



**MINISTÈRE
DU TRAVAIL,
DE L'EMPLOI
ET DE L'INSERTION**

*Liberté
Égalité
Fraternité*

**Direction régionale des entreprises,
de la concurrence, de la consommation,
du travail et de l'emploi de Normandie**

,L' inspecteur du travail

à

Pôle Travail
Unité Départementale de Seine-Maritime

Inspection du travail
Unité de contrôle 76-1 Rouen Nord
Section

TRIBUNAL JUDICIAIRE
1 rue aux Juifs
PARQUET
A l'attention de madame
76000 ROUEN

Affaire suivie par : Michaël PRIEUX

Tél. :

Télécopie :

Mèl. :

Réf. : DPT/IT76-1-12/2021/

N° IDOINE

PJ :

Rouen, le 22 mars 2021

**Objet : avis judiciaire n° Parquet
Harcèlement moral – monsieur S / entreprise W / monsieur V**

Madame la substitut,

Suite à votre demande d'avis judiciaire concernant la procédure référencée en objet, j'ai l'honneur de vous faire parvenir en retour les conclusions et analyse juridique que le dossier transmis le 11 février 2021 appelle de ma part.

Vous trouverez également en retour l'original de la procédure que vous avez bien voulu m'adresser pour cette analyse juridique.

Monsieur S, a porté plainte le 03.11.2016 contre son associé/employeur pour des agissements de harcèlement moral qui auraient été commis à son encontre entre les années 2009 et 2013. Monsieur S déclare avoir été associé minoritaire de l'entreprise où il travaillait (à 45% des parts sociales) avec monsieur V (55% des parts).

Monsieur V est cependant désigné et identifié comme le seul directeur de la société par l'ensemble des salariés. Sont annexés aux conclusions de maître XXX, avocat pour monsieur S et joints au dossier dans la présente procédure, le contrat de travail signé le 20.08.2000 entre les deux parties et son avenant du 01.06.2003, qui établissent bien la nature et la qualité de salarié de monsieur S, monsieur V étant parfaitement référencé comme « l'employeur », et ce indépendamment de la qualité d'associé de son salarié.

**CODE
DU TRAVAIL
NUMÉRIQUE**



Services renseignements en droit du travail

0 806 000 126 Service gratuit
prix appel

Les dispositions de l'article 222-33-2 sont donc bien applicables à l'espèce.

L'analyse proposée dans le présent avis a pris en compte l'existence des différends juridiques entre le ou les salariés et monsieur V (plainte au pénal de monsieur V contre divers salariés pour intrusion frauduleuse dans le système informatique de l'entreprise, saisine du conseil des prud'hommes contre monsieur V). Ces éléments sont inopérants à justifier le comportement décrit de monsieur V à l'endroit de ses collaborateurs en général, et de monsieur S en particulier, ne serait-ce que parce qu'ils ont eu lieu et se sont produits avant tout commencement du contentieux juridique en cours devant votre juridiction.

Dans son audition du 03.11.2016, monsieur S indique avoir été victime d'agissements de harcèlement moral à son endroit, agissements commis par son associé monsieur V, au temps et lieu du travail, parfois en dehors.

De prime abord, le statut d'associé même minoritaire dans l'entreprise ne nous paraît pas, au vu de l'autonomie de gestion dans son travail accordée au travailleur salarié sous ce type de statut, permettre de retenir comme agissements de harcèlement moral qui lui auraient été imposés les éléments relatifs à l'extrême durée du travail (12 heures par jour, travail de nuit en sus, et non rémunération de ces temps) qu'il indique avoir été contraint de réaliser, pas plus que le fait de travailler pendant son arrêt maladie pour l'entreprise, dès lors qu'aucune contrainte spécifique qui pourrait être détachée d'une initiative propre de sa part en sa qualité d'associé, et plus particulièrement des agissements liés à des menaces de son associé pour faire, ne peut être démontrée.

La visite domiciliaire de son associé monsieur V, dont argue monsieur S, ne peut pas plus être étayée par des éléments complémentaires, et faute de preuve, ne nous paraît pas devoir être intégrée au titre des agissements de harcèlement moral potentiellement commis et reprochés. Le même raisonnement nous conduit à devoir écarter certains autres faits décrits par monsieur S comme le fait qu'il aurait été suivi en voiture par monsieur V.

En revanche, et par croisement avec la somme d'autres témoignages recueillis par l'officier de police judiciaire lors de ses auditions, il apparaît qu'un faisceau d'indices concordants et convergents permet de confirmer l'existence et la réalité de comportements au travail et dans le cadre de la relation de travail qui outrepassent le pouvoir de direction de l'employeur, comportements reprochés par la prévention.

Il est à noter que seul monsieur S dépose plainte pour les faits qu'il indique avoir subis, et aucun des autres salariés, bien que ceux-ci témoignent avoir vécu les mêmes comportements de la part de monsieur V, et subséquemment en avoir été également personnellement victimes.

Ainsi, peuvent être relevés dans les auditions pénales réalisées :

L'existence de propos injurieux et insultants, tournant assez systématiquement autour du scatologique, prononcés à de nombreuses reprises par monsieur V, et d'une façon qui est décrite comme coutumière :

L'audition de monsieur Q, en page 2, fait mention que « *monsieur V peut être d'une extrême violence verbale, pas physique. Il impose, il a une grosse voix, et c'est vrai que quand il a un reproche à faire à quelqu'un ça va monter très vite, c'est toujours très vulgaire, violent, agressif, des gros mots, des insultes, rabaisser les gens* ». « *Il avait une façon de parler très dégradante et humiliante* », « *ses propos étaient très rabaisants et c'était régulier* », témoignage monsieur M, en page 1 et 2 de son

audition, ajoutant avoir entendu « *des propos de plus en plus insultants à l'égard des uns et des autres* ».

Les témoignages recueillis lors des auditions sont extrêmement convergents sur le ton et le caractère injurieux de sa façon de parler à ses salariés : « *je te demande de produire et de fermer ta gueule* » (audition de monsieur G, page 2), « *une fois il s'est disputé avec monsieur S, son bureau était à l'opposé de l'open space mais on entendait tout, on entendait les injures, les cris de monsieur V* » (témoignage C page 2), l'audition de monsieur T mentionnant également que « *[monsieur V] m'a déjà dit que j'étais un incapable, un imbécile* », et que « *les paroles de monsieur V étaient souvent irrespectueuses* », propos dont la nature est renforcée par le contenu de l'audition de monsieur Q, en page 2, qui témoigne que « *dès qu'un truc ne va pas, ça monte en injures « incapables », « je bosse qu'avec des cons* » ».

La réalité du ton agressif et irrespectueux de monsieur V à l'endroit de ses salariés ressort de ces témoignages concordants, renforcés également par l'unanimité avec laquelle les salariés se souviennent des qualificatifs dont il les affublait :

« *monsieur V était insultant au lieu de parler correctement, il disait souvent, vous êtes des merdes* » (témoignage G, page 2), des « *grosses merdes* », « *sales merdes* », « *tas de merde* », « *allez vous faire enculer* » (témoignage S, page 4), « *un jour il m'a dit que je n'étais qu'une grosse merde, que je ne foutais rien, que je ne servais à rien* » (témoignage P, page 2), « *quand on vous dit tous les jours que vous êtes une merde, c'est difficile* » (témoignage T, page 3), « *monsieur V disait sors toi les pouces du cul, tu fais de la merde, pourquoi je te paye ? Il avait un ton et une arrogance de fou [...]* J'entendais ça régulièrement que ce soit pour moi ou pour les autres », ou encore « *j'étais choqué. monsieur V a roulé monsieur S dans la merde* » (témoignage V, page 2), « *il disait toujours la même chose, qu'on était des nuls, des merdes, qu'on devait aller à pôle emploi* » (témoignage V, page 4).

Selon ces auditions, monsieur V s'adressait également à eux en puisant dans le registre de l'accusation de maladie mentale, « *autiste* » et « *débile mental* » étant ainsi mentionnés dans la procédure (audition S, page 4 « *autiste* », confirmé par audition P, page 3, audition C page 3, et audition M page 2 ; « *débile mental* » auditions S, page 4 et M, page 2, qui indique aussi en avoir été personnellement victime).

Le ton et la nature des propos prononcés, ainsi exposés par des salariés qui indiquent en avoir été directement témoins ou les avoir directement subis sont formellement contredits par leur auteur désigné, monsieur V, (page 5 : « *avez-vous l'insulte facile envers vos employés ? Jamais ; pas de gros mots ?, non dans la vie de tous les jours je peux être gouaillieur mais je ne suis ni vulgaire, ni insultant avec personne. Tout à l'heure j'ai parlé de salaud et de dégueuli, mais c'est ma limite, je n'insulte personne, ni mes employés ni les autres d'ailleurs* »).

En ce qui concerne le ton naturellement employé, monsieur V indique ainsi dans son audition pouvoir employer des termes tels que « *salaud* » qui « *a aidé sa femme à mourir* » (page 2) pour définir monsieur S, indiquant qu'il y a « *un ensemble de témoignages plus foireux les uns que les autres, avec des propos mensongers* » (page 3), qu'il n'en a « *rien à foutre* » (page 4), et que « *ceci dit il [monsieur S] nous foutait bien dans la merde aussi, faut avouer* » (page 4). Par ailleurs il ne lui semble pas excessif de rappeler dans son audition (page 3) que « *sur un ton humoristique* », il a pu dire à un salarié « *mais quel con tu fais, si j'étais là je te bafferais la gueule* ».

Il indique également que s'il n'est agressif ni violent avec personne, « *la seule chose que j'ai fait, et j'ai dérapé, c'est avec certains clients pour défendre les salariés* », tout en ne se souvenant pas s'il a pu les insulter (page 4).

De la même façon, monsieur V entend contester les propos insultants qui lui sont imputés vis-à-vis d'une cliente, dont il se vantait auprès de ses salariés de l'avoir rabaisée et faite partir en pleurs parce

que « *j'ai dû la sodomiser trop fort* », malgré les témoignages concordants de messieurs S (page 4), P (page 2), C (page 2), V (page 3), et T (page 2) qui indiquent avoir personnellement entendu leur employeur tenir ces propos.

Il ne nous paraît pas que la réalité des propos prêtés à l'employeur soit à écarter sur sa simple dénégation, alors même que la concordance des témoignages sur la nature précise des termes employés par monsieur V en trace un faisceau d'indices suffisant.

Parmi les insultes décrites par les personnes auditionnées, il est fait mention d'injures à caractère raciste, homophobe ou sexiste :

Là encore plusieurs témoignages sont concordants, les mêmes témoins ne racontant pas les mêmes faits dont ils ont été témoins, mais tous se situant dans le champ des injures discriminatoires.

Ainsi, monsieur S indique avoir été personnellement victime d'injure à caractère antisémite, qualifié de « *sale juif* », parce qu'il baissait les radiateurs de l'entreprise pour le week-end, (audition, page 4), propos confirmés par le témoignage de monsieur T (audition, page 2).

« *Il y avait aussi des propos racistes, homophobes, on en entendait tous les jours, c'était monnaie courante* » (audition C, page 2)

Ce type de propos à caractère raciste visait également les travailleurs étrangers que monsieur V employait en Tunisie (audition P, page 3, « *il était homophobe et raciste ; on avait une agence en Tunisie et régulièrement il disait « ils en sont où les bougnoules ? Comment ça se passe en Bougnoulie ? »* ; audition V, page 3 « *quand monsieur V parlait des tunisiens, il disait la bougnoulie* »)

Il ne semblait pas en reste relativement aux injures sexistes ou homophobes, si l'on en croit d'autres témoins (audition P, page 3, « *on avait une collègue qui était homosexuelle et quand elle est partie, il nous a dit « j'en ai marre des broute-minous ». Lui ça le faisait rire ses remarques racistes et homophobes* », audition H, page 2 : « *il nous maltraitait verbalement, il avait des propos sexistes* », audition T, page 2 : « *concernant les clients il disait lui ça doit être un PD, il avait souvent des paroles homophobes* », audition T, page 2, « *il critiquait souvent les femmes de façon violente* »).

Ces propos, qui tracent une ambiance de travail délétère, se surajoutent aux autres injures sus-visées. Ils sont contestés dans leur globalité par monsieur V (audition, page 4), celui-ci indiquant que les propos racistes étaient tenus par monsieur S et monsieur P, et non par lui.

Là encore la concordance des témoignages constitue un faisceau d'indices suffisant à notre sens pour établir la réalité de ces propos, même s'ils n'ajoutent rien juridiquement à la caractérisation de la situation.

L'existence de reproches considérés comme injustifiés à l'encontre de monsieur S, notamment sur les délais de réalisation des projets informatiques :

Madame C, dans son audition (page 2) signale que « *c'est lui [monsieur V] qui fixait les prix, qui fixait le périmètre. Ca a commencé à se dégrader, par exemple il fixait des délais de production qui n'étaient pas tenables. Il voulait vendre des gros trucs et pour gagner les projets, il sous-estimait le travail, donc ça a créé des problématiques* ».

Ainsi, si monsieur S indique en page 4 de son audition s'être vu adresser des reproches sur ses compétences ou capacités professionnelles par monsieur V (« *tu vois avec tes caprices, j'ai perdu cinq*

mois de boulot », alors même qu'il indique l'avoir averti dès le début que le projet n'était pas sur de bons rails), monsieur P confirme dans son audition que ce type de reproches a bien été formulé en sa présence par monsieur V (audition P, page 3, « *il [monsieur V] nous a dit qu'il [monsieur S] n'avait pas l'âme d'un patron, qu'il ne savait pas manager, qu'il n'assumait pas* »). « *Monsieur S prenait quasiment tous les jours des disputes de la part de monsieur V, sur l'organisation de l'entreprise, sur les personnes embauchées, les disputes étaient souvent houleuses, et en plus on entendait tout, il lui disait que c'était un autiste, qu'il était incapable, que ses embauches étaient n'importe quoi* » (audition C, page 3).

Ces reproches étaient doublés de mise en cause professionnelle de monsieur S auprès de ses collègues (audition P, page 3, « *avec Pascal L, nous avons été convoqués devant [V], il nous a parlé de [S] en disant qu'il avait pété les plombs, qu'il n'était pas stable, qu'il faisait encore un burn-out, il disait que c'était un autiste, je ne sais plus ce qu'il a dit mais il a bavé un bon moment sur lui, nous on était surpris parce que ça ne se fait pas* » ; audition M, pages 3 et 4, qui confirme le dénigrement opéré par monsieur V devant ses équipes, comme celle de V « *au moindre petit problème il dénigrait monsieur S* »).

Monsieur V adressait y compris des reproches sur le travail que ne faisaient pas ses salariés français dans l'entreprise. Le témoignage de monsieur V (page 2) est éloquent à cet égard : « *entre deux monsieur V a ouvert une agence en Tunisie pour faire le travail que je faisais [...]. Les tunisiens ne travaillaient pas bien, du coup on devait refaire le travail derrière eux, le temps passé sur les dossiers a augmenté. On en parlait à monsieur V, il ne voulait rien entendre, et comme il ne pouvait pas s'en prendre aux tunisiens, il s'en prenait à nous* ».

Ce comportement est encore confirmé par monsieur P, qui indique en avoir été lui-même victime (page 1 de son audition : « *je me faisais allumer une à deux fois par jour* », « *il trouvait toujours un prétexte pour ne pas être satisfait* », « *tout était toujours une excuse pour m'engueuler* »). « *Même si vous faites bien votre travail, vous vous prenez un coup de boule* » indique-t'il en page 4 de son audition.

Enfin, et pour ce comportement, le témoignage de madame H (page 2) est également explicite : « *c'était quelqu'un qui hurlait beaucoup et avait des propos très durs, souvent pas justifiés, il n'était jamais satisfait, ça n'allait jamais assez vite, ça n'était jamais assez bien* ».

Il convient de mettre en relation cette accusation avec l'expression même de monsieur V qui explique page 2 de son audition que suite à la dépression de monsieur S, « *là ça a clashé, on a eu une conversation dans mon bureau qui a été déformée de manière honteuse. Il a claqué la porte et il est parti* », la notion de « clash », comme le fait que monsieur V indique « *être plutôt cash* » (page 2) tendant à confirmer les témoignages des salariés sur cet aspect du comportement de leur employeur.

Le caractère injustifié de ces reproches est par ailleurs établi par le fait que jamais aucune sanction disciplinaire, aucun licenciement pour motif disciplinaire, ne semble avoir été prononcé par monsieur V pour le retard de traitement des dossiers.

Il est indiqué par plusieurs témoins que la charge de travail pouvait être motivée par le fait que monsieur V sous-évaluait volontairement la charge de travail (en heures) estimée par ses équipes pour les projets qu'ils avaient à mettre en œuvre, ce qui induisait que ses équipes étaient contraintes de rendre les projets hors-date, et qu'il se servait de cet état de fait pour leur reprocher leur incompétence. Monsieur V fait état d'être « *incompétent et incapable* » (audition, page 5) de fixer un délai de réalisation des projets, renvoyant cette fixation à la seule responsabilité de monsieur S.

Si la stratégie organisationnelle de mise en échec permanent par ce type de procédé est bien documentée, permettant de conserver sous pression des salariés, et s'apparente à un stratagème illicite, illicite puisque excédant le pouvoir normal de direction de l'employeur, en l'absence d'éléments plus concrets sur les projets en question, il ne nous semble pas que cette sous-évaluation « volontaire », si

elle était avérée, pourrait être qualifiée d'agissement au sens de la loi, et il nous paraît que seuls l'attitude et le comportement de monsieur V soient à rapprocher plus particulièrement d'une violence au travail, elle toujours injustifiable.

L'existence d'accès de colère violents en présence ou à l'encontre du personnel :

D'après monsieur V (audition, page 2) : « *dès qu'il y avait le moindre petit problème, il se mettait à hurler* » ; « *il n'y avait pas une journée où il n'y avait pas quelqu'un victime de ses coups de sang, c'était tous les jours et c'était sur tout le monde* », y compris à son endroit : « *moi j'étais chargé de formation auprès de la clientèle, un jour une cliente m'a posé des questions, je lui ai répondu. La cliente est partie, elle s'est entretenue un peu avec [V] puis elle est partie. Il est arrivé en trombe, il a crié « espèce de connard, qu'est-ce que tu es allé lui raconter ». Je lui ai demandé de quoi il parlait, il m'a dit « la prochaine fois qu'on te demande quelque chose, tu fermes ta gueule ». C'était très violent, il n'en est jamais venu aux mains, mais c'est limite. Il est agressif, injurieux, pour rien en plus* ».

Ce type de comportement est confirmé par d'autres salariés, et pouvait prendre les formes suivantes :

- Monsieur P (audition, page 3), « *[avec Emilie P et moi], il nous a convoqués, tout de suite on s'est fait allumer, il hurlait. Emilie s'est effondrée en pleurs, dès que j'essayais de parler il hurlait encore plus fort, il n'écoutait pas ce que je disais* ».
- madame H (audition, page 1), « *j'avais une cloison commune avec le bureau de monsieur V, je l'entendais pousser ses colères, il convoquait son associé monsieur S, il tapait dans les murs, il hurlait. Il a même laissé des traces dans le mur. Il hurlait je ne sais combien de fois par jour. C'est quelqu'un de très colérique* » ; « *c'étaient des colères impressionnantes, il finissait rouge écarlate, il partait de son bureau en hurlant et en claquant la porte* ».
- monsieur M (audition, page 2), « *de plus en plus on a réentendu des colères qui n'étaient jamais justifiées* », « *il y avait des colères plus expressives avec des coups de poing sur la table, des portes claquées* ».

« *C'était quelqu'un de violent dans ses propos, dans sa gestuelle. Par exemple lors d'une réunion, il n'était pas content, il a tapé sur un mur tellement fort qu'il a fissuré le placo* » (audition C, page 2, audition T, page 2).

Monsieur V nie toute violence physique à l'encontre des murs dans son audition, en rappelant qu'il n'est « *agressif avec personne, [qu'il n'est] violent avec personne* » (page 4), et même tout hurlement sur ses salariés (audition, page 5 : « *tout ça c'est bidon. En plus à l'endroit où se trouvaient ces fameux témoins, ils ne pouvaient pas m'entendre* »).

Ce comportement violent, qui n'a rien à voir avec l'exercice normal du pouvoir de direction, trouvait son apex dans les « coups de boule » du lundi matin, qui correspondaient selon l'ensemble des salariés entendus à des sessions organisées pour mettre en cause et « engueuler » (audition S page 4, audition P, page 3, audition C page 2, ...) violemment ses subordonnés, et les humilier publiquement devant leurs pairs.

A cet égard les témoignages sont éloquentes, qu'il s'agisse du témoignage de monsieur P (audition, page 3) qui explique que « *tous les lundis matin on avait une réunion, tout le monde était stressé [...], quand on rentrait dans son bureau le stress commençait. Dès qu'on parlait il nous envoyait balader. Quand il posait une question on savait ce qu'il voulait entendre, on savait ce qu'on devait répondre, et que ça allait partir en « live », souvent les réunions se terminaient parce qu'on se faisait engueuler pendant presque vingt minutes. Les collègues fondaient en larmes* » et (audition, page 4) que, « *en fait*

il appelle les gens et les fait descendre dans son bureau pour les engueuler, au début je n'avais pas vu, mais quand ça a commencé pour moi je me suis rendu compte que c'était tout le temps et avec tout le monde »), du témoignage de monsieur C (audition, page 3) qui explique que « les coups de boule c'est dès qu'il avait un coup de colère, on appelait ça un coup de boule. C'était souvent en réunion le lundi matin, on ne savait pas qui allait prendre un coup de boule, ce n'était jamais justifié, on ne savait jamais sur qui ça allait tomber, on redoutait le coup de boule, on en a tous pris », le témoignage de madame C (audition, page 2) qui explique que « tous les lundi matin on se disait qu'on allait prendre un coup de boule [...]. Le coup de boule ça se traduisait par une agressivité dans les mots utilisés, dans la manière de le dire, il pointait du doigt certaines personnes. Tout le monde prenait mais parfois c'était une personne précise », le témoignage de monsieur M, (audition, page 2) qui expose qu'« [il y avait régulièrement des colères] auxquelles on avait le droit régulièrement au cours des réunions d'équipe le lundi. On attendait le lundi pour savoir qui allait se faire massacrer. Ce n'était pas physique, le coup de boule c'était pour savoir qui allait être son bouc émissaire du jour », ou encore le témoignage de monsieur V, (audition, page 2) qui indique que « j'entendais quand il convoquait les collaborateurs, c'était un défouloir, on appelait ça les coups de boule, en fait on ne savait jamais quand ça allait nous tomber dessus ».

Il est notable que la terminologie « coup de boule », et ce qu'elle recouvre dans ce dossier, soit connue de tous les salariés qui ont immédiatement identifié de quoi il s'agissait dès la question de l'officier de police judiciaire.

Monsieur V (pages 4 et 5 de son audition) évite, lui, de répondre directement aux questions posées explicitement par l'officier de police judiciaire sur l'existence de ces « coups de boule », d'une part,

- Alors qu'il lui était demandé si tous les lundi il faisait une réunion et que les salariés étaient terrorisés, en répondant « Bah oui qu'est-ce que vous voulez que je vous dise ? Tout ça c'est bidon je ne m'acharne sur personne », ne revenant pas sur la réalité ni sur la fréquence de ce type de réunion,
- Et d'autre part sur l'appellation même de « coup de boule » pour ces réunions, en esquivant encore une fois la réponse à la question posée, indiquant seulement que « oui mais bien sûr mais tous les témoignages ont été faits ensemble. Ca a été fait six mois ou un an après, ils ont fait le même genre de témoignage et tous ensemble. [...] il n'y a rien à ajouter là-dessus ».

La concordance des témoignages et des effets ressentis et exprimés par toutes les personnes entendues laisse peu de doutes quant à la réalité de l'organisation de ce type de « moments » de violences, l'absence de réponse claire de l'employeur à cet égard ne lui permettant pas de démontrer, contrairement au souvenir convergent des témoins, que ces « coups de boule » n'avaient jamais existé dans l'entreprise.

L'existence de menaces, y compris des menaces de mort

Monsieur C, (audition, page 2) explique que « je travaillais sur un contrat [...] monsieur V est venu à cinq centimètres de moi, il est imposant, il est colérique, il m'a pointé du doigt, il m'a dit « je te préviens, si tu ne signes pas ce contrat je te trucidé et je t'en voudrais personnellement ». A ce moment-là j'avais peur [...] heureusement qu'il y avait des collègues à côté ». Le témoignage de monsieur M confirme ces propos (audition, page 2), tandis que le témoignage de madame H (audition, page 2) indique que « monsieur V se vantait souvent d'histoires qu'il avait pu vivre, des fois où il s'était battu ».

Monsieur V (audition, page 3) indique que « V a péte un câble car il sentait qu'il perdait la main, les dossiers n'allaient plus sortir ni rentrer. Il est sorti de son bureau en trombe en disant « vous voulez

tous ma peau, mais je suis encore là et je saurai me souvenir de chacun de vous, il hurlait, il a donné un gros coup de poing dans la cloison, il a crié « il y aura du sang sur les murs » ». Ces propos sont confirmés tant dans le témoignage de monsieur M (audition, page 2 : « à la fin les menaces étaient quand même physiques, lors de ma dernière discussion avec lui, il nous a dit « le premier qui me fait chier, il y aura du sang qui va couler sur les murs » », que dans celui de monsieur T (page 2).

Monsieur V évite encore une fois de répondre clairement à la question posée par l'officier de police judiciaire lors de son audition. Ainsi, appelé à répondre à la question « avez-vous menacé de faire couler du sang sur les murs ? », il renvoie vers la maladie de son épouse décédée, et indique « *revivre une période douloureuse* », sans jamais répondre clairement.

Là encore, en l'absence de réponse claire à cette question par monsieur V, et alors que les témoignages font état de ces pratiques de façon circonstanciée, il n'est pas possible d'exclure la réalité de ces menaces, et à plus forte raison la création d'une ambiance de travail extrêmement délétère.

Au dossier d'enquête pénale est joint celui du dépôt de plainte effectué par l'avocat de monsieur S. Des pièces attachées à ce dépôt de plainte, il nous semble important d'extraire deux témoignages écrits dont les auteurs n'ont pas été auditionnés par l'officier de police judiciaire, ceux de madame G et de monsieur V, mais dont la teneur confirme encore parfaitement le contenu des témoignages recueillis dans le cadre des auditions pénales.

Ainsi, Blandine G, dans son attestation du 19.10.2012, figurant en pièce numérotée 36 au dossier de maître XXX indique que « *dès le premier jour j'ai été confrontée aux crises de colère de monsieur V : non content de l'avancée d'un dossier il venait de convoquer monsieur S dans son bureau. « On l'entendait crier qu'est-ce que vous branlez ? Sortez-vous les doigts du cul ! », s'interrogeant « comment peut-on s'associer avec quelqu'un et le traiter comme un chien ? »*. Elle indique, et alors même qu'elle n'est restée dans l'effectif de l'entreprise que deux mois, que « *cette situation s'est ensuite répétée régulièrement (au-moins deux fois par semaine). Monsieur V faisait un point sur l'avancée des dossiers et cela ne lui convenait jamais, il engueulait toute l'équipe et gardait ensuite monsieur S pour continuer à le casser, monsieur S se faisait fusiller par monsieur V, c'était vraiment un lynchage en règle* », et décrit monsieur V comme un « *homme colérique qui aimait humilier les gens* ».

François V, dans son attestation du 21.06.2013 figurant sous le numéro 35 au dossier de maître XXX, témoigne que « *ma première rencontre avec V s'est faite lors de la réunion de production hebdomadaire qui a lieu chaque lundi de la semaine... Ma première impression ne fut pas bonne, très autoritaire, de nature excessive [...] expédiant chaque dossier, s'énervant pour ceci ou cela et souvent de manière très vulgaire* », et décrit les « modalités » des fameux « coups de boule » : « *si tel ou tel dossier n'était pas traité selon les souhaits, exigences, de monsieur V, ou alors si un élément venait momentanément bloquer ou ralentir la production, systématiquement ce dernier cherchait un responsable, si tant est qu'il y en ait un, et finissait par trouver son bouc émissaire. Au début cela se traduisait par des entretiens en tête à tête dans son bureau portes closes, malgré cela nous entendions tous très clairement des cris, des insultes du type « t'es qu'une merde, tu vas te sortir les doigts du cul, ou je te préviens je vais te cartonner* ».

Monsieur V atteste par ailleurs des « *hurlements grands gestes, et coups de poing sur la table* » de monsieur V, et confirme l'avoir entendu proférer des termes tels que « *vous n'êtes que des enculés, vous êtes complètement cinglés, allez tous vous faire foutre, j'en ai marre, pour moi c'est simple, demain vous allez tous vous faire enculer, j'vous vire tous* ».

Ces deux témoignages sont parfaitement cohérents avec ce qu'évoquent et dont attestent les salariés entendus dans le cadre des auditions pénales. Ils renforcent le faisceau d'indices concordants et convergents permettant d'établir l'existence et la réalité des comportements et propos décrits.

Article 222-33-2 du code pénal : 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 est puni de deux ans d'emprisonnement et de 30000 euros d'amende.

Conformément à la jurisprudence de la chambre criminelle de la cour de cassation, l'infraction de harcèlement moral fondée sur la définition du code pénal nécessite le cumul de trois éléments pour être caractérisée :

- Une répétition de propos ou comportements, définis comme étant exclusifs du pouvoir de direction normal du chef d'entreprise ;
- Une dégradation des conditions de travail, soit qu'elle fut volontaire, soit que l'on en constate l'effet en dehors de toute intention ;
- Cette dégradation des conditions de travail étant susceptible d'atteindre au droit, à la dignité, à la santé ou à l'avenir professionnel de la personne qui en a été la victime.

C'est le raisonnement tenu par le tribunal correctionnel de Paris dans son jugement « France Telecom » du 20 décembre 2019 (n°0935790257), ayant condamné pour harcèlement moral la personne morale de l'entreprise, les trois directeurs et les quatre cadres accusés de complicité en leur qualité de personnes physiques :

« En conclusion, des éléments textuels et jurisprudentiels ci-dessus exposés, le tribunal tire trois enseignements :

1) 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 ;

2) 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 ;

3) 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 ».

Sur les agissements et la dégradation des conditions de travail:

Les « agissements répétés » exigés par l'article 222-33-2 du Code pénal pour prouver le harcèlement moral **peuvent résulter de méthodes de gestion ou de management, voire d'une véritable organisation managériale**. Les juges relèvent ainsi, par exemple, que la part variable de la rémunération de certains managers était indexée sur le nombre de départs qu'ils avaient incités.

Il n'est pas possible de considérer que les pratiques qui portent atteinte à la dignité d'un salarié ne mettent en jeu, et en cause, que ses intérêts individuels. **Les dysfonctionnements ou la désorganisation de l'entreprise peuvent avoir pour effet ou répercussion, outre l'épuisement psychique de ceux qui les vivent et les subissent, la dégradation de l'ambiance de travail.**

Sur l'intention délictuelle:

Le harcèlement moral étant un délit, la caractérisation de l'intention criminelle, conformément aux dispositions de l'article 121-3 du code pénal, est donc indispensable pour entrer en voie de condamnation. Le harcèlement moral, tel qu'issu de la volonté du législateur, présente une nature hybride atypique : à la fois infraction formelle, pour les agissements ayant pour objet, c'est-à-dire lorsque le résultat est indifférent à la consommation de l'infraction, et infraction matérielle, pour les agissements ayant pour effet, c'est-à-dire lorsque le résultat devient un des éléments de la qualification.

La question est alors la suivante : **suffit-il de prouver que le prévenu avait conscience de ce que ses actes entraînaient une dégradation des conditions de travail du salarié susceptible de lui porter préjudice (dol général), ou doit-on exiger**

la preuve d'une intention de nuire à la victime (dol spécial)? La réponse, issue d'une jurisprudence criminelle désormais constante, se satisfait du seul dol général.

Le harcèlement moral peut donc être établi si la preuve d'un dol général est rapportée : **il suffit d'établir que la personne prévenue de harcèlement moral a eu la volonté d'accomplir les agissements répétés, soit en ayant conscience de leur effet, soit en recherchant sciemment leur objet. Cela n'implique pas qu'en toutes circonstances, l'auteur ait eu l'intention de porter atteinte aux droits ou à la dignité de la victime, la conscience d'un tel résultat ou d'une telle possibilité suffit.**

C'est ce que disaient déjà les arrêts de la chambre criminelle de la cour de cassation le 25.04.2017 (n° pourvoi 16-83003) et le 13.11.2019 (n° pourvoi 18-85367).

Sur le résultat effectif et l'atteinte aux droits ou à la santé:

Comme pour la dégradation des conditions de travail, il n'est pas nécessaire que ce second résultat redouté soit effectif, **il suffit qu'il soit possible**. Il y a lieu, alors, d'établir un rapport causal potentiel, en démontrant les conséquences personnelles qu'aurait pu entraîner la dégradation des conditions de travail dans l'éventualité où elle se serait concrétisée.

C'est ce qu'avait déjà retenu là encore la chambre sociale de la cour de cassation le 23.01.2018 (n° pourvoi 16-87709).

Les propos et comportements reprochés par ses anciens salariés à monsieur V sont circonstanciés, le croisement et la convergence des témoignages permettant de considérer que ces agissements sont réels. A cet égard la simple dénégation de monsieur V, quand elle est effectivement formulée dans son audition, ne peut suffire à écarter ce faisceau d'indices concordants, pas plus que ses évitements dans les réponses aux questions posées par l'officier de police judiciaire, ni ses contradictions au cours de son audition, notamment quant au lexique de langage employé et qu'il admet à demi-mot.

Leur multiplicité, comme leur réitération fréquente, en l'espèce, caractérise la répétition requise par l'incrimination.

Il y a donc bien lieu de considérer, sous l'appréciation souveraine des tribunaux, que monsieur S, mais aussi plusieurs autres salariés à l'époque, **ont été victimes d'insultes, de reproches injustifiés, de crise de colère et de menaces de leur employeur**. Tous ces éléments associés et répétés ont visiblement contribué à mettre en place une ambiance de travail délétère, où un climat de peur le disputait à l'indignation. Ces éléments traduisent un management agressif, intrusif, dictatorial (audition S, page 4 : « *en gros si on avait eu une réunion le lundi pour mettre en place un projet et que pendant la nuit du lundi au mardi il avait eu une autre idée, on devait faire ce nouveau projet, c'était toujours selon son idée* »), et ce que les Cours ont déjà eu l'occasion d'appeler un « management par la terreur ».

Ces comportements et propos répétés dépassent et excèdent de loin l'exercice normal du pouvoir de direction de l'employeur.

Ces agissements ont immanquablement, vu leur nature, l'ambiance de travail subséquente qui est décrite, et ce qu'en expriment les salariés, eu pour effet de dégrader les conditions de travail de ceux-ci.

Ce management par la peur a d'ailleurs été si efficace que les salariés qui y ont été soumis expriment encore, au moment de leurs auditions, la crainte de représailles de la part de monsieur V du fait de leur témoignage dans ce dossier (audition C page 2). Monsieur Q en témoigne également (audition, page 3 : « *j'ai rencontré des collaborateurs qui sont arrivés après mon départ, ils m'ont demandé si je n'avais pas eu de représailles, ils m'ont dit qu'ils n'en pouvaient plus, qu'ils étaient prêts à partir, ils étaient stressés et ils avaient peur. Ils étaient effrayés à l'idée de devoir annoncer à |V| qu'ils voulaient démissionner* »), indiquant avoir été personnellement menacé suite à son attestation écrite dans le

dossier de monsieur S (« *tout se paye un jour, tu vas le payer* »), comme monsieur T (audition, page 1 : « *j'étais dans la peur, et aujourd'hui j'ai toujours peur, j'ai peur des représailles, il est capable de tout quand il n'aime pas les gens* ») ou madame C (audition, page 3 : « *je tiens à redire que monsieur V est agressif et très violent. C'est aussi quelqu'un de rancunier, et j'ai peur dans ce sens. C'est quelqu'un qui a la rage, je l'ai vu dans des états de violence et de rage. Je ne voudrais pas me retrouver face à lui* »).

La jurisprudence criminelle a déjà eu l'occasion de condamner sous le chef de harcèlement moral des agissements similaires dans plusieurs affaires, comme l'illustrent les mentions des arrêts qui suivent :

Pour les injures et humiliations au travail :

Chambre criminelle de la cour de cassation, **12.12.2017**, n° pourvoi 16-87587 :

« Le prévenu a menacé et insulté la plaignante à la suite du refus de souscrire une mutuelle formulé par cette dernière lors d'une réunion ; que les juges ajoutent que, d'une part, les agissements de M. X...se sont inscrits à la suite de précédents **propos insultants** tenus par ce dernier à l'égard de la partie civile et qu'ils ont été suivis d'un changement de poste privant celle-ci d'accès à ses dossiers, **puis d'insultes et d'une agressivité continue**, accompagnés de pratiques de mise à l'écart de Mme Z...au sein de l'entreprise, d'autre part, **ces agissements ont été accomplis dans une ambiance de travail délétère instaurée par le prévenu, entraînant le départ de plusieurs salariés et rendant difficile pour certains l'exercice de leur activité** ».

Personne physique : cinq mois d'emprisonnement avec sursis, 2500 euros d'amende et intérêts civils.

Chambre criminelle de la cour de cassation, **11.07.2017**, n° pourvoi 16-83003 :

« En les soumettant à une charge de travail toujours croissante, aggravée par des exigences hors normes comme de refaire des travaux ou des écrits pour des motifs futiles, **en instaurant un climat de crainte constant par des accès de colère et des propos dévalorisants et en persistant dans son comportement alors qu'il ne pouvait que constater la dégradation de l'état de santé de ses salariées** », « **comportements humiliants, de propos grossiers et dévalorisants, d'une exigence injustifiée dans l'accomplissement des tâches et d'un caractère impulsif** ». Sur l'intention, la cour indique que « ces agissements, marqués par une outrance caractérisée, ont été commis avec la conscience d'entraîner une dégradation des conditions de travail des salariées victimes », sans qu'il soit besoin d'invoquer une intention de nuire.

Personne physique : trois mois d'emprisonnement avec sursis.

Chambre criminelle de la cour de cassation, 24.05.2016, n° pourvoi 14-84515 :

Agissements condamnés du prévenu : « gestes ou propos déplacés (caresses sur le corps, proximité insistante, regards sur la tenue et sur la poitrine, remarques sur la vie privée, invitation à un repas ou à l'hôtel pour certaines), **propos humiliants ou vexatoires ou injurieux, prononcés pour certaines en présence d'autres salariés (rentre chez toi, elle m'emmerde ...), attitude autoritaire et colérique, critique systématique de leur travail** lorsqu'elles s'opposaient à lui, cela se traduisant par des mesures de rétorsions (non versement de primes), affectation à un poste de travail différent ».

Personne physique : 10 mois d'emprisonnement avec sursis, à 10 000 euros d'amende.

Chambre criminelle de la cour de cassation, 23.06.2015, n°14-83114 :

Nombreuses moqueries à l'encontre du salarié (« ne manque pas une occasion de **dénigrer verbalement** M. Y...lors de réunion en évoquant plus particulièrement son léger handicap »), **remise en cause systématique du comportement et [du] travail de M. Y, qu'il ne cessait de dénigrer à tort** (« j'ai essayé de faire travailler M. Arnaud Y...davantage... si je suis derrière M. Y...pour le faire travailler compte-tenu de sa fiche de poste et qu'il ne soit pas en mesure de l(e) faire pour des raisons qui lui sont propres, médicales ou autre alors oui je l'ai harcelé ») **sans cependant qu'aucune procédure n'ait été légalement diligentée à l'encontre de M. Y...pour l'insuffisance ou la mauvaise qualité de son travail**, et tentatives de pressions contre les témoins de ces agissements (« qu'il résulte des pièces produites qu'il n'a d'ailleurs pas hésité à adresser un courrier recommandé avec accusé de réception le 17 juillet 2013 à Mme Josiane G...pour faire pression sur elle pour qu'elle revienne sur son témoignage »).

Personne physique : trois mois d'emprisonnement avec sursis, 1000 euros d'amende.

Chambre criminelle de la cour de cassation, 28.05.2013, n° pourvoi 12-84281 :

Propos blessants, dénigrants, injurieux (multiples remarques sur sa personnalité, son comportement et son intégrité mentale), dévalorisation systématique.

Personne physique: 4 mois d'emprisonnement avec sursis, 10000 euros d'amende.

Chambre criminelle de la cour de cassation, 27.11.2012, n° pourvoi 11-85686 :

Actes de brimade, **propos méprisants, réprimandes injustifiées, humiliations.**
Personne physique: 5000 euros d'amende.

Chambre criminelle de la cour de cassation, 08.11.2011, n° pourvoi 10-88858 :

Insultes répétées par l'employeur, remarques grossières ou discourtoises, maltraitance physique de certains intérimaires et **manifestations continues d'agressivité à l'occasion de ses emportements fréquents et intempestifs**, soit par des gestes ou des menaces quant à leur situation dans l'entreprise.
Personne physique: 3000 euros d'amende.

Chambre criminelle de la cour de cassation, 27.04.2011, n° pourvoi 10-87458 :

Dénigrement systématique spécialement dirigé contre la salariée.
Personne physique: 2 mois d'emprisonnement avec sursis.

Chambre criminelle de la cour de cassation, 14.09.2010, n° pourvoi 09-87338 :

« **L'engueulade quotidienne** », la « **surveillance prolongée à caractère malveillant [du salarié]** », la « **surveillance incessante et agressive de [l'employeur] dans l'exécution du travail [de son salarié]** » constituent le délit de harcèlement moral.

Chambre criminelle de la cour de cassation, 30.09.2009, n° pourvoi 09-80971 :

Dénigrement devant ses collègues et les clients, changement de ses missions professionnelles, **insultes et hurlements.**
Personne physique: 1 an d'emprisonnement avec sursis, 3000 euros d'amende.

Cour d'appel de Rennes 02.07.2009, des **manœuvres systématiques de dévalorisation, dénigrement**, de marginalisation, **de discrédit et d'humiliation d'un salarié, entraînant une dégradation considérable des conditions de travail compromettant gravement l'état de santé de la victime**, constitue l'infraction pénale de harcèlement moral. Cet arrêt très motivé établit que « *le premier des agissements de harcèlement moral consiste à faire en sorte que la victime n'ait plus aucune possibilité de faire entendre son point de vue* », que le juge doit prendre en considération « *que ce qui est souvent présenté par l'auteur d'une persécution morale comme un aspect du caractère difficile de la victime n'est souvent que la conséquence psychique des actes de harcèlement qu'elle a subis et qui ne l'ont pas laissée indemne* », et que le refus d'une formation indispensable à ses fonctions permettait au harceleur de constituer de manière déloyale une arme supplémentaire contre le salarié en arguant que celui-ci n'était plus utile puisqu'il n'avait pas reçu cette formation indispensable. La cour juge qu'il s'agit là d'un **détournement volontaire du pouvoir de direction**, qui justifie en sus d'une peine de prison avec sursis la peine complémentaire d'interdiction définitive d'exercer toute fonction de direction ou emploi assimilé dans le secteur d'activité dans lequel il travaillait.

Chambre criminelle de la cour de cassation, 29.01.2008, n° pourvoi 07-80748 :

"Attitudes particulièrement inadaptées de la part d'un chef d'entreprise qui ne peuvent en aucun cas être considérées ainsi que le soutient le prévenu comme des manifestations légitimes de son pouvoir de direction": comportement particulièrement irascible, agressif et à tout le moins vexatoire, est toujours derrière les gars, ne leur fait pas confiance, **les insulte, les met plus bas que terre.**
Personne physique: 3 mois d'emprisonnement avec sursis, 5000 euros d'amende.

Chambre criminelle de la cour de cassation, 15.01.2008, n° pourvoi 07-83068 :

Insultes à répétition, reproches à toutes les occasions.
Personne physique: 3 mois avec sursis.

Chambre criminelle de la cour de cassation, 06.02.2007, n° pourvoi 06-82601 :

Comportement belliqueux et provocateur, reproches injustifiés, brimades et mesures discriminatoires.
Personne physique: 12 mois d'emprisonnement dont 9 mois avec sursis et mise à l'épreuve, 5000 euros d'amende.

La cour d'appel de Nouméa, dans un arrêt du **06.10.2005**, a condamné un cadre et la société qui l'employait solidairement pour des faits de vexations commis par celui-ci à l'encontre d'une salariée. Sont énoncés des faits de violences ou leurs conséquences susceptibles d'être retenus pour caractériser l'infraction :

- un « **caractère bourru** » du cadre auteur des agissements et des déclarations aux employés sous ses ordres « *qu'il n'avait jamais vu autant de cons au mètre carré* » ;
- la critique du fait « *qu'une femme puisse être chef de service* », et plus globalement le dénigrement des subordonnés ;
- les **injures et brimades** qui « *ne peuvent en aucun cas être considérées comme des manifestations du pouvoir de direction d'un chef de service, mais constituent des vexations inadmissibles à l'égard de salariés travaillant sous ses ordres* » ;

- le fait que « *sur les cinq employés qui se trouvaient sous ses ordres, et qui ont eu à subir les insultes et humiliations, deux ont demandé à changer de service, une a été mise en arrêt de travail pour dépression et une s'est donné la mort* », stratégie destinée à « *mettre en place son équipe en éliminant les employés en place* » ;
- le double rappel que, d'une part, le cadre auteur des faits, qui connaissait la fragilité de la salariée « *devait d'autant plus être attentif à l'impact que pouvaient avoir ses paroles et ses actes de dénigrement au quotidien* », et d'autre part, l'employeur de ce cadre engage sa responsabilité civile pour les actes commis par son commettant.

Pour les injures à caractère raciste ou sexiste :

Chambre criminelle de la cour de cassation **29.11.2016**, n° pourvoi 15-87100 : « *des insultes ayant une connotation sexuelle dégradante ou bien traitant par le mépris la religion de certains salariés* » sont des agissements de harcèlement moral.

Personne physique : 3000 euros d'amende.

Chambre criminelle de la cour de cassation, **25.02.2014**, n° pourvoi 12-88201 : les **reproches injustifiés** concernant les arrêts maladie, les **propos insultants ou grossiers, ou à connotation raciale** constituent le harcèlement moral.

Personne physique: amende de 8000 euros.

En l'état d'espèce du dossier analysé, l'atteinte à la santé est matérialisée pour monsieur S par la production des pièces médicales relatives à son dossier, dont la reconnaissance du caractère professionnel de son accident du travail par la caisse primaire d'assurance maladie. Comme le confirme plus particulièrement monsieur G dans son audition : « *j'ai vu l'effondrement de [S], il vivait une pression, un stress, c'était devenu une loque, il tremblait* ».

Le comportement de monsieur V, composé d'insultes, d'humiliations et de reproches infondés, est susceptible de caractériser également l'atteinte à la dignité de monsieur S.

L'atteinte aux droits de la victime causée par les pratiques de harcèlement moral s'accompagne souvent d'une atteinte à sa dignité (chambre criminelle de la cour de cassation, 21.06.2005, n° pourvoi 04-87767 énonçant que « *par leur répétition dans le temps et par leur gravité, les agissements prohibés, causes de dégradation des conditions de travail portent indubitablement atteinte à la dignité du salarié* »).

Dès le 23.04.2003 (n° pourvoi 02-82971), la chambre criminelle de la cour de cassation a reconnu comme fautive la violence d'un employeur, définie alors par « *des actes de violence, brimades, injures et autres vexations, au cours de leur travail et devant les clients* ». Elle confirmait ainsi sa propre jurisprudence du 04.03.2003 (n° pourvoi 02-82194) qui caractérisait ainsi à l'encontre d'un gérant le délit de soumission de personne vulnérable à des conditions de travail contraires à la dignité humaine du fait des « *hurlements permanents, vexations et insultes publiques* » à l'encontre de ses salariés, et l'utilisation de « *procédés inadmissibles pour les humilier* ».

A titre de complément utile, et bien qu'il s'agisse d'une précision de la chambre sociale de la cour de cassation le 06.02.2019, le harcèlement peut se déduire « *du comportement habituel du directeur industriel visant précisément le travail et la personne en des termes destinés à le rabaisser et le dénigrer au travers de son travail* ». En l'espèce et contrairement à ce que soutenait l'employeur, « *ce ne sont pas des actes isolés mais bien une attitude habituelle inhérente à la personnalité du directeur commercial* » qui posent problème, et « *le fait que d'autres salariés le subissent sans se plaindre ne change pas la situation de Monsieur S. qui est fondé à réclamer du directeur commercial et de ses collègues une attitude digne et respectueuse* ». L'employeur ne justifie pas que cette attitude était étrangère au harcèlement dans la mesure où même si les critiques faites au salarié étaient justifiées comme il le prétend, **cela ne peut faire admettre une communication de travail basée sur le dénigrement et l'humiliation répétés et publics**, les courriels adressés à M. Y... étant mis en copie à d'autres collègues.

Il est notable que tous les salariés dans leur audition indiquent avoir dû être placés médicalement sous traitement par leur médecin pour supporter la situation, ou décrivent un impact indiscutable sur leur santé, qu'ils mettent en relation directe avec les conditions de travail dégradées dans lesquelles ils se trouvaient.

L'impact sur leur état de santé n'a pas été seulement éventuel, ce qui suffirait à caractériser l'infraction au regard de ses composantes, mais s'est avéré bien réel à la lecture de l'ensemble des témoignages et verbatim des anciens salariés.

Ce dernier point est également confirmé par monsieur N, qui en dehors de toute relation salariée ou d'intérêt avec l'entreprise et monsieur V ou avec les salariés témoignant, a effectué un audit du travail des salariés dans l'entreprise avec l'accord de monsieur V en septembre 2012, et qui indique dans son audition (page 2) : *« ils étaient vraiment sous une espèce de forme de terreur, il y avait de la peur, les gens n'étaient pas sereins. Je précise que c'étaient des gens compétents. [...] ils ont commencé à parler j'ai senti un malaise, une très forte émotion, [...] et après chaque commercial a commencé à parler et ça s'est fini avec tout le monde qui pleurait »*, *« la séance d'échange s'est transformée en thérapie de groupe »*. C'est dire à quel point les tensions ressenties devaient être fortes pour qu'elles soient ainsi exprimées devant le premier étranger à l'entreprise qui a voulu faire preuve d'écoute, ce que confirme monsieur M, en page 4 de son témoignage !

Monsieur V ne pouvait pas ne pas s'en rendre compte, au regard des conséquences physiques et psychologiques de ses emportements, et notamment des « coups de boule », au surplus quand il évoque avec monsieur V, parlant de monsieur S, « et s'il se suicide on fait comment » (audition, page 2).

A titre d'illustration, et à toutes fins utiles, il nous paraît intéressant de viser ici la décision de la cour d'appel de Paris, dans un arrêt du 04.12.2017, qui retient, **en plus de la commission du délit de harcèlement moral, la qualification d'homicide involontaire** à l'encontre d'un employeur et le sanctionne de 18 mois de prison avec sursis et de 25000 euros d'amende pour avoir causé le suicide d'un jeune travailleur par *« la gravité des manquements répétés sur toute la durée de l'embauche »*, et plus particulièrement la mise en œuvre d'une situation *« d'engueulades et d'insultes »* et de durées du travail excessives (jusqu'à 80h par semaine), ces conditions de travail imposées à la victime en violation d'obligations particulières de l'employeur ayant généré un lien de causalité certain avec son passage à l'acte.

La mention dans cette décision que *« le prévenu, chef d'entreprise expérimenté n'avait aucun souci des risques psycho-sociaux engendrés par les manquements multiples à ses obligations, ayant pour politique que si les conditions de travail ne convenaient pas, il appartenait au salarié de lui remettre sa démission, de préférence en main propre »* traduit bien la violence ordinaire présidant à la relation de travail, et le fait que le juge ait retenu que *« les violations visées à la prévention ont été commises en connaissance de cause et participaient d'un choix assumé ; que leur caractère manifestement délibéré est établi ; que le cumul de violations manifestement délibérées de plusieurs obligations en matière de durée du travail, de paiement des heures supplémentaires, de congés payés et du temps de repos de ce salarié avec lequel il était en relation constante et directe ainsi que des faits de harcèlement moral sur toute la durée de la prévention, de façon continue ont fait courir à ce salarié un risque psychosocial grave qui l'a directement conduit au suicide »* traduisent bien le rappel que les conditions de travail, imposées illégitimement à un jeune travailleur par son employeur, puisque le contraignant à enfreindre pour réaliser celui-ci les règles en matière de droit du travail, relevaient de la responsabilité pénale et civile propre du chef d'entreprise.

L'infraction pénale de harcèlement moral semble donc être constituée en tous ses éléments juridiques pour la situation décrite dans la plainte de monsieur S et confirmée par les nombreux témoignages recueillis lors des auditions pénales effectuées par l'officier de police judiciaire.

Je joins à la présente un tableau synoptique résumant le contenu du présent avis.

Je vous prie de recevoir, madame la substitut, l'expression de mes sincères salutations.

L'inspecteur du travail

Michaël PRIEUX

Faits évocateurs	Qui les évocoue ?	Date	Victime directe	Témoins	Explication de M. Vergne (désigné comme auteur de ces faits)	Le comportement / propos peut-il être considéré comme élabi ?	Jurisprudence criminelle avant déjà condamné ce type de comportement au titre du harcèlement moral	Faits évocateurs
durée du travail excessive, travail pendant son arrêt maladie	M. S	non-daté	M. S	aucun témoin direct	en tant qu'associé, avait autonomie pour de gestion de son travail	non, absence d'éléments permettant une imputation à M. V	sans objet	durée du travail excessive, travail pendant son arrêt maladie
politique d'objectifs inatteignables	M. S	non-daté	M. S	Mme C	dit que ne s'occupait pas techniquement des dossiers	non, faute d'éléments factuels relatifs aux dossiers en question	sans objet	politique d'objectifs inatteignables
injuries et insultes	tous les salariés auditionnés	non-daté	M. S, M. G, M. C, M.P, M. T	M. C, M. M, M. Q, M. V, M. V	dérégation: j'amais dit insultes, pas de gros mots, "je ne suis ni insultant ni vulgaire"	oui: par la concordance des témoignages, et indirectement par l'aveu de certains propos et certaines incohérences dans l'audition de M. V	CHAMBRE CRIMINELLE DE LA COUR DE CASSATION: n°16-83003, n°14-84515, n°14-83114, n°12-84281, n°11-85686, n°09-80971, n°07-80748, n°07-89068	injuries et insultes
insultes à caractère raciste	M. S, M. T, M. C, M. P, M. V	non-daté	M. S, les salariés tunisiens	M. T, M. C, M. P, M. V	dérégation	oui par faisceau d'indices	n°12-88201	insultes à caractère raciste
insultes à caractère homophobe	M. P, M. T	non-daté	Mme H	M. C, M. P, M. T	pas interrogé spécifiquement sur ce point dans l'audition pénale	oui par faisceau d'indices	n°15-87100	insultes à caractère homophobe
insultes à caractère sexiste	Mme H, M. T	non-daté	pas de victime nommée	Mme H, M. T	dérégation	non par absence de précision, et absence d'imputation possible	sans objet	insultes à caractère sexiste
intimidations, menaces, y compris menaces de mort ("si tu ne signes pas ce contrat le te trucide et le te voudrais personnellement")	M. C	non-daté	M. C	M. M	pas interrogé spécifiquement sur ce point dans l'audition pénale	oui par faisceau d'indices	n°06-82601	intimidations, menaces, y compris menaces de mort ("si tu ne signes pas ce contrat le te trucide et le te voudrais personnellement")
intimidations, menaces, y compris menaces de mort ("espèce de conard, qu'est-ce que tu es allé lui raconter, la prochaine fois qu'on te demande quelque chose tu fermes ta gueule")	M. V	non-daté	M. V	aucun témoin direct	pas interrogé spécifiquement sur ce point dans l'audition pénale	non par absence de preuve	sans objet	intimidations, menaces, y compris menaces de mort ("espèce de conard, qu'est-ce que tu es allé lui raconter, la prochaine fois qu'on te demande quelque chose tu fermes ta gueule")
intimidations, menaces, y compris menaces de mort ("il y aura du sang sur les murs")	tous les salariés auditionnés	non-daté	M. V, M. M, M. T	M. M, Mme H, M. V, M. T	ne répond pas sur ce point, étudie le sujet	oui par faisceau d'indices	n°16-87587, n°10-88888, n°06-82601	intimidations, menaces, y compris menaces de mort ("il y aura du sang sur les murs")
accès de colère et hurlements	tous les salariés auditionnés	non-daté	tous les salariés	M. V, M. P, Mme H, M. M, M. C, M. T, Mme G, M. V	dérégation: "agressif ni vidant avec personne", "tout ça c'est bidon, en plus à l'endroit où ils se trouvaient ces fameux témoins, ils ne pouvaient entendre", admet être "plutôt caspi" et avoir eu un "clash" avec monsieur S.	oui par faisceau d'indices	n°16-83003, n°14-84515, n°09-87338, n°09-80971, n°07-80748, n°07-83068, n°06-82601	accès de colère et hurlements
ambiance de travail ("coups de boule")	tous les salariés auditionnés	tous les lundis lors de réunions	tous les salariés	M. S, M. P, Mme C, M. C, M. M, M. V, Mme G	ne répond pas sur ce point, étudie le sujet	oui par faisceau d'indices	n°16-87587, n°14-84515, n°10-88888, n°09-87338, n°07-83068	ambiance de travail ("coups de boule")
reproches professionnels injustifiés	M. S	non-daté	M. S	Mme C, M. P, M. C, M. P, M. M, M. V, Mme H, M. V	oui: avenue de M. V dans son audition du reproche à monsieur S de son burn-out; preuve indirecte par le fait qu'aucune sanction disciplinaire ait été prononcée pour ce motif	oui par faisceau d'indices	n°16-83003, n°14-84515, n°14-83114, n°11-85686, n°10-88888, n°10-87458, n°09-80971, n°06-82601	reproches professionnels injustifiés
reproches professionnels injustifiés	M. P	non-daté	M. P	pas confirmé par d'autres auditions	pas interrogé spécifiquement sur ce point dans l'audition pénale	non par absence de précision	sans objet	reproches professionnels injustifiés