

Appréhension élargie du harcèlement par le juge pénal : le juste ou le légal ?

Samuel Dyens, Avocat associé, cabinet Goutal, Alibert & Associés - Le droit autrement (GAA-LDA), Maître de conférences associé à l'université de Nîmes

Julia Rotivel, Avocate au barreau de Paris, cabinet Goutal, Alibert & Associés, Chargée d'enseignement à l'université Jean-Moulin Lyon III

Le harcèlement est aussi insidieux que dévastateur.

L'accès des victimes au prétoire n'a donc logiquement eu de cesse d'être élargi afin de leur permettre une juste réparation, et ce en toutes circonstances.

Ce qui n'est pas sans causer parfois un certain imbroglio juridique.

À titre d'illustration, le Tribunal des conflits est récemment venu préciser, par un arrêt rendu le 6 octobre 2025, que le harcèlement moral peut constituer une faute personnelle non dénuée de lien avec le service et justifier ainsi tant la saisine du juge administratif que celle du juge judiciaire, voire des deux successivement  (1).

Au sein de cet ordonnancement juridique complexe, le juge pénal assure quant à lui un rôle majeur de répression du harcèlement, qu'il est amené à connaître dans des situations très variées. Le législateur a en effet progressivement instauré un arsenal répressif constitué d'infractions susceptibles de s'appliquer tant dans un cadre général que dans des sphères plus spécifiques : professionnelle, scolaire, conjugale ou encore sur les réseaux sociaux  (2). Si elles ne procèdent pas des mêmes lois et comportent chacune des spécificités, les contours de ces infractions ont été uniformisés au fil des réformes  (3).

Encore une harmonisation des textes figurant dans le code pénal, le code du travail et le code général de la fonction publique (CGFP) a-t-elle été recherchée par le législateur.

L'office du juge pénal n'en reste pas moins spécifique eu égard aux principes processuels - nationaux et internationaux - particuliers qui encadrent cette matière répressive.

Cela n'a toutefois pas empêché la chambre criminelle de la Cour de cassation, à plusieurs reprises en 2024 et 2025, de valider *in fine* les applications plutôt extensives des différentes infractions de harcèlement auxquelles s'est livré le juge pénal.

Qualification de cyberharcèlement en présence d'un unique message

De façon inversement proportionnée à la brièveté des posts publiés sur le réseau social « X », successeur de « Twitter », le dossier « Mila » a fait couler beaucoup d'encre, s'agissant notamment des limites susceptibles de s'appliquer à la liberté d'expression.

Encore, et surtout, le déferlement de messages haineux dont la jeune Mila a été victime a exigé du juge pénal de préciser les conditions d'application du « cyberharcèlement ».

Situations polymorphes - Constituant une forme aggravée du délit de harcèlement tel qu'énoncé par les dispositions de l'article 222-33-2-2 du code pénal, en tant qu'il a « été commis par l'utilisation d'un service de communication au public en ligne ou par le biais d'un support numérique ou électronique », il vient sanctionner plusieurs types de propos et comportements :

- les « propos ou comportements répétés ayant pour objet ou pour effet une dégradation [des] conditions de vie se traduisant par une altération de [sa] santé physique ou mentale » ;
- les « propos ou comportements [...] imposés à une même victime par plusieurs personnes, de manière concertée ou à l'instigation de l'une d'elles, alors même que chacune de ces personnes n'a pas agi de façon répétée » ;
- les « propos ou comportements [...] imposés à une même victime, successivement, par plusieurs personnes qui, même en l'absence de concertation, savent que ces propos ou comportements caractérisent une répétition ».

Saisie par une des personnes condamnées du chef de harcèlement moral aggravé, qui avait procédé à la publication d'un unique message, la chambre criminelle  (4) a validé le raisonnement de la cour d'appel dans cette affaire.

Effet de « meute » - Afin de démontrer d'abord la connaissance par le prévenu du caractère répétitif des propos litigieux - sans

qu'une concertation préalable soit intervenue - la cour d'appel s'est fondée sur l'utilisation par le prévenu d'un hashtag (#) suivi d'un mot-clef devant le nom de la partie civile, la cour y décelant la démonstration de la « conscience de participer à une discussion portant sur un même sujet » et la volonté de « donner à ses propos une visibilité accrue, ne pouvant ignorer que ceux-ci, qui comportaient des éléments d'identification non équivoques, parviendraient, par le biais de la rediffusion recherchée de son message par d'autres utilisateurs, à la connaissance de la personne visée ».

Ce faisant, la cour d'appel en a déduit que l'auteur du pourvoi, qui avait admis connaître le contexte dans lequel intervenait sa publication, « a sciemment pris part à un mouvement de meute ».

Et la Cour de cassation d'ajouter dans ce même arrêt que la cour d'appel « n'était pas tenue d'identifier, dater et qualifier l'ensemble des messages émanant d'autres personnes et dirigés contre la partie civile, ni de vérifier que le message du demandeur avait été effectivement lu par la personne visée ».

Reconnaissance du harcèlement moral institutionnel

Fait marquant de l'actualité pénale générale de 2025, la décision de la chambre criminelle de la Cour de cassation en date du 21 janvier 2025  (5) est venue clôturer l'affaire dite *France Télécom*. Non sans remous.

Interprétation *lato sensu* - On rappellera très succinctement que d'anciens cadres/dirigeants de la société étaient poursuivis dans cette affaire du chef de harcèlement moral ou de complicité de ce délit en qualité d'instigateurs ou d'exécutants d'une politique de gestion de ressources humaines (plans dits « NEXT » et « ACT ») ayant conduit à de nombreux arrêts de travail et même plusieurs suicides parmi les salariés de la société.

Certains des prévenus ont contesté auprès de la Cour de cassation la décision de la cour d'appel de Paris de sanctionner un harcèlement moral institutionnel au visa des dispositions de l'article 222-33-2 du code pénal - en dehors de « relations interpersonnelles entre l'auteur de l'agissement et une ou plusieurs personnes déterminées » - en se prévalant notamment de la violation du principe de légalité des délits et des peines et la nécessaire interprétation stricte de la loi pénale en découlant  (6).

Méthode d'interprétation - La Cour de cassation s'est saisie de cette occasion pour rappeler l'existence de son pouvoir d'interprétation de la loi pénale, lui permettant « en cas d'incertitude sur la portée d'un texte pénal, de rechercher celle-ci en considérant les raisons qui ont présidé à son adoption »  (7), soit à la possibilité de s'en référer à « l'esprit de la loi ».

Exercice téléologique auquel la Cour de cassation s'est livrée en reprenant les travaux préparatoires à la loi du 17 janvier 2002  (8) de modernisation sociale et les avis émis tant par la Commission nationale consultative des droits de l'homme et que par le Conseil économique et social dans ce cadre. Elle en a déduit la possibilité de sanctionner un harcèlement « institutionnel » - notion évoquée à la suivre dans ces avis - corroborée par la rédaction de l'article 222-33-2 du code pénal réprimant tant les propos et comportements ayant pour « effet » une dégradation des conditions de travail que ceux dont ce serait « seulement » « l'objet ».

Répression du harcèlement sexuel « d'ambiance »

Extension raisonnable ? - À quelques mois d'écart seulement, la chambre criminelle de la Cour de cassation a considéré que des propos - répétés - à connotation sexuelle « adressés à la cantonade » par un enseignant à l'occasion d'un cours à l'université étaient susceptibles de constituer le délit de harcèlement sexuel prévu et réprimé par les dispositions de l'article 222-33 du code pénal.

Et ce, au préjudice de quatorze étudiantes, au motif que « des propos à connotation sexuelle ou sexiste adressés à plusieurs personnes, ou de tels comportements adoptés devant plusieurs personnes, sont susceptibles d'être imposés à chacune d'entre elles ».  (9)

L'exigence d'un cumul des conditions tenant à l'existence d'un lien direct entre la victime et les propos/comportements imputables au prévenu, ainsi qu'à la répétition de ces agissements s'en trouve - encore - atténuée.

Le légal ou le juste ? - Une telle évolution en faveur des victimes n'était pourtant pas acquise, la Cour de cassation ayant affirmé, en 2023 seulement 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 »  (10).

Ainsi les jurisprudences précitées, procédant d'une même appréhension plutôt téléologique des délits de harcèlement sous ses différentes formes, constituent-elles un tournant significatif qui doit appeler une grande vigilance de la part des justiciables, ainsi que le souligne la meilleure doctrine : « La prudence est donc de mise à une époque où les incriminations sont de plus en plus mal rédigées, et où elles ne deviennent claires et accessibles que grâce à la jurisprudence, qui elle-même est fluctuante. On peut évidemment le regretter en cultivant le souvenir des principes de la légalité criminelle et de la nécessaire interprétation stricte des incriminations, qui devraient, dans une société démocratique, être un gage de sécurité juridique. Mais telle est malheureusement

la réalité dans un monde où l'on ne peut plus croire à un législateur raisonnable et à un juge constant » (11).

Renforcement nécessaire subséquent de la prévention au sein des collectivités territoriales

Il importe ainsi que les collectivités territoriales et leurs dirigeants - très souvent mis personnellement en cause dans ces dossiers - prennent la mesure de ces évolutions et de l'acuité plus significative du risque qui en résulte, tant pour la personne morale que pour les dirigeants et agents publics.

Responsabilité managériale - Rappelons en effet que l'article L. 133-2 du CGFP dispose qu'« aucun agent public ne doit subir les agissements répétés de harcèlement moral 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 ».

En outre, il convient de souligner que la cour administrative d'appel de Douai a récemment considéré dans un litige concernant un agent de la fonction publique hospitalière, toujours en 2025, que l'insuffisance des mesures prises par un employeur face à une situation dénoncée de harcèlement moral est susceptible de caractériser un manquement à l'obligation de protection incombant à l'employeur (12).

Protection étendue - Rappelons enfin que l'article L. 134-6 du CGFP a procédé à la codification de l'obligation faite à la collectivité, dans le cadre de la protection fonctionnelle, de prendre la mesure de l'urgence attachée à certaines situations : « Lorsqu'elle est informée, par quelque moyen que ce soit, de l'existence d'un risque manifeste d'atteinte grave à l'intégrité physique de l'agent public, la collectivité publique prend, sans délai et à titre conservatoire, les mesures d'urgence de nature à faire cesser ce risque et à prévenir la réalisation ou l'aggravation des dommages directement causés par ces faits ».

À la suite du tragique assassinat dont a été victime le professeur Samuel Paty, une circulaire avait d'ailleurs été édictée le 2 novembre 2020 afin d'accompagner les personnes publiques dans la mise en oeuvre d'une protection immédiate, s'agissant notamment des menaces susceptibles d'être formulées sur les réseaux sociaux (13).

L'intérêt pour les administrations locales et leurs dirigeants de se conformer aux règles et principes protecteurs des agents publics s'en trouve encore davantage renforcé afin d'appréhender l'urgence attachée à la gestion de certaines situations susceptibles de relever du champ du harcèlement, que celui-ci résulte d'un supérieur hiérarchique, d'un collègue de travail ou d'un usager.

Mots clés :

RESSOURCES HUMAINES * Harcèlement * Harcèlement moral * Harcèlement sexuel * Droits et garanties des agents publics * Harcèlement * Harcèlement moral * Harcèlement sexuel * Fonctionnaire territorial * Risques psychosociaux * Responsabilité * Harcèlement * Harcèlement moral * Harcèlement sexuel * Sanction disciplinaire * Discipline * Sanction disciplinaire * Harcèlement

(1) T. confl., 6 oct. 2025, n° 4352, Lebon ; AJDA 2025. 1786 ; *ibid.* 2032, concl. R. Victor.

(2) Pour le harcèlement sexuel, v. C. pén., art. 222-33 ; pour le harcèlement moral, v. C. pén., art. 222-33-2 ; pour le harcèlement moral par conjoint, v. C. pén., art. 222-33-2-1 ; pour le harcèlement moral aggravé, v. C. pén., l'art. 222-33-2-2 ; pour le harcèlement moral scolaire, v. C. pén., art. 222-33-2-3.

(3) V. not. en ce sens L. n° 2012-954 du 6 août 2012 relative au harcèlement sexuel.

(4) Crim. 29 mai 2024, n° 23-80.806, Bull., D. 2024. 1020 ; AJ pénal 2024. 396, obs. T. Besse ; Légipresse 2024. 336 et les obs. ; *ibid.* 431, comm. D. Pamart ; *ibid.* 2025. 300, étude N. Mallet-Poujol.

(5) Crim. 21 janv. 2025, n° 22-87.145, D. 2025. 151 ; JA 2025, n° 726, p. 39, étude P. Fadeuilhe ; AJ pénal 2025. 139, note A. Cerf-Hollender ; Dr. soc. 2025. 370, étude L. Lerouge ; *ibid.* 522, étude R. Salomon ; RSC 2025. 69, obs. Y. Mayaud ; *ibid.* 340, obs. X. Pin. V. aussi la contribution d'E. Aubin, Focus sur... la décision de la Cour de cassation concernant la reconnaissance du harcèlement moral institutionnel, AJCT 2026. 13.

(6) C. pén., art. 111-4.

(7) Crim. 5 sept. 2023, n° 22-85.540  ; D. 2023. 1517  ; *ibid.* 2102, obs. G. Roujou de Boubée, T. Garé, C. Ginestet, J.-P. Laborde et S. Mirabail  ; AJ pénal 2023. 462 et les obs.  ; Dalloz IP/IT 2023. 653, obs. E. Derieux  ; Légipresse 2023. 451 et les obs.  ; *ibid.* 620, étude D. Pamart  ; *ibid.* 2024. 190, obs. O. Lévy, E. Tordjman et J. Sennelier  ; *ibid.* 257, obs. N. Mallet-Poujol .

(8) L. n° 2002-73 du 17 janv. 2002 de modernisation sociale.

(9) Crim. 12 mars 2025, n° 24-81.644  ; AJDA 2025. 526  ; D. 2025. 492  ; *ibid.* 2049, obs. G. Roujou de Boubée, C. Ginestet, M.-H. Gozzi, J.-P. Laborde, S. Mirabail et E. Tricoire  ; AJFP 2025. 441, obs. C. Biget  ; AJ pénal 2025. 244, obs. C. Lacroix  ; Dr. soc. 2025. 522, étude R. Salomon  ; RSC 2025. 361, obs. Y. Mayaud .

(10) Crim. 12 avr. 2023, n° 22-83.661  ; Dr. soc. 2024. 90, étude R. Salomon .

(11) X. Pin, Interprétation jurisprudentielle nouvelle : de la prévisibilité d'une interprétation évolutive ..., RSC 2025. 340 .

(12) CAA Douai, 2 avr. 2025, n° 24DA00140 ; S. Deliancourt, Harcèlement moral : il s'agit également d'un manquement à l'obligation de protection, AJFP 2025. 643 .

(13) Circ. du 2 nov. 2020 visant à renforcer la protection des agents publics face aux attaques dont ils font l'objet dans le cadre de leurs fonctions (NOR : TFPF2029892C) ; S. Dyens, Le renforcement de la protection des agents publics dans la loi « respect des principes de la République », AJCT 2021. 452 .