

DÉLIT DE HARCÈLEMENT

L'employeur peut se constituer partie civile pour réclamer des dommages et intérêts pour « préjudice d'image »

Lorsqu'un salarié a commis une faute qui constitue également une infraction pénale, **l'employeur peut-il se constituer partie civile au procès pénal**, aux côtés des salariés victimes dudit harcèlement, afin de demander la réparation du préjudice subi ?

Dans un arrêt du 14 novembre 2017, la Chambre criminelle de la Cour de cassation se prononce sur la recevabilité de constitution de partie civile d'un employeur, à l'encontre d'un salarié, déclaré coupable du délit de harcèlement moral à l'égard de ses collègues.

En l'espèce, un salarié d'une compagnie aérienne française avait été condamné par la juridiction pénale, pour des faits de **harcèlement moral et sexuel** commis auprès de plusieurs salariées travaillant sous ses ordres. Son employeur s'était

constitué partie civile, au procès pénal, afin d'obtenir le paiement de dommages et intérêts pour préjudice qu'il estimait avoir subi.

Le salarié contestait la possibilité, pour son employeur, de demander l'indemnisation au motif :

« le salarié ne peut être tenu pour responsable à l'égard de l'employeur des conséquences pécuniaires de fautes commises dans l'exécution du contrat de travail qu'en cas de faute lourde, laquelle n'est caractérisée que lorsqu'est relevée son intention

de nuire à l'employeur ou à l'entreprise ; »

La Cour de cassation n'a pas suivi cet argumentaire, en retenant que, c'est à bon droit que la Cour d'appel de Fort-de-France a décidé que :

« (...) délit de harcèlement moral dont M. X... a été déclaré coupable, de même que les agissements fautifs dont il a été reconnu responsable, ont directement causé à ladite société un dommage dès lors que, pour commettre ces faits, l'intéressé a outrepassé les pouvoirs hiérarchiques qui lui avaient été dévolus par son employeur ; que les juges en déduisent qu'en agissant ainsi, celui-ci a terni l'image de la compagnie auprès de ses autres salariés ; ».

En effet, la nécessité de prouver la faute lourde du salarié, c'est-à-dire son intention de nuire, ne vaut que dans le cadre d'un contentieux civil prud'homal, mais pas au pénal (cass. crim. 25 février 2015, n° 13-87602).

Pour **obtenir réparation devant une juridiction pénale**, il faut que le préjudice, subi par l'employeur, **résulte directement de l'infraction** commise par le salarié.

La Cour de cassation a estimé, en l'espèce, que **les délits de harcèlement moral et de harcèlement sexuel**, pour lesquels le salarié a été déclaré coupable, **ont directement causé à l'entreprise un préjudice**.

En effet, le salarié a, pour commettre ces faits, outrepassé les pouvoirs hiérarchiques qui lui avaient été dévolus par l'employeur et, en agissant ainsi, a **terni l'image de l'entreprise auprès des autres salariés**.

Cet arrêt constitue un revirement de jurisprudence de la Chambre criminelle de la Cour de cassation, laquelle, en matière de harcèlement commis par un salarié sur ses collègues de travail, semblait exclure, jusqu'à présent, l'existence d'un préjudice direct subi par l'employeur. ■

Pour obtenir réparation devant une juridiction pénale, il faut que le préjudice, subi par l'employeur, résulte directement de l'infraction commise par le salarié.