventions, à 22 reprises, lors des formations « Réussir ACT » suivies par les managers à une période où l'objectif de déflation sous-tendait toute la politique RH, et où ces formations servaient à les conditionner pour accélérer les départs et les mobilités.

S'il est exact qu'aucun témoignage ne figure au dossier pour relater qu'elle aurait prôné, au cours de ces formations comme à d'autres occasions d'ailleurs, des méthodes harcelantes, il est ressorti du document La synthèse 2007 des tables rondes de « Réussir ACT » (D3368 cf CHAP III Point III-2-3) que les managers subissaient une réelle pression pour atteindre les objectifs de mobilités internes et externes qui leur avaient été fixés. Par conséquent, l'intervention de Mme [VE] en début de formation ne pouvait que cautionner, dans l'esprit des managers y participant, l'axe majeur et urgent de la politique coercitive de déflation des effectifs et les moyens d'y parvenir.
Par ailleurs, au vu notamment de la fréquence de ses interventions, il est peu crédible qu'elle ait ignoré le climat révélé par les managers avant que M. [QX] lui en fasse part fin 2007.

La seconde implication de Mme [VE], dans le fonctionnement des « leviers » de la politique tels qu'identifiés par le tribunal, concerne la modulation de la rémunération des cadres d'un certain niveau en faisant dépendre, pour partie, la part variable de l'évolution à la baisse des effectifs de leurs services. En effet, Mme [VE] est l'auteur de la note du 8 octobre 2008 détaillant la mise en œuvre de la part variable pour les cadres non Entrepreneurs de la DRH France (D2291).
Si l'on pourrait suivre Mme [VE] lorsqu'elle avance la portée réduite de cette note en raison, d'une part, de la part marginale représentée par le suivi des départs et mobilités dans la part variable totale, d'autre part, du nombre faible de personnes qu'elle concernait (un millier),en revanche, il ne peut être décemment contesté qu'un tel affichage, systématisé, reconduit d'année en année dans des termes identiques, ainsi que Mme [VE] l'a précisé, encourage une pratique d'incitation aux départs, et la récompense. Prétendre le contraire reviendrait à dénier l'intérêt même de cette mesure: pourquoi la prendre et la pérenniser si on la sait inutile ?
En outre, si l'effectif concerné peut paraître faible, il est composé des personnels moteurs de la transformation, les DRH des services territoriaux et leurs collaborateurs, ainsi que les personnes travaillant dans les Espaces Développement.
Enfin, le caractère structurant de cette mesure est prouvé par la force d'inertie qu'elle recelait puisque ses effets ont perduré, de l'aveu même de Mme [VE], dans un contexte où il n'existait « plus aucune trajectoire d'effectif » (page 47 des conclusions) et que, pour tenter de freiner cette force, elle a dû signer la note du 19 octobre 2009 au niveau national, soit plus de dix mois après la fin du plan NExT (D3185/68).

En conséquence, Mme [SI] [VE] sera déclarée coupable de complicité de harcèlement moral, pour avoir, en qualité de Directrice du Management des

compétences et de l'emploi puis de Directrice du Développement et des Performances des RH, entre janvier 2007 et le 31 décembre 2008, contribué à l'animation de la formation Réussir ACT destinée aux managers pour les conditionner à l'impératif de déflation des effectifs, et pour avoir rédigé et envoyé une note détaillant la mise en œuvre de la part variable pour les cadres non Entrepreneurs de la DRH France partiellement fondée sur des critères de départs et mobilités. Elle sera relaxée pour le surplus de la période de prévention.

Mme [OS] [YM]
Mme [YM] a été renvoyée devant le tribunal en sa qualité de directrice des actions territoriales, sa complicité reposant sur deux sortes d'agissements différentes : avoir organisé le suivi strict et concret des réductions des effectifs, et avoir pratiqué un mode de management très directif encourageant la pression sur les départs.
Après avoir intégré [8] en 1985, Mme [OS] [YM] devenue directrice régionale Ile de France Ouest à partir de 2003, est nommée, en février 2006, chef du projet de Réorganisation des activités en France (RAF), sous la responsabilité directe de M. [FS].

Le 26 juillet 2006, elle est nommée directrice des actions territoriales jusqu'en mars 2008, période à laquelle elle quitte la Division OPF pour devenir directrice des opérations de la Direction Marketing et stratégie.
Durant ces 20 mois où elle a été en poste à OPF, elle a eu pour mission de superviser les 11 directions territoriales avec chaque directeur territorial ayant lui-même la mission d'assurer la cohérence des politiques et des activités sur leur territoire.
Il s'agit donc d'une très proche collaboratrice de M. [FS] et, à ce titre, elle a été associée à la mise en œuvre de la politique de réorganisation de l'entreprise et notamment de pressions visant à déstabiliser les salariés afin de les inciter aux départs.
Certes, son intervention devant l'[7] le 20 octobre 2006, pour laquelle elle a indiqué a posteriori avoir été mal à l'aise, ou le document « Départs 2007 - Objectiver les acteurs » découvert dans l'ordinateur de sa secrétaire et daté du 11 décembre 2006, sont antérieurs à la période de prévention.

Néanmoins, ils attestent de la parfaite connaissance par Mme [YM], d'une part, de la politique généralisée et massive de déflation des effectifs, d'autre part, de l'accélération qui lui a été donnée à compter d'octobre 2006 puisqu'elle a expliqué que le rôle des Espaces Développement nouvellement mis en place était bien d'accélérer les départs vers l'extérieur (D74).
En outre, comme elle l'a expliqué à l'audience du 27 mai 2019, elle a notifié à tous les directeurs territoriaux, les objectifs de déflation d'effectifs et leur suivi. Elle a même détaillé la façon dont elle avait décliné l'objectif national des 22 000 départs en faisant une règle de 3. Chaque direction territoriale devait diminuer ses effectifs de 6%. (NA page 43)
Ses aveux ont été corroborés par M. [DS] [AR], lequel, lorsqu'il était directeur de la DT Est, a indiqué recevoir de Mme [YM] les cibles et objectifs des départs dans le cadre de la GPEC unilatérale (D3682/16).

Par ailleurs, dans le dossier d'instruction, figure un courriel du 13 novembre 2006, de Mme [SI] [ZD], assistante de [OS] [YM], à destination de plusieurs cadres d'OPF, relatif à la mise en place d'une réunion téléphonique bi-mensuelle entre les directeurs territoriaux « afin de traiter le problème des mobilités des cadres en bandes F&G » (D3356/23). Est ainsi mise en place, à compter de novembre 2006, une réunion téléphonique un lundi sur deux, de 9h30 à 10h30, consacrée de suivi des mobilités, avec tous les directeurs territoriaux (D3356/23).

M. [FS] a justifié ce suivi téléphonique bimensuel en rappelant que le projet RAF (Réorganisation Opération France) présenté au comité central d'entreprise du 1er semestre 2006, à cause du regroupement des directions régionales en directions territoriales, aboutirait à un sur-effectif de 1 100 personnes, essentiellement des cadres, et que Mme [YM], qui suivait cette réorganisation, souhaitait s'assurer que le cas de ces cadres était effectivement traité avec tout le sérieux et la célérité nécessaires (D3654/6).

Mme [YM] était donc parfaitement au fait de l'ampleur des opérations et en assurait personnellement le contrôle ainsi qu'en atteste le courriel que lui adresse M. [R] [BB], directeur de la DT Sud, le 8 janvier 2008 avec un fichier de 11 pages « confidentiel », intitulé « DT Sud : Bilan du 2ème semestre 2007 au 4 janvier 2008 (résultats provisoires)» : il lui rend compte des résultats atteints dans sa DT sur de nombreux points, divisés en plusieurs rubriques (D3205). Elle a donc pris une part certaine dans l'accélération de la politique de déflation des effectifs d'OPF, en 2007 et jusqu'à son départ de cette direction en mars 2008.

Enfin, Mme [YM] n'a pu qu'être informée du climat anxiogène généré par cette politique de réduction des effectifs, puisqu'à la demande de M. [FS], elle a contribué à mettre en place, d'une part, le dispositif des « Écoutes salariés », sondage de satisfaction de salariés, d'autre part, le dispositif des Cellules d'écoute en lien avec M. [TQ], entendu par le tribunal (D3676/15; NA 03/06/2019).
La période à laquelle ces projets ont été conçus et mis en route, à savoir le printemps 2007, ne peut être sans lien avec la grève de mars 2007, la mise en place par des organisations syndicales, en juin 2007, de l'Observatoire du stress et des mobilités forcées et le dépôt d'un droit d'alerte par le Comité National Santé Hygiène Sécurité et Conditions de travail (CNSHCT) le 4 juillet 2007 (D213), autant de manifestations qui ne pouvaient qu'alerter l'ensemble des prévenus, et spécialement Mme [YM], sur les situations dramatiques rencontrées par certains agents.
Pour être retenus au titre de la complicité, les actes doivent avoir été accomplis personnellement, doivent être des actes positifs, antérieurs ou concomitants à la consommation de l'infraction principale .

Mme [YM] devra donc être déclarée coupable de complicité de harcèlement moral dans les termes de la prévention, pour avoir, en qualité de directrice des actions territoriales, reconduit, pour 2007, la déclinaison de l'objectif national des 22 000 départs, déclinaison qu'elle avait arrêtée et diffusée en 2006, auprès des 11 directions territoriales. (...) »(fin de la citation du jugement).

Et, pour confirmer le jugement du tribunal correctionnel et déclarer Mmes [CL]-[VE] et [YM] coupables de complicité de harcèlement moral, l'arrêt attaqué énonce :
« La cour se réfère aux développements ci-dessus quant à l'élément légal et aux contours de l'infraction reprochée.
Il sera rappelé en outre que [SI] [VE], [DS] [AR], [OS] [YM] et [OF] [UD] ont déposé des requêtes en annulation de pièces. Celles de [OS] [YM] et [DS] [AR] ont déjà été évoquées. Celles de [SI] [VE] et [OF] [UD] tendaient à l'annulation de la commission rogatoire du 25 juin 2014 et de leurs auditions et, par voie de conséquence, de leur mise en examen. Par arrêt du 05 février 2015, la chambre de l'instruction a dit n'y avoir lieu à annulation d'un acte ou d'une pièce de la procédure. Ni [SI] [VE] ni [OF] [UD] ne se sont pourvus en cassation contre cet arrêt, qui est donc définitif à leur égard. Les pressions diverses ayant abouti à des mobilités fonctionnelles ou/et géographiques forcées n'ont pu prospérer que par des relais présents dans toutes les structures du groupe. À la stratégie ferme définie par le comité de direction générale s'est ajouté le suivisme des directions et services des ressources humaines dont les procédures et méthodes ont infusé dans toute la politique managériale. Il convient de se reporter sur ce point notamment à la déposition de témoin d'[KR] [WT], manager de 1er niveau entre 2006 et 2008, mentionnée dans l'exposé préalable aux motifs du présent arrêt.

Pour être pénalement répréhensible, le rôle des complices doit avoir été déterminant dans l'accomplissement du harcèlement commis par les auteurs principaux. Pour être punissable, la complicité suppose tout d'abord un fait principal lui-même punissable, en l'espèce le délit de harcèlement moral, qui ressort comme établi, selon les motifs qui précèdent. Contrairement au délit principal de harcèlement moral qui exige des agissements répétés, un seul acte de complicité suffit. L'élément matériel de la complicité est une aide ou une assistance, matérielle ou intellectuelle. L'aide ou l'assistance est un acte antérieur ou concomitant à l'action principale. Toutefois les actes postérieurs peuvent être retenus pour en déduire la preuve d'actes antérieurs, constitutifs de la complicité. L'aide ou l'assistance est encore un acte positif, avec là encore des assouplissements selon la jurisprudence. Une inaction se présentant sous les traits d'un encouragement à l'action principale peut être considérée comme perdant de son caractère passif, pour finalement revêtir une portée positive.

L'élément intentionnel de la complicité procède d'un participation volontaire et consciente à la commission de l'infraction, qui peut se déduire de comportements ultérieurs. Enfin, le lien de subordination entre le prévenu de complicité et l'auteur de l'infraction n'est pas exonératoire si ce prévenu peut apprécier le but et l'intention coupable des actes auxquels il prête assistance.

[SI] [VE] : la porteuse du programme ACT
Le tribunal correctionnel l'a déclarée coupable de complicité de harcèlement moral, pour avoir, en qualité de Directrice du Management des compétences et de l'emploi puis de Directrice du Développement et des Performances des RH, entre janvier 2007 et le 31 décembre 2008, 1) contribué à l'animation de la formation Réussir ACT destinée aux managers pour les conditionner à l'impératif de déflation des effectifs, 2) rédigé et envoyé une note détaillant la mise en oeuvre de la part variable pour les

cadres non Entrepreneurs de la DRH France partiellement fondée sur des critères de départs et mobilités.
Elle a été relaxée pour le surplus de la période de prévention. En outre, selon les premiers juges, deux catégories d'actes reprochés aux termes de l'ordonnance de renvoi devant le tribunal correctionnel ne relevaient pas de ses attributions au niveau de la DRH Groupe et elle n'a - ni « organisé » le suivi strict et concret des réductions d'effectifs, - ni « mis en place des outils de pression sur les départs tels que les réorganisations laissant les salariés et des agents sans poste, un management par les résultats ».

Selon [SI] [VE], aucun fait ne peut lui être reproché qui s'écarterait de la description officielle de ACT, plan d'accompagnement basé sur le volontariat, dont elle était une simple " animatrice ". Et elle n'était pas responsable de la mise en oeuvre opérationnelle de ce programme. Elle a notamment insisté, attestations de collaborateurs et de syndicalistes à l'appui, sur son management caractérisé par un respect des autres et beaucoup d'honnêteté.
Pareillement, son approche pédagogique était attestée par des tiers. Sa fonction de DRH ne l'avait jamais rendue décideuse de réorganisation. Ses conseils ont fait valoir notamment qu'il ne pouvait lui être reproché d'avoir « assuré les remontées systématiques des tableaux récapitulatifs des départs », ni d'avoir signé une décision formalisant en octobre 2009 l'opposition de la DRH Groupe à la mise en place d'une part variable fonction de la réduction d'effectifs. Les premiers juges ont noté à bon escient que son curriculum vitae mentionnait notamment que, dans le cadre de « ACT programme, People développement and HR operations (10/2007) », elle était chargée « de définir la stratégie RH et d'animer le déploiement du programme ACT en France et à l'international en soutien du projet d'entreprise NExT ». Devant la cour, la prévenue a insisté sur la valeur très relative de ce CV, qui n'avait pas vocation à être diffusé. Au-delà du caractère étonnant d'un tel argument, il ressort d'autres éléments concordants que le rôle central de [SI] [VE] dans le programme ACT, et dans ses dérives, sur toute la période de condamnation -de janvier 2007 au 31 décembre 2008-, est bien établi. En audition de police, au sujet de la convergence, elle a notamment expliqué : " Cette orientation business a conduit à proposer le programme NExT, nouvelle expérience des télécommunications et donc pour la fonction RH, de voir quelles seraient les propositions et les solutions RH qui accompagneraient ce programme stratégique ". D'emblée, ce propos reflète sa connaissance fine de l'articulation entre le plan NExT et le programme ACT.

En outre, force est de constater que les déclarations en interrogatoire de première comparution de [SI] [VE], sont extrêmement claires quant à son plein investissement dans le programme ACT. Elles corroborent la formulation précitée contenue dans le CV. Ainsi revendique-t-elle devant les juges d'instruction avoir " pris la responsabilité ", après être " intervenue dans l'élaboration de ce programme ". Elle utilise également l'expression " je dirigeais le programme ACT ". Et détaille ensuite à l'appui de cette revendication :
- avoir été en charge de " la coordination et le bon déploiement du programme sur l'ensemble du territoire pour assurer une approche cohérente et homogène ", devant pour ce faire " expliquer la vocation du programme ACT sur le terrain dans les

divisions, dans les Directions Territoriales, la vocation consistant à anticiper sur les compétences nécessaires au groupe et les modalités d'accompagnement au service de NExT, soit environ 2 jours de travail par semaine ; avoir animé jusqu'en novembre 2006 les Espaces développement (surnommés selon plusieurs témoins et parties civiles les " Espaces dégagement ") - puis avoir fin 2006 pris la responsabilité du management, des compétences et de l'emploi - tout en poursuivant l'accompagnement du déploiement du programme ACT, mais ce dans les filiales [8] à l'étranger.

Pour la cour, c'est donc avec une continuité logique que la prise de responsabilité de [SI] [VE] sur ACT a eu lieu, d'abord au niveau national, puis international, et non, comme a tenté de le soutenir sa défense, avec une césure, et un désengagement, qui la dédouaneraient de sa responsabilité dans l'aide et l'assistance au harcèlement commis par [NL] [XG] et [ZL] [FS]. Dès lors, ceux des actes effectués antérieurement à la période de prévention peuvent parfaitement être retenus à son encontre pour apprécier l'élément intentionnel de sa complicité. [SI] [VE] fait valoir qu'elle n'était pas présente à la convention [7] à la [10] le 20 octobre 2006. Si elle se dit surprise par les propos à cette occasion d'[YK] [C] (son supérieur hiérarchique de l'époque), aucun élément contenu en procédure ne montre qu' elle l'aurait interpellé à ce sujet, et elle n'affirme d'ailleurs pas l'avoir fait.

Par ailleurs, comme l'ont relevé à juste titre les premiers juges dans leur décision, [SI] [VE] doit être considérée comme très responsable par sa participation aux 22 tables rondes sur 37 la formation intitulée « Réussir ACT» qui s'est déroulée durant l'été 2007. Les premiers juges rappellent que ces interventions successives se sont déroulées à une période où, non seulement l'objectif de déflation sous-tendait toute la politique de ressources humaines, mais aussi ces formations servaient à conditionner les managers pour accélérer les départs et les mobilités.
La défense de [SI] [VE] a fait valoir l'absence de témoignage au dossier montrant qu'elle aurait prôné, au cours de ces formations comme à d'autres occasion, des méthodes harcelantes.
Il ressort du document de synthèse 2007 des tables rondes, trouvé dans l'ordinateur de [KV] [AA], directeur de l'[16], amplement commenté durant les débats de première comme de seconde instance, que les managers subissaient une réelle pression pour atteindre les objectifs de mobilités internes et externes qui leur avaient été fixés. Comme le relèvent à bon escient les premiers juges, l'intervention de [SI] [VE] en début des journées de formation ne pouvait que cautionner, dans l'esprit des managers y participant, l'axe majeur et urgent de la politique coercitive de déflation des effectifs et les moyens d'y parvenir. Le tribunal correctionnel corrèle en outre le nombre de ces interventions, qui rend peu crédible qu'elle ait ignoré le climat révélé par les managers avant que [WD] [QX] (directeur de la [24] qui la désigne comme " la responsable de projet ") lui en fasse part fin 2007.

A cet effet, un rappel par la cour s'impose. Si [KV] [AA] a déclaré avoir " oublié le nom " de la " responsable de projet " qui, avec [GG] [XD], directeur de la formation professionnel à l'époque, lui avait demandé de travailler sur la conception d'un module de formation, [OF] [UD] a déclaré à la cour qu'il ne voyait pas qui d'autre

cela pourrait être que [SI] [VE], alors qu'elle siégeait au comité de pilotage de la formation professionnelle.

Par ailleurs, [WD] [QX] responsable du centre des compétences ressources humaines de la société [31], chargée des deux premiers modules de la formation, a spécifié que le rôle de [KV] [AA] se limitait à celui d'un interlocuteur opérationnel. [XL] [QW], président de la société [29], chargée du dernier module de formation, a pour sa part désigné [SI] [VE] comme la " directrice du programme ACT ". Il a expliqué en détail comment il avait fait retour verbalement à [KV] [AA] de " malaises " perçus par lui ou ses collaborateurs dans la mise en oeuvre de NExT et ACT. [KV] [AA] a confirmé ne pas avoir participé à la détermination du contenu de la formation, ayant surtout géré l'organisation matérielle. Il a affirmé avoir fait retour des informations, dont celles communiquées par [XL] [QW] aux participants du comité de pilotage stratégique, où siégeaient [YK] [C], [OF] [UD] mais aussi [SI] [VE]. Il a précisé que le malaise émanait des " managers déjà impliqués " (ceux d'[12]) qui se questionnaient " sur le fait d'accompagner des départs et de trouver les personnes qui allaient partir ou qui allaient faire l'objet d'un changement géographique ou de métier ". [WD] [QX] quant à lui a rédigé un rapport fin 2009, portant sur la période de sa mission, fin 2006 à mi 2007, durant lequel, au-delà de la présentation de la politique patronnée par la direction des ressources humaines, " dans le respect des personnes ", des " difficultés " étaient apparues dans " la mise en oeuvre d'ACT ", et plus largement, du contexte managérial et organisationnel de [8] : pression croissante sur les objectifs, rythme échevelé de restructurations, comportements managériaux contestables (même si sans doute très minoritaires. Il avait ainsi alerté son " client " sur " différents points de vigilance " :
- les discordances, voire les tensions, qui pouvaient apparaître entre les tenants d'une ligne "dure"(Opérations France) et la DRH, qui souhaitait promouvoir une démarche plus douce ;
- la perte de repères brutale (en termes de valeurs) ;
- la nécessité de renforcer leur réseau RH de proximité [...] (D 3226/7).

[SI] [VE] n'a pas contesté avoir été destinataire de ces alertes, fin 2007. [YK] [C] a indiqué ne pas en avoir été destinataire, renvoyant au pilotage de [24] par [SI] [VE]. Enfin, [KV] [AA] a lors de son audition par les juges d'instruction insisté également sur le fait que [SI] [VE] " portait " le programme ACT et commenté au sujet de la formation " c '[était] son module ".

Pour la cour, ce témoignage, exprimé en termes précis et circonstanciés, est à rapprocher de celui de [WD] [QX] qui a rappelé que le module était - destiné aux managers intermédiaires, c'est à dire essentiellement les responsables de département,
- voué à leur permettre de s'approprier les éléments de gestion des emplois et des compétences (ce qui renvoie à la GPEC) mais aussi de jouer un rôle de conseil auprès de leurs collaborateurs, au titre de leur mission de manager.
Dès lors, la caution donnée par [SI] [VE] au contenu de la formation, et aux propos édifiants sur la brutalité du management à adopter (exemple " parfois, il faut supprimer le poste pour faire bouger, « retirer la chaise » en mettant en déploiement " [...], " il faut mettre le même niveau de pression partout ! Pour tous les métiers y

compris sur le back ", " Ne pas laisser croire aux collaborateurs qu'ils pourront rester sur place d'une manière ou d'une autre ") ne fait aucun doute. Cet acte positif s'analyse comme une assistance au harcèlement moral en cascade imputable à [NL] [XG] et [ZL] [FS].

Par ailleurs, la cour ne peut être convaincue par un autre argument en défense de [SI] [VE] sur le terme d'objectif. Certes, invitée à préciser le sens de ce terme repris dans des documents trouvés en perquisition, elle a expliqué : « dans notre activité de DRH, au sein de notre entreprise, nous avons une bonne maîtrise de modélisation des effectifs. Cette modélisation a permis de prévoir des départs en retraite, en CFC, dans la fonction publique, etc. Cette modélisation a permis de déterminer une trajectoire d'effectifs en fin de période et en effet, dans les documents que vous me soumettez, le mot objectif est retenu. En effet, les ordres de grandeur identifiés, sont devenus des points de référence de l'atteinte du respect du programme, en aucun cas, ces chiffres étaient à l'unité ou même à la dizaine d'unité près » (D3294/42).

Confrontée à l'expression très claire contenue dans son CV " Objectif sur 3 ans : décroissance nette des effectifs de 17 000 emplois 10 000 mobilités vers les secteurs prioritaires, + 25 % des investissements de formation du Groupe : objectifs atteints " (D3294/3), elle a nuancé le terme en audition de police : " on ne parle pas d'objectif mais plutôt de trajectoire d'effectif à atteindre pour la fin 2008 " (D 3294/8). Quelle que soit la valeur relative que [SI] [VE] accordait à ce CV, la cour note la spontanéité qui s'y attache pourtant, ainsi que la concordance avec d'autres indices révélateurs de l'aide et assistance apportée aux auteurs du harcèlement moral.
En interrogatoire de première comparution, [SI] [VE] a insisté sur la responsabilité incombant à un directeur des ressources humaines, de suivre les effectifs, compte-tenu de l'obligation de négociation sur la GPEC, et de présenter un rapport annuel sur l'emploi aux élus du CCUES. Ce suivi portait sur les recrutements, les entrées/sorties (mobilités internes) mais aussi les dispositifs d'accompagnement des mobilités externes. S'agissant de la GPEC qui n'a pu être reconduite sans échec, et du lien éventuel de cet échec avec la contrainte et les pressions dans la mise en oeuvre de ACT, [SI] [VE] est restée prudente dans ses réponses à la cour, disant ne pouvoir se prononcer, car sa première négociation avec expérience de dialogue social remontait à 2007.
Elle a maintenu avoir insisté dans sa communication pour le programme ACT sur l'attention toute particulière à apporter aux personnes dans une période de grande transformation. Mais elle n'a pas manqué de se contredire sur un sujet important. Qualifiant de " ressenti " les déclarations de [ZE] [VZ], témoin entendu au cours de l'information et par le tribunal correctionnel, sur le caractère anxiogène du suivi budgétaire ligne à ligne, que ce soit sur les RH, sur les investissements, sur les ventes, elle a affirmé à la cour ne pas avoir eu connaissance de l'ampleur du phénomène des arrêts-maladie, suicides, tentatives. Elle n'avait selon elle en effet " pas les chiffres " puisque la médecine du travail ne lui était pas rattachée. Quand elle avait pris ses responsabilités au printemps 2008 à la tête de la direction des ressources humaines remodélisée, les relations sociales étaient rattachées à [IV] [KC].

Pourtant, il ressort des explications données devant le tribunal correctionnel qu'[YK] [C], suite à l'été tragique 2009, lui avait fait la demande de traiter les mails envoyés à [NL] [XG] sur les suicides. Selon les dires de [NL] [XG], elle avait donc pris une responsabilité supplémentaire en collectant les courriers relatifs aux cas de souffrance et s'assurant qu'ils étaient traités en local. Une comptabilité minimale découlait de ce traitement, tant au titre du " suivi scrupuleux " auquel elle s'astreignait nécessairement, que du respect de la personne humaine dont elle s'est prévalue. Cet élément éclaire ainsi la cour sur la nécessaire conscience de [SI] [VE] quant aux conséquences du climat anxiogène auquel elle prêtait assistance.

Par ailleurs, les échanges de mails avec Mme [ZA] du service juridique montrent que [SI] [VE] n'ignorait rien des risques pour [8] de renoncer aux licenciements économiques et au FSE, et ce dès 2006, soit avant sa participation aux sessions ACT. La seconde (quatrième dans l'ordre de la prévention) catégorie d'actes retenue à bon droit par le tribunal correctionnel à l'encontre de [SI] [VE] est d'avoir « organisé
les incitations financières relatives à l'atteinte des objectifs de réduction d'effectifs ».

Les premiers juges ont pris en considération son rôle actif dans la modulation de la rémunération des cadres d'un certain niveau, en faisant dépendre, pour partie, leur part variable de l'évolution de la baisse des effectifs de leurs services. [SI] [VE] est en effet l'auteur de la note du 8 octobre 2008 détaillant la mise en oeuvre de la part variable pour les cadres non Entrepreneurs de la DRH France (D2291). Et ce n'est que le 19 octobre 2009 (soit 10 mois après la fin du plan NExT) qu'elle signera une nouvelle décision mettant fin à la pratique de la part variable calculée à partir d'un objectif de réduction d'effectifs (D3185/68). Confrontée par la cour à cette prise de décision et ses conséquences [SI] [VE] s'est justifiée par la période d'intérim assurée par elle suite au départ de [OF] [UD] et surtout par la nécessité de décliner la note déjà publiée pour les cadres entrepreneurs. Il sera observé tout d'abord par la cour que la note du prédécesseur de [SI] [VE], outre qu'elle ne concernait pas le même type ni de cas de figure ni de personnel, était beaucoup moins explicite que la sienne. Ensuite, la signature d'une telle note a une portée considérable, compte-tenu du nombre de personnes concernées. Elle est donc à regarder comme un acte bien plus large qu'une simple signature d'une décision courante, propre à une période d'intérim. En attestent les déclarations de [SI] [VE] devant les juges d'instruction aux termes desquelles elle " animait " en France les directions des ressources humaines pour " garantir une application homogène et cohérente sur l'ensemble de la géographie ".

Enfin, sur le caractère « désordonné » des réorganisations, les premiers juges notent que la direction de [8] ne disposait pas d'outil lui permettant d'avoir une vision globale de toutes les réorganisations opérées simultanément sur le territoire et susceptible d'assurer une transformation de l'entreprise à un rythme supportable pour les agents en priorisant, freinant ou différant certaines d'entre elles. Cet élément est à rapprocher du refus opposé par [SI] [VE] face à une demande légitime, et du regret exprimé par le représentant du syndicat [15] lors du CCUES des 16 et 17 septembre 2008, dont le procès-verbal a été versé aux débats par les conseils de la [5] et de l'[11] lors de l'audience du 6 juin 2019. « Sur la demande de

fermeture de sites, je regrette votre refus. Car d'avoir en CCUES une vision globale des fermetures de sites sans être obligé de regarder tous les projets présentés en DT qui ne concernent que les DT et en Divisions qui ne concernent que les divisions, ce serait une donnée intéressante pour l'ensemble des élus et RS de cette assemblée. Peut-être qu'un jour nous arriverons à vous convaincre que c'est nécessaire et utile » (page 34 du procès-verbal). Il est aussi à rapprocher de la présence de [SI] [VE] lors de la réunion du CNSHSCT du 30 juin 2008 ayant donné lieu à la déclaration commune de syndicats [5], [2], [1], [3], [15] et [13] pour déplorer 5 suicides et plusieurs tentatives, en lien au moins partiellement avec les signes du harcèlement institutionnel alors dénoncé. [SI] [VE] s'est limitée à répondre que dans l'organisation RH groupe ce n'était pas dans son périmètre de responsabilité, ce d'autant qu'à partir de 2006 elle n'était plus positionnée sur ACT, n'ayant participé qu'à son élaboration, et considérant les moyens mobilisés déjà assez novateurs. Si une mauvaise circulation de l'information était à relever, elle n'avait pas été avertie et ce n'était pas à elle d'organiser la remontée d'informations.

S'agissant de sa responsabilité humaine et morale, en écho aux déclarations faites par [OS] [YM], dont il sera question ultérieurement, elle a répondu qu'elle ne pouvait qu'être bouleversée mais considérait avoir fait ce qu'elle pouvait " avec les moyens qui lui étaient donnés " et dans la limite des responsabilités qui étaient les siennes. Non sans émotion, elle a relaté avoir à titre personnel été confrontée au suicide de sa soeur, mère d'une fille de 16 ans, si bien qu'elle connaissait " les questionnemnents que se posent les proches ", sans possibilité de contester la crise et la douleur des personnes. Elle a estimé qu'un certain nombre de personnes, mal conseillées n'avaient pas été suivies par les Espaces développements, ce qui n'avait pas permis d'éviter les suicides. Elle a regretté que certaines organisations syndicales aient " torpillé " les Espaces développements, certaines des victimes s'étant vues recommander de ne pas y aller alors qu'elles auraient été bien accompagnées. Pour la cour, un tel positionnement fait fi des éléments qui précèdent, et qui montrent qu'au contraire [SI] [VE] était à un rôle clé, avant la période de prévention et condamnation, pendant, et après. Il revient à transférer sur les organisations syndicales le poids d'une culpabilité que cette prévenue refuse d'assumer, alors qu'elle a été dûment alertée par un organisme de formation, et qu'il lui a été demandé expressément en CCUES d'intervenir auprès de la direction pour un pilotage plus éclairé.

En conséquence de quoi, les éléments constitutifs de la complicité étant réunis, la cour confirmera le jugement qui a déclaré [SI] [VE] coupable de complicité de harcèlement moral, pour avoir, en qualité de Directrice du Management des compétences et de l'emploi puis de Directrice du Développement et des Performances des RH, entre janvier 2007 et le 31 décembre 2008, contribué à l'animation de la formation " Réussir ACT " destinée aux managers pour les conditionner à l'impératif de déflation des effectifs, et pour avoir rédigé et envoyé une note détaillant la mise en oeuvre de la part variable pour les cadres non Entrepreneurs de la DRH France partiellement fondée sur des critères de départs et mobilités. Y ajoutant, la cour précisera que les faits ont été commis alors que [SI] [VE] avait également la qualité de DRH France, cette qualité ayant été omise par le tribunal correctionnel dans la déclaration de culpabilité.

[OS] [YM] : une assistance durant plusieurs phases décisives
Selon la prévention détaillée la complicité reprochée à [OS] [YM] consiste à avoir facilité sciemment la préparation et la consommation du délit, par aide et assistance, en l'espèce notamment :
* en organisant le suivi strict et concret des réductions d'effectifs ;
* en pratiquant un mode de management très directif encourageant la pression sur les départs, au préjudice notamment de 39 salariés, dont le nom figure à l'ordonnance de renvoi devant le tribunal correctionnel.

Le tribunal correctionnel a recherché la commission de faits personnels, positifs et conscients de complicité, ayant concouru à la commission du fait principal, sans pour autant que leur auteur ait accompli matériellement aucun des actes décrits par le texte d'incrimination. La cour rappelle comme ci-dessus détaillé et conformément à l'arrêt du 23 novembre 2017 rendu par la chambre de l'instruction, validé par l'arrêt du 5 juin 2018, qu'il est indifférent, au sens de l'article 222-33-2 qu'un pouvoir hiérarchique ou un lien d'autorité existe entre la personne poursuivie et la victime ; en l'absence d'un tel lien, des faits personnels et positifs peuvent, le cas échéant, être imputés à la personne poursuivie, sous la qualification de complicité, dès lors qu'ils ont contribué, en connaissance de cause, à la réalisation du fait principal au préjudice de salariés du groupe. [OS] [YM] fait valoir notamment en défense que pour l'accomplissement de sa mission, deux contraintes majeures s'imposaient à elle, d'une part la limitation de son périmètre d'action par la Direction des Ressources Humaines Groupe, d'autre part la réduction de son pouvoir de décision à raison du rôle prépondérant des Directions Métiers.

Toutefois, il ressort selon la cour que ces supposées contraintes ne l'ont pas empêchée d'agir durant plusieurs temps forts de la politique de déflation, en assistance de [ZL] [FS], en parole et en actes. Il a été spécifié dans un communiqué du 30 janvier 2006, au sujet du CODIRG, que [ZL] [FS] allait " piloter l'ensemble des activités opérationnelles du Groupe en France ", et que pour ce faire il serait assisté de [OS] [YM]. Le périmètre concret des fonctions de l'intéressée est donc clairement énoncé. De même, à l'antériorité de la date des faits, opposée par la défense de [OS] [YM], la cour répond, approuvant le raisonnement des premiers juges, que de tels faits peuvent être pris en compte dès lors qu'ils traduisent la conscientisation de la contribution par aide ou assistance aux actes principaux. Cette conscientisation se traduit d'abord dans les termes utilisés par [OS] [YM] à l'occasion de la deuxième table ronde de la convention du 20 octobre 2006 de l'[7] à la maison de la chimie, quand elle prend la parole en présence d'[YK] [C]. Elle parle en l'absence de [ZL] [FS], son supérieur direct, donc nécessairement en accord avec lui.
Alors qu'est mentionnée l'existence d'un " crash program " pour accélérer ACT, allusion très claire au respect des objectifs de réduction massive des effectifs, elle ne proteste pas ni n'édulcore le terme mais déclare en réponse aux questions :
- que " c'est le rôle des espaces de développement d'accélérer les départs vers l'extérieur de l'entreprise, et d'accélérer les redéploiements vers les métiers face aux clients. Ce travail doit être fait en étroite collaboration avec les managers " - et que sa priorité est de " réussir ACT ".
Puis, cette conscientisation se traduit en actes.

[OS] [YM] va en effet notifier aux directeurs territoriaux leurs objectifs de départs à réaliser, dont on a vu qu'ils avaient eu pour effet de dégrader les conditions de travail des personnels, afin de les inciter à quitter l'entreprise. Elle a aussi veillé au suivi de ces objectifs.

La fixation des objectifs ressort ainsi d'un tableau en quatre colonnes à l'intitulé dénué de toute ambiguïté : « objectiver les acteurs pour réussir les objectifs ACT en 2007 ». L'expression « nombre de départs » y figure à toutes les lignes. Le nombre de départs y est un « objectif personnel » assigné aux directeurs territoriaux, aux DRH mais aussi aux directeurs des Espaces Développement des directions territoriales ainsi qu' aux managers de base.

Tous les acteurs de la chaîne managériale (directeur d'unité opérationnelle, RH local etc...) se voient au minimum fixer le « nombre de départs » dans leurs « objectifs solidarité ». Ce document a été découvert dans l'ordinateur de l'assistante de [OS] [YM]. [OS] [YM] ne peut prétendre qu'il s'agit uniquement d'un " document de travail " sans impact concret, ni-même d'un " cadrage global " avec " un ordre de grandeur " alors qu'il lui a été diffusé, au même titre qu'aux directeurs territoriaux, par une des DT, [QZ] [KW], dont elle était la supérieure directe. Au surplus, le mail d'accompagnement daté du 18 décembre 2006 de cette pièce jointe mentionne « suite ci notre réunion DT d'hier ». Preuve est faite pour la cour d'une demande concrète en cohérence et dans la continuité de l'annonce verbale effectuée par [OS] [YM] devant les cadres de l'[7], puisque les directeurs des Espaces développement se voient assigner une fonction stratégique dans la déflation.
Il en est de même pour les managers, dernier maillon de la chaîne hiérarchique. Envers eux, le nombre de départs est à la fois un objectif personnel et un objectif collectif. Cela aura, on le sait, des conséquences dévastatrices en termes de harcèlement moral.

[OS] [YM] a détaillé à la barre du tribunal correctionnel la façon dont elle avait énoncé l'objectif national des 22 000 départs, opérant pour cela une règle de 3. Au surplus, [DS] [AR] a confirmé avoir reçu, en sa qualité de directeur territorial, de [OS] [YM], les cibles et objectifs de départ, au titre de la "GPEC" (en réalité déclaration unilatérale) de 2006. Pareillement, [DW] [XB], DT de 2006 à 2011 qui indique " j'avais effectivement un objectif de départs qui m'avait été notifié par mon responsable qui était à l'époque [OS] [YM]. Je pense que cela concernait environ 300 personnes " (D 3666/5).
Plusieurs courriers signés de sa main prouvent qu'elle a notifié aux directeurs territoriaux le montant de leur part variable. Elle en a d'ailleurs argué dans le détail, expliquant qu'elle avait usé d'une marge de manoeuvre pour aboutir à des décisions plus favorables. Ceci conforte encore pour la cour davantage la réalité de son pouvoir décisionnaire. [OS] [YM] ne s'est pas limitée à cet énoncé d'objectifs et à sa conclusion. Pendant la période de prévention, en continuité de la parole et de l'acte susvisés, elle a poursuivi son assistance auprès de [ZL] [FS].

Au titre du suivi régulier et précis quant à la tenue des objectifs de réduction d'effectifs, figure en procédure le document intitulé " DT Sud : Bilan 2eme semestre 2007 ". Adressé à [OS] [YM] le 8 janvier 2008, il lui rapporte : « décroissance de 47

GDI actifs [...], soit sept de mieux que le budget repérimétré et avant prise en compte des mouvements post paie 2007 » (D3205/4).
Concernant les départs externes, il est indiqué « l'objectif annuel de 296 départs est donc atteint à hauteur de 74% (84% avec les GDI non actifs » (D320515). Recensant le nombre exact de salariés concernés, il en ressort, selon la cour, un niveau de précision sur le suivi des départs qui favorise le risque d'une pression individualisée. Pour que cela soit un simple indicateur budgétaire, comme le fait valoir la défense de [OS] [YM], encore eut-il fallu le spécifier expressément, ce qui en aurait relativisé la portée et contredit la parole du mois d'octobre 2006, ainsi que l'énoncé de décembre 2006. Ces reportings réguliers dépassaient les exigences légales et réglementaires imposant de communiquer les données sur le nombre de départs, d'embauches, et la nature des départs en cause, notamment auprès des IRP, des syndicats ou de l'inspection du travail. [DZ] [XQ], dont le témoignage a déjà été mentionné pour l'examen de la culpabilité des deux prévenus principaux appelants, a souligné la rigidité de l'objectif lorsqu'il est quantifié " à un niveau très fin " et son caractère " impératif " - à la différence de simples indicateurs de gestion.

Cette rigidité et cette impérativité ont été des éléments conscientisés par [OS] [YM], bien qu'elle le conteste. Ainsi, en témoigne la multiplication de réunions téléphoniques avec les directeurs territoriaux, dont le rythme s'est intensifié, devenant hebdomadaires, en plus de la réunion mensuelle du COPIL. Leur contenu, s'il n'est pas retranscrit par des comptes-rendus, se conçoit nécessairement en écho avec les multiples réunions d'équipe, décrites à la cour par une des parties civiles, de façon convergente avec la description circonstanciée donnée en procédure par plusieurs témoins : '' tous les jours pour rien, sauf pour mettre la pression ".
Par ailleurs, [OS] [YM] s'est aussi impliquée dans la formation " Réussir ACT " de l'[16] étalée sur l'année 2007, donc durant la période de prévention, en participant à deux tables rondes, à deux dates bien différentes (12 février et 23 mai), dont une en présence de [SI] [VE].

Il ressort, toujours sur la formation, qu'elle a participé à deux COPIL téléphoniques. Ceci permet d'exclure son ignorance des enjeux attachés à la formation de l'[16], au vu du budget colossal alloué et de l'importance des choix en la matière, nonobstant les déclarations de [NL] [XG] devant la cour sur le " raclage de fond " pour ces choix, c'est-à-dire le manque de sélection suffisamment éclairée des prestataires. Le mode de management harcelant, ainsi que ci-dessus déjà détaillé pour [SI] [VE], était largement prôné dans la formation de l'[16].

Devant la cour, sans se désolidariser en définitive de [ZL] [FS], [OS] [YM] a insisté sur les conditions particulières - difficultés familiales- dans lesquelles elle avait été nommée par lui, d'abord sur le projet RAF, puis comme directrice des actions territoriales. De tels arguments ne peuvent ôter le caractère lucide et éclairé des actes sus-décrits. Ils s'inscrivent tout au plus dans le registre des circonstances atténuantes prises en considération pour le prononcé de la peine.

[OS] [YM] a fait des déclarations parfois en contradiction avec celles qu'elle a faites au sujet des cellules d'écoute, pour lesquelles il lui a paru indispensable d'associer les organisations syndicales. La mise en place de ces cellules, sur demande de [ZL]

[FS], à partir du printemps-été 2007, après celle du sondage de satisfaction " baromètre salariés ", dont elle est à l'origine, fin 2006, n'éludent ni l'une ni l'autre la conscientisation du harcèlement moral en germe puis en cours de commission. En effet, la chronologie des événements, déjà étudiée par la cour, et longuement détaillée dans les chapitres du jugement entrepris, montre que suite à la masse des départs fin 2006, et aux inquiétudes croissantes des IRP qui ressentaient la montée du climat anxiogène et leur impuissance à alerter pour endiguer la vague des conséquences néfastes, [OS] [YM], en accord avec [ZL] [FS], a imaginé des dispositifs " pansements " ou y a contribué, sans intervenir pour dissuader son supérieur hiérarchique, et sans demander à changer de poste. Il n'est pas impossible que le sondage " baromètre salariés " ait été le reflet du désaccord qu'elle dit avoir exprimé auprès d'[YK] [C] à l'issue de l'[7]. Pour autant, il ne l'exonère pas de sa responsabilité pénale, puisqu'elle n'a pas matérialisé ce désaccord auprès de son supérieur, [ZL] [FS].

Dans un document intitulé " note d'appréciation sur les N-1 du Comité de Direction Général ", [OS] [YM] a été décrite ainsi, à l'intention de [WA] [UV] comme une " Figure emblématique du mode de gestion " à la [ZL] [FS] " ", [OS] [YM] n'a en audition de police pas souhaité réagir sur ces propos. Elle les a qualifiés d' " étranges " en interrogatoire de première comparution. Devant la cour, elle a admis sa responsabilité humaine et personnelle mais son conseil a expliqué ensuite que ces propos avaient pu être mal interprétés. Elle a alors complété en indiquant qu'on ne refaisait pas l'histoire, que sa remise en cause était forte, qu'elle se posait toujours beaucoup de questions et vivrait toujours avec. Si les trois témoins cités par sa défense ont fait l'éloge de ses qualités humaines, et son sens de l'écoute, de telles déclarations n'effacent pas les paroles annonciatrices comme les actes concrets sus-décrits.

La cour, au vu des éléments détaillés dans les motifs qui précèdent, considère suffisamment démontré, tout comme les premiers juges, que [OS] [YM] a décidé volontairement de faciliter la commission de l'infraction reprochée, en connaissance de cause, la commission de l'infraction reprochée, en notifiant des objectifs de départ élevés aux directeurs territoriaux, et en prônant des méthodes de management harcelantes, ce en diverses occasions, y compris à l'occasion de formations. Ces actes ont été accomplis personnellement par elle et sont tous positifs, antérieurs ou concomitants à la consommation de l'infraction principale.

Elle s'est ainsi rendue complice entre 2007 et mars 2008, en tout cas sur le territoire national et depuis temps non prescrit, en sa qualité de directrice des actions territoriales d'opérations France au sein du groupe [8] du délit de harcèlement moral reproché à la SA [12], à [NL] [XG], à [YK] [C] et à [ZL] [FS] consistant en la mise en place, dans le cadre des plans NExT et ACT, d'une politique d'entreprise visant à déstabiliser les salariés et agents, à créer un climat professionnel anxiogène. En conséquence de quoi, les éléments constitutifs de la complicité étant réunis, la cour confirmera le jugement qui a déclaré [OS] [YM] coupable. »(fin de la citation de l'arrêt).

Sur le deuxième moyen, pris en sa troisième branche, proposé pour Mme [CL]-[VE] :

Le grief, qui critique au regard notamment du principe de présomption d'innocence, le fait que, par motifs propres et adoptés, la cour d'appel se soit référée à deux arrêts rendus par la Cour de cassation saisie dans cette même affaire de pourvois contre des arrêts de chambre de l'instruction, ainsi que subsidiairement à l'arrêt de renvoi dans l'un des dossiers, n'est pas fondé.

En effet, il résulte de l'arrêt attaqué et du jugement qu'il confirme que les juges du fond ne se sont référés aux arrêts rendus par la Cour de cassation, saisie au stade de l'information judiciaire, sur pourvois contre des arrêts de chambre de l'instruction, qu'au titre d'exploitation de la jurisprudence de la chambre criminelle en matière de harcèlement moral sur des points susceptibles d'intéresser la juridiction de jugement dans son appréciation de l'élément légal de l'infraction.

Sont en cause, en l'espèce, l'arrêt Crim., 4 octobre 2016, n° 16-81.200 et l'arrêt Crim., 5 juin 2018, n° 17-87.524, dans lesquels la chambre criminelle, d'une part, rappelle qu'une personne ne peut être mise en examen du chef de harcèlement moral qu'à l'égard « d'une ou de plusieurs personnes déterminées » et qu'en conséquence la chambre de l'instruction aurait dû « rechercher, pour chacun des salariés en cause, s'il existait à l'encontre des mis en examen des indices graves et concordants d'avoir été complices d'un harcèlement moral à l'égard de ces derniers », d'autre part, approuve la chambre de l'instruction dont l'arrêt constate que les faits de complicité de harcèlement moral ont été générateurs « d'un climat d'insécurité pour tous les salariés » pour conclure que « la chambre criminelle s'attache à la caractérisation des actes d'aide ou d'assistance, sans rapport de direction avec les victimes. Ces termes, pour la cour, eu égard à la formulation soulignée ci-dessus, s'appliquent aussi bien à la complicité qu'à l'action principale, à savoir le plan ACT, qui a créé un climat d'insécurité permanent pour tout le personnel. »

Il sera relevé que le rappel de ces deux arrêts que les juges inscrivent eux-mêmes dans le cadre de la « construction du droit » s'insèrent dans une liste d'autres arrêts de la Cour de cassation auxquels les juges font également référence dans la même démonstration (Crim., 21 juin 2005, n° 04-87.767 ; Crim., 5 février 2013, n° 11-89.125).

Sur la base de ces précédents, la cour d'appel, qui analyse ces arrêts pour tenter de dégager une cohérence de la jurisprudence lorsqu'est en cause une forme collective de harcèlement et le rapport entre agissements harcelants de l'encadrement et victimes de ces faits, conclut son raisonnement en indiquant que « Ces exemples jurisprudentiels rappellent que, dans le cadre professionnel, les décisions d'organisation peuvent devenir harcelantes. »

En outre, il sera souligné que les juges du fond ne se sont fondés que de façon subsidiaire sur ces deux précédents pour déclarer Mme [CL]-[VE] coupable de complicité de harcèlement moral.

En effet, à supposer que la déclaration de culpabilité soit fondée, il résulte de l'arrêt attaqué que c'est au terme de motifs précis et circonstanciés, sur la base de la déclaration de culpabilité des deux prévenus auteurs principaux du délit, que les juges du second degré, confirmant l'analyse du tribunal, ont reconnu la prévenue coupable après avoir, d'une part, précisé l'élément légal de l'infraction de complicité de harcèlement moral, d'autre part, caractérisé les éléments matériels de l'infraction reprochée, enfin l'élément moral de celle-ci.

Le grief, inopérant en ce qu'il critique des motifs surabondants, n'apparaît pas de nature à permettre l'admission du pourvoi au sens de l'article 567-1-1 du code de procédure pénale.

Avis de non-admission partielle.

Sur le troisième moyen, pris en sa quatrième branche, proposé pour Mme [CL]-[VE] :

Le grief, en ce qu'il soutient que la cour d'appel n'a pas recherché si, dans le cadre de l'appréciation des éléments matériels du délit reproché, la dégradation des conditions de travail des salariés du groupe est intervenue au cours de la période de prévention de sorte que la Cour de cassation n'a pas été mise en mesure de s'assurer de la légalité de la décision, n'est pas fondé.

Il sera rappelé que, s'il résulte d'une jurisprudence constante de la chambre criminelle que les juges ne peuvent statuer que sur les faits dont ils sont saisis, à moins que le prévenu n'accepte expressément d'être jugé sur des faits distincts de ceux visés à la prévention (Crim., 20 avril 2017, n° 16-81.452, Bull. crim. 2017, n° 114), ils peuvent relever des faits autres que ceux visés à la prévention aux fins de l'administration de la preuve des seuls faits poursuivis (Crim., 27 février 2018, n° 17-81.457 ; Crim., 19 juin 2018, n° 17-84.694).

En conséquence, la chambre criminelle censure au visa des articles 2, 3 et 388 du code de procédure pénale, un arrêt ayant condamné civilement un prévenu poursuivi du chef de harcèlement moral « par des motifs intégrant des faits non compris dans la prévention » (Crim., 13 novembre 2019, n° 19-80.382). Dans le même sens : antérieurement : Crim., 11 décembre 2012, n° 11-88.114 et postérieurement : Crim., 9 novembre 2021, n° 20-85.632).

En l'espèce, Mme [CL]-[VE] a été déclarée coupable du chef de complicité de harcèlement moral pour des agissements répétés imputables aux auteurs du délit entre janvier 2007 et décembre 2008.

Le grief est inopérant dès lors pour déclarer les prévenus coupables du chef reproché, dont Mme [CL]-[VE] au titre de la complicité, les juges ont retenu que les agents ont été victimes de propos et comportements répétés au cours de la période de prévention, ayant pour objet initial et pour effet une dégradation de leurs conditions de travail.

Ainsi, reprenant la définition légale de l'infraction, l'arrêt attaqué relève, page 127 :

« L'infraction de harcèlement moral suppose que soient démontrés des agissements répétés en lien avec une dégradation des conditions de travail.
L'article 222-33-2 du code pénal raisonne, pour la nature de ce lien, à partir d'une alternative : l'objet ou l'effet. Des agissements, commis à l'occasion de la mise en place d'une nouvelle organisation d'entreprise, peuvent revêtir cumulativement un caractère individuel et collectif, lorsque ces agissements ont eu pour effet, même si ce n'était pas leur objet initial, de dégrader les conditions de travail des salariés. Conformément à l'article 222-33-2 du code pénal, les seuls comportements répétés qui ont pour objet de dégrader les conditions de travail permettent de caractériser l'infraction réprimée. Il n'est pas nécessaire de faire la démonstration d'une atteinte effective aux droits, à la dignité ou une altération à la santé physique ou mentale ou une compromission de l'avenir professionnel. En effet, tout comme l'article 222-33-2-2 du Code pénal, relatif aux conditions de vie, l'article 222-33-2 du même code - appliqué aux relations de travail- vise une infraction formelle, mais à sa différence, il n'exige pas une traduction en termes d'atteinte à la santé.(...)
Ainsi, les agissements répétés peuvent, selon la cour, résulter de méthodes de gestion ou de management, voire d'une véritable organisation managériale, lesquelles n'avaient
pas nécessairement pour objet initial de dégrader les conditions de travail mais, qui ont eu pour objet final ou pour effet, dans leur mise en oeuvre, de dégrader les conditions de travail individuelles et collectives des salariés. »

Et, en page 136 de l'arrêt, les juges se réfèrent à des « agissements harcelants dont l'objet, non initial mais assumé en cours d'exécution du plan NExT et du programme ACT, a été la dégradation des conditions de travail de « tous les agents de [8] » et relèvent, en page167, que « les dégradations ont concerné tous les salariés de tous les établissements du groupe dans lesquels étaient recherchés ou pratiqués la déstabilisation des salariés et le climat professionnel anxiogène propice à accélérer la déflation d'effectifs et les mobilités ».

Il s'en infère que, pour déclarer les prévenus coupables, la cour d'appel s'est fondée sur la constatation d'agissements harcelants qui se sont déroulés au cours de la période de prévention, peu important que la dégradation des conditions de travail soit survenue au cours de la même période voire postérieurement à celle-ci, selon que lesdits agissements ont eu pour objet initial ou pour effet la dégradation des conditions de travail, les juges ayant relevé dans leurs motifs que les propos et comportements imputés aux auteurs ont eu cette double caractéristique.

Aussi le grief en ce qu'il reproche à la cour d'appel de ne pas avoir recherché si la dégradation des conditions de travail des agents de [8] est intervenue au cours de la période de prévention, est inopérant dès lors que les juges du fond devaient se borner à s'assurer que, pour déclarer les prévenus coupables, les agissements qui leur étaient reprochés, en l'occurrence pour Mme [CL]-[VE], des actes d'aide et d'assistance effectués en connaissance de cause, sont intervenus au cours de la période de prévention.

En l'espèce, pour conclure son analyse des faits reprochés à la prévenue, l'arrêt attaqué retient que « Mme [SI] [VE] sera déclarée coupable de complicité de

harcèlement moral, pour avoir, en qualité de Directrice du Management des compétences et de l'emploi puis de Directrice du Développement et des Performances des RH, entre janvier 2007 et le 31 décembre 2008, contribué à l'animation de la formation Réussir ACT destinée aux managers pour les conditionner à l'impératif de déflation des effectifs, et pour avoir rédigé et envoyé une note détaillant la mise en œuvre de la part variable pour les cadres non Entrepreneurs de la DRH France partiellement fondée sur des critères de départs et mobilités ».

En l'état, le grief n'apparaît pas de nature à permettre l'admission du pourvoi au sens de l'article 567-1-1 du code de procédure pénale.

Avis de non-admission partielle.

Sur le troisième moyen, pris en sa cinquième branche, proposé pour Mme [CL]-[VE]

Le grief, en ce qu'il soutient que seule la société [8] qui avait des relations directes avec chacun des salariés du groupe, pouvait être déclarée coupable de harcèlement moral résultant d'une politique d'entreprise à l'exception des prévenus personnes physiques et en particulier de Mme [CL]-[VE], à défaut que soient caractérisés, à l'égard de ces dernières, des agissements répétés s'inscrivant dans une relation interpersonnelle avec tous les salariés, n'est pas fondé.

En effet, la chambre criminelle admet que la responsabilité pénale d'une société puisse être engagée alternativement ou cumulativement avec celle de ses représentants, personnes physiques, selon la libre appréciation du ministère public (Crim., 19 avril 2017, n° 16-80.149), dès lors que « la responsabilité pénale des personnes morales n'exclut pas celle des personnes physiques auteurs ou complices des mêmes faits » (Crim., 30 janvier 2018, n° 17-81.595).

Aussi est-ce à bon droit que les juges du fond ont déclaré également coupable la société [8] et les prévenus personnes physiques, poursuivis au titre des mêmes faits.

Le grief revient pour le surplus à critiquer la déclaration de culpabilité de Mme [CL]-[VE] à l'égard de personnes à l'égard desquelles elle n'était pas en relation de travail directe sur le fondement de la complicité de harcèlement moral institutionnel.

Il est proposé à cet égard à la chambre criminelle de le déclarer non admis sous réserve que les autres moyens, qui critiquent la notion de harcèlement moral institutionnel et la possibilité que le délit de complicité soit caractérisé y compris en l'absence de relations interpersonnelles entre la prévenue et les salariés du groupe qui n'étaient pas placés à son égard en situation de subordination hiérarchique, soient écartés.

En l'état, il est proposé de considérer que le grief n'apparaît pas de nature à permettre l'admission du pourvoi au sens de l'article 567-1-1 du code de procédure pénale.

Avis de non-admission partielle.

Sur les autres griefs :

Le quatrième moyen, pris en sa troisième branche proposé pour Mme [CL]-[VE] soutient une cassation par voie de conséquence de la cassation à intervenir sur le délit de harcèlement moral reproché aux prévenus auteurs.

Les autres griefs sont relatifs à la responsabilité de Mme [YM] pour complicité de ce délit.

Il appartiendra à la chambre criminelle de dire si la cour d'appel a suffisamment caractérisé le délit de complicité de harcèlement moral, étant relevé que s'agissant du délit de complicité comme du délit principal, elle considère que sa caractérisation relève de l'appréciation souveraine par les juges du fond des faits et circonstances de la cause et des éléments de preuve produits au débat, sous réserve de l'absence d'insuffisance comme de contradiction.

S'agissant de Mme [CL]-[VE], le grief est un grief de cassation par voie de conséquence de la cassation à intervenir sur le délit de harcèlement moral à l'égard des prévenus auteurs.

S'agissant de Mme [YM], poursuivie en qualité de directrice des actions territoriales d'Opérations France, et à ce titre proche collaboratrice de M. [FS], les juges, en exposant que, notamment en organisant le suivi strict et concret des réductions d'effectifs avec les directeurs territoriaux, les DRH mais aussi les directeurs des Espaces Développement des directions territoriales ainsi que les managers locaux, en pratiquant, en actes et en propos, un mode de management directif à leur égard encourageant la pression sur les départs par des méthodes harcelantes afin d'atteindre dans les meilleurs délais les objectifs assignés aux plan NExT et au programme ACT, ont-ils caractérisé sans insuffisance ni contradiction en quoi la prévenue a commis l'infraction reprochée par une aide et assistance continue et revendiquée à la mise de la politique harcelante mise en place par MM. [XG] et [FS] ?

La chambre criminelle appréciera.

- L'étendue de la saisine de la cour d'appel au regard des faits de harcèlement moral et de la recevabilité des constitutions de certaines parties civiles:

Sur les deuxième moyen proposé pour M. [FS], troisième moyen, pris en sa troisième branche, proposé pour Mme [CL]-[VE] et troisième moyen, pris en sa première branche, proposé pour Mme [YM]

L'article 388 du code de procédure pénale dispose :
« Le tribunal correctionnel est saisi des infractions de sa compétence soit par la comparution volontaire des parties, soit par la citation, soit par la convocation par

procès-verbal, soit par la comparution immédiate, soit enfin par le renvoi ordonné par la juridiction d'instruction. »

L'article 418 dudit code dispose :
« Toute personne qui, conformément à l'article 2, prétend avoir été lésée par un délit, peut, si elle ne l'a déjà fait, se constituer partie civile à l'audience même.
Le ministère d'un avocat n'est pas obligatoire.
La partie civile peut, à l'appui de sa constitution, demander des dommages-intérêts correspondant au préjudice qui lui a été causé. »

Il est constant que « s'il appartient aux juges répressifs de restituer aux faits dont ils sont saisis leur véritable qualification, c'est à la condition que le prévenu ait été en mesure de se défendre sur la nouvelle qualification envisagée » (Crim., 16 mai 2001, n° 00-85.066, Bull. crim. 2001, n° 128 ; Crim., 22 octobre 2014, n° 13-83.901, Bull. crim. 2014, n° 215), le juge répressif ne pouvant modifier les faits dont il est saisi (Crim., 21 février 1985, n° 84-91.867, Bull. crim. 1985 n° 84).

En effet, la chambre criminelle énonce, de manière constante, en application de l'article 388 du code de procédure pénale, que « les juges ne peuvent statuer que sur les faits dont ils sont saisis à moins que le prévenu n'accepte expressément d'être jugé sur des faits distincts de ceux visés à la prévention » (Crim., 25 novembre 2015, n° 14-85.307 ; Crim., 19 mai 2016, n° 15-81.491, Bull. crim. 2016, n° 152 ; Crim., 25 octobre 2017, n° 16-85.248).

Elle énonce encore selon la même règle tirée de l'article 388 précité que « S'il appartient au juge répressif de restituer aux faits dont il est saisi leur véritable qualification, c'est à la condition de n'y rien ajouter, sauf acceptation expresse par le prévenu d'être jugé sur des faits et circonstances non compris dans la poursuite » (Crim., 22 mars 2000, n° 98-87.496, Bull. crim. 2000, n° 132; Crim., 3 novembre 2011, n° 10-88.832).

Ainsi, pour Serge Guinchard et Jacques Buisson, « selon la jurisprudence constante (...), le juge répressif peut restituer aux faits dont il est saisi leur véritable qualification lorsqu'i
l estime qu'elle a été méconnue par la citation ou l'ordonnance du juge d'instruction, à l'impérative condition que le prévenu ait été en mesure de se défendre sur la nouvelle qualification envisagée » (S. Guinchard, J. Buisson, Procédure pénale, 12ème édition, § 2439, p. 1244).

La chambre criminelle considère ainsi qu'il se déduit de l'article 388 du code de procédure pénale que « les juges ne peuvent statuer qu'à l'égard des faits dont ils sont régulièrement saisis et à l'encontre des prévenus qui leur sont légalement déférés » (Crim., 16 janvier 2019, n° 17-84.766).

Cependant, la chambre criminelle considère que la désignation des victimes par l'acte de prévention n'est pas limitative de sorte que peuvent se constituer parties civiles des personnes qui bien que n'ayant pas été nommément visées dans la

prévention, ont personnellement souffert du dommage et ont été victimes de l'infraction poursuivie, et se constituent directement devant la juridiction de jugement.

Ainsi, dans un arrêt Crim. 28 novembre 1983, inédit (décision attaquée : arrêt de la cour d'appel d'Amiens du 10 juillet 1981) ,la chambre criminelle casse au visa de l'article 418 du code de procédure pénale un arrêt de cour d'appel ayant rejeté la constitution de partie civile d'une victime qui prétendait avoir été lésée par le délit de tromperie en énonçant que « la désignation des victimes par l'acte de prévention n'était pas limitative ».

Dans un arrêt Crim., 12 juin 1995, n° 94-80.207, la chambre criminelle approuve la cour d'appel qui, pour déclarer recevables les constitutions de partie civile d'autres victimes non visées à la prévention, énonce, par motifs propres et adoptés, « que le caractère non exhaustif de l'énumération des victimes mentionnées par l'ordonnance de renvoi ne saurait priver de leur action en réparation les victimes qui établissent la réalité du préjudice que leur a directement causé l'infraction poursuivie ; que, pour allouer diverses indemnités à ces établissements, les juges retiennent qu'ils ont " recrédité " les comptes des particuliers dont les numéros de cartes avaient été utilisés pour le réencodage et qu'ainsi, ils ont subi, du fait des manoeuvres frauduleuses, un préjudice direct dont ils sont en droit de demander réparation » en retenant « qu'en l'état de ces motifs procédant de l'appréciation souveraine, par les juges du fond, des faits et circonstances de la cause, l'arrêt attaqué, (...) a fait l'exacte application des articles 2 et 3 du code de procédure pénale ».

Enfin, dans un arrêt Crim., 20 mars 2019, n° 17-85.246, Bull. crim. 2019, n° 56, la chambre criminelle rejette le pourvoi contre un arrêt de cour d'appel qui, pour infirmer le jugement en ce qu'il a retenu une irrecevabilité de constitution de partie civile « au motif que la société H n'était pas expressément visée dans l'ordonnance de renvoi comme victime de l'abus de confiance commis par son chauffeur salariée, (...) énonce notamment que la désignation des victimes dans la prévention, non limitative, ne lie pas la juridiction de jugement et que la société H justifie d'un intérêt à agir d'ordre pécuniaire », en énonçant « qu'en statuant ainsi, et dès lors que l'abus de confiance peut préjudicier et ouvrir droit à réparation, non seulement aux propriétaires, mais encore aux détenteurs et possesseurs des biens détournés, victimes d'un préjudice résultant directement de l'ensemble des éléments constitutifs de l'infraction, la cour d'appel, qui a relevé l'existence d'une convention par laquelle la société, partie civile, était détentrice précaire, le temps de leur transport, des chutes de métaux, dont elle a été privée, et qu'elle a déclaré avoir remboursé à sa cliente, et qui n'avait pas, à ce stade, à analyser davantage la nature du préjudice invoqué découlant de la poursuite, a justifié sa décision ».

Il se déduit de la jurisprudence que si le principe de la saisine in rem fait obstacle à ce que les juges se saisissent de faits qui ne sont pas visés dans l'ordonnance de renvoi, il n'interdit pas, en revanche, sous la réserve que les faits reprochés soient les mêmes, de permettre à une personne qui n'a pas été mentionnée en qualité de victime par l'ordonnance de renvoi d'autoriser celle-ci à se constituer partie civile devant la juridiction de jugement, dès lors qu'elle a été personnellement victime de

l'infraction, la liste des victimes mentionnées dans l'acte de prévention n'étant pas limitative.

S'agissant du deuxième moyen soulevé par M. [FS], il n'apparaît dès lors pas fondé, le principe de la saisine « in rem » n'interdisant pas au juge dès lors qu'il se prononce sur les faits visés dans l'ordonnance de renvoi d'apprécier leur étendue au regard des personnes susceptibles d'en avoir été victimes pour apprécier la recevabilité de leur constitution de partie civile, et la liste des victimes mentionnées dans l'acte de prévention n'étant pas limitative.

Le moyen n'apparaît pas de nature à permettre l'admission du pourvoi au sens de l'article 567-1-1 du code de procédure pénale.

Avis de non-admission partielle.

S'agissant des griefs soulevés par Mmes [CL]-[VE] et [YM] :
On s'interrogera sur le point de savoir si dès lors que l'interdiction faite au juge de se saisir de faits non visés par l'ordonnance de renvoi ne l'empêche pas de recevoir la constitution de parties civiles qui ne seraient pas nommément citées par elle, le juge répressif peut-il pour autant déclarer un prévenu coupable à l 'égard de personnes non nommément citées dans l'acte de prévention ?

Par ailleurs, la question soulevée par Mmes [CL]-[VE] et [YM] pourrait revenir à appréhender, ainsi qu'il est soutenu par le mémoire en défense déposé pour la première par la SCP Waquet, Farge Hazan, l'infraction dans sa variante « objet » et non dans sa variante « effet » laquelle imposerait d'identifier nommément les victimes, de sorte que dans un tel cas, selon le mémoire « il importe uniquement de savoir quels salariés les agissements répétés visaient afin de déterminer les faits pour lesquels Mme [CL]-[VE] a été renvoyées devant la juridiction de jugement. Or, aux termes de la prévention, il est reproché à cette dernière de s'être rendue complice d'une politique d'entreprise « visant à déstabiliser les salariés et les agents [de [8]] » sans distinction (ORTC, p. 659). Ainsi, même à supposer que la liste des victimes « par effet » de l'infraction soit limitative, la juridiction de jugement était tout de même saisie des faits commis à l'égard de l'ensemble des salariés du groupe dès lors que l'on appréhende l'infraction dans sa variante « objet » (pour laquelle, rappelons-le, les prévenus ont également été déclarés coupables) ». (mémoire page 30).

En l'espèce, l'ordonnance de renvoi de Mmes [CL]-[VE] et [YM] précise qu'elles ont été renvoyées devant la juridiction de jugement du chef de complicité de harcèlement au préjudice « notamment » de trente-neuf personnes nommément visées « et ce, nonobstant l'absence de liens hiérarchiques avec certains de ces salariés » pour Mme [CL]-[VE] et « ce, nonobstant l'absence de lien hiérarchique avec certains de ces salariés et quand bien même les effets des méthodes appliquées dans le cadre de cette politique d'entreprise sur les salariés visés seraient intervenus postérieurement à la cessation de ses fonctions au sein de la direction des Opérations France. »

En outre, s'agissant de Mme [YM], la Cour de cassation a été amenée à trancher la question de sa mise en examen laquelle visait expressément des faits commis au préjudice « notamment » de trente-neuf victimes en rejetant le pourvoi contre l'arrêt de la chambre de l'instruction (de renvoi) du 23 novembre 2017 qui a rejeté la demande de l'intéressée d'annuler sa mise en examen (Crim., 5 juin 2018, n° 17-87.524, précité).

Pour confirmer le jugement sans toutefois reprendre la distinction qu'il élabore entre victimes dans l'infraction et victimes de l'infraction (exposé infra) , l'arrêt attaqué énonce :
« - sur les situations individuelles et les victimes des infractions commises :
* le " autrui " du texte légal et le " notamment " de l'ordonnance de renvoi devant le tribunal correctionnel :
Le délit de harcèlement a été qualifié par la doctrine comme une infraction dite " de conséquence en cascade ". Les dossiers sont en pratique portés en justice par des victimes. Il n'y a pas eu de contentieux sur des agissements répétés ayant pour objet la dégradation des conditions de travail et n'ayant pas réussi cette dégradation. Cependant, le texte d'incrimination du harcèlement moral prévoit deux formes. L'hypothèse de l'infraction commise sans victime identifiée n'est donc pas impossible. La personne ayant réellement subi un préjudice matériel ou moral est victime du harcèlement moral, si le résultat des agissements répétés est une dégradation effective des conditions de travail, que ce résultat soit voulu ou non. Si la dégradation des conditions de travail n'a pas eu lieu alors que les agissements répétés avaient ce but, l'infraction existe quand même.

Ainsi, dans le cas d'espèce, [8] [12] pouvait être mise en cause pour l'infraction de harcèlement moral même s'il n'y avait pas eu de victimes identifiées. C'est la plainte portée par le syndicat [13], contre la direction de [8] - représentée par [NL] [XG], [YK] [C] et [ZL] [FS]-, dénonçant " les méthodes de gestion d'une extraordinaire brutalité, pour provoquer et accélérer le départ d'un grand nombre d'agents de l'entreprise ", qui a permis l'enquête, l'ouverture d'information, puis le renvoi devant le tribunal correctionnel.

Pour chaque personne de la liste nominative des victimes visées par l'ordonnance de renvoi devant le tribunal correctionnel, les juges d'instruction ont examiné si le dossier d'information démontrait qu'elle avait subi une dégradation des conditions de travail. Indépendamment des personnes qui se sont signalées, qui ont été signalées ou que l'enquête puis l'information ont identifiées, de très nombreuses victimes non pas été identifiées, alors qu'elles auraient été susceptibles de demander l'indemnisation de leur préjudice, par la présente procédure ou devant une autre instance. C'est la raison pour laquelle la qualification de renvoi devant le tribunal a conservé la formulation « harcelé notamment...». Les dégradations ont concerné tous les salariés de tous les établissements du groupe dans lesquels étaient recherchés ou pratiqués la déstabilisation des salariés et le climat professionnel anxiogène propice à accélérer la déflation d'effectifs et les mobilités.
Dès lors, les prévenus mis en examen n'ont pas été renvoyés uniquement pour la liste de personnes.

* l'étude au cas par cas du harcèlement caractérisé ou pas à l'égard de chaque victime A la seule condition que la dégradation des conditions de travail soit effective (que ce soit pour les agissements ayant « pour effet », ou pour les agissements ayant « pour objet » quand l'objet est atteint), tous ceux qui ont subi cette dégradation ont la qualité de victimes. Peu importe la nature du préjudice, qui n'a, selon la jurisprudence, pas à être démontré pour qu'il y ait condamnation, puisque la simple possibilité de la dégradation suffit à consommer le harcèlement moral, y compris institutionnel, comme on l'a vu dans les motifs qui précèdent. En outre, conformément à la jurisprudence récente (Cass. 8 septembre 2015,n°13-82.299) et contrairement à ce que continuent de soutenir les prévenus en défense, il n'est pas nécessaire de démontrer que cette dégradation est la seule et unique raison des atteintes à l'intégrité physique ou psychique ou des suicides.

A été admise ainsi au titre du préjudice susceptible d'avoir été porté à la partie civile la souffrance psychologique résultant de la dégradation des conditions de travail pour un homme victime dont l'expertise psychiatrique et médico-psychologique avait conclu qu'il avait une personnalité obsessionnelle et que certains témoignages décrivaient comme paranoïaque et colérique.

Tels sont les principes directeurs appliqués par la cour au titre de l'action publique, avec l'examen des 39 situations individuelles. Suivra, au titre de l'action civile, l'examen du préjudice de chaque victime, après réponse aux exceptions et moyens soulevés par les prévenus. » (fin de la citation de l'arrêt).
S'agissant du troisième moyen, pris en sa troisième branche, proposé pour Mme [CL]-[VE] et du troisième moyen, pris en sa première branche, proposé pour Mme [YM], les griefs n'apparaissent pas fondés.

En effet, Mmes [CL]-[VE] et [YM] étant poursuivies du chef de complicité du délit de harcèlement moral, les juges devaient se borner à caractériser les éléments matériels d'aide et assistance apportées aux auteurs, ainsi que l'élément moral du délit reproché, de sorte qu'ils n'avaient pas, dans un tel cas, à se déterminer par rapport au nombre de victimes visés dans l'acte de prévention, le nombre de celles-ci important peu au stade de l'action publique et n'étant déterminant que pour l'appréciation de l'action civile.

Aussi de tels griefs sont-ils inopérants et ne sauraient dès lors être admis.

Avis de non-admission partielle.

- La déclaration de culpabilité des chefs de harcèlement moral institutionnel ou de complicité de ce délit s'agissant de certains plaignants en particulier et la distinction entre « victimes dans l'infraction » et « victimes de l'infraction »

Sur le troisième moyen, pris en ses deuxième et troisième branches, proposé pour M. [XG] et le sixième moyen proposé pour Mme [CL]-[VE] :

A ce stade de la réflexion, il apparaît nécessaire de rappeler les motifs par lesquels le tribunal a retenu une distinction entre victimes dites « dans l'infraction » et victimes dites « de l'infraction ».

Analysant le lien entre les agissements répétés et les victimes de ces actes harcelants, le tribunal énonce :
« V- La place de la victime et le délit de harcèlement moral au travail : la victime dans l'incrimination et la victime de l'incrimination
On ne saurait déduire de la localisation du délit de harcèlement moral dans le chapitre du code pénal consacré aux atteintes à l'intégrité physique ou psychique de la personne, une raison d'en réduire la portée à une individualité, comme le soutient la défense de la société [8]. En effet, d'autres incriminations telles que le trafic de stupéfiants ou la vente d'armes, qui n'ont pas de victime (directe), font également partie du même chapitre.
Mais il est vrai que, très fréquemment, l'infraction pénale provoque un trouble social, mais aussi un dommage corporel, matériel ou moral à une personne. Elle donne alors naissance, en plus de l'action publique, à l'action civile, action privée destinée à obtenir réparation du préjudice subi par la partie lésée et emporte à ce titre condamnation à des dommages-intérêts.

En application de la règle exprimée à l'article 464 du code de procédure pénale, les tribunaux correctionnels ne sont compétents pour connaître de l'action civile en réparation du dommage né d'une infraction intentionnelle qu'accessoirement à l'action publique. Il en résulte qu'ils ne peuvent se prononcer sur l'action civile qu'autant qu'il a été préalablement statué au fond sur l'action publique (Crim., 13 novembre 2002, n° 02-85.067).

Concernant l'existence ou la définition de la victime dans l'incrimination de harcèlement moral au travail, il existe une confusion qui a brouillé toutes les étapes du procès, des conclusions in limine litis aux plaidoiries au fond, voire celle de l'instruction (irrecevabilités, non-lieux partiels), du fait de la mise en cause d'une politique d'entreprise dans le présent dossier.
C'est à tort qu'est fait l'amalgame entre l'application des règles de fond relatives à la définition de l'incrimination (interprétation stricte, principe de légalité, etc), et l'application des règles de l'action civile, qu'il s'agisse de la recevabilité d'une constitution de partie civile ou de son bien-fondé.

Formulée d'une autre façon, il y a eu confusion entre la caractérisation des agissements, s'agissant de leur nature et preuve, et leur lien éventuel avec le dommage qu'un salarié ou une collectivité professionnelle pourrait subir.

Or, du fait de la mise en cause de cette politique d'entreprise, par essence globalisante, structurante, mais aussi à cause de la branche de l'alternative portant sur des « agissements ayant pour objet » prévue par le législateur, il faut distinguer la victime dans l'incrimination, et la victime de l'incrimination. Il faut distinguer les critères de détermination de la cible du harcèlement moral au travail, individuelle ou collective, prise en considération dans la caractérisation de l'infraction, de ceux qui régissent la recevabilité de l'exercice de l'action civile pour la victime de l'infraction.
La première, la victime dans l'incrimination, uniquement personne physique, peut être individuelle ou plurielle, nommément désignée ou non, réelle ou potentielle.

Mais elle doit satisfaire à la double exigence rappelée par l'arrêt du 20 mars 2019 (Crim., 20 mars 2019, n° 17-85246).
La seconde, la victime de l'incrimination, personne physique ou personne morale sous certaines conditions légales, doit être identifiée, dénommée, recevable et prouver le lien direct entre les faits établis et le dommage qu'elle allègue.
En d'autres termes, si une personne doit être repérable et identifiable comme victime « pénale » du harcèlement moral au travail découlant d'une politique d'entreprise qualifiée de harcelante, elle ne doit être identifiée que pour devenir une partie civile.

Par conséquent, si la « détermination », pour reprendre le substantif utilisé par la Cour de cassation dans nombre de ses arrêts en matière de harcèlement moral au travail, d'une victime de ce délit fondé sur une politique d'entreprise doit être faite, elle peut être identifiée ou identifiable, dénommée ou non dénommée, en raison de cette politique.

Aussi, après avoir examiné les raisons pour lesquelles il suffit que la victime dans l'incrimination soit déterminée et identifiable (1), seront abordées les raisons pour lesquelles la victime qui veut se constituer partie civile de l'incrimination de harcèlement moral au travail doit être dénommée (2).

1- La victime dans l'incrimination de harcèlement moral au travail : la détermination de la victime au titre de l'incrimination ou la problématique du « notamment » figurant dans la prévention : une personne individuelle ou une catégorie de personnes concernées par les agissements.
La défense des prévenus soutient que l'adverbe « notamment » qui figure dans la prévention juste avant la liste de 39 personnes nommément désignées, ne peut permettre à d'autres personnes que ces 39 de se constituer partie civile ; que les faits concernant les personnes qui se sont constituées partie civile après la clôture de l'information sont différents de ceux dont le tribunal est saisi se fondant sur l'arrêt du 4 octobre 2016 sur la mise en examen (« personne déterminée »), sur la saisine in rem, sur les mises en examen supplétives et sur trois non-lieux partiels auxquels les magistrats instructeurs ont procédé et sur certains d'arrêts (Crim. 17 février 2009 n° 89-83927; Crim. 25 février 2014, n° 12-88.201 ; Crim. , 19 juin 2018, n°17-84-485).

Notamment, M. [C] expose dans ses écritures (page 104) : « Cette conception découle des termes mêmes du texte d'incrimination qui, en vertu du principe d'interprétation stricte, ne peut être interprété de manière extensive au détriment du justiciable. Or, son esprit et sa lettre visent une interaction directe entre un auteur harcelant et sa victime : ainsi l'expression « agissements répétés » renvoie à « la réitération d'actes insistants provenant toujours de la même personne et toujours orientés contre la même victime, mais sans que ces agissements soient nécessairement identiques » citant Le Lamy droit pénal des affaires.

Il a déjà été constaté que la situation d'une « interaction directe entre un auteur harcelant et sa victime » n'est pas la seule susceptible de tomber sous le coup de l'incrimination du harcèlement moral au travail le législateur ayant prévu un harcèlement moral institutionnel au travail.
Certes, la victime doit être « déterminée », mais il suffit qu'elle soit identifiable, et non identifiée pour les raisons exposées ci-après. La condition nécessaire, mais

suffisante, d'une détermination, et non d'une « dénomination », doit néanmoins répondre à deux critères, comme le rappelle un arrêt récent de la chambre criminelle : une appartenance à une « catégorie » précise et précisée susceptible de « souffrir » directement de l'ensemble des éléments constitutifs du délit, et la preuve de cette appartenance.

1-1. Une possibilité cohérente avec certains éléments déjà évoqués

1-1-1. Le cadre pénal et non social (pas de condition préalable d'un litige relatif au contrat de travail)

Si le cadre professionnel est impératif, la condition préalable d'un litige, individuel et relatif à l'exécution du contrat de travail, n'est pas nécessaire à la constitution de l'incrimination pénale, à la différence du contentieux du travail.

Le cadre pénal permet de protéger la collectivité de travail, au-delà des éventuels effets pathogènes des agissements harcelants sur la victime elle-même, collectivité victime de leurs conséquences « par ricochet », puisqu'au travail, la victime fait forcément partie de cette collectivité, pour en être membre, pour y tenir un rôle actuel et futur.

Et, en visant une politique d'entreprise, il s'agit d'assurer une certaine qualité de l'environnement de travail, des conditions de travail dignes, non pour un seul agent, mais pour l'entité virtuelle de la collectivité professionnelle, ensemble d'entités individuelles.

1-1-2. Le caractère formel de l'incrimination (pour objet)

Compte tenu de son caractère « hybride » déjà évoqué (agissements ayant pour objet ou pour effet- Point II-3-2.), le harcèlement moral au travail permet la répression même sans dégradation effective, donc sans victime identifiée. C'est sa « portée préventive » comme l'a indiqué M. [UB] [LA] à la barre du tribunal.

S'agissant d'une politique d'entreprise à visée harcelante qui serait à l'œuvre dans le présent dossier, cette approche des « agissements ayant pour objet » peut trouver à s'appliquer.

Et, cette politique d'entreprise ayant vocation à structurer tout ou partie de l'activité de travail, elle peut avoir comme cible une collectivité, un service ou une typologie d'agents, soit une somme d'entité individuelles, qui ne sont pas préalablement et nommément désignées tout en étant déterminées.

Dès à présent, il importe de souligner que cette situation d'éventuelle absence de dégradation, s'il est établi que la politique d'entreprise avait bien cette visée harcelante, sera à concilier avec les exigences textuelles relatives à l'action civile qui posent la réparation de « tous les chefs de dommages, aussi bien matériels que corporels ou moraux, qui découleront des faits objets de la poursuite », en application de l'article 3 du code de procédure pénale.

Ainsi, même dans le cas d'une dégradation potentielle, doivent être réparés les dommages découlant des faits dont le tribunal est saisi, si les dommages invoqués sont directs, certains et personnels .

Ce sujet de la réparation d'un préjudice en cas de dégradation potentielle sera évoqué dans la dernière partie, relative à l'action civile.

1-1-3. Une évolution jurisprudentielle favorable à la reconnaissance du harcèlement moral au travail institutionnel

Comme déjà indiqué ci-dessus, la chambre criminelle (Crim. 21 juin 2005 n°04-87.767- société de lutherie) a, dès 2005, retenu la qualification de harcèlement moral pour des pratiques « collectives » d'un employeur, soulignant que les agissements

reprochés à ce dernier avaient revêtu « cumulativement un caractère individuel et collectif ». Elle a considéré que les deux se superposaient et alternaient, pour écarter la critique formulée par l'employeur selon laquelle l'infraction de harcèlement moral ne pourrait exister qu'à l'encontre d'une ou plusieurs personnes déterminées et exigerait que soient constatées à l'égard de chacune de victimes la répétition des agissements poursuivis et la volonté de l'agent de dégrader leurs conditions de travail ainsi que sa conscience des conséquences possibles de ses actes sur les droits, la dignité, la santé psychique ou mentale ou l'avenir professionnel de chacune des victimes.

La motivation de la cour d'appel est intéressante, dans le cadre du présent dossier, en ce qu'elle précise : « qu'ainsi le comportement d'[X…] était, selon les cas, perçu collectivement avant d'être individualisé ou au contraire ressenti individuellement avant d'être appréhendé de façon mutualisée, les exactions et tracasseries qui dépassaient largement le pouvoir de direction du chef d'entreprise subies par l'un étant nécessairement ressenties par les autres comme un élément d'aggravation progressive d'un contexte collectif subi individuellement ; que ces différents agissements ont eu indiscutablement au vu des pièces produites non seulement pour objet mais aussi pour effet de dégrader les conditions de travail des salariés et la santé mentale et physique de ceux-ci, tous présentant une grande anxiété vis-à vis de leur travail et certains dont [Z...] et [B...] ayant développé des pathologies ».

Et si les arrêts cités par les prévenus, au demeurant non publiés au Bulletin par la chambre criminelle, sont postérieurs, ils portent sur des relations exclusivement interpersonnelles, non sur un harcèlement moral découlant de pratiques managériales ou d'une politique.

En revanche, c'est une solution se situant dans le prolongement de celle de 2005, que la chambre criminelle a retenue dans l'arrêt Euronext du 5 février 2013 (n° 11-89.125) : en l'espèce non seulement le supérieur hiérarchique direct de la victime a été déclaré coupable de harcèlement moral au travail, mais aussi le chef du service concerné au niveau du groupe des sociétés, compte tenu de l'organisation transversale mise en place au niveau des différentes sociétés pour les fonctions support, et de ses incidences sur les attributions du cadre victime.

Enfin, dans le présent dossier la chambre criminelle a déjà statué à deux reprises au stade de l'instruction.

Certes, dans l'arrêt du 4 octobre 2016, elle a cassé l'arrêt de la chambre de l'instruction, en date du 5 février 2016, qui n'avait pas fait droit à la demande de nullité des deux mises en examen de M. [AR] et de Mme [YM] pour complicité de harcèlement moral au motif qu'une personne ne peut être mise en examen du chef de harcèlement moral qu'à l'égard « d'une ou de plusieurs personnes déterminées » et qu'en conséquence la chambre de l'instruction aurait dû « rechercher, pour chacun des salariés en cause, s'il existait à l'encontre des mis en examen des indices graves et concordants d'avoir été complices d'un harcèlement moral à l'égard de ces derniers » (D4138).

Et, au sujet de la complicité, la chambre de l'instruction dans sa formation de renvoi, a dit, dans l'arrêt en date du 23 novembre 2017 : « il est indifférent, au sens de l'article 222-33-2 qu'un pouvoir hiérarchique ou un lien d'autorité existe entre la personne poursuivie et la victime ; néanmoins, en l'absence d'un tel lien, des faits personnels et positifs peuvent, le cas échéant, être imputés à la personne poursuivie, sous la qualification de complicité, dès lors qu'ils ont contribué, en

connaissance de cause, à la réalisation du fait principal au préjudice de salariés du groupe» (D4149).
Mais, dans l'arrêt rendu le 5 juin 2018 (n°17-87.524), la chambre criminelle a confirmé cette analyse, et rejeté le pourvoi qui critiquait la chambre de l'instruction en ce qu'elle avait seulement constaté que les faits de complicité de harcèlement moral avaient été générateurs « d'un climat d'insécurité pour tous les salariés » sans nommer les salariés. Ainsi, pour les complices, la chambre criminelle s'attache à la caractérisation des actes d'aide ou d'assistance, sans rapport avec les victimes.
Ces exemples jurisprudentiels rappellent que, dans le cadre professionnel, les décisions d'organisation peuvent devenir harcelantes.
(...)
1-4. Le respect de la double exigence posée par l'arrêt du 20 mars 2019 (Crim., 20 mars 2019, n°17-85246)
Si elle peut avoir été omise dans la prévention, même issue d'une ordonnance de renvoi, une victime peut se constituer partie civile à condition de satisfaire certaines exigences.
C'est ce que rappelle la chambre criminelle, dans cet arrêt du 20 mars 2019, en approuvant l'arrêt d'appel qui avait admis la constitution de partie civile d'une victime qui n'était pas visée à l'ordonnance de renvoi : « […] Attendu que, pour infirmer le jugement en ce qu'il a retenu cette irrecevabilité de constitution de partie civile au motif que la société Harsco n'était pas expressément visée dans l'ordonnance de renvoi comme victime de l'abus de confiance commis par son chauffeur salariée, l'arrêt énonce notamment que la désignation des victimes dans la prévention, non limitative, ne lie pas la juridiction de jugement et que la société Harsco justifie d'un intérêt à agir d'ordre pécuniaire ;
Attendu qu'en statuant ainsi, et dès lors que l'abus de confiance peut préjudicier et ouvrir droit à réparation, non seulement aux propriétaires, mais encore aux détenteurs et possesseurs des biens détournés, victimes d'un préjudice résultant directement de l'ensemble des éléments constitutifs de l'infraction, la cour d'appel, qui a relevé l'existence d'une convention par laquelle la société, partie civile, était détentrice précaire, le temps de leur transport, des chutes de métaux, dont elle a été privée, et qu'elle a déclaré avoir remboursé à sa cliente, et qui n'avait pas, à ce stade, à analyser davantage la nature du préjudice invoqué découlant de la poursuite, a justifié sa décision ;
D'où il suit que le moyen doit être écarté ; […] ».

Ce faisant, la chambre criminelle met en exergue deux points concernant la victime d'un délit.
En premier lieu, elle exige la condition préalable (« dès lors que ») de l'appartenance à une catégorie précisée susceptible de « souffrir » (« peut préjudicier et ouvrir droit à réparation ») de l'abus de confiance : en l'espèce, la catégorie est ici le détenteur, précaire, des biens. Elle exige aussi que cette appartenance soit justifiée : la preuve est ici apportée par l'existence d'un élément matériel, en l'occurrence juridique, à savoir la convention de transport qui a permis et a fondé la détention précaire.
En second lieu, elle rappelle que la recevabilité d'une constitution de partie civile n'exige pas l'analyse de la nature du préjudice (nature pécuniaire précisée par l'arrêt de la cour d'appel); l'existence d'un intérêt suffit (« à ce stade ») pour examiner et admettre la recevabilité.

En l'espèce, l'application de cette jurisprudence dans le présent dossier est donc possible après la détermination d'une « catégorie » précise et précisée susceptible de « souffrir » (« peut préjudicier et ouvrir droit à réparation ») de l'infraction de harcèlement moral et l'établissement de la preuve justifiant de l'appartenance à cette catégorie. Quant à la recevabilité, il s'agit d'un point qui sera abordé lors de l'examen de l'action civile.

2- La victime de l'incrimination : une personne ayant personnellement et directement souffert du dommage causé par l'infraction
Certes, certains auteurs disent que le harcèlement moral crée nécessairement un préjudice.
Certes, il doit être très rare de ne ressentir aucune souffrance alors qu'on est menacé, culpabilisé, déprécié. Pourtant, l'impact du harcèlement et l'ampleur des séquelles psychologiques peuvent varier selon la personnalité ou la nature du lien entretenu, fort ou ténu, avec le travail. Ainsi, la victime peut ne pas subir les néfastes conséquences des actes qu'elle a endurés.
A contrario, la fragilité émotionnelle et la dépendance affective peuvent exister indépendamment de la relation au travail.
La « détermination » entendue cette fois-ci comme une « identification » ou une « dénomination », n'est indispensable que pour l'action civile, dont elle est une condition préalable à une éventuelle réparation.
2-1. Les exigences des articles du code de procédure pénale
En effet, pour mémoire, si l'article 1er du code de procédure pénale dispose que « L'action publique pour l'application des peines est mise en mouvement et exercée par les magistrats ou par les fonctionnaires auxquels elle est confiée par la loi », l'article 2 du même code précise que « L'action civile en réparation du dommage causé par un crime, un délit ou une contravention appartient à tous ceux qui ont personnellement souffert du dommage directement causé par l'infraction ».
Ainsi, l'action civile et l'action publique se distinguent d'abord par leur but : tandis que l'action publique est une action répressive, elle réprime le trouble causé à l'ordre social, l'action civile est quant à elle une action en réparation du préjudice subi du fait d'une infraction.
Ces deux actions se différencient également par leur fondement : tandis que l'action publique repose sur la violation d'une loi pénale (codifiée ou non), l'action civile est, elle, fondée sur les règles relatives à la responsabilité civile figurant aux articles 1382 et suivants, devenus 1240 et suivants, du code civil.
L'action publique et l'action civile se distinguent ensuite par leur objet : alors que l'action publique a pour objet le prononcé d'une peine ou d'une mesure de sûreté, l'action civile vise à l'octroi de dommages-intérêts.
Ces deux actions se différencient enfin par de nombreux points techniques ainsi que par leur caractère (ordre public/ intérêt privé notamment).
Mais cette indépendance d'exercice de l'action publique et de l'action civile ne fait pas obstacle à ce que la victime d'une infraction exerce son action civile devant le tribunal répressif compétent pour juger l'action publique. L'article 3 alinéa 1 du code de procédure pénale lui accorde expressément cette faculté : « L'action civile peut être exercée en même temps que l'action publique et devant la même juridiction ».
Dans ce cas, l'action civile devient l'accessoire de l'action publique. Dès lors, la victime d'une infraction peut agir en réparation du dommage qu'elle a subi au choix

soit devant le tribunal civil, soit devant la juridiction pénale. Dans le second cas, elle exerce alors l'action civile qui est de nature essentiellement indemnitaire, mais également vindicative puisqu'elle permet le déclenchement de l'action publique.
La dénomination de la victime est, alors, impérative au titre de l'article 2 et du 2nd alinéa de l'article 3 qui pose le principe de la réparation intégrale du préjudice : « Elle [l'action civile] sera recevable pour tous les chefs de dommages, aussi bien matériels que corporels ou moraux, qui découleront des faits objets de la poursuite ».
C'est donc à la personne identifiée qui allègue être victime des faits, d'une part, de remplir les conditions procédurales particulières (recevabilité, intérêt à agir, etc.), d'autre part, de fournir les preuves relatives à la nature et étendue du dommage qu'elle prétend avoir subi, pour en obtenir réparation.
Le demandeur à l'action civile est la victime, titulaire de l'action civile, ou de ses ayants droit. Il peut aussi bien s'agir d'une personne physique que d'une personne morale. Mais ces personnes juridiques doivent avoir la capacité à agir ainsi qu'un intérêt à agir d'où l'existence de certaines conditions.
2-2. Une dénomination pour une utilité différente de celle du droit social
Comme déjà évoqué (II-2-2-2. La teneur de du régime probatoire spécifique au code du travail), la finalité de l'instance prud'homale diffère de celle de l'action civile, qui n'est pas contingente d'un contentieux préalable relatif à l'exécution de la relation de travail.
Devant les juridictions répressives, seul peut être indemnisé le préjudice qui est la conséquence directe des faits déclarés constitutifs d’une infraction.
Certes, toute personne victime d'un dommage, qu'elle qu'en soit la nature, a droit d'en obtenir réparation de celui qui l'a causé par sa faute. Cependant, si l'appréciation du caractère direct du préjudice ne soulève que des questions classiques en cas d'agissements ayant pour effet, la dégradation étant effective, cette appréciation peut s'avérer plus délicate à réaliser dans le cas d'agissements ayant pour objet, en l'absence de dégradation.

En conclusion, des éléments textuels et jurisprudentiels ci-dessus exposés, le tribunal tire trois enseignements :
- l'incrimination du harcèlement moral au travail telle qu'en vigueur au moment des faits dont le tribunal est saisi permet, sans violer le principe d'interprétation stricte de la loi pénale, la répression du harcèlement moral au travail dit institutionnel, fondé sur une politique d'entreprise, visant par essence, une collectivité de personnels ;
- la caractérisation d'un harcèlement moral dit institutionnel exige de démontrer que les agissements : procèdent d'une politique d'entreprise ayant pour but de structurer le travail de tout ou partie d'une collectivité d'agents et la mettent en œuvre, sont porteurs, par leur répétition, de façon latente ou concrète, d'une dégradation (potentielle ou effective) des conditions de travail de cette collectivité, outrepassent les limites du pouvoir de direction;
- la preuve de l'appartenance d'une victime dénommée à la collectivité visée par la politique d'entreprise harcelante ne s'impose que lorsqu'elle demande réparation des dommages causés par le harcèlement moral institutionnel. » (fin de la citation du jugement).

L'arrêt attaqué n'adopte pas les motifs du jugement exposant une telle distinction entre victimes « dans » et victimes « de » l'infraction.

Toutefois l'arrêt attaqué paraît s'y référer au moins implicitement lorsqu'il prononce dans ses motifs sur les cas de plusieurs parties civiles.

Sur le troisième moyen, pris en ses deuxième et troisième branches, proposé pour M. [XG] et le sixième moyen proposé pour Mme [CL]-[VE] :

La deuxième branche du troisième moyen proposé pour M. [XG] et la première branche du sixième moyen proposé pour Mme [CL]-[VE] invoquent une contradiction de motifs en ce que la cour d'appel a retenu, d'une part, pour renvoyer M. [XG] et Mme [CL]-[VE] des fins de la poursuite des chefs de harcèlement et complicité de harcèlement à l'égard de Mme [FU] [A], Mme [RO] [KK], [TL] [FZ] et Mme [TW] [EK], que ces salariées et fonctionnaires, présentes dans l'entreprise sur la période de prévention, n'avaient pas été victimes d'agissements répétés ayant pour objet la dégradation de leurs conditions de travail, d'autre part, pour déclarer les prévenus coupables de harcèlement moral institutionnel, qu'ils avaient commis des agissements ayant pour objet la dégradation des conditions de travail de « tous les agents de [8] » (arrêt, p. 136, § 1er, alinéa 6 ; p. 167, § 3, pénultième alinéa).

Pour retenir la culpabilité de M. [XG] du chef de harcèlement moral institutionnel, les juges ont relevé que la politique d'entreprise menée a eu pour « objet non initial mais assumé en cours d'exécution du plan NExT et du programme ACT » la « dégradation des conditions de travail de tous les agents de [8] » (arrêt, p. 136), l'effet conduisant à une telle dégradation des conditions de travail ayant pu être limité à certains salariés. Ils relèvent aussi que « Les dégradations ont concerné tous les salariés de tous les établissements du groupe dans lesquels étaient recherchés ou pratiqués la déstabilisation des salariés et le climat professionnel anxiogène propice à accélérer la déflation d'effectifs et les mobilités » (arrêt p. 167).

Les juges retiennent conséquemment la culpabilité par aide et assistance de Mme [CL]-[VE].

S'agissant de certains salariés, ils ont relevé que les agissements répétés ont été réalisés postérieurement à la période de prévention, ne serait-ce que parce que la politique impulsée par M. [XG] et M. [FS] s'est diffusée au sein du groupe en plusieurs temps, par « ruissellement » (arrêt p. 129 et 143 notamment).

Ainsi, s'agissant de Mme [TW] [EK], ils retiennent que « ce n'est qu'en 2009, soit postérieurement à la période de prévention, qu'elle a subi une mutation forcée » pour conclure que « Aucune infraction ne peut donc être reprochée aux prévenus pendant la période de prévention et, infirmant le jugement, une relaxe partielle sera prononcée ». (arrêt, p. 187).

S'agissant de Mme [FU] [A], ils observent que si elle « a dû changer de poste sans bénéficier d'une formation suffisante et avec une pression importante sur les résultats, les faits dont elle se plaint ont été commis à partir de février 2009, donc

postérieurement à la période de prévention, sans que des actes préparatoires antérieurs ne soient établis, et les prévenus ne peuvent être condamnés la concernant » (arrêt, p. 188).

S'agissant de Mme [RO] [KK], ils soulignent qu'« il apparaît qu'aucun acte susceptible de constituer des agissements répétés constitutifs de harcèlement moral n'a été commis pendant la période de prévention » (arrêt, p. 189).

Enfin, s'agissant de Mme [TL] [FZ], ils constatent que « les événements qui se sont produits avant son suicide, ont eu lieu postérieurement à la période de prévention Dès lors aucune infraction ne peut être reprochée aux prévenus la concernant et, infirmant le jugement, une relaxe partielle sera prononcée.» (arrêt, p. 192).

Les juges pouvaient-ils cependant, sans se contredire, caractériser à l'égard de M. [XG] l'infraction de harcèlement moral institutionnel en retenant que la politique d'entreprise impulsée par le prévenu avait pour objet final la dégradation des conditions de travail de tous les salariés pour favoriser la politique de déflation des effectifs, tout en relaxant celui-ci des faits de harcèlement moral à l'égard des personnes susmentionnées en considérant que les agissements reprochés, par hypothèse différents de ceux d'ordre « institutionnel », sont postérieurs à la période de prévention, alors qu'il est établi que les plaignantes étaient bien employées au sein du groupe [8] pendant la mise en oeuvre du plan NExT et du programme ACT et qu'il n'est pas affirmé qu'elles n'étaient pas employées dans des structures épargnées par la dégradation des conditions de travail inhérente à leur mise en oeuvre ?

Pouvaient-ils, sans se contredire et pour les mêmes raisons, relaxer Mme [CL]-[VE] à l'égard des mêmes personnes ?

Pour autant, à supposer que les juges du second degré se soient contredits en relaxant les prévenus à l'égard des quatre parties civiles susmentionnées, M. [XG] et Mme [CL]-[VE] peuvent-ils se faire grief de ce qu'ils aient été relaxés à l'égard de ces parties civiles ?

Ainsi que le soutient le mémoire en défense présenté par le cabinet Lyon-Caen et Thiriez pour le Syndicat [14] et autres parties civiles « les seules dispositions que le moyen aurait vocation à atteindre seraient précisément celles par lesquelles la cour a prononcé ces relaxes partielles – et non celle par laquelle elle a jugé Monsieur [XG] coupable de harcèlement moral. Partant, le prévenu ne justifie d'aucun intérêt à invoquer une telle illégalité ».

Selon Jacques et Louis Boré, « Est irrecevable le moyen invoquant une illégalité qui n'affecte pas le sort du demandeur au pourvoi ou, a fortiori, qui lui profite » (La technique de cassation en matière pénale, Dalloz Action 2018-2019, n°33.31 et 33.32).

La contradiction éventuelle dans les motifs de l'arrêt est-elle de nature à entraîner sa cassation dès lors qu'une telle censure serait de nature à profiter aux intérêts des

prévenus si l'on considère que la peine qui leur a été infligée pourrait être différente dès lors qu'il ne pourrait plus être soutenu que les prévenus auraient commis un harcèlement moral à l'égard de tous les salariés ?

Ou bien, faut-il considérer que les griefs sont irrecevables dès lors que la contradiction de motifs qui est alléguée est de nature à profiter aux intérêts des prévenus ?

La chambre criminelle appréciera.

Le troisième moyen, pris en sa troisième branche, proposé pour M. [XG] et le sixième moyen, pris en sa seconde branche, proposé pour Mme [CL]-[VE] invoquent également une contradiction de motifs de l'arrêt attaqué en ce qu'il a déclaré les prévenus coupables, l'un de harcèlement moral, la seconde de complicité de ce délit, à l'encontre de M. [ZG] [S], tout en retenant, pour infirmer le jugement sur intérêts civils et débouter cette partie civile de ses demandes, que « le début des faits allégués remonte à 2011, soit postérieurement à la période de prévention retenue par le tribunal correctionnel et la cour […], sans que le lien paraisse suffisant avec les plans NExT et ACT » (arrêt, p. 227).

Statuant sur l'action publique, les juges ont confirmé le jugement en ce qu'il a considéré que M. [S] a été victime, comme tous les autres salariés, de la politique d'entreprise ayant eu pour « objet » la dégradation de ses conditions de travail. Le jugement relève notamment qu'il « faisait partie des effectifs de la société pendant les années retenues » et que « si les faits dont il se plaint prennent corps à partir de 2011, il n'en demeure pas moins qu'il a été exposé comme les autres personnels en situation de travail dans l'entreprise, à la politique institutionnelle harcelante » (jugement, p. 321).

Statuant sur l'action civile, les juges ont retenu, s'agissant des dommages subis M. [S], que le « lien» de causalité ne parait pas « suffisant avec les plans NExT et ACT » (arrêt, p. 227).

A ce stade, il apparaît nécessaire de rappeler les principes qui régissent la constitution de partie civile dans la jurisprudence de la chambre criminelle en application des articles 2 et 3 du code de procédure pénale.

L'article 2 du code de procédure pénale dispose que :
« L'action civile en réparation du dommage causé par un crime, un délit ou une contravention appartient à tous ceux qui ont personnellement souffert du dommage directement causé par l'infraction. La renonciation à l'action civile ne peut arrêter ni suspendre l'exercice de l'action publique, sous réserve des cas visés à l'alinéa 3 de l'article 6 ».

Le préjudice subi par la partie civile ne peut donc être indemnisé que s'il résulte directement de l'infraction.

La Cour de cassation juge ainsi, de manière constante, que seul un préjudice qui trouve sa source dans l'infraction, peut servir de base à l'action civile devant la juridiction répressive, l'exercice d'une telle action devant cette juridiction étant un droit exceptionnel (Crim., 14 juin 1956, Bull. n° 475 ; Crim., 26 janvier 1965, n° 64-91.074, Bull.crim 1965, n°24 ; Crim., 14 janvier 1971, n° 69-93.495, Bull. crim. 1971, n° 12, ; Crim., 6 février 1978, n° 76-92.839, Bull. crim.1978, n°42 ; Crim., 28 juin 1990, n° 89-85.587, Bull. crim. 1990 n° 269).

Est ainsi irrecevable la constitution de partie civile d'une personne qui ne justifie pas d'un préjudice qui trouve sa source dans l'infraction. Une cour d'appel ne peut donc, sans entacher sa décision d'une contradiction entre les motifs et le dispositif, retenir, dans ses motifs, que le préjudice subi par une partie civile serait sans lien avec l'infraction poursuivie et, dans son dispositif, déclarer recevable la constitution de partie civile de cette dernière.

En l'espèce, si, en retenant la culpabilité de M. [XG] et de Mme [CL]-[VE], l'arrêt attaqué retient que M. [S] a eu à subir les conséquences de la politique d'entreprise mise en place laquelle avait pour objet la dégradation des conditions de travail des agents de sorte qu'il constituerait, selon la terminologie du tribunal, une victime « dans l'infraction », les juges, statuant sur l'action civile relèvent que le lien de causalité entre les dommages invoqués et le plan NExT ainsi que le programme ACT n'apparaît pas suffisant de sorte qu'il ne peut prétendre constituer alors, selon cette même terminologie, une victime « de l'infraction ».

En se déterminant ainsi, la cour d'appel a-t-elle justifié sa décision ?

Faut-il considérer que l'arrêt attaqué est entaché d'une contradiction entre les motifs et le dispositif dès lors qu'en reconnaissant les prévenus coupables, la cour d'appel n'aurait-elle pas dû en conclure que l'action civile de M. [S] était fondée ou, à l'inverse, sur la base des motifs au terme desquels elle a débouté la partie civile de ses demandes, n'aurait-elle pas dû renvoyer les prévenus des fins de la poursuite, et en tirer les conséquences sur les peines, sauf à admettre que la cour d'appel ait entendu implicitement adopter la distinction retenue par le tribunal entre victimes « dans » l'infraction et victimes « de » l'infraction, de sorte que M. [S] serait bien une victime dans l'infraction mais ne serait pas une victime de l'infraction faute d'un lien suffisant entre son préjudice allégué et les faits reprochés ?

Selon une autre perspective, les prévenus peuvent-ils, sous couvert d'une contradiction entre les motifs et le dispositif, se faire grief de ce que les juges du second degré aient refusé les demandes indemnitaires de la partie civile après les avoir déclarés coupables de harcèlement moral à l'égard de M. [S], dès lors qu'une telle contradiction est de nature à leur profiter sur le plan des intérêts civils ?

La chambre criminelle appréciera.

- La recevabilité de la constitution de partie civile de Mme [GI]

Sur le premier moyen :

L'article 509, alinéa 1er, du code de procédure pénale dispose que :

« L'affaire est dévolue à la cour d'appel dans les limites fixées par l'acte d'appel conformément au deuxième alinéa de l'article 502 et par la qualité de l'appelant ainsi qu'il est dit à l'article 515 ».

L'article 515 du même code dispose :

La cour peut, sur l'appel du ministère public, soit confirmer le jugement, soit l'infirmer en tout ou en partie dans un sens favorable ou défavorable au prévenu.

La cour ne peut, sur le seul appel du prévenu, du civilement responsable, de la partie civile ou de l'assureur de l'une de ces personnes, aggraver le sort de l'appelant.

La partie civile ne peut, en cause d'appel, former aucune demande nouvelle ; toutefois elle peut demander une augmentation des dommages-intérêts pour le préjudice souffert depuis la décision de première instance. »

Enfin, l'article 500-1 dudit code dispose :
« Sauf lorsqu'il intervient moins de deux mois avant la date de l'audience devant la cour d'appel, le désistement par le prévenu ou la partie civile de son appel principal entraîne la caducité des appels incidents, y compris celui du ministère public si ce désistement intervient dans les formes prévues pour la déclaration d'appel.
Constitue un appel incident l'appel formé dans le délai prévu par l'article 500, ainsi que l'appel formé, à la suite d'un précédent appel, dans les délais prévus par les articles 498 ou 505, lorsque l'appelant précise qu'il s'agit d'un appel incident. Dans tous les cas, le ministère public peut toujours se désister de son appel formé après celui du prévenu en cas de désistement de celui-ci. Le désistement d'appel est constaté par ordonnance du président de la chambre des appels correctionnels. »

La chambre criminelle juge (sommaire) que « le juge d'appel n'est saisi que par l'acte d'appel et sa juridiction est circonscrite par les termes de cet acte ; d'ou il suit que si un jugement contient des dispositions distinctes et s'il n'y a appel que de certaines d'entre elles, la cour ne peut reformer celles dont elle n'est pas saisie. Ce principe général et absolu s'applique à l'appel a minima du ministère public. » (Crim., 10 juillet 1963, n° 62-91.595, Bull. crim. 1963 n° 251).

Dans un arrêt Crim., 14 janvier 1998, n° 96-85.765, la chambre criminelle énonce « qu'en application des dispositions de l'article 509 du code de procédure pénale, la relaxe, prononcée sur l'appel du prévenu, limité aux seules dispositions pénales du jugement, est sans effet sur les condamnations civiles, passées en force de chose jugée ».

Relevant « qu'il ressort de l'arrêt attaqué et des pièces de procédure que, par jugement du 8 octobre 1991, le tribunal correctionnel a condamné M. M pour blessures involontaires et défaut de maîtrise et, statuant sur l'action civile de la victime, l'a déclaré entièrement responsable de l'accident, ordonnant une expertise médicale et le versement d'une provision ; Que, sur le seul appel du prévenu, limité aux dispositions pénales du jugement, la cour d'appel a prononcé sa relaxe ; (...) qu'après dépôt du rapport d'expertise, M. [X…] a fait citer M. M devant le tribunal initialement saisi, en liquidation de son préjudice ; que le tribunal, constatant la relaxe du prévenu, a rejeté la demande d'indemnisation ; (...) que , pour confirmer cette décision, sur l'appel de la partie civile, la juridiction du second degré relève que l'autorité de chose jugée s'attachant à son précédent arrêt de relaxe, qui met obstacle à la caractérisation d'une faute, prive de fondement les dispositions civiles du jugement du 8 octobre 1991 ; qu'elle ajoute que la faute commise par la victime, dont la manoeuvre était imprévisible pour l'autre conducteur, a pour effet d'exclure son indemnisation, en application de l'article 4 de la loi du 5 juillet 1985 » énonce « qu'en prononçant ainsi, alors que les dispositions civiles du jugement du 8 octobre 1991 avaient, à défaut d'appel du prévenu, acquis à son égard l'autorité de la chose jugée, la cour d'appel, à qui il appartenait de statuer sur l'évaluation du dommage dont la réparation était définitivement acquise en son principe à la partie civile, a méconnu les textes et principes sus-rappelés ».

Dans un arrêt Crim., 19 mars 2008, n° 07-86.796, la chambre casse, au visa de l'article 509 du code de procédure pénale, l'arrêt ayant relaxé la prévenue sur les dispositions douanières du jugement quand celle-ci avait limité son appel aux dispositions pénales et civiles du jugement alors que les dispositions douanières du jugement étaient devenues définitives.

Dans un arrêt Crim., 15 janvier 2013, n° 12-81.704, la chambre criminelle qui relève « qu'il résulte de l'arrêt attaqué et des pièces de procédure que, le 18 mars 2007, M. [Z…], arbitre de football a, à l'issue d'un match, été frappé par plusieurs individus ; qu'à l'issue de l'enquête, M. [Y…], joueur d'une des équipes et M. [X…] dirigeant de cette équipe ont été poursuivis pour violences aggravées commises sur sa personne ; que par jugement du 18 septembre 2008, le tribunal correctionnel a déclaré les prévenus coupables de ce délit et recevant, notamment, la victime en sa constitution de partie civile, a ordonné une expertise pour évaluer le montant de son préjudice en lui allouant une provision mise solidairement à leur charge ; Que M. [X…], par déclaration en date du 23 septembre 2008, a limité son appel de cette décision à ses seules dispositions pénales ; que le ministère public a, le même jour, fait usage de cette voie de recours en le cantonnant à M. [X…]; (...) que, par arrêt du 23 septembre 2009 la cour d'appel, statuant sur l'action publique, a, dans la limite de sa saisine, relaxé M. [X…] ; Que sur l'action civile, le tribunal correctionnel, statuant après expertise a, par jugement du 8 avril 2011, cantonné les condamnations civiles à M. [Y…] ; que l'arrêt infirmatif attaqué a solidairement condamné, M. [Y…] et M. [X…] au payement de diverses sommes à la victime » énonce « qu'en statuant ainsi, la cour d'appel a fait une exacte application de la loi dès lors qu'à défaut d'appel de M. [X…] des dispositions civiles du jugement du 18 septembre 2008, celles-ci, dont il ressortait clairement que les deux prévenus, condamnés solidairement au versement d'une provision, étaient déclarés entièrement responsables des

conséquences dommageables de l'infraction, avaient acquis à son égard l'autorité de la chose jugée, l'appel du ministère public étant sans effet sur les intérêts civils ».

Dans un arrêt Crim., 2 mai 2018, n° 17-81.185, la chambre criminelle juge, au visa de la disposition précitée, qu' « il résulte de ce texte que la relaxe, prononcée sur l'appel du prévenu, limité aux seules dispositions pénales du jugement, est sans effet sur les condamnations civiles, passées en force de chose jugée ». Elle retient ainsi que l'arrêt qui, infirmant les dispositions civiles du jugement déféré, déboute la partie civile, en conséquence de la relaxe du prévenu de ses demandes en indemnisation à l'égard de celui-ci, méconnaît l'article 509 alors que le prévenu condamné par les dispositions civiles du jugement à verser une indemnité provisionnelle la partie civile, n'a pas interjeté appel de ces dispositions, lesquelles ont acquis à son égard l'autorité de la chose jugée ».

Dans un arrêt Crim., 21 septembre 2004, n° 04-81.887, Bull. crim. 2004, n° 214, la chambre criminelle juge qu'en application des articles 500, 509 et 515 du code de procédure pénale, l'affaire est dévolue à la cour d'appel dans la limite fixée par l'acte d'appel et par la qualité de l'appelant. Sauf indications contraires expressément formulées dans la déclaration d'appel, le recours principal ou incident du ministère public, qui est sans effet sur les intérêts civils, saisit la juridiction de l'intégralité de l'action publique En conséquence encourt la censure la cour d'appel qui, aux motifs que le procureur de la République n'a pas souhaité remettre en cause les dispositions pénales du jugement, déclare irrecevable son appel incident alors que rien dans les termes de l'acte d'appel n'autorise à lui attribuer l'effet restrictif retenu.

Par ailleurs, dans un arrêt Crim., 15 octobre 2002, n° 02-81.355, la chambre criminelle, qui relève que, « pour débouter les parties civiles de leurs demandes à l'égard de M. [B...], l'arrêt attaqué énonce que "du fait de l'appel du ministère public, l'intégralité du litige au plan pénal et civil est soumis à l'appréciation de la Cour" » énonce pour casser l'arrêt attaqué au visa de l'article 509 du code de procédure pénale « qu'en statuant ainsi, alors qu'en l'absence d'appel de M. [B...], les dispositions civiles du jugement concernant ce prévenu étaient devenues définitives, la cour d'appel a méconnu le texte et le principe sus-rappelé ».

Enfin, la chambre criminelle juge qu' « un désistement d'appel, qui peut être rétracté, ne dessaisit le juge du second degré que si sa régularité a été constatée et qu'il en a été donné acte » (Crim., 19 mars 2008, n° 07-86.796, précité).

Au cas d'espèce, le tribunal correctionnel a déclaré Mme [GI] recevable en sa constitution de partie civile et a condamné solidairement l'ensemble des prévenus à lui verser la somme de 10 000 euros à titre de dommages et intérêts et in solidum l'ensemble des prévenus à lui payer la somme de 1 500 euros au titre de l'article 475-1 du code de procédure pénale.

L'ensemble des prévenus, à l'exception de la société [8] devenue [12] SA, a interjeté appel de cette décision.

Le 24 septembre 2021, M. [YK] [C] s'est désisté de son appel.

Par une ordonnance en date du 10 mars 2022, le président de la chambre 2-13 de la cour d'appel de Paris a constaté le désistement d'appel de l'intéressé, portant sur l'entier dispositif du jugement.

Dans l'arrêt attaqué, la cour d'appel a infirmé partiellement le jugement sur l'action civile et, statuant à nouveau, a débouté Mme [GI], intimée, de ses demandes de dommages et intérêts et de frais irrépétibles.

En l'état des mentions du dispositif de l'arrêt, cette infirmation partielle concerne tous les prévenus y compris M. [C] et la société [8] devenue [12] SA.

En prononçant ainsi, infirmant le jugement en ce qu'il a condamné solidairement M. [C] et la société [12] devenue [8] SA à payer à Mme [GI] des dommages et intérêts, quand M. [C] s'est désisté de son appel, lequel désistement a été régulièrement constaté, et la société [8] devenue [12] SA, laquelle n'a pas interjeté appel, la cour d'appel a-t-elle justifié sa décision au regard des dispositions de l'article 509 du code de procédure pénale ?

Le jugement en ce qu'il avait condamné M. [C] et la société prévenue à payer des dommages et intérêts à Mme [GI] n'était-il pas devenu définitif dès lors que la cour d'appel n'était pas saisie de leur cause ?

L'arrêt encourt-il la censure et si oui quelles en seraient les conséquences ?

La chambre criminelle appréciera.

Sur les deuxième et troisième moyens :

La chambre criminelle censure, au visa de l'article 593 du code de procédure pénale, les arrêts qui comportent une contradiction de leurs motifs. Elle casse de la même manière les arrêts qui présentent une contradiction entre les motifs et le dispositif, que la contradiction concerne les modalités de l'appel, la déclaration de culpabilité ou la peine (cf. par exemple : Crim., 23 mars 2022, n° 21-82.122 ; Crim., 15 mars 2022, n° 21-83.552 ; Crim., 22 février 2022, n° 21-81.536 ; Crim., 23 novembre 2021, n° 20-80.675; Crim., 24 novembre 2020, n° 19-81.495).

En outre, au visa du même texte, la chambre criminelle censure les arrêts qui confirment le jugement dans le dispositif tout en ayant adopté des motifs qui l'infirment (cf. par exemple : (Crim., 12 mai 2021, n° 20-81.720 ; Crim., 31 mars 2020, n° 19-83.939 ; Crim., 29 janvier 2020, n° 17-84.186).

En sus des développements énoncés supra relatifs à la jurisprudence de la chambre criminelle en matière de recevabilité de constitution de partie civile au regard des articles 2 et 3 du code de procédure pénale, on relèvera que les juges du fond sont souverains pour constater l'existence du préjudice dont la réparation est sollicitée (Crim., 14 juin 1990, n° 89-85.246, Bull. crim. 1990 n° 243), et par ailleurs, selon un arrêt de l' assemblée plénière de la Cour de cassation, que « les juges justifient

l’existence du préjudice par l’évaluation qu’ils en font, sans être tenus d’en préciser les divers éléments » (Ass. plén., 26 mars 1999, n° 95-20.640, Bull. 1999, Ass. plén., n° 3).

En outre, les juridictions répressives statuant sur l’action civile sont tenues par le principe de la réparation intégrale du préjudice lequel implique que les dommages et intérêts alloués à une victime doivent réparer le préjudice subi, sans qu’il en résulte pour elle ni perte, ni profit (Crim., 27 mai 2021, n° 20-81.804 ; Crim., 15 janvier 2019, n° 17-87.480, Bull. crim. 2019, n° 9 ; Crim., 5 avril 2016, n° 15-81.349, Bull. crim. 2016, n° 120).

Et, dans l’arrêt Crim., 12 mars 2019, n° 17-80.744, la chambre criminelle qui relève « que, pour écarter l'argumentation de la société S, fondée, notamment, sur des règlements européens et accords bilatéraux entre la France et la Suisse, prise de ce que M. [Q...] avait été régulièrement déclaré auprès des organismes suisses de protection sociale et de retraite et que celui-ci ne justifiait ainsi d'aucun préjudice au titre de l'absence de déclaration de ses salaires en France ou de la perte de ses droits sociaux, l'arrêt, par motifs propres et adoptés, retient l'existence d'un préjudice, de nature différente de celui sollicité devant le conseil de prud'hommes consécutif au licenciement, au titre de l'absence, en France, de déclaration des salaires de l'intéressé et de la perte de ses droits sociaux pendant trois ans ; que les juges ajoutent qu'il importait peu que l'employeur ait accompli ou non en Suisse les formalités qu'il aurait dues accomplir en France dès lors que l'activité professionnelle s'accomplissait pour l'essentiel dans ce pays ; que, pour fixer le montant du préjudice, ils rappellent au préalable le montant des salaires annuels perçus par l'employé » énonce « qu'en prononçant par ces motifs, exempts d'insuffisance comme de contradiction et répondant aux chefs péremptoires des conclusions de la prévenue, dont il se déduit que le préjudice retenu, résultait de l'ensemble des éléments constitutifs des infractions visées à la poursuite, la cour d'appel, qui en a fixé le montant à partir des éléments de fait qu'elle a souverainement appréciés, n'a pas méconnu le principe selon lequel le préjudice résultant d'une infraction doit être réparé dans son intégralité, sans perte ni profit pour aucune des parties ».

Dans un arrêt Crim., 20 octobre 2020, n° 19-81.967, la chambre criminelle retient qu’« une juridiction statuant sur la seule évaluation du dommage éprouvé par la victime d'une infraction, dommage dont la réparation a été ordonnée par une décision antérieure devenue définitive, ne peut, sans méconnaître l' autorité de la chose jugée, écarter le principe de cette réparation », et énonce pour casser l’arrêt attaqué qu’« en se déterminant ainsi, alors que le prévenu avait été déclaré responsable des préjudices subis suivant jugement définitif et que les consorts [Y...] avaient été reçus en leur constitution de partie civile, les juges n'ayant plus que le seul pouvoir de statuer sur l'évaluation du dommage subi par la partie civile, quoique l'obligation ait été mise à la charge des débiteurs en méconnaissance de la législation en matière d'accident du travail ».

Au cas d’espèce, s’agissant de la contradiction alléguée entre les motifs et le dispositif de l’arrêt, il sera relevé que, d’une part, dans ses motifs, l’arrêt attaqué

retient que le préjudice allégué par Mme [GI] est sans lien direct avec l'infraction poursuivie, d'autre part, dans son dispositif, statuant sur l'action civile :
« Rejette les exceptions d'irrecevabilité des constitutions de partie civile soulevées par tous les prévenus appelants,
Confirme le jugement sur la recevabilité de constitution de partie civile et le débouté de leurs demandes de [AQ] [KC] et [ID] [VW],
Constate le désistement d'appel de [AQ] [VX], de [DS] [VQ] et de [KQ] [XC], cependant intimés,
Confirme le jugement en ce qu'il a déclaré recevables les constitutions de partie civiles des personnes physiques et morales mentionnées au tableau ci-après ;
Infirmant partiellement le jugement et statuant à nouveau sur les chefs infirmés :
Déboute [ZG] [S], [BD] [LK], [HM] [GI], [ZG] [VQ], [ID] [VW] et [TW] [JL] divorcée [EK], parties civiles, de leurs demandes de dommages et intérêts, et de frais irrépétibles, et y ajoutant de celles au titre des dispositions de l'article 475-1 du Code de procédure pénale, en cause d'appel,
Condamne solidairement [NL] [XG], [ZL] [FS], [SI] [VE] et [OS] [YM], prévenus appelants à payer aux parties civiles mentionnées dans le tableau les sommes figurant en dernière colonne, au titre des dommages et intérêts, [8] devenue [12] SA étant tenue civilement responsable des condamnations civiles ainsi prononcées à leur encontre,
Condamne in solidum [NL] [XG], [ZL] [FS], [SI] [VE] et [OS] [YM], prévenus appelants en confirmation du jugement à payer aux parties civiles également mentionnées les sommes figurant en dernière colonne, au titre des dispositions de l'article 475-1 du code de procédure pénale ;
Ajoutant au jugement, condamne in solidum [NL] [XG], [ZL] [FS], [SI] [VE], [OS] [YM], prévenus appelants à payer aux parties civiles mentionnées dans le tableau les sommes figurant en dernière colonne, au titre des dispositions de l'article 475-1 du code de procédure pénale, en cause d'appel,
Déboute les parties civiles figurant dans le tableau du surplus de leurs demandes, y compris au titre de la faute civile. » (c'est nous qui soulignons).

Et, pour prononcer sur l'action civile à l'égard des différentes parties civiles constituées, l'arrêt attaqué énonce :

« Ainsi que les premiers juges l'ont énoncé à bon droit, même dans le cas d'une dégradation potentielle – différente du préjudice éventuel -, doivent être réparés les dommages découlant des faits dont le tribunal est saisi, si les dommages invoqués sont directs, certains et personnels. Néanmoins, toutes les victimes constituées parties civiles doivent prouver par des documents étayés la réalité de leur préjudice qu'elles allèguent. A cet égard, la cour considère que leur seule présence dans l'entreprise durant la période de prévention, bulletin de salaire à l'appui, est suffisante à prouver la réalité de principe du préjudice. (…) Ces éléments de droit étant rappelés, il convient d'étudier les demandes formulées par les parties civiles au cas par cas » (arrêt, p. 208).

Puis, pour rejeter les prétentions de Mme [GI] et infirmer le jugement sur ce point, l'arrêt attaqué énonce :

« Une ordonnance d'irrecevabilité de constitution de partie civile a été rendue par les juges d'instruction le 19 décembre 2014. [HM] [GI] s'est de nouveau constituée partie civile à l'audience de première instance et le jugement l'a déclarée recevable, lui allouant 10 000 euros au titre de son préjudice moral et 1 500 euros sur le fondement de l'article 475-1 du code de procédure pénale ; dans ses différentes plaintes et lors de ses auditions tant devant le tribunal correctionnel que devant la cour d'appel, [HM] [GI] a expliqué avoir débuté son activité professionnelle chez [12] en 2000 et avoir changé de service en 2004 pour devenir assistante de direction non cadre à [Localité 2] où elle avait obtenu deux promotions jusqu'en 2007. A partir de 2005, elle avait fait des demandes de mobilité non approuvées par sa hiérarchie, qui avait fait obstacle à ses recherches. En 2006 et 2007, mise dans un bureau toute seule, sans aucune tâche, elle l'avait vécu avec beaucoup de souffrances. Elle avait ensuite effectué différentes missions. Fin 2007, son service avait dû déménager à [Localité 1] et lorsqu'elle avait souhaité récupérer ses affaires personnelles, elle avait constaté que les armoires avaient été saccagées et que ses biens avaient disparu. Elle avait décidé de porter plainte, ce qui lui avait été reproché, et avait par la suite subi de nombreuses pressions et brimades professionnelles. En 2008 elle avait de nouveau été isolée dans un bureau. Une enquête interne avait eu lieu, mais non sérieusement à son avis. Enfin en 2009, elle s'était vue refuser l'accès à son lieu de travail, son badge ayant été désactivé.

A la suite de ces événements, [HM] [GI] a obtenu une reconnaissance de sa maladie professionnelle par la Caisse Primaire d'Assurance Maladie, au titre d'un syndrome anxio-dépressif, et a été placée en inaptitude avec un taux d'IPP de 35% en 2010. Elle a décrit à l'audience de la cour d'appel avec beaucoup d'émotion ses souffrances, encore très actuelles, du fait des pressions et des comportements qu'elle avait eu à subir. Toutefois, les faits qu'elle dénonce, s'ils revêtent le cas échéant la qualification pénale de harcèlement moral, auraient été commis à la suite notamment de demandes de mobilité. Ils sont sans lien avec la politique de déstabilisation mise en oeuvre dans le cadre des plans NExT et ACT dont la cour est saisie par ordonnance de renvoi. [HM] [GI] doit être déboutée de ses demandes. En cela le jugement sera infirmé, y compris sur la somme allouée au titre des frais irrépétibles. » (arrêt page 241).

Les moyens n'apparaissent pas fondés.

Il résulte de l'arrêt attaqué que la cour d'appel a entendu infirmer le jugement du tribunal correctionnel en ce que les premiers juges ont considéré Mme [GI] comme recevable à se constituer partie civile et lui ont alloué des dommages intérêts.

Les motifs de l'arrêt exposent que Mme [GI] pouvait, en qualité de salariée de la société prévenue au moment des faits, objet de la prévention alléguant un préjudice en lien avec son activité professionnelle, se constituer partie civile devant la juridiction de jugement et retiennent qu'en l'occurrence, après examen de sa situation personnelle, Mme [GI] n'est pas fondée dans ses demandes, faute d'un lien direct entre son préjudice et les faits objets de la poursuite.

Le dispositif de l'arrêt confirme le jugement en ce qu'il a déclaré recevables les constitutions de partie civiles des personnes physiques et morales mentionnées dans un tableau annexé à l'arrêt, dans lequel le nom de Mme [GI] figure tout en déboutant celle-ci de ses demandes indemnitaires.

Il ressort, en effet, de l'arrêt attaqué que la cour d'appel n'a pas estimé que toute partie civile constituée, ayant justifié de sa présence au sein du groupe [8] pendant la période de prévention, avait droit à une réparation effective.

Les juges ont relevé que seuls peuvent faire l'objet d'une indemnisation les dommages découlant des faits dont le tribunal est saisi, c'est à dire résultant d'un harcèlement moral institutionnel dont ont été déclarés coupables les prévenus, dès lors que de tels dommages sont personnels, directs et certains, les parties civiles devant au préalable en établir la réalité.

Ils ont ainsi admis que la présence des parties civiles en qualité d'employés au sein du groupe pendant la période de prévention rendait vraisemblable, sur un plan général, le principe d'un préjudice susceptible d'avoir été causé par la politique d'entreprise résultant de la mise en oeuvre des plans NExT et ACT, tout en exigeant, au cas par cas, que chaque partie civile, en mesure de prouver sa présence dans l'entreprise pendant la période des faits, établisse un préjudice en lien direct avec l'infraction reprochée.
Sur la base de ce raisonnement en deux temps ou à deux étages, les juges ont considéré que Mme [GI] a été en mesure d'établir la possibilité d'un préjudice en lien avec sa présence au sein du groupe [8] pendant la période de prévention.

Ils ont cependant estimé que les dommages dont elle se plaignait, le cas échéant susceptibles de résulter d'un harcèlement moral dès lors que celui-ci n'est pas formellement établi, n'étaient pas en lien direct avec l'infraction reprochée, c'est à dire un harcèlement moral institutionnel résultant d'une politique d'entreprise, dès lors que les faits allégués par la plaignante résultaient non de la mise en oeuvre des plans NExT et ACT mais apparaissaient comme la conséquence de ses propres demandes de mobilités formulées à partir de 2005 et non approuvées par sa hiérarchie.

Aussi est-ce par une appréciation souveraine des faits que les juges du second degré, sans contradiction entre les motifs et le dispositif de leur décision, ont considéré que la réalité du préjudice allégué par la partie civile n'était pas en lien direct avec la politique d'entreprise mise en oeuvre par le groupe [8] devenu [12] SA et les prévenus personnes physiques, mais la résultante des demandes de mobilités que Mme [GI] a formulées à plusieurs reprises sans avoir le soutien de sa hiérarchie.

Les moyens n'apparaissent pas de nature à permettre l'admission du pourvoi au sens de l'article 567-1-1 du code de procédure pénale.

Avis de non-admission partielle.