

neure ou égale à huit jours ou  
est résulte aucune incapacité de  
n ce sens, les dispositions de la  
plus douce ; la loi publiée incri-  
nément, "agissements répétés  
des situations qui, auparavant,  
étaient réputées répétés  
travail susceptible de porter  
et à sa dignité, d'altérer sa  
professionnel", ne se confond  
vivement la victime ; le  
dans des hypothèses ou le  
me n'a pas eu pour objet ni  
santé de la victime ; de ce  
a qualification de violence ;  
est pris en considération  
résultat ; le délit de harcè-  
pour objet de porter un  
même il n'en est résulté  
probable pour la personne  
17 janv. 2002 sont égale-  
soit dite de modernisation  
ères ; cette incrimination  
n'est définie qu'en une  
n les nouvelles disposi-  
sors, en application de  
tribunal ne peut appli-  
du 17 janv. 2002, et  
ne peut s'en affran-  
de rationalisation,  
gnité du salarié ; par  
magne de pressions vi-  
activité profession-  
enait son poste à la  
constitutif de har-  
sept. 2002 ; BICC

ATTEINTES À LA PERSONNE HUMAINE

Art. 222-33-2 619

primades ou vexations répétés destinées à  
déstabiliser la salariée ; les nombreux certificats  
médicaux produits, qui lient l'état de santé ac-  
tuel de la salariée à un harcèlement moral subi  
au travail, sont insuffisamment probants alors  
qu'une mésestante dégageant en conflit de  
personnes identiques sur l'état de santé. • Rennes,  
(ch. prud'h.), 19 juin 2003 : JCP 2004, IV, 1118.

7. Le harcèlement moral se définit par des  
agissements répétés de l'employeur envers le  
salarié ayant pour objet ou pour effet une  
dégradation des conditions de travail suscep-  
tibles de porter atteinte à ses droits, à sa dignité,  
d'altérer sa santé physique ou mentale ou de  
compromettre son avenir professionnel ; seul le  
juge, à la lumière des faits, peut dire si celui-ci  
est ou non caractérisé ; en l'espèce, la réalité du  
harcèlement moral ne peut ressortir du certifi-  
cat médical ; en effet, un salarié peut, jusqu'à su-  
bit une altération de sa santé, mal vivre les  
contraintes de son travail sans que cela soit for-  
cément imputable à son employeur, même s'il y  
a conflit de personnes ; les attestations fournies  
par la salariée mentionnent les appréciations de  
leurs autres qui ne procèdent que de leur res-  
sentiment nécessairement subjectif et confirmant  
seulement que la conception du travail tel qu'il  
doit être exécutée était radicalement désintéressé  
dans une association sans but lucratif, mais alors  
forcément motivé et passionné par une mission  
millitaire, et la salariée utilisant sa force de tra-  
vail à la seule fin de la rémunération et de la for-  
mation qu'elle lui procurait ; le document pré-  
senté comme un journal intime ne peut valoir  
comme tel, des lors que manifestement, tant son  
support, que sa présentation en page et sa typo-  
graphie excluent qu'il ait pu être tenu et écrit  
au jour le jour ; l'employeur, même s'il a pu être  
maladroit, n'est pas allé au-delà des limites de  
son pouvoir de direction et de contrôle mis en  
œuvre en l'espèce avec un souci de qualité et  
une exigence que ne partageait pas forcément  
la salariée mais que son état de subordination lui  
imposait ; le harcèlement n'était pas caracté-  
risé, la demande de dommages-intérêts formu-  
lée en réparation du préjudice tiré de ce pré-  
tendu comportement de l'employeur ne peut  
donc qu'être rejetée. • Toulouse, ch. soc., 5 nov.  
2004 : JCP 2005, IV, 1317.

8. Pour déclarer le maire d'une commune cou-  
pable de harcèlement moral envers une secré-  
taire de mairie, à compter de l'entrée en vi-  
gueur de la loi du 17 janv. 2002 ayant institué  
l'art. 222-33-2 C. pén., l'arrêt, après avoir énoncé  
que les faits survenus postérieurement au mois  
d'août 2002 et jusqu'à la radiation de la secré-  
taire de mairie pour abandon de poste au mois  
de janvier 2003, s'ils n'entraient pas dans la pré-  
vention, devaient être rappelés à titre de rense-  
ignements, dans la mesure où ils s'inscrivaient  
dans le prolongement l'aboutissement poursuivi-  
relève notamment que le prévenu a tardé à met-  
tre en oeuvre les mesures relatives à la réduc-  
tion du temps de travail, dont le principe avait  
été voté par le conseil municipal, et qu'il a modi-  
fié les permanences de la mairie en imposant  
délibérément à la secrétaire des heures de pré-  
sence incompatibles avec les occupations profes-  
sionnelles de cet agent dans une autre mairie ;  
les juges ajoutent que le prévenu l'a empêchée  
d'accéder librement à son lieu de travail, tout  
comme aux documents qu'elle devait traiter et  
à l'ordonnateur de la mairie, qu'il lui a adressé,  
souvent devant témoins, des reproches injusti-  
fiés quant à l'exécution de son travail, ou des ré-  
flexions désobligeantes, et, qu'à partir du mois  
de juillet 2002, il l'a irrégulièrement privée de  
salaires ; la cour d'appel en déduit que le maire  
a pris à l'encontre de la secrétaire un ensemble  
de mesures de justification dans sa volonté de se  
trouver leur justification dans sa volonté de se  
séparer d'une secrétaire de mairie qui ne lui  
convenait plus ; la cour d'appel a caractérisé le  
délit retenu en tous ses éléments constitutifs,  
tant matériels qu'intentionnel, dès lors qu'elle a  
mis en évidence, à la charge du maire, des agis-  
sements répétés ayant pour objet ou pour effet  
d'entraîner une dégradation des conditions de  
travail susceptible de porter atteinte aux droits  
et à sa dignité. • Crim., 21 juin 2005 : Bull.  
crim., n° 187 ; D. 2005, Pan., 2989, obs. Garé, s. Bull.  
2006, Pan., 31, obs. Escande-Varniol ; J. pénal  
2005, 329, obs. Boisset ; RCT 2005/6, n° 148,  
obs. Mayaud ; Dr. pénal 2005, 157, obs. Véron ;  
RSC 2005, 850, obs. Mayaud ; Rejet du pour-  
voi contre • Riom, 4 nov. 2004 : JCP 2005, IV,  
3536.

9. Est victime d'un harcèlement moral la sala-  
riée, engagée en qualité de vendeuse, des lors  
que les propos de l'employeur, jamais démentis,  
et les mesures prises par celui-ci constituent des  
agissements répétés ayant pour objet ou pour  
effet une dégradation des conditions de travail  
susceptibles de porter atteinte aux droits et à la  
dignité de la salariée n'apportant pas la preuve  
C. Trav., l'employeur n'apportant pas la preuve  
l'intention de "lui en faire baver" ; ... peu im-  
porte que des attestations témoignent de rela-  
tions de travail normales avec des collègues, la  
salariée étant victime d'un traitement persou-  
nel, et peu importe qu'il soit fait état de réac-  
tions inopportunes et de la susceptibilité de la  
salariée, celles-ci ne discutant pas les faits de