



HAL
open science

Le harcèlement : évolution du droit français et problématiques de l'évaluation des victimes

François van Maris, Gaëtan Prissette, Cécile Manaouil

► To cite this version:

François van Maris, Gaëtan Prissette, Cécile Manaouil. Le harcèlement : évolution du droit français et problématiques de l'évaluation des victimes. *Médecine & Droit*, 2020, 2020, pp.111 - 128. 10.1016/j.meddro.2020.04.004 . hal-03492609

HAL Id: hal-03492609

<https://hal.science/hal-03492609>

Submitted on 24 Oct 2022

HAL is a multi-disciplinary open access archive for the deposit and dissemination of scientific research documents, whether they are published or not. The documents may come from teaching and research institutions in France or abroad, or from public or private research centers.

L'archive ouverte pluridisciplinaire **HAL**, est destinée au dépôt et à la diffusion de documents scientifiques de niveau recherche, publiés ou non, émanant des établissements d'enseignement et de recherche français ou étrangers, des laboratoires publics ou privés.



Distributed under a Creative Commons Attribution - NonCommercial 4.0 International License

Le harcèlement : évolution du droit français et problématiques de

l'évaluation des victimes

Harassment : evolutions in French law and concerns regarding victims assessment

F. VAN MARIS (interne en médecine légale), G. PRISSETTE (psychiatre et légiste), C. MANAOUIL (légiste et docteur en droit)

auteur correspondant : Pr Cécile Manaouil

Consultation de médecine légale, CHU d'Amiens

Manaouil.cecile@chu-amiens.fr

Résumé :

Les médecins sont de plus en plus confrontés à des demandes de certificats médicaux de la part de patients victimes de situation de harcèlement ou parfois à la demande des autorités sur réquisition. Le harcèlement est un phénomène complexe, couvrant un large éventail de comportements et de situations. La rédaction de ces certificats médicaux est difficile, et source régulière de poursuites, notamment disciplinaires à l'encontre de médecins qui ont parfois pu manquer de précaution dans leurs écritures. Cette rédaction est d'autant plus complexe que la qualification des faits nécessite parfois une évaluation du retentissement sur la victime sous la forme d'une durée d'incapacité totale de travail, mais pas dans toutes les formes d'harcèlement reconnues en droit français.

Dans cet article, nous proposons d'aborder quelques notions générales concernant la rédaction du certificat, la notion d'Incapacité Totale de Travail (ITT), puis de réaliser une revue systématique des différentes évolutions du droit pénal, du droit du travail, et de la jurisprudence à l'aune des situations de harcèlement les plus courantes. Enfin, nous proposons d'aborder la question de l'évaluation des victimes dans ce contexte, notamment au regard de l'évaluation de l'ITT, qui ne nous apparaît pas être un outil adéquat à l'évaluation de ce type de violences, eu égard à leur caractère répétitif et souvent ancien.

Mots clefs : ITT ; Incapacité Totale de Travail ; Droit français ; Droit pénal ; Droit social ; Harcèlement ; Harcèlement sexuel ; Harcèlement moral au travail ; Cyber harcèlement ; Harcèlement scolaire ; Harcèlement conjugal.

Abstract :

Medical doctors are often asked by patients victim of harassment, or even by the authorities, to establish medical certificates. Harassment is a complex phenomenon, covering a wide range of behaviours occurring in multiple situations. The writing of such a certificate can prove to be difficult, can be a cause of legal proceedings for clinicians, especially at a disciplinary level. Moreover, the evaluation is all the more complex since the qualification of harassment by the judge sometimes requires an evaluation of the impact on the victims under the form of a Total Work Incapacity (TWI) duration, but not under all the circumstances existing in French law.

In this article, we first propose to address general consideration towards the writing of the certificates, before doing a systematic review of the successive evolutions of French penal and labour law regarding harassment in its most frequent forms. Finally, we propose to address the matter of victims evaluation, especially towards TWI duration evaluation, which doesn't seem to us an adapted tool regarding the fact that harassment is usually a chronical and durable phenomenon.

Keywords : TWI ; Total Work Incapacity ; French law ; Penal law ; Labour law ; Harassment ; Sexual Harassment ; Workplace Harassment ; Online Harassment ; School bullying ; Relationship abuse.

Introduction :

Les médecins sont confrontés à de plus en plus de demandes de certificats médicaux émanant de personnes se déclarant victimes de harcèlement. Il s'agit d'un phénomène complexe et multiforme, et la rédaction d'un certificat dans ce contexte peut s'avérer délicate. Il procède d'ailleurs d'une double particularité, il est avant tout nécessaire au magistrat, sur le plan pénal, pour matérialiser l'infraction, et non pas seulement pour établir si l'infraction est aggravée ou non à l'aune de son retentissement sur la victime. Ce type de certificat est par ailleurs couramment utilisé devant les juridictions prud'homales, dans les situations de harcèlement au travail. Une bonne compréhension des enjeux juridiques derrière le certificat ne manquera donc pas d'aider le médecin dans sa rédaction.

Plusieurs qualifications pénales existent, en lien avec des situations diverses, mais toutes ne font pas usage de la notion d'Incapacité Totale de Travail (ITT). Cela interroge,

l'incapacité totale de travail, souvent difficile à quantifier dans ce contexte, est-elle utile à la qualification du harcèlement ?

Pour répondre à cette question, nous proposons dans un premier temps de faire quelques rappels sur la notion d'Incapacité Totale de Travail, puis nous aborderons différentes situations de harcèlement à l'aune des évolutions successives du droit, et enfin, nous étudierons la problématique plus spécifique de l'évaluation de l'ITT dans ce contexte.

Partie I : Certificat médical et notion d'Incapacité Totale de Travail

A) Le certificat médical

En droit français, les personnes se déclarant victimes de violences, volontaires, ou involontaires, qu'elles soient d'ordre physique ou psychique, peuvent bénéficier de la rédaction d'un certificat médical initial. Celui-ci peut être rédigé par tout médecin thésé et inscrit à l'Ordre. Lorsqu'il est demandé par la justice, ce certificat doit permettre de décrire précisément les lésions, ainsi que de fournir une estimation du retentissement fonctionnel de ces dernières sous la forme d'une durée d'Incapacité Totale de Travail (ITT). Sa rédaction fait l'objet de recommandations de bonnes pratiques de la Haute Autorité de Santé émises en 2011¹.

La rédaction d'un certificat médical, qu'il fasse mention d'une durée d'ITT ou non, répond à quelques règles, et a fortiori quand la demande est formulée dans le cadre d'un harcèlement. Le code de déontologie, intégré au Code de la santé publique dispose notamment que « *la délivrance d'un rapport tendancieux ou d'un certificat de complaisance est interdite* »².

On ne manquera pas de rappeler en premier lieu que les descriptions des faits et des symptômes ressentis par le patient doivent toujours être écrites au conditionnel et clairement identifiables comme telles dans le certificat (il ne faut pas hésiter à recourir aux citations entre guillemets, en italique pour plus de clarté).

Il ne faut pas non plus employer de qualification juridique dans un certificat, ou alors avec prudence, en se bornant à rapporter les propos du patient « *Il me déclare subir ce qu'il*

¹ Haute Autorité de santé (HAS). Certificat médical initial concernant une personne victime de violences. Recommandations pour la pratique clinique. Octobre 2011.

² Art. R 4127-28 du CSP.

désigne par le terme harcèlement », et sans désigner de responsable ni par son nom, ni par sa relation avec la victime (« *par son conjoint, son employeur...* »). La qualification d'une infraction, et la possibilité d'affirmer la responsabilité d'un tiers identifié ou la réalité des faits allégués restent l'apanage des magistrats.

Lorsqu'un harcèlement au travail est évoqué, le certificat risque fortement d'être instrumentalisé par une des parties devant les juridictions prud'homales. Dans ces situations, le médecin, qui n'entend que la voix de son patient, doit avant tout rester prudent, et ne pas affirmer de lien direct entre la souffrance évoquée par le patient et une situation de harcèlement sur le lieu de travail, que le médecin n'a pas pu lui-même constater. Rappelons que le Conseil d'Etat a entériné la possibilité pour un employeur de poursuivre un médecin devant l'Ordre, si ce dernier s'estime lésé³[1].

De façon très concrète, le certificat peut comporter une première partie dans laquelle on pourra retranscrire, avec prudence, une typologie des différents comportements évoqués par le patient, éventuellement ponctués de quelques exemples (ce qui permettra une meilleure lisibilité plutôt qu'une description totalement exhaustive des faits, dont le patient est bien souvent d'ailleurs incapable lorsque ceux-ci s'étendent sur de longues périodes). Dans une seconde partie, on pourra retranscrire toujours prudemment les déclarations du patient sur le retentissement psychologique des faits, et qu'il met lui-même en lien avec les faits dénoncés. Le certificat médical permet d'attester d'une symptomatologie mais le rédacteur ne devrait pas affirmer un lien de causalité avec les faits dénoncés. L'imputabilité pourra être discutée lors d'une expertise ultérieure.

B) La notion d'Incapacité Totale de Travail

L'Incapacité Totale de Travail est une notion purement juridique à déterminer avec sérieux, car elle est un critère de qualification des violences, déterminant les poursuites, la juridiction compétente, les peines encourues et peut être un critère permettant une éventuelle indemnisation de la victime par la Commission d'Indemnisation des Victimes d'Infraction (CIVI), selon des modalités définies par le Code pénal et le Code de procédure pénale. S'il s'agissait auparavant d'un critère prééminent dans la détermination de la qualification pénale, ce propos tend à être nuancé avec le temps et le nombre croissant de circonstances aggravantes décrites dans le Code pénal[2].

³ Conseil d'Etat, 11 octobre 2017, N°403576

De façon assez surprenante, cette notion, pourtant ancienne et très présente dans le Code pénal, ne dispose pas d'une définition juridique inscrite dans les textes[3].

C'est la jurisprudence qui la précise. Il ne s'agit pas d'une amputation totale de la capacité à réaliser ses activités quotidiennes⁴. Cette notion s'applique à tous, et n'a aucun rapport avec la situation professionnelle de la victime[4].

La durée d'ITT peut se définir de façon empirique comme la période durant laquelle une personne victime de violences ressent une gêne notable dans l'accomplissement des gestes de la vie quotidienne tels que manger, s'habiller, se laver... Elle s'applique pour évaluer les conséquences des violences physiques mais aussi des traumatismes psychologiques.

On ne devrait pas parler d'ITT psychologique qui serait opposée à une ITT physique car l'évaluation de l'ITT doit tenir compte du retentissement physique et psychique.

Cette notion d'Incapacité Totale de Travail s'entend ici au sens pénal du terme, et ne doit pas être confondue avec l'Incapacité Temporaire de Travail qui était utilisée en droit civil il y a encore quelques années. L'utilisation de l'acronyme ITT est encore parfois source de confusion. Cette notion d'Incapacité Temporaire de Travail était essentiellement utilisée dans les expertises à la demande des assureurs et dans les expertises sur intérêts civils jusqu'en 2007 avec l'adoption progressive de la nomenclature Dintilhac⁵, et dans les expertises à la demande des Commissions Régionales de Conciliation et d'Indemnisation (CRCI) jusqu'en 2009, où une durée d'ITT supérieure à 6 mois consécutifs (ou 6 mois non consécutifs sur un an) était l'un des seuils de gravité retenu pour que la CRCI se déclare compétente. Les CRCI sont devenues CCI (commission de conciliation et d'indemnisation) depuis 2012⁶.

En droit commun de la réparation, on utilise désormais la notion de Déficit Fonctionnel Temporaire (DFT), qui peut être total ou partiel, et qui va traduire les gênes subies lors des activités habituelles de la victime jusqu'à la consolidation. Il correspond aux périodes d'hospitalisation (DFT total qui est donc généralement une période plus courte que ce qui était jadis retenu comme durée d'ITT civile) et également aux périodes de perte de qualité de vie durant la période d'évolution de la maladie traumatique en dehors de l'hospitalisation (DFT partiel), avec notamment la privation, avant la consolidation, des activités d'agrément habituelles, des activités privées, y compris le retentissement sur la vie sexuelle. Le DFT recouvre tout à l'exception de l'interruption des activités professionnelles

⁴ Cour de Cassation, Chambre criminelle, du 22 novembre 1982

⁵ Le rapport de 2005 du groupe de travail chargé d'élaborer une nomenclature des préjudices corporels, dirigé par Jean-Pierre DINTILHAC, Président de la deuxième chambre civile de la Cour de cassation, a été adopté progressivement par les juridictions et les commissions, suite à la réforme opérée par l'article 25 de la loi n°2006-1640 du 21 décembre 2006 de financement de la sécurité sociale pour 2007.

⁶ Décret n°2012-298 du 2 mars 2012 modifiant le dispositif de règlement amiable des accidents médicaux, des affections iatrogènes et des infections nosocomiales.

devenue un poste de préjudice autonome. La notion d'ITT a ainsi été remplacée par deux préjudices temporaires distincts : le DFT et les pertes de gains professionnels actuels (PGPA) qui correspondent au retentissement professionnel et à la durée de l'arrêt temporaire des activités professionnelles.

Si tous les médecins peuvent être amenés à rédiger un certificat médical initial mentionnant une durée d'ITT, ce sont les médecins urgentistes, les médecins généralistes et les médecins légistes qui demeurent le plus souvent sollicités pour leur rédaction. Ces derniers, souvent préférentiellement sollicités par la justice, reçoivent les victimes dans les unités médico-judiciaires (UMJ)[5]. Depuis la réforme de la médecine légale de 2010⁷, ces structures sont au nombre de 48, et sont implantées au sein des établissements publics de santé. Elles forment un maillage territorial permettant une prise en charge spécialisée des victimes[3].

Il est important que les victimes puissent être vues au sein des consultations spécialisées (UMJ). En effet, suivant les situations rencontrées, la rédaction du certificat médical initial avec ITT peut être un exercice difficile, voire périlleux, puisqu'en sus de ses implications pénales et parfois médiatiques, le médecin qui le rédige engage également sa propre responsabilité. Si elle ne relève pas stricto-sensu de l'expertise, sa rédaction demeure néanmoins un avis de « sachant », avec une démarche intellectuelle assez semblable.

La détermination de l'ITT se fait selon l'appréciation du praticien, et sa définition sibylline entraîne parfois des disparités dans sa détermination selon le spécialiste qui la fixe[6]. Afin d'assurer une plus grande homogénéité des pratiques, il a été essayé de standardiser la détermination de l'ITT[7]. Ces barèmes⁸ n'ont cependant jamais reçu l'assentiment de l'entière communauté médicale, et n'ont aucune valeur réglementaire. Si ces barèmes peuvent donner un ordre d'idée, ils ne doivent en aucun cas se muer en carcan duquel le médecin serait prisonnier. L'ITT ne saurait être évaluée sans considérer la singularité de chaque cas.

La difficulté de détermination de l'ITT peut cependant être nuancée. La considération de certains éléments peut aider le praticien, telle que la durée d'une immobilisation plâtrée ou d'une interdiction d'appui en cas de fracture, ou encore la durée durant laquelle la victime a été hospitalisée, ou a reçu des soins au domicile. La durée de l'arrêt de travail prescrit, si elle est souvent corrélée à la sévérité de l'atteinte, ne doit en revanche pas se confondre avec la

⁷ Circulaire no CRIM 2010-27 du 27 décembre 2010 relative à la mise en œuvre de la réforme de la médecine légale

⁸ M.Durigon, Pratique médico-légale, Masson, 1998 [2e éd. 2004]

durée d'ITT. Les comptes rendus médicaux de suivi de la victime sont aussi une aide précieuse dans la rédaction du certificat.

En revanche, l'exercice se complique lorsqu'il s'agit d'évaluer le retentissement psychologique d'une agression. En effet, la loi du 9 juillet 2010⁹ dispose, par l'introduction dans le Code pénal de l'article 222-14-3, que les violences sont « *réprimées quelle que soit leur nature, y compris s'il s'agit de violences psychologiques* ». Les recommandations de la HAS concernant la rédaction des certificats médicaux initiaux des personnes victimes de violences rappellent que les victimes doivent également être évaluées sur le plan psychique¹⁰. Il n'est donc pas rare que les Officiers de Police Judiciaire demandent l'évaluation d'une ITT chez des victimes alléguant de façon exclusive des violences psychologiques.

Lors de la détermination d'une ITT suite à des violences psychologiques, le médecin se heurte à plusieurs écueils de taille. Tout d'abord, la temporalité de l'examen par rapport à l'agression subie est à prendre en compte. Si la consultation a lieu dans les jours qui suivent un traumatisme, rien ne garantit de façon certaine que les symptômes rapportés par la victime vont perdurer au-delà d'un mois, seuil important en matière de stress post-traumatique (suivant les critères diagnostiques du trouble de stress post-traumatique selon le DSM 5, voir tableau). Les troubles psychiques peuvent aussi ne pas se manifester immédiatement après les faits allégués. Il est donc important de ne pas réaliser trop précocement l'évaluation. A contrario, une analyse très à distance des faits, sur la base du récit d'une victime qui, bien souvent, est évasive sur la temporalité, en l'absence de certificats ou de documents médicaux, ne permet pas une évaluation suffisamment précise pour fixer une ITT.

Le deuxième écueil auquel se heurte le praticien se situe dans la constatation du dommage. Autant il est aisé d'apprécier la présence d'ecchymoses, autant dans le cadre des violences psychologiques, l'examen repose surtout sur les déclarations de la victime, son attitude et la façon dont elle s'exprime. Une formation est nécessaire pour détecter la sémiologie psychiatrique et le langage corporel. A ce manque de tangibilité, se surajoute l'appréciation de l'influence d'autres facteurs ou d'un éventuel état antérieur, parfois méconnu.

La troisième difficulté est plus de l'ordre méthodologique. A quels éléments peut-on se raccrocher pour définir la durée d'ITT ? Se baser sur une durée d'évolution des symptômes, sur la durée de prise d'un traitement, ou la période durant laquelle la victime a reçu tel soin expose au risque de fixer des ITT déraisonnablement longues.

⁹ Loi n°2010-769 du 9 juillet 2010 relative aux violences faites spécifiquement aux femmes, aux violences au sein des couples et aux incidences de ces dernières sur les enfants

¹⁰ Haute Autorité de santé (HAS). Certificat médical initial concernant une personne victime de violences. Recommandations pour la pratique clinique. Octobre 2011.

En cas de stress post-traumatique, le patient est capable de dater précisément le début des symptômes, à savoir la date de l'agression. C'est la date de fin de l'ITT qui est complexe à fixer car évidemment, il est artificiel de considérer que du jour au lendemain, l'ITT se termine.

C'est encore plus compliqué dans le cas des violences répétées, car même la date de début est difficile à préciser. L'exercice est complexe lorsqu'il s'agit d'examiner les victimes de violences répétées. Là encore il y a, avant tout, une problématique liée à la temporalité. Ces faits durent sur des périodes généralement longues se chiffrant en mois ou en années, ils sont rarement documentés, et les victimes parfois, portent plainte longtemps après que les faits aient cessé.

L'évaluation est également complexe de par l'intrication des faits entre eux. L'ITT dans ce cas ne saurait être considérée comme la somme des ITT de différents faits commis isolément puisque c'est aussi le caractère chronique des violences qui en fait la gravité. Un fait pris isolément pourrait très bien donner lieu à une ITT nulle ou minimale, mais replacé dans son contexte, celui-ci pourrait avoir un retentissement beaucoup plus important.

La dernière difficulté tient à la nature même de l'ITT. Il s'agit d'une durée, ce qui suppose donc une date de début et une date de fin. Cependant, il est extrêmement difficile de borner de façon précise cette période, à la fois étant donné le caractère parfois très insidieux de ces violences répétées, mais aussi de par le fait que, bien souvent, les victimes ne peuvent plus resituer les dates des différents faits avec précision.

On imagine, à l'aune de ces constatations, la difficulté résidant dans l'évaluation des victimes de violences psychologiques chroniques. La loi du 9 juillet 2010¹¹ introduit dans le code pénal via l'article 222-33-2-1 des sanctions spécifiques contre les « [...] *agissements répétés ayant pour objet ou pour effet une dégradation [des] conditions de vie se traduisant par une altération de [la] santé physique ou mentale [...]* » dans le cadre conjugal. Ce texte subordonne la sévérité de la peine encourue à la durée d'ITT de la victime. Il est intéressant de constater que si cette évaluation est requise par le législateur dans le cadre du harcèlement au sein du couple, il n'en est pas de même dans le cadre du harcèlement moral au travail¹², même s'il arrive que la détermination d'une ITT dans ce contexte soit tout de même requise par un Officier de Police Judiciaire.

¹¹ loi n°2010-769 du 9 juillet 2010 relative aux violences faites spécifiquement aux femmes, aux violences au sein des couples et aux incidences de ces dernières sur les enfants

¹² Article 222-33-2 du Code pénal.

Il existe donc à la fois des disparités de qualification et de traitement du harcèlement dans les textes, et une difficulté à manier cet outil d'évaluation qu'est l'Incapacité Totale de Travail.

Partie II : Aspects juridiques des harcèlements

C) Quelques généralités sur le harcèlement

Avant de pouvoir évaluer le harcèlement, il importe de comprendre ce phénomène, de savoir comment il se décline, d'identifier comment il se définit sur le plan juridique, dans quel cadre se fait l'évaluation et quels en sont les enjeux.

Le dictionnaire de l'Académie Française, dans sa neuvième édition, définit par le fait de « *provoquer, fatiguer, inquiéter par des attaques répétées et incessantes* »¹³. Le dictionnaire Littré définit de façon assez similaire le verbe harceler comme le fait de « *tourmenter, inquiéter par de petites mais de fréquentes attaques* ». Le dictionnaire Larousse élargit également la définition au fait de « *soumettre quelqu'un à de continuelles pressions ou sollicitations* »¹⁴.

La notion maîtresse est celle d'un dommage non pas lié à un fait, mais à une répétition de faits. La deuxième remarque importante ici provient de l'envergure des faits. On parle ici de « *petites [...] attaques* », de « *pressions ou sollicitations* », ou encore de « *demandes* ». Il faut comprendre ici que le fait considéré indépendamment du contexte, n'aurait pas nécessairement provoqué un dommage de grande envergure. A l'inverse, il aurait même pu, sinon être passé inaperçu, tout du moins être considéré comme anecdotique. Le harcèlement ne commence pas aussi bruyamment que les autres violences, son installation est beaucoup plus insidieuse.

Le ressenti est différent d'une personne à une autre. Tel propos peut être considéré comme humiliant par l'un et une mauvaise blague par un autre. Tout dépend du ton, du moment, des personnes présentes...

¹³ Disponible à l'adresse suivante : <http://www.cnrtl.fr/definition/academie9/harceler>

¹⁴ Dictionnaire Larousse en ligne, article disponible à l'adresse suivante : https://www.larousse.fr/dictionnaires/francais/_harceler/39062

Ces définitions permettent de qualifier de harcèlement, des situations aux réalités très diverses. Les agissements répétés sont mentionnés dans plusieurs articles du Code pénal qui opère une première grande distinction entre les notions de harcèlement moral et de harcèlement sexuel. Il réprime par le truchement de textes spécifiques le harcèlement moral au travail, le harcèlement conjugal, et bien sûr, le harcèlement sexuel qui a connu de récentes évolutions législatives que nous ne manquerons pas d'aborder. Aucun autre type de harcèlement n'est explicitement mentionné dans le Code pénal. L'absence de texte spécifique ne prive pourtant pas certaines situations, telles que le harcèlement scolaire, de quelques subtilités.

D) Le harcèlement sexuel

1) Harcèlement sexuel et Code pénal

Le rapport « Insécurité et délinquance en 2017 : premier bilan statistique » publié le 24 janvier 2018 par le ministère de l'Intérieur propose une analyse statistique plus que glaçante issue de données de l'enquête VIRAGE, réalisée par l'INED¹⁵ en 2015¹⁶. Celle-ci estime le nombre de personnes confrontées à des situations de harcèlement sexuel¹⁷ (que ce soit dans les études, au travail, dans la rue...) à environ 1 000 000 de femmes et 470 000 hommes des 20 à 69 ans sur une année, en France métropolitaine.

Cela représenterait donc 5,4 % des femmes et 2,5 % des hommes de cette tranche d'âge. Comparativement, très peu de victimes portent plainte (on estime que seulement environ une victime sur huit dépose plainte, toutes infractions à caractère sexuel confondues, harcèlement compris)¹⁸. Il était tout de même noté une hausse du taux de plaintes déposées depuis 2016.

Cette étude estimait également la proportion de femmes de cette même tranche d'âge ayant été confrontées à une situation de harcèlement sur le lieu de travail à environ 2,6% (soit 320 000). Les hommes sont moins touchés mais ne sont pas épargnés avec 1,3% de personnes concernées (soit environ 170 000).

¹⁵ Institut national d'études démographiques, INED

¹⁶ H. Guedj, Une approche statistique du harcèlement sexuel à partir de l'enquête Virage. Rapport « Insécurité et délinquance en 2017 : premier bilan statistique » du SSMSI (Service statistique ministériel de la sécurité intérieure) baptisé « Interstats »

¹⁷ Défini dans l'étude comme « *des propos ou comportements déplacés répétés qui mettent mal à l'aise dans le travail ou les études, des avances sexuelles insistantes malgré refus dans le cadre du travail ou des études, des avances sexuelles insistantes malgré refus dans les espaces publics, un suivi insistant dans les espaces publics* ».

¹⁸ Fiche « Violences sexuelles » du Bilan Statistique 2018 du SSMSI

L'ampleur du phénomène explique aisément que la lutte contre le harcèlement sexuel soit devenue un important enjeu politique et législatif.

Historiquement parlant, il s'agit du premier type de harcèlement ayant été mentionné dans le Code pénal. Cette qualification avait été initialement introduite par la réforme du Code pénal de 1992 (qui est entré en vigueur en 1994), par la création de l'article 222-33. Celui-ci disposait que « *le fait de harceler autrui en usant d'ordres, de menaces ou de contraintes, dans le but d'obtenir des faveurs de nature sexuelle, par une personne abusant de l'autorité que lui confèrent ses fonctions, est puni d'un an d'emprisonnement et de 100 000 francs d'amende* ». La notion d'autorité supposait donc à minima un lien de subordination entre l'auteur et la victime.

S'il s'agit là d'un début encourageant, cette définition est encore loin des versions les plus récentes. La loi du 17 juin 1998¹⁹ modifie très discrètement cette définition initiale, introduisant également la notion d'exercice de « *pressions graves* ».

Le point d'étape suivant est marqué par la loi du 17 janvier 2002²⁰ qui donne une forme bien plus laconique à l'article 222-33. Celui-ci disposait alors que « *le fait de harceler autrui dans le but d'obtenir des faveurs de nature sexuelle est puni d'un an d'emprisonnement et de 15000 euros d'amende* ». Le caractère éminemment sibyllin de cette définition était volontaire, le texte permettait ainsi au seul juge d'apprécier au cas par cas s'il existait effectivement un harcèlement sexuel²¹. Il n'est plus fait mention d'un quelconque abus d'autorité dans le texte, cela suppose donc que le lien de subordination n'est plus un préalable à la qualification du harcèlement. Cela permet notamment de reconnaître le harcèlement sexuel entre collègues.

Cette imprécision lui sera cependant fatale, le Conseil constitutionnel abrogeant l'article en 2012 après avoir été saisi par la Cour de cassation d'une question prioritaire de constitutionnalité²². Les éléments constitutifs de l'infraction n'étaient en effet pas considérés comme suffisamment définis, ce qui contrevenait au principe de légalité des peines et des délits.

Ce vide juridique sera comblé par la loi du 6 août 2012²³, qui réintroduit l'article 222-33 dans une nouvelle forme, plus précise mais plus complexe, et définit le harcèlement sexuel comme étant le fait d'« *imposer à une personne, de façon répétée, des propos ou*

¹⁹ loi n°98-468 du 17 juin 1998 relative à la prévention et à la répression des infractions sexuelles ainsi qu'à la protection des mineurs

²⁰ loi n°2002-73 du 17 janvier 2002 de modernisation sociale

²¹ M. Benillouche, Pour la création d'une qualification unique de harcèlement, Droit pénal n° 9, Septembre 2015, étude 18

²² Décision n° 2012-240 QPC du 4 mai 2012

²³ loi n°2012-954 du 6 août 2012 relative au harcèlement sexuel

comportements à connotation sexuelle qui soit portent atteinte à sa dignité en raison de leur caractère dégradant ou humiliant, soit créent à son encontre une situation intimidante, hostile ou offensante ».

Cette définition permet de recouvrir une grande variété de situations. Le Labor International Office propose une typologie (non exhaustive) des comportements pouvant donner lieu à un harcèlement sexuel²⁴. Il peut s'agir de comportements physiques allant de la véritable agression à la simple proximité non nécessaire, en passant par les caresses non sollicitées. Il peut également être question de comportements verbaux, tels que des commentaires à propos de l'apparence de la victime, de son orientation sexuelle, de questions ou de plaisanteries à connotation sexuelle, des appels téléphoniques agressifs. Enfin, il peut aussi être observé des comportements non verbaux tels que des attitudes à connotation sexuelle ou encore de soumettre la victime, à du matériel pornographique.

Si l'absence de consentement de la victime est nécessaire pour caractériser le harcèlement, la victime n'a pas besoin de verbaliser son désaccord car l'absence de consentement peut découler du simple comportement de la victime (silence, sollicitation d'un collègue, de la hiérarchie...).

La notion d'exercice de « pression grave », introduite en 1998, est à nouveau mentionnée, cette fois-ci dans un alinéa à part entière²⁵. Cet alinéa permet d'assimiler ces faits, lorsqu'ils ont pour but « *réel ou apparent* » d'obtenir un acte de nature sexuelle, à un harcèlement sexuel sans pour autant nécessiter une répétition de ces derniers. Un acte unique, s'il est d'une gravité suffisante, peut dès lors permettre de qualifier un harcèlement.

Si cette nouvelle définition prend le contrepied de la précédente, une circulaire précise fort utilement les modalités d'application de ce nouveau texte, et propose des exemples plus concrets²⁶.

On note également l'apparition d'une liste de circonstances aggravantes liées à la qualité de l'auteur (s'il abuse d'une autorité liée à ses fonctions, ou si les auteurs sont multiples) et à la vulnérabilité de la victime (mineur de 15 ans, vulnérabilité physique, psychique mais aussi socio-économique si elle est connue de l'auteur).

Les peines prévues par le Code pénal ont été également durcies, au fil des changements législatifs, passant à 3 ans de prison et 45 000 € d'amende en 2012. Le délai de prescription prévu par la loi est aligné sur celui de la plupart des délits, soit 6 ans.

²⁴ International Labour Office, « Sexual harassment at work », Fact sheet, 2007.

²⁵ Article 222-33 du Code Pénal, alinéa II : « *Est assimilé au harcèlement sexuel le fait, même non répété, d'user de toute forme de pression grave dans le but réel ou apparent d'obtenir un acte de nature sexuelle, que celui-ci soit recherché au profit de l'auteur des faits ou au profit d'un tiers.* »

²⁶ Circ. crim. n° 2012-15/E8, 7 août 2012.

On ne manquera pas d'observer que la notion d'ITT n'apparaît pas dans le texte.

Si le harcèlement sexuel, et en particulier sur le lieu de travail, est depuis plusieurs années un sujet de préoccupation politique et sociétal, force est de constater que l'éclatement de l'affaire « Weinstein » en octobre 2017 et le mouvement de libération de la parole des femmes qui s'en est suivi, ont constitué un excellent catalyseur à la prise en compte de cette problématique par le législateur.

C'est en effet dans ce contexte que s'est tenu le discours du Président de la République du 25 novembre 2017 annonçant l'égalité entre les femmes et les hommes comme « grande cause nationale » du quinquennat. Cette démarche a abouti à de récents développements législatifs concernant la répression du harcèlement sexuel.

La loi du 3 août 2018²⁷, issue de cette réflexion, étend encore la définition du harcèlement sexuel. La qualification peut désormais être retenue si les faits sont infligés, soit de concert par plusieurs auteurs sans que chacun ait à répéter le comportement ou le propos incriminé, soit par plusieurs auteurs sans nécessité de concertation, pour peu que ces derniers aient connaissance du caractère répété des faits²⁸. Il ne s'agit pas d'une complicité mais d'une coaction, sans pour autant que chaque auteur ait à réaliser l'ensemble des éléments constitutifs de l'infraction.

La liste des circonstances aggravantes, déjà mentionnée dans le texte précédent, se trouve étoffée, avec en particulier la mention de l'utilisation d'un « *service de communication au public en ligne ou par le biais d'un support numérique ou électronique* ». La lutte contre le cyber-harcèlement était en effet l'un des axes de lutte abordés dans le discours du 25 novembre 2017.

Les peines encourues n'ont pas été modifiées par le législateur, la considération d'une éventuelle ITT n'est toujours pas mentionnée dans l'article 222-33 du Code pénal.

Cette loi introduit également un arsenal répressif destiné à la lutte contre le « harcèlement de rue », qui jusqu'alors ne faisait pas l'objet de texte spécifique.

La notion de harcèlement de rue recouvre une multitude de comportements prenant place au sein de l'espace public. Certains étaient déjà réprimés par la loi (injures, exhibition sexuelle, attouchement, agressions et tentatives d'agression sexuelles, viol). D'autres étaient plus difficiles à qualifier (regards insistants, approche verbale insistante à caractère sexiste ou sexuel, gestes obscènes, filatures) nécessitaient pour certains la création d'une nouvelle infraction.

²⁷ loi n°2018-703 du 3 août 2018 renforçant la lutte contre les violences sexuelles et sexistes

²⁸ Article 222-33 du Code Pénal

Ce fût chose faite avec la création de l'outrage sexiste, défini comme étant le fait « *d'imposer à une personne tout propos ou comportement à connotation sexuelle ou sexiste qui soit porte atteinte à sa dignité en raison de son caractère dégradant ou humiliant, soit crée à son encontre une situation intimidante, hostile ou offensante* »²⁹. Le Code pénal prévoit également une liste de circonstances aggravantes. L'outrage sexiste est défini dans les textes comme une contravention. On notera que la création de ce dernier, bien que semblant répondre à des incivilités nombreuses, a eu ses détracteurs. Si certains auteurs affirmaient entre autres que la preuve de l'outrage serait difficile à apporter³⁰ ; d'autres considéraient que la palette des qualifications pénales était déjà suffisamment fournie pour permettre de sanctionner ces comportements³¹.

On ne manquera pas d'observer que ce texte ne restreint pas explicitement l'infraction à l'espace public. Il considère en revanche sa réalisation dans un moyen de transport en commun comme une circonstance aggravante.

Au 05 août 2019, 713 contraventions pour outrage sexistes avaient été dressées par les policiers et les gendarmes sur l'ensemble du territoire national³². Le 12 mars 2020, il était annoncé dans la presse le chiffre de 1292 infractions pour outrage sexiste constatées depuis l'entrée en vigueur de la loi dont 54 revêtant un caractère aggravé³³.

2) Harcèlement sexuel et Code du travail

La notion de harcèlement sexuel a été également introduite dans le Code du travail, initialement par la loi du 2 novembre 1992³⁴. Celle-ci introduisait dans le Code du travail l'article L. 122-46 (devenu l'article L. 1153-1 après la réforme de 2008) qui disposait alors qu' « *aucun salarié ne peut être sanctionné ni licencié pour avoir subi ou refusé de subir les agissements de harcèlement d'un employeur, de son représentant ou de toute personne qui,*

²⁹ Article 621-1 du Code pénal

³⁰ M-L Rassat, De la création d'un « outrage sexiste et sexuel », Droit pénal n° 4, Avril 2018, étude 7

³¹ J-C Planque, Ne créez pas le délit d'outrage sexiste ! La Semaine Juridique Edition Générale n° 50, 11 Décembre 2017, 1314

³² Secrétariat d'Etat chargée de l'égalité entre les femmes et les hommes et de la lutte contre les discriminations, 2019 (5 août). Outrage sexiste : 332 amendes depuis août [brève en ligne]. Consulté sur <https://www.egalite-femmes-hommes.gouv.fr/713-amendes-pour-outrage-sexiste-depuis-aout-2018/https://www.egalite-femmes-hommes.gouv.fr/713-amendes-pour-outrage-sexiste-depuis-aout-2018/> le 05 novembre 2020.

³³ YOUEN, Tangy, 12 mars 2020, « Harcèlement de rue : près de 1300 amendes ont été dressées depuis août 2018, selon Schiappa », RTL.fr [en ligne]. Consulté sur <https://www.rtl.fr/actu/debats-societe/harcelement-de-rue-pres-de-1300-amendes-ont-ete-dressees-depuis-aout-2018-selon-schiappa-7800237487> le 01 avril 2020.

³⁴ loi n° 92-1179 du 2 novembre 1992 relative à l'abus d'autorité en matière sexuelle dans les relations de travail

abusant de l'autorité que lui confèrent ses fonctions, a donné des ordres, proféré des menaces, imposé des contraintes ou exercé des pressions de toute nature sur ce salarié dans le but d'obtenir des faveurs de nature sexuelle à son profit ou au profit d'un tiers ». De la même manière, cet article protège tout employé rapportant de tels agissements.

Cette loi introduit toute une série de dispositions visant à protéger le salarié d'une éventuelle discrimination sur le plan professionnel liée à un harcèlement sexuel que ce soit en matière « *d'embauche, de rémunération, de formation, d'affectation, de qualification, de classification, de promotion professionnelle, de mutation, de résiliation, de renouvellement de contrat de travail ou de sanctions disciplinaires* »³⁵.

Elle prévoit la possibilité de sanctions disciplinaires à l'encontre des salariés harceleurs³⁶. Le chef d'entreprise était tenu de « *prendre toutes dispositions nécessaires* » pour prévenir ces comportements³⁷.

L'article L 123-1 du Code du travail interdisait, dans sa forme initiale, différentes formes de discrimination sexuelle dans la sphère professionnelle. L'article L 152-1-1 du Code du travail³⁸ prévoyait une peine d'amende de 2 000 à 20 000 francs ainsi qu'un emprisonnement d'une durée de 2 mois à 1 an pour les personnes condamnées. Il était également prévu à titre complémentaire l'affichage du jugement dans les journaux désignés par le juge, et ce, aux frais de la personne condamnée. La loi du 2 novembre 1992, en modifiant l'article L 123-1, réprimait donc également les mesures discriminatoires que peut occasionner le harcèlement sexuel. Il est également prévu, au travers de la création de l'article L 122-46, la nullité de toute sanction ou licenciement dans ce contexte.

L'article 225-2 du Code pénal faisait en partie écho à ces dispositions. Il prévoyait à l'époque une peine de deux ans d'emprisonnement et de 200 000 F d'amende en cas de discrimination et notamment lorsque celle-ci consiste à « *refuser d'embaucher, à sanctionner ou à licencier une personne* ».

Ces dispositions ont évolué à plusieurs reprises. On peut citer notamment l'élargissement de ces dispositions aux candidats à un recrutement, un stage ou une formation³⁹.

Ces évolutions ont concerné de façon concomitante la fonction publique à partir de 2001 avec la création au sein de la loi Le Pors du 13 juillet 1983⁴⁰ d'un article 6 ter protégeant

³⁵ Art. L. 123-1 du Code du travail

³⁶ Art. L. 122-47 du Code du travail de 1973 repris tel quel après la réforme de 2008 au titre de l'article L. 1153-6

³⁷ Art. L. 122-48 du Code du travail de 1973

³⁸ Tel que modifié par la loi n°91-72 du 18 janvier 1991

³⁹ Loi n° 2001-397 du 9 mai 2001 relative à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

les fonctionnaires du harcèlement sexuel et prévoyant des sanctions disciplinaires contre les auteurs.

La loi du 17 janvier 2002 a permis d'élargir encore un peu la définition du code du travail. Elle précise également quelques éléments concernant la charge de la preuve en contentieux prud'hommal au travers de la création de l'article L 122-52 du Code du travail (devenu L 1154-1 après la réforme de 2008). Celui-ci dispose que « *le salarié concerné présente des éléments de fait laissant supposer l'existence d'un harcèlement. Au vu de ces éléments, il incombe à la partie défenderesse de prouver que ses agissements ne sont pas constitutifs d'un tel harcèlement et que sa décision est justifiée par des éléments objectifs étrangers à tout harcèlement* ».

Le Code du travail a été réformé en 2008. Ce nouveau Code du travail, au travers des articles L. 1153-1 à L. 1153-6 reprend globalement les dispositions précédemment évoquées concernant le harcèlement sexuel au travail.

Le harcèlement y est défini au sein de l'article L. 1153-1 de façon aussi équivoque que dans le Code pénal de l'époque : « *Les agissements de harcèlement de toute personne dans le but d'obtenir des faveurs de nature sexuelle à son profit ou au profit d'un tiers sont interdits* ».

On notera qu'un arrêt de la chambre sociale de la Cour de cassation retenait en 2011 la possibilité d'exercer une sanction disciplinaire même lorsque les faits s'étaient déroulés en dehors des locaux et des heures de travail pour peu que « *les propos à caractère sexuel et les attitudes déplacées du salarié à l'égard de personnes avec lesquelles l'intéressé était en contact en raison de son travail ne relevaient pas de sa vie personnelle* »⁴¹.

Ce sont cette fois-ci les faits de harcèlement sexuel qui sont réprimés dans le Code du travail par le truchement de l'article L. 1155-2. Cet article réprime le harcèlement moral ou sexuel au travail. On ne manquera pas de souligner qu'il y a là un doublon, le harcèlement sexuel étant déjà sanctionné dans le Code pénal. Cependant, les procédures sont différentes. Le harcèlement sexuel peut être poursuivi au pénal pouvant aboutir à un jugement au tribunal correctionnel. En droit du travail, en général, un salarié saisit la juridiction prud'homale d'une demande de résiliation de son contrat de travail et en paiement d'indemnités pour harcèlement moral. En droit du travail, la caractérisation du harcèlement sexuel ne suppose pas l'existence d'un élément intentionnel, contrairement au droit pénal. En conséquence, la décision du juge pénal qui constate l'absence d'élément intentionnel ne prive pas le juge civil de la possibilité de caractériser des faits de harcèlement sexuel de la part de l'employeur.

⁴⁰ loi n°83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires (loi Le Pors)

⁴¹ Cass. soc., 19 octobre 2011, n° 09-72672

La dernière grande évolution législative concernant le harcèlement sexuel au travail est apportée par la loi du 6 août 2012⁴². Elle modifie l'article L. 1153-1 en profondeur, alignant ainsi la définition du harcèlement sexuel sur la toute nouvelle définition du Code pénal avec en particulier la possibilité de qualifier de harcèlement les faits les plus graves en l'absence de répétition.

Ce n'est qu'à partir de cette réforme que les personnes en stage ou en formation ont également été protégées par le Code du travail⁴³. Ils ne bénéficiaient jusqu'alors que d'une protection en tant que candidats à l'embauche, à un stage ou à une formation. Les personnes n'ayant pas subi les faits mais les ayant relatés sont également protégées. Cette protection recouvre à la fois les éventuelles sanctions, licenciements et discriminations pour avoir subi ou refusé de subir des faits de harcèlement sexuel.

Cette loi modifie l'article L. 1155-2 qui ne sanctionne plus les faits de harcèlement sexuel mais bien les « *faits de discriminations commis à la suite d'un harcèlement moral ou sexuel* ». Les peines encourues n'ont pas changé depuis 2002 et sont d'un an de prison et 3750 € d'amende.

La répétition des faits n'est plus nécessaire pour mettre en œuvre cette répression. Cette distinction s'avère utile, notamment pour permettre de qualifier les faits dans l'hypothèse d'une situation d'entretien d'embauche. Une demande sexuelle en échange d'une promesse d'embauche constitue un délit de harcèlement sexuel, quand bien même il n'y a pas eu de répétition.

Les peines encourues dans ce cas peuvent relever également des dispositions générales prévues par l'article 225-2 du Code pénal (trois ans d'emprisonnement et 45 000 euros d'amende). Lorsque les discriminations relèvent à la fois du Code du travail et du Code pénal, ce sont les sanctions du Code pénal qui s'appliquent⁴⁴. Les comportements en cause ne nécessitent pas d'avoir été répétés pour que ces sanctions soient applicables⁴⁵. La détermination d'une ITT n'est prévue dans aucun de ces textes.

Concernant la responsabilité de l'employeur, l'article L. 1153-5 du Code du travail dispose que « *l'employeur prend toutes dispositions nécessaires en vue de prévenir les faits de harcèlement sexuel* ». La loi du 6 août 2012 complète ce texte en prévoyant que l'article 222-33 du Code pénal doit être affiché dans les lieux de travail ainsi que dans les locaux où se fait l'embauche. Ces dispositions ont évolué, l'obligation d'affichage du texte devenant une

⁴² loi n°2012-954 du 6 août 2012 relative au harcèlement sexuel

⁴³ Art. L1153-2 du Code du travail

⁴⁴ Circulaire DGT no 2012-14 du 12 novembre 2012 relative au harcèlement et à l'application de la loi no 2012-954 du 6 août 2012 relative au harcèlement sexuel

⁴⁵ Art. 225-1-2 du Code pénal.

obligation d'information par tout moyen. De même, il sera finalement introduit dans cet article en 2014⁴⁶, en sus de l'obligation de prévention, une obligation de mettre un terme aux faits de harcèlement et de les sanctionner lorsque ceux-ci se sont déjà produits.

Par ailleurs, l'article L. 4121-2 du Code du travail, dispose que l'employeur « *doit planifier la prévention en y intégrant, dans un ensemble cohérent, la technique, l'organisation du travail, les conditions de travail, les relations sociales et l'influence des facteurs ambiants, notamment les risques liés au harcèlement moral et au harcèlement sexuel* ». Cet article s'inscrit plus largement dans l'obligation de sécurité de résultat en matière de protection de la santé et de la sécurité des travailleurs.

Au travail, non seulement le « harceleur » peut être mis en cause mais également l'employeur de la victime (et en général aussi du « harceleur »). La jurisprudence à ce sujet permet toutefois de nuancer ce propos. Initialement, il était communément admis que la simple réalisation du risque suffisait à engager la responsabilité de l'employeur⁴⁷, permettant à la victime de harcèlement de bénéficier du paiement de dommages-intérêts ainsi que d'une rupture de contrat aux torts de l'employeur.

Cependant, un arrêt de la Cour de cassation du 1^{er} juin 2016 opère un revirement de jurisprudence. Cette dernière estime que « *ne méconnaît pas l'obligation légale lui imposant de prendre les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs, notamment en matière de harcèlement moral, l'employeur qui justifie avoir pris toutes les mesures de prévention prévues par les articles L. 4121-1 et L. 4121-2 du code du travail et qui, informé de l'existence de faits susceptibles de constituer un harcèlement moral, a pris les mesures immédiates propres à le faire cesser* »⁴⁸.

Cette décision fait suite à un arrêt rendu par la Cour d'appel de Douai en 2013, au sujet d'une affaire de harcèlement moral au travail, elle ne cite donc pas explicitement le harcèlement sexuel. On peut toutefois considérer que cette décision s'appliquerait aussi dans ce cas, les articles cités s'appliquant tant au harcèlement moral au travail, qu'au harcèlement sexuel.

L'employeur peut dès lors s'exonérer s'il peut prouver qu'il a mis en œuvre les mesures de prévention adaptées. En effet, les Hauts magistrats mettent l'accent dans cet arrêt sur les actions d'information et de formation telles que mentionnées par le second alinéa de l'article

⁴⁶ LOI n° 2014-873 du 4 août 2014 pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes

⁴⁷ Cass. soc., 11 mars 2015, n° 13-18.603 : « *l'employeur, tenu d'une obligation de sécurité de résultat en matière de protection de la santé et de la sécurité des travailleurs, manque à cette obligation lorsqu'un salarié est victime sur le lieu de travail d'agissements de harcèlement moral ou sexuel exercés par l'un ou l'autre de ses salariés, quand bien même il aurait pris des mesures pour faire cesser ces agissements* »

⁴⁸ Cass. soc., 1^{er} juin 2016, n° 14-19.702

L. 4121-1 du Code du travail, celles-ci apparaissant comme les plus adaptées pour prévenir les risques de harcèlement.

Les agents de contrôle de l'inspection du travail sont chargés depuis leur création par la loi du 19 mai 1874 de veiller à l'application des dispositions du Code du travail mais aussi de constater les infractions à ces dispositions. Le harcèlement sexuel et les discriminations qui en découlent étant prohibés par le Code du travail notamment au travers des articles L. 1153-1 et L. 1155-2, ces derniers sont compétents pour constater les faits de harcèlement. Cette compétence est rappelée de manière explicite au travers de l'article L. 8112-2 du Code du travail : « *Les agents de contrôle de l'inspection du travail [...] constatent également : Les infractions commises en matière de discriminations prévues au 3° et au 6° de l'article 225-2 du code pénal, les délits de harcèlement sexuel ou moral prévus, dans le cadre des relations de travail, par les articles 222-33 et 222-33-2 du même code [...]* ».

Depuis janvier 2018, l'article L. 2312-59 du Code du travail⁴⁹ dispose que les délégués du personnel peuvent également alerter l'employeur sur une situation de harcèlement, voire, le cas échéant, saisir le bureau de jugement du conseil de prud'hommes à défaut de solution trouvée avec ce dernier.

E) Le harcèlement moral au travail

1) Cas général

La notion de harcèlement moral sur le lieu de travail, n'a été introduite dans le débat public que tardivement. Si le harcèlement sexuel était juridiquement défini depuis 1992, il n'existait pas de définition du harcèlement moral. Celui-ci a d'abord été théorisé par le psychologue suédois Heinz Leymann sous le terme de « *mobbing* »⁵⁰.

C'est en 1998 que la publication d'un ouvrage écrit par le Docteur Marie-France Hirigoyen, psychiatre et psychothérapeute, amorce une véritable prise de conscience au sein de la société française⁵¹. Elle y définit le harcèlement moral au travail comme : « *toute conduite abusive (gestes, paroles, comportement, attitude...) qui porte atteinte, par sa répétition ou sa systématisation, à la dignité ou à l'intégrité psychique ou physique d'une personne, mettant en péril l'emploi de celle-ci, dégradant le climat de travail* ».

⁴⁹ Créé par l'ordonnance n°2017-1386 du 22 septembre 2017

⁵⁰ H. Leymann, *Mobbing, la persécution au travail*. Ed. Seuil, 1996

⁵¹ MF Hirigoyen, *Le harcèlement moral : la violence perverse au quotidien*. Ed. Syros, 1998

Si le sujet a été abordé plus récemment que le harcèlement sexuel, il n'en est pas moins préoccupant, s'intégrant, avec les autres risques psychosociaux, au sein de la problématique plus large de la souffrance au travail. Il s'en distingue cependant par son caractère interpersonnel. En 2000, une enquête de l'institut IPSOS⁵² estimait que 3 salariés sur 10 ont déjà eu le sentiment d'avoir subi des faits de harcèlement sur le lieu de travail. Dans cette enquête, 37% des personnes interrogées déclaraient avoir été témoins de faits de harcèlement moral à l'encontre d'un collègue. Il touchait toutes les catégories socioprofessionnelles de manière homogène, la proportion de femmes et d'hommes victimes était identique. Il touchait plus souvent les salariés plus âgés et ceux dont les revenus étaient plus modestes.

On ne dispose pas de statistiques spécifiques récentes concernant ce phénomène en France. Une analyse issue des données de l'enquête SUMER⁵³ réalisée en 2010 estimait que 22,3% des salariés couverts par l'enquête s'estimaient confrontés systématiquement à un ou des comportements hostiles dans le cadre de leur travail⁵⁴. On peut nuancer ce chiffre par le fait que le questionnaire utilisé ne permet pas de présumer si les faits rapportés peuvent être qualifiés de harcèlement moral au sens juridique du terme. Le questionnaire fait seulement état d'une typologie de comportements pouvant être retrouvés dans d'authentiques situations de harcèlement moral ceux-ci étant classés dans trois catégories à savoir les comportements méprisants, les atteintes dégradantes et le déni de reconnaissance du travail.

D'une manière générale, le harcèlement au travail est caractérisé par la répétition d'agressions à caractère psychologique n'entrant pas strictement dans la catégorie du harcèlement sexuel. Ces agressions se font sous la forme d'une grande variété de comportements hostiles. Ces faits peuvent être l'œuvre d'un supérieur hiérarchique, se dérouler entre personnels sans lien de subordination, tout comme ils peuvent être institutionnels (management par la peur, mise à l'écart de certains membres du personnel jugés comme n'étant plus nécessaires ou plus adaptés à l'entreprise).

Une typologie avait été proposée par Heinz Leymann dans son ouvrage⁵⁰ qui recensait 45 agissements et les classait dans 5 catégories, à savoir le fait d'isoler la victime, de la déconsidérer auprès de ses collègues de travail, de la discréditer dans son travail, de l'empêcher de s'exprimer, et de compromettre sa santé.

Les faits pouvant relever d'un harcèlement moral sont de natures très diverses. Il peut s'agir de pratiques relationnelles telles que les brimades, les humiliations, une agressivité

⁵² Le harcèlement moral sur le lieu de travail, sondage IPSOS pour le magazine Rebondir, 5 juin 2000

⁵³ Dares-DGT-DGAFP, enquête Sumer (Surveillance médicale des expositions aux risques professionnels) 2010.

⁵⁴ R. Rivalin, N. Sandret, Subir un comportement hostile dans le cadre du travail : plus de 20 % des salariés s'estiment concernés. DARES Analyses, N°044, juin 2014

inexpliquée. Le non-respect des droits et de la dignité du salarié s'inscrit éventuellement dans un harcèlement, la victime peut également être progressivement isolée du reste de son entourage de travail (décalage des horaires de travail, changement de bureau...). Une autre technique classiquement décrite est celle de la mise en scène de la disparition de la victime (qui peut consister par exemple en un transfert des responsabilités à un autre salarié sans en avertir la victime, le non règlement du salaire, la disparition du nom du salarié dans l'organigramme de sa société...) Certains comportements entraînent également une perte de sens du travail (objectifs irréalisables, injonctions paradoxales, répétition d'une tâche pourtant bien exécutée...). On n'omettra pas de citer également en exemple les comportements persécutifs (appels à toute heure, envois de mails multiples demandant l'accélération de la cadence de travail...). Le harcèlement peut également prendre la forme de sanctions disciplinaires injustifiées à répétition ou même être la conséquence de méthodes « abusives » de gestion du personnel. La matière ne manque pas en jurisprudence, et la diversité des phénomènes requiert donc une définition juridique large⁵⁵.

Sur le plan législatif, si la loi du 17 janvier 2002 a élargi la définition du harcèlement sexuel, elle a surtout permis pour la première fois d'incriminer le harcèlement moral[8].

Celui-ci est introduit dans le Code pénal au travers de l'article 222-33-2. Celui-ci dispose que *« 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 15000 euros d'amende »*.

On voit tout de suite que cette définition, par sa référence à l'altération de la santé physique ou mentale, fait potentiellement des certificats médicaux des pièces maîtresses pour la qualification des faits. A ce titre, tout écrit médical est d'ailleurs susceptible d'être instrumentalisé par l'une ou l'autre des parties à un procès, y compris devant les prud'hommes, cette notion se retrouvant également dans le Code du travail. Cela appelle à une grande prudence dans les écrits de chaque praticien prenant en charge un patient victime de harcèlement au travail. Mais si la plupart des médecins n'entendent que la voix du patient, et ne devraient donc pas se risquer à établir une imputabilité directe entre les faits dénoncés et l'état clinique, il n'en est pas de même pour le médecin du travail exerçant en entreprise. Ce dernier est le seul à pouvoir entendre le salarié, son employeur, mais aussi et surtout ses collègues de travail et peut donc évoquer un lien de causalité, mais sans l'affirmer[9]. En tout état de cause, il faut éviter d'employer des termes évoquant une qualification pénale, en

⁵⁵ Céline Leborgne-Ingelaere, Harcèlement et stress au travail, JurisClasseur Travail traité, Fasc. 20-50

particulier le terme « harcèlement », au risque pour le médecin d'être poursuivi par un employeur mécontent devant la juridiction ordinaire[10].

La peine, alignée par le législateur sur celle encourue par les auteurs de harcèlement sexuel a été majorée par la loi du 6 août 2012 à deux ans d'emprisonnement et 30 000 € d'amende. La définition n'a quasiment pas changé depuis 2002, les termes « agissements répétés » ont simplement été remplacés par « propos ou comportements répétés » par la loi du 4 août 2014. On notera l'absence de circonstance aggravante et l'absence de mention d'une éventuelle ITT. A contrario des dispositions en la matière concernant le harcèlement sexuel, on ne peut s'affranchir du caractère répété des faits, leur gravité n'entrant pas en ligne de compte.

Il n'est donc pas tant défini par des comportements particuliers que par la répétition et les conséquences de ces derniers. L'auteur n'est pas explicitement mentionné par ce texte, on notera d'ailleurs que cette définition ne nécessite pas l'existence d'un quelconque rapport d'autorité entre harceleur et harcelé. Le harcèlement moral au travail peut dès lors être reconnu comme tel, même s'il est le fait d'un collègue sur un autre, voire d'un salarié envers son supérieur hiérarchique⁵⁶.

Parallèlement, le harcèlement moral est introduit dans le Code du travail, au travers de la création de l'article L. 122-49 (devenu après la réforme de 2008 l'article L. 1152-1) dont la construction est assez similaire : « *Aucun salarié 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* ».

De la définition du Code du travail, il apparaît que le caractère intentionnel n'est nullement constitutif de l'infraction, cela a d'ailleurs été confirmé en 2009 par la chambre sociale de la Cour de cassation : « *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* »⁵⁷. Pour autant, l'intentionnalité reste nécessaire pour qualifier l'infraction sur le plan pénal.

⁵⁶ Cass. crim., 6 décembre 2011, n° 10-82.266 : « le fait que la personne poursuivie soit le subordonné de la victime est indifférent à la caractérisation de l'infraction »

⁵⁷ Cass. soc., 10 novembre 2009, n° 08-41.497

En revanche, lorsque le salarié est lui-même responsable, par son comportement, de la dégradation de ses conditions de travail, la Cour de cassation estime que la qualification de harcèlement moral peut être écartée⁵⁸.

Il est à noter que le harcèlement moral ne se résume pas nécessairement à une interaction entre un harceleur et une victime. Bien que relevant de mesures collectives, certaines organisations du travail (pression excessive continue de la part d'une direction sur ses salariés, absence de dialogue), peuvent entraîner une dégradation des conditions de travail aux répercussions individuelles. Ce phénomène est connu sous le terme de harcèlement managérial. La Cour de cassation reconnaît d'ailleurs la qualification de harcèlement dans ce contexte⁵⁹.

La création de l'article L. 122-49 du Code du travail (devenu ensuite l'article L. 1152-2) protège les salariés victimes ou relatant simplement des faits de harcèlement moral de toute sanction, licenciement ou mesure discriminatoire liée aux faits. La loi du 6 août 2012 viendra ensuite étendre cette protection aux personnes en stage ou en formation, ces dispositions sont identiques à celles de l'article L. 1153-2 du Code du travail, qui concernent le harcèlement sexuel.

La loi du 17 janvier 2002 précise également la charge de la preuve au travers de la création de l'article L. 122-52 (L. 1154-1 après la réforme de 2008), dispositions concernant de façon commune les faits de harcèlement moral et de harcèlement sexuel. Il appartenait donc, tout comme en cas de harcèlement sexuel, au salarié de « *présenter des éléments de faits* » de nature à présumer d'un harcèlement, et à l'employeur de prouver que ces faits ne sont pas constitutifs d'un harcèlement (ces dispositions seront discrètement remaniées en 2003, le salarié devant alors « *établir des faits* » et non plus simplement présenter des éléments de faits. Il doit donc tout de même établir la matérialité des éléments qu'il invoque). Cela est corroboré par la Cour de cassation, notamment dans un arrêt de 2009 qui précise que « *la charge de la preuve d'un harcèlement moral ne pèse pas sur le salarié* »⁶⁰.

⁵⁸ Cass. Soc., 24 novembre 2009, n° 08-43481 : « *les faits, notamment les injures, que la salariée invoquait comme faisant présumer un harcèlement moral ne permettaient pas de retenir l'existence de celui-ci dès lors que ces faits résultaient de son seul comportement, désagréable et agressif envers de nombreux collègues, et qu'ils étaient à l'origine du climat de tension dans l'entreprise* ».

⁵⁹ Cass. Soc., 10 novembre 2009, n° 07-45321 : « *Mais attendu que peuvent caractériser un harcèlement moral les méthodes de gestion mises en œuvre 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* »

⁶⁰ Cass. soc., 10 novembre 2009, n° 08-41497

C'est au final au juge du fond qu'il revient d'apprécier, au vu de ces éléments, l'existence ou non d'un harcèlement moral. Ce principe est d'ailleurs corroboré par la Cour de cassation⁶¹.

Concernant le contrat de travail, la création de l'article L. 122-49 du Code du travail (L. 1152-3 après la réforme de 2008), prévoit explicitement la nullité de la rupture de contrat si celui-ci est la conséquence d'un harcèlement moral.

Pour ce qui est de la fonction publique, la loi du 17 janvier 2002 modifie la loi du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires, en créant l'article 6 quinquies qui protège les fonctionnaires du harcèlement moral et des éventuelles discriminations qui en découleraient. Cet article prévoit également la possibilité de sanctions disciplinaires.

La loi du 17 janvier 2002, par la création dans le code du travail de l'article L. 122-51 (L. 1152-4 dans le nouveau Code du travail), prévoit qu'il appartient à l'employeur de prévenir les agissements de harcèlement moral. Cet article a ensuite été modifié par la loi du 6 août 2012 qui ajoutait une obligation d'afficher l'article 222-33-2 du Code pénal dans les lieux de travail. Cette obligation a finalement été remplacée en 2014 par une obligation d'information par tout moyen des personnes victimes de harcèlement moral, du texte de l'article 222-33-2, s'alignant ainsi sur les dispositions du Code du travail en matière de harcèlement sexuel.

La loi du 17 janvier 2002 a également modifié les dispositions de l'article L. 230-2 du Code du travail (devenu L. 4121-2 après la réforme), intégrant la prévention du harcèlement moral dans les obligations de sécurité que l'employeur doit à ses salariés. La jurisprudence à ce sujet permettait de considérer, tout comme dans le cas du harcèlement sexuel, qu'il s'agissait d'une obligation de résultat, l'employeur, même non fautif, voyant sa responsabilité engagée en cas de réalisation du risque⁶². Cela ouvre droit à une réparation aux dépens de l'employeur, même si celui-ci n'est pas l'auteur du harcèlement.

Cependant, cette responsabilité est, comme exposée précédemment dans le cadre du harcèlement sexuel, nuancée par la Cour de cassation par un arrêt du 1^{er} juin 2016. Les Hauts magistrats considèrent en effet que l'employeur peut s'exonérer de sa responsabilité s'il prouve avoir pris toutes les mesures de préventions, et, une fois informé de l'existence des faits, s'il a pris toutes les dispositions immédiates en son pouvoir pour le faire cesser.

On ne manquera pas de souligner que cette responsabilité de l'employeur intervient également en contentieux social. Il est en effet courant que les organismes sociaux soient

⁶¹ Cass. soc., 27 octobre 2004, n° 04-41.008

⁶² Cass. soc., 21 juin 2006, n° 05-43.914 : « *l'employeur est tenu envers ses salariés d'une obligation de sécurité de résultat en matière de protection de la santé et de la sécurité des travailleurs dans l'entreprise, notamment en matière de harcèlement moral et que l'absence de faute de sa part ne peut l'exonérer de sa responsabilité* »

saisis de demande de prise en charge au titre de la législation professionnelle (en AT-MP, accident de travail ou maladie professionnelle), de troubles psychologiques s'inscrivant dans des situations de harcèlement[11]. En effet, la loi du 17 août 2015⁶³ a introduit, au sein de l'article L 461-1 du Code de la sécurité sociale, une disposition le permettant : « *Les pathologies psychiques peuvent être reconnues comme maladies d'origine professionnelle* ». Le salarié peut également assigner son employeur pour « faute inexcusable », afin de bénéficier d'une indemnisation plus favorable.

Concernant le contrôle des dispositions du Code du travail relatives au harcèlement moral, l'article L. 8112-2 prévoit que ce sont les agents de contrôle de l'inspection du travail qui sont habilités à l'exercer. Tout comme dans le cas du harcèlement sexuel, ils peuvent également constater l'infraction. Les délégués du personnel peuvent également alerter l'employeur, ou saisir le conseil des prud'hommes en cas de carence de l'employeur, de divergence sur la réalité des faits ou encore si aucune solution satisfaisante n'est trouvée avec ce dernier.

2) Cas particulier de l'accident de travail :

Une situation de harcèlement au travail peut éventuellement déboucher sur des manifestations aiguës telles qu'un suicide ou une tentative de suicide, la survenue d'un malaise voire même d'un infarctus, sur le lieu de travail (ou en relation avec le travail), qui peuvent également faire l'objet d'une déclaration en accident du travail. L'imputabilité de l'accident peut faire l'objet d'une contestation de la part d'un employeur (l'indemnisation et le versement de prestations au salarié impactant alors directement le taux de cotisation « accidents de travail » de l'entreprise), ou même de l'Assurance maladie.

L'article L 411-1 du Code de la sécurité sociale dispose qu'« *est considéré comme accident du travail, quelle qu'en soit la cause, l'accident survenu par le fait ou à l'occasion du travail à toute personne salariée ou travaillant, à quelque titre ou en quelque lieu que ce soit, pour un ou plusieurs employeurs ou chefs d'entreprise* ». La notion d'accident de travail est donc fondée sur une présomption d'imputabilité. Tout fait accidentel survenant sur le temps et sur le lieu de travail ou par le fait du travail est considéré comme accident de travail, sauf si l'employeur démontre l'existence d'une cause étrangère et l'absence de rôle du travail dans la survenue de l'accident. Pour renverser l'imputabilité, il faut établir que la lésion a une cause totalement étrangère au travail.

⁶³ loi n°2015-994 du 17 août 2015 relative au dialogue social et à l'emploi

Cette présomption d'imputabilité, construite au travers des jurisprudences successives, s'est progressivement élargie, s'affranchissant notamment de la nécessité d'une immédiateté de l'apparition des lésions imputables⁶⁴.

Ainsi, la Cour de cassation reconnaît par exemple dans une décision du 11 juillet 2019⁶⁵ l'existence d'un accident de travail chez le directeur qualité d'une entreprise décédé le jour même des suites d'un malaise cardiaque survenu lors d'une réunion. L'employeur avait fait une déclaration d'accident de travail, qui fut l'objet d'un refus de la CPAM. Les ayants droit de la victime ont donc saisi d'un recours une juridiction de sécurité sociale. Ces derniers ont finalement été déboutés par la Cour d'appel de Versailles dans un arrêt rendu le 12 avril 2018. En effet, l'enquête administrative de la caisse n'avait identifié aucune cause de stress professionnel important, avec une ambiance au travail qualifiée de bonne, tout comme les relations entre la victime et ses supérieurs hiérarchiques. La réunion venait de débiter, sans difficulté au cours de celle-ci, et les résultats qui devaient être présentés étaient bons.

Une expertise de sécurité sociale avait été diligentée, il était noté une absence d'antécédent notable avec une bonne hygiène de vie, ce qui n'était au demeurant pas contesté. L'expert notait que le décès était consécutif à « *un arrêt cardio-circulatoire vraisemblablement secondaire à la survenue d'un infarctus du myocarde aigu si l'on peut en juger par le tracé électrocardiographique, mais sans que la coronarographie ait pu confirmer l'occlusion d'un tronc coronaire* ». Aucune autopsie n'a par ailleurs été pratiquée.

Il concluait à l'absence de lien causal entre le décès et les conditions de travail : « *...Je ne pense pas que l'on puisse considérer qu'une réunion mensuelle d'un comité de direction où il ne devait pas y avoir de sujet particulièrement conflictuel à aborder puisse être responsable de stress inhabituel chez un cadre dirigeant, aussi je ne pense pas qu'on puisse retenir les conditions de travail comme ayant pu jouer un rôle de causalité sur la survenue de ce décès [...] L'infarctus du myocarde survient en général sur un athérome coronaire préexistant et est secondaire à la rupture d'une plaque...* ».

La Cour de cassation a finalement retenu un accident de travail, notamment au motif que la victime ne présentait pas d'antécédent cardiaque, et qu'aucune coronarographie ou autopsie n'a pu corroborer l'état préexistant évoqué par l'expert. Elle fait mention par ailleurs du témoignage d'un collègue de la victime mentionnant que cette dernière « *était très anxieuse à cause d'un possible contrôle du fisc* » (crainte d'un contrôle fiscal dans les suites d'une opération d'achats d'action ayant engendré un important bénéfice, à laquelle lui-même et plusieurs de ses collègues avaient participé, qui pour certains avaient fait l'objet d'un contrôle). En tout état de cause, la preuve d'une cause totalement étrangère au travail n'avait pu être formellement apportée, laissant s'appliquer la présomption d'imputabilité.

⁶⁴ Cass. Soc., 2 avril 2003, n° 00-21768

⁶⁵ Cass. 2^e civ., 11 juillet 2019, n° 18-19160

Il faut donc comprendre que pour renverser la présomption, il faut que la cause de l'accident soit positivement établie, la simple démonstration de l'absence de lien avec le travail, ou même de l'impossibilité ne suffit donc pas.

La jurisprudence est constante sur ce principe, y compris lorsqu'il s'agit d'un choc psychologique. Dans un arrêt du 4 mai 2017⁶⁶, la Cour de cassation, s'en tenant à la définition de l'accident de travail, reconnaît comme tel le cas d'une salariée prise d'un malaise lors d'un entretien avec un supérieur hiérarchique auquel elle avait été convoquée, avec établissement le jour même d'un certificat médical mentionnant un « *choc psychologique* ».

Lorsque le lien avec le travail est retenu, l'accident de travail peut être caractérisé y compris lorsqu'il survient hors de la subordination de l'employeur, et hors du temps et du lieu du travail.

Ainsi, à titre d'exemple, la Cour de cassation, dans un arrêt du 22 février 2007⁶⁷, reconnaissait comme accident de travail la tentative de suicide d'un salarié à son domicile alors qu'il se trouvait en arrêt maladie depuis un mois pour syndrome anxiodépressif. Si cet arrêt de travail était prescrit au titre de la maladie, il avait pu être établi en procédure que « *l'équilibre psychologique de [la victime] avait été gravement compromis à la suite de la dégradation continue des relations de travail et du comportement de [l'employeur]...* ». Il était par ailleurs confirmé dans cette affaire par la Cour de cassation, la reconnaissance d'une faute inexcusable de l'employeur, eu égard au fait que « *l'employeur avait ou aurait dû avoir conscience du danger auquel était exposé son salarié et qu'il n'a pas pris les mesures nécessaires pour l'en préserver...* ».

Concernant la reconnaissance d'une faute inexcusable de l'employeur, cet arrêt est à mettre en lien avec la décision de la chambre sociale de la cour de cassation du 21 juin 2006 (retenant l'obligation de sécurité de résultat incombant à l'employeur, notamment en matière de harcèlement moral).

⁶⁶ Cass. 2^e civ., 4 mai 2017, n° 15-29411

⁶⁷ Cass. 2^e civ., 22 février 2007, n° 05-13771

F) Le harcèlement au sein du couple et harcèlement dans la vie privée

1) Harcèlement au sein du couple

Le rapport annuel 2018 de l'Observatoire national de la délinquance et des réponses pénales (ONDRP), exploitant les données de l'enquête de victimation annuelle « Cadre de vie et sécurité » fait état de 264 000 victimes de violences au sein du couple sur l'année 2017. 74% des victimes sont des femmes, la proportion de dépôt de plainte est estimée dans ce cadre à environ 14%⁶⁸.

En 2016, une étude de l'INSEE⁶⁹ présentait les résultats d'un module sur les violences psychologiques au sein du couple pour la période 2014-2015. La prévalence des atteintes répétées (psychologiques et agressions verbales) dans cette étude était de 12,7% chez les femmes et 10,5% chez les hommes. La typologie des comportements étudiés durant l'enquête comprend une quinzaine d'agissements comprenant entre autres les propos dévalorisants, méprisants ou insultants, (critiques, remarques désagréables, mépris des opinions de l'autre), des attitudes de jalousie (isolement, limitation des contacts), mais également des menaces (dont l'objet peut être le conjoint, ses enfants, mais peut aussi se manifester par des violences physiques sur des objets), ou encore des actes de contrôle (accès aux papiers, contrôle des appels, des sorties, contraintes économiques). Cette étude ne fait cependant pas de distinction entre les situations de conflit et les véritables situations de violence psychologique.

La qualité de conjoint ou de concubin de la victime est considérée comme circonstance aggravante des violences physiques depuis la réforme du Code pénal de 1992. Cette reconnaissance du caractère aggravant a été élargie et formalisée comme principe général du droit pénal par la loi du 4 avril 2006⁷⁰, à travers l'introduction dans le Code pénal de l'article 132-80. Celui-ci dispose que « *dans les cas prévus par la loi, les peines encourues pour un crime ou un délit sont aggravées lorsque l'infraction est commise par le conjoint, le concubin ou le partenaire lié à la victime par un pacte civil de solidarité* ». Cette disposition s'étend également aux ex conjoints, concubins ou partenaires.

Avec la loi du 9 juillet 2010⁷¹, le législateur élargit la définition pénale des violences à ses aspects psychologiques par la création dans le Code pénal de l'article 222-14-3. La

⁶⁸ ONDRP, Victimation 2017 et perceptions de la sécurité, Résultats de l'enquête Cadre de vie et sécurité 2018

⁶⁹ Burrigand, C. et Jamet, L., Atteintes psychologiques et agressions verbales entre conjoints, INSEE (Institut national de la statistique et des études économiques) Première n°1607, Juillet 2016

⁷⁰ loi n°2006-399 du 4 avril 2006 renforçant la prévention et la répression des violences au sein du couple ou commises contre les mineurs

⁷¹ loi n°2010-769 du 9 juillet 2010 relative aux violences faites spécifiquement aux femmes, aux violences au sein des couples et aux incidences de ces dernières sur les enfants

jurisprudence n'avait cependant pas attendu le législateur sur le sujet, la Cour de cassation admettant l'application des textes concernant les violences à des situations lors desquelles l'atteinte procédait d'un traumatisme uniquement psychologique. En 2008, la chambre criminelle de la Cour de cassation avait retenu que le délit de violence pouvait être retenu même sans atteinte physique, devant tout acte de nature à provoquer un choc émotif⁷². Il s'agit donc en réalité de codifier ce que la jurisprudence avait déjà consacré, tout en répondant à une forte attente de la société.

Cependant, violences et harcèlement ne répondent pas tout à fait à la même logique, le harcèlement moral ne pouvant être caractérisé à l'issue d'un fait unique. Un délit spécifique de harcèlement au sein du couple a donc été créé au travers de l'article 222-33-2-1 du Code pénal. Celui-ci dans sa forme initiale dispose que « *Le fait de harceler son conjoint, son partenaire lié par un pacte civil de solidarité ou son concubin par des agissements répétés ayant pour objet ou pour effet une dégradation de ses conditions de vie se traduisant par une altération de sa santé physique ou mentale est puni de trois ans d'emprisonnement et de 45 000 € d'amende lorsque ces faits ont causé une incapacité totale de travail inférieure ou égale à huit jours ou n'ont entraîné aucune incapacité de travail et de cinq ans d'emprisonnement et de 75 000 € d'amende lorsqu'ils ont causé une incapacité totale de travail supérieure à huit jours* ». S'alignant sur la rédaction de l'article 132-80, ces dispositions s'appliquent également après la fin de la relation de couple.

Cet article, bien qu'inspiré dans sa construction par la définition du harcèlement moral proposée par la loi du 17 janvier 2002, constitue la première qualification pénale de harcèlement mentionnant une durée d'ITT. On ne manquera toutefois pas de souligner que si les dispositions du Code pénal en matière d'atteintes à la personne étaient déjà appliquées en cas de violences psychologique sans atteinte physique associée, alors les situations de harcèlement dans le couple pouvaient pour certaines être sanctionnées avant 2010 pour peu qu'une atteinte à l'intégrité psychique soit retenue. La détermination d'une ITT pouvait donc déjà être demandée dans ce cas.

La proposition de loi ne subordonnait pourtant pas, dans sa rédaction initiale, la peine encourue à la détermination d'une ITT et prévoyait dans tous les cas une peine de 3 ans d'emprisonnement et de 75 000 € d'amende. Cette notion a en réalité été introduite par la commission des lois du Sénat après l'adoption en première lecture par l'Assemblée nationale.

Le rapport de la commission précise que « *le délit proposé [...] aboutirait en l'état, paradoxalement, à amoindrir la répression de tels faits. En effet, à l'heure actuelle, les peines encourues pour des faits de violences dépendent de l'incapacité totale de travail qu'elles ont*

⁷² Cass. crim., 18 mars 2008, n° 07-86075

causée à la victime. Lorsque ces violences ont causé une ITT supérieure à huit jours (par exemple, si la victime est en état de dépression nerveuse), l'auteur des faits encourt cinq ans d'emprisonnement et 75 000 euros d'amende s'il est le conjoint ou le concubin de la victime, ou son partenaire lié par un PACS. Le délit de harcèlement au sein du couple proposé par des députés, qui punirait de trois ans d'emprisonnement et de 75 000 euros d'amende l'ensemble des « agissements ou paroles répétés ayant pour objet ou pour effet une dégradation des conditions de vie » de la victime, « susceptible d'entraîner une altération de sa santé physique ou mentale », ne fait quant à lui aucune référence à l'ITT subie par la victime et aboutirait donc à niveler les peines encourues, sans opérer de distinction en fonction de la gravité des faits commis et de leurs répercussions sur les victimes ». L'argument avancé par les sénateurs est donc celui d'une mise en adéquation avec les peines déjà prévues dans les cas de violences aggravées.

Ainsi on comprend pourquoi la durée d'ITT intervient dans le délit de harcèlement au sein du couple alors que l'ITT n'avait pas été prise en compte dans le cadre du harcèlement au travail.

Une proposition de loi a été déposée le 03 décembre 2019 par les députés Bérangère COUILLARD et Guillaume GOUFFIER-CHA « *visant à protéger les victimes de violences conjugales* » dans laquelle il était proposé de modifier l'article 222-33-2-1 du code pénal en ajoutant une peine de 10 ans d'emprisonnement et 150 000 euros d'amende « *lorsque le harcèlement a conduit la victime à se suicider ou à tenter de se suicider* »⁷³. Ce texte prévoit également de pénaliser le fait de localiser en temps réel une personne sans son consentement, en ajoutant cette notion à l'article du 226-1 du Code pénal qui réprime les atteintes à la vie privée, et en créant une circonstance aggravante lorsque l'auteur est un conjoint ou un ex conjoint. La navette parlementaire est en cours. Le texte a été adopté par l'Assemblée nationale en première lecture le 29 janvier 2020.

2) Harcèlement dans la vie privée

La loi du 4 août 2014⁷⁴ a été rédigée dans l'optique principale de renforcer la lutte contre les inégalités entre les hommes et les femmes dans « *dans toutes ses dimensions, le continuum des inégalités appelant la cohérence des réponses : égalité professionnelle, lutte contre la précarité spécifique des femmes, protection des femmes contre les violences, image des femmes dans les médias, parité en politique et dans les responsabilités sociales et professionnelles* »⁷⁵ et comprend donc des dispositions touchant des domaines très divers.

⁷³ Proposition de loi n°2478 visant à protéger les victimes de violences conjugales, déposée le 3 décembre 2019 [en ligne sur legifrance] consulté sur http://www.assemblee-nationale.fr/dyn/15/textes/l15b2478_proposition-loi le 17 mars 2020. Le Gouvernement a engagé la procédure accélérée sur ce texte le 5 décembre 2019.

⁷⁴ loi n°2014-873 du 4 août 2014 pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes

⁷⁵ Communiqué du Conseil des ministres du 3 juillet 2013

En matière de harcèlement, cette loi modifie quelques dispositions déjà existantes. Elle précise l'article 222-33-2-1 du Code pénal en substituant les termes « *agissements répétés* » par « *propos ou comportements répétés* », afin d'en harmoniser la définition avec celle retenue pour le harcèlement sexuel, légèrement plus précise depuis son évolution de 2012. Cette entreprise est également étendue au harcèlement moral puisque l'article 222-33-2 est concerné par un changement identique. Elle étend également le délit d'enregistrement et de diffusion d'images de violences⁷⁶ aux situations de harcèlement sexuel.

Elle introduit également dans le Code pénal un nouveau délit général de harcèlement, au travers de la création de l'article 222-33-2-2, qui ne se limite pas à la sphère professionnelle ni à la sphère conjugale. Celui-ci dispose en effet que : « *Le fait de harceler une personne par des propos ou comportements répétés ayant pour objet ou pour effet une dégradation de ses conditions de vie se traduisant par une altération de sa santé physique ou mentale est puni d'un an d'emprisonnement et de 15 000 € d'amende lorsque ces faits ont causé une incapacité totale de travail inférieure ou égale à huit jours ou n'ont entraîné aucune incapacité de travail [...]* ».

On observe d'emblée que la définition du harcèlement, en dehors de la partie concernant les auteurs, ressemble trait pour trait à la définition retenue à l'article 222-33-2-1 du harcèlement dans le couple, toujours dans cette optique d'harmoniser les différentes qualifications de harcèlement. Cette dernière s'inspire également dans sa deuxième partie des dispositions concernant les violences volontaires, sa deuxième partie prévoyant un alourdissement des peines (portées à 2 ans d'emprisonnement et 30 000 € d'amende si une circonstance aggravante est retenue, 3 ans d'emprisonnement et 45 000 € d'amende en cas de cumul de circonstances aggravantes). Le harcèlement est défini comme aggravé s'il concerne une personne mineure de 15 ans, une personne présentant une vulnérabilité connue de l'agresseur, s'il entraîne une ITT de plus de 8 jours, et, chose alors toute nouvelle, s'il est commis à travers l'utilisation d'un service de communication au public en ligne. Il s'agit de la première référence au cyber-harcèlement dans le Code pénal.

Jusqu'alors, les violences psychologiques, surtout lorsqu'elles ont un caractère répété, étaient difficilement appréhendées d'un point de vue pénal. La création de délits spécifiques de harcèlement, d'abord sexuel, puis moral au travail, et plus récemment, de harcèlement psychologique au sein du couple n'en donnaient qu'une vision très incomplète. Il n'était pas possible de qualifier explicitement de harcèlement les violences psychologiques chroniques si elles ne s'exerçaient pas dans le cadre du travail ou au sein du couple. C'est dans cette optique que le Sénat a le premier proposé d'introduire dans la loi un article visant expressément à

⁷⁶ Article 222-33-3 du Code pénal

réprimer « *le fait de soumettre une personne [...] à des humiliations ou à des intimidations répétées ou de porter atteinte de façon répétée à sa vie privée* »⁷⁷.

La notion de circonstances aggravantes ainsi que d'une ITT, qui ne sont pas sans évoquer les dispositions concernant le harcèlement au sein du couple, procèdent d'une inspiration directe des dispositions du Code pénal en matière de violences volontaires. On soulignera toutefois que les peines prévues sont moindres que dans le cadre des violences volontaires, y compris psychologiques. Le législateur justifie son choix par la difficulté de caractériser la « *multitude de petits faits sans gravité manifeste qui, répétés, deviennent insupportables* »⁷⁸ qui constitue le phénomène de harcèlement.

Ces sanctions sont également plus clémentes que ce que prévoit le Code pénal dans les autres délits de harcèlement. Le législateur le justifie par le fait que « *la contrainte exercée sur la victime est plus forte dans le cadre d'une relation de travail ou dans le huis-clos du foyer conjugal* »⁷⁷.

Pour ce qui est de la jurisprudence en ce domaine, la Cour de cassation a estimé que la constitutionnalité de cette disposition n'est pas sujette à controverse, le texte étant suffisamment précis et respectueux du principe de légalité des délits et des peines⁷⁹.

Ces dispositions ont connu une modification récente avec la loi n° 2018-703 du 3 août 2018 renforçant la lutte contre les violences sexuelles et sexistes, avec l'ajout comme circonstance aggravante de la présence d'un mineur lors de la réalisation des actes de harcèlement⁸⁰. Il est également reconnu la possibilité de qualifier l'infraction si les faits ont été commis par plusieurs personnes agissant de concert, chaque personne n'ayant pas nécessairement agit de façon répétée, ou bien par plusieurs personnes sans concertation entre elles mais ayant connaissance du caractère répété de leurs propos ou de leurs comportements.

⁷⁷ Rapport n° 443 (2013-2014) de Mme Virginie KLÈS, fait au nom de la commission des lois, déposé le 9 avril 2014

⁷⁸ Rapport n° 807 (2012-2013) de Mme Virginie KLÈS, fait au nom de la commission des lois, déposé le 24 juillet 2013

⁷⁹ Cass. crim., 9 Mai 2018, n° 18-90.007, QPC du 12 février 2018

⁸⁰ Article 222-33-2-2 dans sa version en vigueur au 6 août 2018

G) Harcèlement scolaire et cyber-harcèlement

1) Harcèlement scolaire

Le harcèlement scolaire concernait en 2014 11,8% des élèves en France⁸¹. La loi du 8 juillet 2013⁸² fait de la lutte contre le harcèlement, une priorité pour chaque établissement, qui est depuis tenu d'avoir un programme d'action⁸³. Cette loi fut un préalable au lancement de nombreuses actions pédagogiques, impliquant notamment les élèves eux-mêmes dans la lutte contre le harcèlement, et les violences scolaires d'une manière plus générale. On peut citer à titre d'exemple le prix annuel « Non au harcèlement », organisé par le ministère de l'éducation ou la plate-forme téléphonique au numéro 3020.

Celui-ci prend des formes diverses (isolement, brimades, injures, moqueries) et ses modalités peuvent varier (en face à face, ou par l'intermédiaire de SMS, ou encore des réseaux sociaux).

La circulaire du 13 août 2013⁸⁴ le définit comme le fait pour un élève d'être « *soumis de façon répétée et à long terme à des comportements agressifs visant à lui porter préjudice, le blesser ou le mettre en difficulté de la part d'un ou plusieurs élèves* », reprenant par la même une définition plus ancienne⁸⁵. Ces comportements peuvent avoir lieu dans les murs comme à l'extérieur de l'établissement.

Il n'existe pas de texte spécifique dans le Code pénal concernant la répression du harcèlement scolaire. C'est l'article 222-33-2-2 du Code pénal qui s'applique dans ce cadre. S'il s'agit bien de faits pouvant être qualifiés par le délit général de harcèlement, plusieurs spécificités sont à retenir. Tout d'abord, certaines d'entre elles sont propres à la victime. Du fait du caractère scolaire du phénomène, ces dernières sont souvent âgées de moins de 15 ans, ce qui représente un facteur aggravant. Ces faits débutent fréquemment, ou se poursuivent par l'utilisation des réseaux sociaux, de SMS, ou d'autres moyens de communication. L'utilisation de moyens de communication électronique constitue une autre circonstance aggravante.

Une autre spécificité est propre à l'auteur. En effet, celui-ci est la plupart du temps mineur. Les sanctions encourues dépendent alors de son âge. En deçà de l'âge de 10 ans, seules les « mesures » éducatives sont possibles. Entre 10 et 12 ans, des « sanctions » éducatives sont

⁸¹ V. Ehlinger et al. *Brimades Harcèlement, violences scolaires, bagarres, La santé des collégiens en France/2014*, Données françaises de l'enquête internationale Health Behaviour in School-aged Children (HBSC)

⁸² loi n°2013-595 du 8 juillet 2013 d'orientation et de programmation pour la refondation de l'école de la République

⁸³ Annexé au texte, programmation des moyens et les orientations de la refondation de l'école de la République

⁸⁴ circulaire n° 2013-100 du 13 août 2013 relative à prévention et lutte contre le harcèlement à l'école

⁸⁵ Olweus, D. (1993). *Bullying at school: What we know and what we can do*. Malden, MA: Blackwell Publishing

possibles. A partir de l'âge de 13 ans et jusque l'âge de 15 ans, l'auteur risque, en plus de ces dispositions une amende de 7500€ ainsi que la moitié de la peine encourue (soit de 6 à 18 mois d'emprisonnement en fonction du nombre de circonstances aggravantes retenues). A partir de 16 ans, le juge peut, à titre exceptionnel, en fonction des circonstances et de la personnalité de l'auteur, appliquer les peines prévues pour les personnes majeures.

La responsabilité mise en jeu sur le plan civil est, en revanche, celle des parents jusqu'à la majorité de l'auteur. C'est le plus souvent l'assurance en responsabilité civile des parents qui va prendre en charge l'indemnisation des victimes du fait des fautes commises par un mineur, y compris s'il s'agit d'infraction telle qu'un harcèlement.

On pourra noter que des protocoles nationaux de prise en charge ont été diffusés par le ministère de l'Education nationale concernant le traitement des situations de harcèlement⁸⁶. Ceux-ci prévoient que le directeur de l'établissement scolaire, une fois informé d'une situation de harcèlement, est responsable de son traitement. Il est chargé d'évaluer la situation, en lien avec une équipe pédagogique, en recevant l'élève victime, l'auteur, d'éventuels témoins ainsi que les parents. Si la situation présente un danger, il est tenu, selon les cas, de transmettre une Information Préoccupante à la cellule de recueil des informations préoccupantes (CRIP) du département dont il dépend, ou de signaler directement la situation au parquet. Il est également prévu dans le protocole la mise en relation avec les associations d'aide aux victimes, une prise en charge médicale ou psychologique en fonction des besoins.

Le harcèlement scolaire est de plus en plus vectorisé par les nouvelles technologies de l'information et de la communication, et en particulier les réseaux sociaux. En 2013, on estimait en France que 18% des collégiens étaient concernés par les cyberviolences, 5% déclaraient même subir des faits de cyber-harcèlement⁸⁷. Une autre enquête, de 2015, montrait que les élèves français en primaire sont plus nombreux que les collégiens à rapporter des cyberviolences répétées (14% primaire et 5% au collège)⁸⁸.

⁸⁶ Ministère de l'éducation nationale, Protocole de traitement des situations de harcèlement dans les écoles et les établissements publics locaux d'enseignement, juillet 2013 et réactualisé en octobre 2015.

⁸⁷ DEPP, Note d'information n° 39, novembre 2014

⁸⁸ C. Blaya, M. Fartouk, « Digital uses, victimization and online aggression: a comparative study between primary school and lower secondary school students in France », *European Journal on Criminal Policy and Research*, 22 (2), 2015 ; 285-300.

2) Cyber-harcèlement

Les moyens de communication électronique ne sont cependant pas l'apanage des plus jeunes, et concernent tous les types de harcèlement. Les appels téléphoniques professionnels à toute heure, temps de repos inclus, les mails répétés demandant d'accélérer une cadence de travail peuvent, comme précédemment décrit, faire partie de comportements caractérisant un harcèlement moral au travail. L'envoi non sollicité, répété d'images à connotation sexuelle, par voie électronique, peut également procéder d'un harcèlement sexuel. Lorsque les actes de harcèlement ont lieu sur les réseaux sociaux, ils deviennent publics. Il devient dès lors difficile d'en effacer les traces, et leurs effets peuvent donc être beaucoup plus durables, échappant même parfois aux auteurs qui ne peuvent maîtriser la diffusion des contenus.

Il s'agit d'un phénomène multiforme pouvant regrouper notamment des propos diffamatoires, discriminatoires, humiliants, agressifs ou injurieux, la divulgation d'images ou d'information à caractère personnel, la propagation de rumeurs, des incitations à la haine, des intimidations, insultes, moqueries... Il peut aussi être constitué par des phénomènes d'usurpation d'identité numérique et de piratage de compte (que ce soit en tant que moyen ou en tant que fin en soi).

Les préoccupations concernant les faits de cyber-harcèlement ne sont pas nouvelles, mais il a fallu attendre 2014 pour que celui-ci soit codifié, sous la forme d'une circonstance aggravante du délit général de harcèlement.

Jusqu'alors, la jurisprudence pénalisait tout juste l'envoi de SMS sur le fondement de l'article 222-16 du Code pénal (réprimant les appels téléphoniques malveillants réitérés ou les agressions sonores en vue de troubler la tranquillité d'autrui) au motif que la réception de ceux-ci s'accompagne d'un signal sonore⁸⁹. Si l'article 222-16 réprime ce que l'on pourrait appeler du harcèlement téléphonique de par le caractère répété des appels incriminés, il n'est pas rédigé dans l'optique de qualifier une forme particulière de harcèlement et ne suffit pas, à lui seul, à incriminer un véritable phénomène de cyber-harcèlement.

Lors des discussions parlementaires préalables à l'adoption de la loi du 4 août 2014, le délit général de harcèlement avait été introduit par les sénateurs avec en tête, la lutte contre ces nouveaux phénomènes de cyber-harcèlement, que la justice peinait à qualifier. Cette notion fut finalement introduite sous la forme d'une circonstance aggravante. Le législateur

⁸⁹ Cass. crim., 30 sept. 2009, n° 09-80.373

justifiait ce choix par le caractère plus accessible aux relations de la victime (voire à un public plus large), plus durable et plus difficilement effaçable des humiliations subies en ligne⁹⁰.

La loi du 3 août 2018⁹¹ a complété le dispositif en reconnaissant également l'utilisation d'un moyen de communication électronique comme circonstance aggravante du délit de harcèlement sexuel⁹², mais également en modifiant l'article 222-33-2-2 du Code pénal en introduisant la possibilité de qualifier l'infraction lorsqu'elle est réalisée par de multiples coauteurs même si chacun d'entre eux n'en réaliserait qu'une portion : « *L'infraction est également constituée :*

a) Lorsque ces propos ou comportements sont 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 ;

b) Lorsque ces propos ou comportements sont 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. »

Cette précision est très utile dans certaines formes de cyberharcèlement de groupe, et notamment les situations de « raids numériques » lors desquelles une même victime sera persécutée par de multiples (et parfois très nombreux) auteurs⁹³.

Cette démarche devrait être encore poursuivie. Un plan d'action gouvernemental a été présenté le 13 février 2019⁹⁴. Il a pour but d'encadrer les règles de modération des contenus publiés sur les réseaux sociaux, en améliorant le signalement des contenus haineux en ligne, tout en généralisant les dispositifs de détection automatique de ces derniers. Il est également question d'imposer le retrait rapide des contenus haineux par les plateformes, éventuellement sous peine de sanction, mais aussi de faciliter l'identification des auteurs, tout en favorisant la collaboration des plateformes avec les autorités judiciaires, et leur investissement dans l'accompagnement des victimes. Un dernier axe de ce plan d'action repose sur la sensibilisation et la formation du grand public au civisme en ligne.

⁹⁰ Rapport n° 1663 (2013-2014) de Mr Sébastien DENAJA, fait au nom de la commission des lois, déposé le 18 décembre 2013

⁹¹ loi n°2018-703 du 3 août 2018 renforçant la lutte contre les violences sexuelles et sexistes

⁹² Article 222-33 du Code pénal

⁹³ Laurent Saenko, Stéphane Detraz, La loi n° 2018-703 du 3 août 2018 renforçant la lutte contre les violences sexuelles et sexistes : les femmes et les enfants d'abord ! Recueil Dalloz 2018 p.2031

⁹⁴ Monsieur Mounir Mahjoubi, Secrétaire d'Etat au Numérique, 13 février 2019, Plan d'action contre les contenus haineux en ligne, consulté sur <https://medium.com/@mounir/plan-daction-contre-les-contenus-haineux-en-ligne-10d396bfe71e> le 29 avril 2019

Une proposition de loi a été déposée par la députée Laetitia AVIA « *visant à lutter contre les contenus haineux sur internet* »⁹⁵ pour obliger le retrait par les réseaux sociaux des contenus haineux en ligne. Dans sa version adoptée en première lecture à l'assemblée nationale, le texte créait un « délit de non retrait » pour les hébergeurs de contenu, si ce dernier n'était pas retiré sous 24 heures suivant sa notification. Cette disposition avait été retoquée par les sénateurs en première lecture, qui lui préféraient une obligation de moyen, craignant notamment le risque d'un excès de censure et de contournement du juge. Le désaccord entre les deux chambres persistait d'ailleurs en commission mixte paritaire, puis en nouvelle lecture par les deux chambres⁹⁶. Le texte est en attente de lecture définitive par l'assemblée nationale avec une inscription à l'ordre du jour prévue initialement vers mi-avril 2020.

Type de harcèlement	Texte d'incrimination	Peines encourues	Mention spécifique d'une ITT ou à l'altération de la santé physique ou mentale
Harcèlement sexuel	Art. 222-33 CP Art. L. 1153-1 CT	2 ans d'emprisonnement 30 000 € d'amende 3 ans d'emprisonnement 45 000 € d'amende si 1 circ. aggravante (8 circ. aggravantes prévues par le texte)	Pas d'ITT prévue par le texte Pas de notion d'altération de la santé
Harcèlement moral au travail	Art. 222-33-2 CP Art. L.1152-1 CT	2 ans d'emprisonnement 30 000 € d'amende	Pas d'ITT prévue par le texte Référence à une altération de la santé dans la définition
		3 ans d'emprisonnement 45 000 € d'amende	ITT explicitement

⁹⁵ Proposition de loi n°1785 visant à lutter contre la haine sur internet, déposée le 20 mars 2019 consulté sur http://www.assemblee-nationale.fr/dyn/15/textes/l15b1785_proposition-loi le 17 mars 2020.

⁹⁶ Texte adopté en nouvelle lecture par l'Assemblée nationale le 22 janvier 2020 et modifié en nouvelle lecture par le Sénat le 26 février 2020

Harcèlement au sein du couple	Art. 222-33-2-1 CP	5 ans d'emprisonnement 75 000 € d'amende	mentionnée par le texte Référence à une altération de la santé dans la définition
Harcèlement dans la vie privée	Art. 222-33-2-2 CP	1 an d'emprisonnement 15 000 € d'amende 2 ans d'emprisonnement 30 000 € d'amende si 1 circ. aggravante 3 ans d'emprisonnement 45 000 € d'amende si 2 circ. aggravantes ou plus (5 circ. aggravantes)	ITT explicitement mentionnée par le texte Référence à une altération de la santé dans la définition
Harcèlement scolaire	Pas de texte spécifique, application de l'Art. 222-33-2-2	Cf. Harcèlement dans la vie privée	Cf. Harcèlement dans la vie privée
Cyber-harcèlement	circonstance aggravante 6° de l'art. 222-33 5° de l'art. 222-33-2-2	Cf. Harcèlement sexuel et harcèlement dans la vie privée	Cf. Harcèlement sexuel et harcèlement dans la vie privée
Outrage sexiste (Harcèlement de rue)	Art. 621-1 CP	Contravention de 4 ^e classe Contravention de 5 ^e classe si circ. aggravante (7 circ. aggravantes) Possibilité de peines complémentaires	Pas d'ITT prévue par le texte Pas de notion d'altération de la santé

Tableau 1 : récapitulatif des différents types de harcèlements, des textes incriminants et des peines prévues

Partie III : Problématique de la détermination de l'ITT chez les victimes de harcèlement

A) Quelques généralités

On l'a donc vu précédemment, l'évaluation du harcèlement procède de multiples difficultés. C'est une notion protéiforme, inhomogène dans sa définition pénale puisque le législateur n'a légiféré que de façon ponctuelle, définissant d'abord des délits spécifiques avant d'en arriver au cas général (tableau 1). Le harcèlement sexuel et le harcèlement moral au travail ne sont pas supposés appeler à la détermination d'une ITT. Leur qualification peut cependant nécessiter l'établissement d'un certificat médical initial par un médecin. La responsabilité civile, pénale et disciplinaire du médecin peut être engagée à la suite d'un certificat rédigé maladroitement, ou par complaisance. La rédaction d'un certificat dans ces situations de harcèlement, particulièrement épineuses, peut donc devenir un exercice périlleux.

L'estimation de l'ITT peut être demandée dans le cadre du harcèlement entre époux, ou dans le cadre du délit général de harcèlement dans la vie privée. L'estimation du retentissement fonctionnel sous la forme d'une durée d'ITT pose deux types de difficultés tenant à la nature même des faits. D'une part, la question de l'estimation de l'ITT pour des violences psychologiques ne fait pas encore consensus, d'autre part la chronicité des violences rend l'estimation d'une éventuelle ITT sujette à caution. Cela ne doit pour autant, pas priver une victime de l'établissement d'un certificat.

B) Présentation clinique

Sur le plan clinique, quelques points communs peuvent être dégagés.

D'une manière générale, le harcèlement se caractérise notamment par une relation de pouvoir asymétrique entre le harceleur et sa victime[12]. Celle-ci peut prendre plusieurs formes en fonction du contexte. S'il peut s'agir de véritables phénomènes d'emprise au sein du couple, le même mécanisme peut s'observer selon une logique de « séduction perverse »⁵¹ dans le cadre du travail.

Une dissymétrie de ressources s'observe aussi dans les cas de harcèlement (moral ou sexuel) au travail, notamment avec la mise en jeu du statut hiérarchique. Le pouvoir décisionnel, ou organisationnel inhérent à la position hiérarchique de l'harceleur ne peut que participer à donner l'ascendant sur sa victime. Cet ascendant n'est toutefois pas exclusif à la position hiérarchique de l'auteur. La maîtrise de compétences spécifiques, les ressources relationnelles (liens avec les décideurs, bonne intégration dans le groupe de travail, connaissance de clients

importants) entrent également en jeu. Cette asymétrie dans les ressources relationnelles pose également problème dans le cadre du harcèlement scolaire.

Concernant la personne harcelée, il est également à mettre en exergue l'absence de ressources permettant l'élaboration d'une stratégie efficace permettant de mettre fin au phénomène de victimisation dont il fait l'objet.

Le retentissement du harcèlement sur le plan psychiatrique, s'il n'est pas toujours constant ni homogène, n'en est pas négligeable pour autant. En ce qui concerne le harcèlement moral au travail, il est souvent observé une phase initiale dominée par des plaintes fonctionnelles aspécifiques (lombalgies, symptomatologie digestive, troubles du sommeil)[13]. Ces derniers sont bien souvent accompagnés par une symptomatologie anxieuse et/ou des troubles de l'humeur. Ce profil clinique n'est pas spécifique au harcèlement, il peut tout à fait se retrouver dans le cadre d'une situation de stress sans conduite de harcèlement.

En revanche, les conduites de harcèlement peuvent, à l'issue d'une durée variable, faire évoluer le tableau clinique vers un authentique syndrome dépressif, parfois sévère et pouvant être accompagné d'idées suicidaires. La souffrance psychique et les troubles dépressifs sont notablement plus marqués que dans les situations classiques de stress au travail.

Par ailleurs, la répétition des faits conduit à une accumulation progressive de la charge de stress qui peut aboutir au dépassement des capacités des défenses psychiques de la victime et déboucher sur une symptomatologie post traumatique. La littérature rapporte à ce propos que les victimes peuvent en effet parfois présenter des reviviscences des agressions répétées subies sur le lieu de travail, des symptômes d'évitement des stimuli, ainsi qu'une hyperactivation neurovégétative, entraînant par ailleurs une souffrance majeure et une altération dans le fonctionnement[14]. Si ces éléments sont des critères nécessaires pour le diagnostic d'Etat de Stress Post Traumatique (ESPT), ils ne peuvent pas à eux seuls permettre de le poser. La définition de l'ESPT telle que retranscrite dans le DSM-IV et le DSM-5 (tableau 2) requiert d'avoir été exposé, de façon directe ou indirecte, ponctuelle ou prolongée, « *à la mort, ou à une menace de mort, à une blessure grave ou à des violences sexuelles* », ce qui ne cadre pas avec les mécanismes à l'œuvre dans le harcèlement.

tableau 2 : Critères diagnostiques du trouble de stress post-traumatique selon le DSM-5 (Manuel diagnostique et statistique des troubles mentaux, cinquième édition, 2015).

Cela n'empêche pas les victimes de souffrir de ces troubles de façon durable, l'éloignement du contexte (en l'occurrence l'arrêt du travail) n'améliorant pas la symptomatologie dans ce cas[15]. Ces atteintes cliniques sont par ailleurs souvent compliquées de troubles psychosomatiques, y compris dans le harcèlement scolaire[16].

Si ces manifestations cliniques ont pu être évoquées dans le cadre du harcèlement moral au travail, elles ne sont pas pour autant spécifiques. Le même type de symptomatologie peut être évoqué dans le harcèlement sexuel ou encore au sein du couple [17] [18].

C) Difficultés d'évaluation de la durée d'ITT

Ces difficultés sont de deux ordres. A la fois il s'agit d'estimer un retentissement fonctionnel, sous la forme d'une durée d'ITT dans le cadre d'une violence, par nature, uniquement psychologique. D'autre part, il s'agit d'appliquer l'ITT dans un cadre de violences chroniques.

Il n'existe actuellement pas de consensus entre légistes concernant la méthodologie d'évaluation de l'ITT dans les violences psychologiques, y compris dans les recommandations de bonne pratique de la HAS⁹⁷.

L'évaluation doit être globale et exhaustive, tant sur le plan de l'entretien psychologique que de l'examen somatique, l'anamnèse doit également être soigneuse. Si la littérature est peu abondante sur le sujet, certaines équipes ont proposé quelques pistes quant à la marche à suivre.

⁹⁷ Recommandations de bonne pratique « Certificat médical initial concernant une personne victime de violences », HAS 2011.

L'équipe du service de médecine légale du CHU d'Angers a mené une étude sur les critères cliniques recherchés en consultation, leur corrélation avec les durées d'ITT retenues et la méthodologie à employer dans les violences psychologiques[19]. L'analyse portait sur 72 dossiers de victimes ayant bénéficié d'une consultation couplée médecin légiste et psychologue.

L'analyse des données montrait l'importance des critères de la lignée psycho-traumatique, dont la présence est plus fréquemment retrouvée dans les dossiers dont l'ITT était supérieure à 8 jours. La présence d'un état de stress post traumatique (ESPT) ne pouvait pas être retenue dans les critères étudiés. L'ESPT ne pouvant être diagnostiqué qu'au moins un mois après les faits (critère F tableau 2), ce diagnostic est la plupart du temps, incompatible avec la temporalité judiciaire mais ses facteurs prédictifs (détresse et dissociation péri-traumatique) peuvent être pris en compte.

En revanche, cette temporalité est compatible avec la survenue d'un état de stress aigu (3 à 30 jours) qui doit donc être recherché[20].

Les troubles de la lignée dépressive étaient également étudiés, parmi lesquels l'infléchissement thymique et les troubles de l'appétit étaient les plus souvent corrélés à des ITT de plus de 8 jours.

L'évaluation par un tandem légiste et psychologue ou psychiatre semble plus adaptée à cette situation. Par ailleurs, la plupart du temps, la symptomatologie initiale ne permet pas de présumer avec certitude de la durée d'évolution des troubles. La réévaluation à distance des faits, comme préconisée par la HAS, semble donc importante. Se posait toutefois la question du délai. La HAS préconise une réévaluation à 4 semaines⁹⁸. Si celle-ci semble logique d'un point de vue clinique, ce délai est bien souvent inadapté au temps de la procédure pénale et favorise l'augmentation du nombre de patients perdus de vue. Si certains auteurs préféraient une évaluation psychiatrique environ 10 jours après les faits, l'équipe d'Angers prévoyait une réévaluation à 14 jours. Cette importance du délai entre les faits et la consultation n'est en revanche pas consensuelle, et témoigne très certainement de la diversité des pratiques en termes d'évaluation de l'ITT.

Ce manque d'homogénéité des pratiques a conduit à se poser la question de l'intérêt d'un outil standardisé dans l'évaluation de l'ITT psychologique. L'équipe de médecine légale d'Angers s'était intéressée à l'utilisation de questionnaires mesurant l'intensité de la symptomatologie

⁹⁸ Haute Autorité de santé. Certificat médical concernant une personne victime de violences. Octobre 2011

traumatique[21]. Il était retrouvé une bonne corrélation entre l'IES-R⁹⁹ et la durée d'ITT. De nombreuses autres échelles utilisées en pratique clinique ou en recherche peuvent aider à caractériser ou à quantifier la sévérité de ces symptômes. Cependant, les auteurs reconnaissent qu'il ne peut s'agir que d'un outil d'aide à l'évaluation de l'ITT. Il est également à noter que le retentissement ne relève pas toujours uniquement d'une symptomatologie traumatique mais peut également se révéler par des troubles anxieux et dépressifs, ainsi que des troubles psychosomatiques parfois invalidants.

Par ailleurs, la définition de l'ITT est purement fonctionnelle. Il ne s'agit pas d'établir un diagnostic, ou d'évaluer la sévérité des symptômes présentés, mais bien d'évaluer la durée de la gêne notable dans les activités de la vie quotidienne. De même, il n'existe pas de corrélation constante entre la gravité des faits, la sévérité des troubles, et leur durée d'évolution.

La détermination d'un retentissement psychologique constitutif d'ITT (plutôt que "d'ITT psychologique") est donc possible, mais nécessite une évaluation de préférence multidisciplinaire et répétée dans le temps. Les échelles d'évaluation par auto-questionnaire peuvent représenter un gain de temps et apporter plus de rigueur à l'évaluation, mais elles ne doivent rester qu'une simple aide dans la détermination de l'ITT. L'échelle IES-R peut être utilisée pour une consultation précoce et en complément, nous recommandons le PCL-S¹⁰⁰ comme outil d'évaluation de l'État de Stress Post-Traumatique (ESPT). Du fait de la difficulté de fixer une période d'ITT de telle date à telle date, l'examen d'ITT est parfois conclu par le constat « *d'un retentissement psychologique important qui équivaut à une durée d'Incapacité Totale de Travail supérieure à 8 jours. La notion d'ITT est difficile à appliquer en l'absence d'un événement traumatique précisément connu dans le temps. L'état actuel est encore évolutif et une expertise serait souhaitable, ultérieurement pour évaluer les séquelles psychologiques à la consolidation* ».

Cependant, si le harcèlement s'apparente aux violences psychologiques, la façon d'en appréhender les victimes diffère de par le caractère chronique, et souvent ancien, de ces dernières.

L'anamnèse en est rendue complexe, et il n'est pas rare que les faits s'étalent sur plusieurs années. Bien souvent, le récit des victimes est flou, voire incorrect (mais en toute bonne foi).

⁹⁹ L'IES-R (Impact of Event Scale – Revised) est un test auto-administré regroupant 22 difficultés éprouvées parfois à la suite d'un événement traumatique. Cette échelle révisée d'impact d'événement stressant étudie les souvenirs répétitifs et les évitements persistants.

¹⁰⁰ La PCL est un auto-questionnaire bref et simple mesurant les trois syndromes principaux de l'ESPT. Les 17 items peuvent être regroupés en 3 sous-échelles correspondant à : la répétition (items 1 à 5) correspondant au critère B du DSM-IV, l'évitement (items 6 à 12) correspondant au critère C et l'hyperactivité neurovégétative (items 13 à 17) correspondant au critère D.

Lorsque la victime est évaluée, il n'est pas rare que la situation de harcèlement ait cessé depuis plusieurs mois (par un arrêt de travail, un éloignement du conjoint dans la continuité du dépôt de plainte...). Il n'est pas rare que la victime ne dispose d'aucun compte-rendu ou d'aucun certificat médical. Qui plus est, le mécanisme même par lequel le dommage survient rend difficile l'évaluation d'un retentissement fonctionnel sous la forme d'une durée. Il s'agit bien souvent de petits faits, qui pris isolément peuvent revêtir un caractère anecdotique, mais qui accumulés, créent une situation devenant insupportable. Ces troubles peuvent être durables, et se poursuivre longtemps après la fin de la situation de harcèlement. Dès lors, même en présence de repères temporels fiables et précis, il est difficile d'établir une date de début et de fin de l'ITT. Qui plus est, il est difficile de savoir à quels éléments tangibles se raccrocher pour établir que la victime est bien en situation d'ITT. Utiliser la durée d'une prise en charge médicamenteuse ou psychologique, ou encore la durée d'évolution de la symptomatologie, c'est prendre le risque d'arriver à une ITT d'une longueur déraisonnable mettant en doute sa crédibilité. Qui plus est, il peut être, le cas échéant, difficile de distinguer ce qui relève de l'ITT de ce qui relève des séquelles.

La littérature n'est guère prolixe sur le sujet. Le compromis retenu par Huck et al. en la matière consiste à établir un certificat médical descriptif reprenant les éléments sémiologiques retrouvés lors de l'entretien sans préjuger d'une imputabilité à un fait ou d'une durée d'évolution, afin d'apporter tout de même un éclairage au magistrat[19].

Perspectives

On l'a vu, la qualification du harcèlement demeure inhomogène malgré quelques tentatives d'harmonisation. Cela se caractérise par le caractère protéiforme de ce phénomène, mais aussi par le fait que le droit a évolué par petites touches, au fur et à mesure des préoccupations de la société et des évolutions du phénomène. L'idée d'une qualification pénale unique du harcèlement est tentante, mais risque fort de manquer de souplesse face à certaines situations.

La notion d'ITT dans les qualifications de harcèlement est le fruit d'un alignement voulu par le législateur avec les autres dispositions pénales en matière de violence. Si elle paraît inadaptée au médecin légiste, on imagine pourtant mal, à l'heure actuelle, le législateur sacrifier cette « idole » du droit pénal qu'est l'ITT, sur l'autel de la rigueur scientifique.

La difficulté de déterminer une ITT, aussi frustrante soit-elle pour le légiste, mais aussi parfois pour les victimes, ne bloque fort heureusement pas la procédure pénale. La détermination d'une ITT est un avis de sachant, mais elle ne lie pas le magistrat dans son

choix de qualification. Le magistrat peut fixer lui-même l'ITT, cette notion est d'ailleurs rappelée en annexe de l'argumentaire des recommandations de la HAS de 2011 : « *Il entre dans les pouvoirs d'appréciation des juges du fait de fixer la durée de l'incapacité de travail personnel qui a résulté d'un délit de coups et blessures volontaires [Cass. crim., 9 févr. 1950 et 23 déc. 1957]. Si un certificat médical n'est pas indispensable pour établir la durée de cette incapacité totale, c'est à la condition que les juges soient en mesure de vérifier eux-mêmes cette durée par les éléments de la cause [Basse-Terre, 1994].* » Cités dans les commentaires du Nouveau Code pénal, Paris, Dalloz, 2004 ».

Cependant, il convient de ne pas sous-estimer l'importance du certificat médical initial pour autant. Bien souvent, la définition juridique du harcèlement fait mention d'une dégradation de la santé physique ou mentale, le certificat devient donc dans tous les cas une pièce importante de la procédure. Celui-ci doit être rédigé avec soin, le médecin qui l'établit pourra éventuellement être amené à en répondre devant le tribunal jugeant l'affaire. Par ailleurs, il doit être particulièrement prudent dans sa rédaction, car celui-ci engage sa responsabilité à la fois civile, pénale et ordinale.

A l'avenir, on peut imaginer que l'une des solutions potentielles pourrait s'inspirer du droit civil. La nomenclature Dintilhac fournit aux experts médicaux des outils d'évaluation du dommage corporel par poste de préjudice dont les souffrances endurées. Ce poste de préjudice est évalué selon une échelle à 7 degrés qui correspondent à 7 adjectifs (très léger, léger, modéré, moyen, assez important, important, très important). Il est évalué par un médecin expert éventuellement aidé d'un barème indicatif. Ce poste de préjudice permet ensuite l'évaluation par le juge du montant de l'indemnisation.

Il s'agirait d'imaginer un outil adapté à l'évaluation de la situation dans sa globalité, dont le résultat pourrait être mis en correspondance avec une durée d'ITT à titre indicatif. Cette évaluation du retentissement psychique (avec des adjectifs, traduit sur une échelle sur le même modèle que les souffrances endurées) ne pourrait cependant convenir à toutes les situations en particulier en cas d'état antérieur important.

En conclusion, nous pensons que le retentissement psychologique est de mieux en mieux appréhendé grâce notamment à une bonne collaboration entre légistes, psychiatres et psychologues au sein des unités médico-judiciaires.

Bibliographie

- [1] Fantoni Quinton S, Manaouil C, Montpellier D. Doit-on craindre les poursuites ordinales déclenchées par les employeurs dans le cadre de la souffrance au travail ? Epub ahead of print September 2014. DOI: <http://hdl.handle.net/20.500.12210/17917>.
- [2] Chariot P, Dedouit F, Rey-Salmon C, et al. Examen médical des personnes victimes de violence : fréquence des facteurs aggravants au sens du Code pénal, hétérogénéité des pratiques. *Presse Médicale* 2012; 41: e553–e558.
- [3] Manaouil C, Pereira T, Gignon M, et al. La notion d'incapacité totale de travail (ITT) dans le Code pénal. *Rev Médecine Légale* 2011; 2: 59–71.
- [4] Rougé Maillart C, Roy PM, De Boisjolly JM, et al. Incapacité totale de travail : une rédaction lourde de conséquences. *Rev Prat Médecine Générale* 1999; 13: 1809–1811.
- [5] F. Niort, C. Delteil, C. Bartoli, G. Léonetti, M.D. Piercecchi-Marti. Attente de la justice en matière d'incapacité totale de travail : opinions sur cet outil médico-légal d'évaluation. Enquête qualitative réalisée auprès de 21 magistrats, 46 officiers de police (police et gendarmerie) et 15 avocats. *Médecine Droit* 2014; 74–78.
- [6] Niort F, Delteil C, Bartoli C, et al. Inhomogénéité des évaluations de durée d'incapacité totale de travail. Comparaison d'évaluations des durées d'incapacité totale de travail entre les médecins légistes, les médecins généralistes et les urgentistes. *Médecine Droit* 2014; 2014: 120–123.
- [7] Lorin de la Grandmaison G, Durigon M. Incapacité totale de travail : proposition d'un barème indicatif. *Rev Prat Médecine Générale* 2006; 20: 111–113.
- [8] Manaouil C, Graser M, Verrier A, et al. Le harcèlement moral au travail : apports de la loi du 17 janvier 2002. *Médecine Droit* 2005; 2005: 123–131.
- [9] C. Manaouil. Secret médical en santé au travail. *Médecine Droit*; 143–58.
- [10] Fantoni-Quinton S, Frimat P, Choudat D. Plainte ordinale après déclaration d'une maladie professionnelle par le médecin du travail. Une tentative d'intimidation de la part des employeurs ou des erreurs de rédaction ? *Arch Mal Prof Environ* 2014; 75: 59–62.
- [11] Leborgne-Ingelaere CJ. La responsabilité de l'employeur face au harcèlement moral. *Arch Mal Prof Environ* 2017; 78: 37–42.
- [12] Faulx D, Delvaux S. Le harcèlement moral au travail : phénomène objectivable ou « concept horizon » ? *Perspect Interdiscip Sur Trav Santé*; 7. Epub ahead of print 1 November 2005. DOI: 10.4000/pistes.3192.
- [13] Conne-Perréard E. Atteintes à la santé et harcèlement moral. *Éthique Santé* 2006; 3: 102–105.
- [14] C. Bonafons et al. Précision de la définition du harcèlement moral au travail. *L'Encéphale* 2008; 419–426.
- [15] Hirigoyen M-F. Le harcèlement moral, un symptôme de la société moderne. *Ann Méd-Psychol Rev Psychiatr* 2016; 174: 575–579.

- [16] Fekkes M, Pijpers FIM, Verloove-Vanhorick SP. Bullying behavior and associations with psychosomatic complaints and depression in victims. *J Pediatr* 2004; 144: 17–22.
- [17] Stockdale MS, Logan TK, Weston R. Sexual Harassment and Posttraumatic Stress Disorder: Damages Beyond Prior Abuse. *Law Hum Behav* 2009; 33: 405–418.
- [18] Lamy C, Dubois F, Jaafari N, et al. Profil clinique et psychopathologique des femmes victimes de violences conjugales psychologiques. *Rev DÉpidémiologie Santé Publique* 2009; 57: 267–274.
- [19] Huck A, Delbreil A, Gaudin A, et al. La détermination de l'incapacité totale de travail lors de troubles psychologiques : critères et méthodes. *Rev Médecine Légale* 2017; 8: 105–115.
- [20] Perrot T, Baccino E, Cathala P, et al. Détermination de l'incapacité totale de travail psychologique : analyse rétrospective de 232 consultations de victimes à l'unité médico-judiciaire du CHU de Montpellier. *Rev Médecine Légale* 2018; 9: 103–115.
- [21] Bouyer-Richard A-I, Rouge-Maillart C, Lhuillier J-P, et al. La détermination de l'incapacité totale de travail des victimes d'infractions pénales : intérêt de l'évaluation psychiatrique standardisée. *Ann Méd-Psychol Rev Psychiatr* 2014; 172: 495–500.

<p>Critères A: Exposition à la mort, à des blessures graves, ou à la violence sexuelle, effectives ou potentielles, d'une (ou plusieurs) des façons suivantes :</p>
<p>1. Vivre directement l'événement traumatique.</p>
<p>2. Être témoin, en personne, de l'événement vécu par d'autres.</p>
<p>3. Apprendre que l'événement traumatique a été vécu par un membre de la famille proche ou un ami proche. Note : En cas de décès ou de danger de décès d'un membre de la famille ou d'un ami, l'événement doit avoir été violent ou accidentel.</p>
<p>4. Vivre une exposition répétée ou extrême aux détails pénibles de l'événement traumatique (par exemple, les premiers intervenants ou les policiers). Note : Le critère A4 ne s'applique pas à l'exposition par le biais des médias électroniques, de la télévision, de films ou de photos, à moins que cette exposition soit liée au travail.</p>
<p>Critères B: Présence d'un (ou plusieurs) des symptômes intrusifs suivants associés à l'événement traumatique, ayant débuté après ce dernier :</p>
<p>1. Souvenirs pénibles récurrents, involontaires, et envahissants de l'événement traumatique. Note : Chez les enfants âgés de plus de 6 ans, il peut s'agir d'un jeu répétitif dans lequel des thèmes ou des aspects de l'événement traumatique sont exprimés.</p>
<p>2. Rêves répétitifs pénibles dans lesquels le contenu et/ou l'affect sont liés à l'événement traumatique. Note : Chez les enfants, il peut s'agir de rêves effrayants sans contenu reconnaissable.</p>
<p>3. Réactions dissociatives (flash-backs, par exemple) dans lesquelles l'individu se sent ou agit comme si l'événement traumatique se reproduisait. (De telles réactions peuvent survenir sur un continuum, l'expression la plus extrême étant une perte totale de conscience de l'environnement actuel.) Note : Chez les enfants, des reconstitutions du traumatisme peuvent se produire dans le jeu.</p>
<p>4. Détresse psychologique intense ou prolongée à l'exposition à des indices internes ou externes évoquant ou ressemblant à un aspect de l'événement traumatique.</p>
<p>5. Réactions physiologiques marquées à des indices internes ou externes évoquant ou ressemblant à un aspect de l'événement traumatique.</p>
<p>Critères C: Évitement persistant des stimuli associés à l'événement traumatique ayant débuté après ce dernier, comme en témoigne(nt) une ou les deux manifestations suivantes :</p>
<p>1. Évitement ou efforts pour éviter les souvenirs, les pensées ou les sentiments pénibles à propos de, ou étroitement associés, à l'événement traumatique.</p>
<p>2. Évitement ou efforts pour éviter les rappels externes (personnes, lieux, conversations, activités, objets, situations) qui éveillent des souvenirs, des pensées ou des sentiments pénibles à propos de, ou étroitement associés à, l'événement traumatique.</p>
<p>Critères D: Altérations négatives des cognitions et de l'humeur associées à l'événement traumatique, ayant débuté ou s'étant aggravées après ce dernier, comme en témoignent deux (ou plus) des manifestations suivantes :</p>
<p>1. Incapacité de se rappeler un aspect important de l'événement traumatique (typiquement en raison d'une amnésie dissociative et non d'autres facteurs tels que blessure à la tête, alcool ou drogues).</p>
<p>2. Croyances ou attentes négatives persistantes ou exagérées à propos de soi-même, des autres, ou du monde (par exemple, « Je suis mauvais », « On ne peut faire confiance à personne », « Le monde est complètement dangereux », « Mon système nerveux entier est définitivement ruiné »).</p>
<p>3. Cognitions persistantes et déformées concernant la cause ou les conséquences de l'événement traumatique qui amènent l'individu à se blâmer ou à blâmer autrui.</p>
<p>4. État émotionnel négatif persistant (par exemple, peur, horreur, colère, culpabilité ou honte).</p>
<p>5. Diminution marquée de l'intérêt ou de la participation à des activités significatives.</p>
<p>6. Sentiment de détachement ou d'éloignement des autres.</p>
<p>7. Incapacité persistante de ressentir des émotions positives (par exemple, incapacité à éprouver du bonheur, de la satisfaction ou des sentiments affectueux).</p>
<p>Critères E: Altérations marquées dans l'activation et la réactivité associées à l'événement traumatique, ayant débuté ou s'étant aggravées après ce dernier, comme en témoignent deux (ou plus) des manifestations suivantes :</p>
<p>1. Comportement irritable et crises de colère (avec peu ou pas de provocation) généralement sous forme d'agression verbale ou physique envers des personnes ou des objets.</p>
<p>2. Comportement imprudent ou autodestructeur.</p>
<p>3. Hypervigilance.</p>
<p>4. Réaction de sursaut exagérée.</p>
<p>5. Problèmes de concentration.</p>
<p>6. Troubles du sommeil (par exemple, difficultés à s'endormir ou à rester endormi ou sommeil agité).</p>
<p>Critère F: La durée de la perturbation (critères B, C, D, et E) est de plus que 1 mois.</p>
<p>Critère G: La perturbation entraîne une souffrance cliniquement significative ou une altération du fonctionnement dans les domaines sociaux, professionnels, ou autres domaines importants.</p>
<p>Critère H: La perturbation n'est pas imputable aux effets physiologiques d'une substance (par exemple, médicaments, alcool) ou d'une autre condition médicale.</p>