



Cas pratique

Proposition de correction élaborée par Hanem HAMOUDA © ISP 2017

Monsieur Jacques R., cadre d'une grande entreprise du Nord de la France déposait plainte au commissariat de Lille le 26 janvier 2017 à l'encontre de son employeur, Monsieur Grandchef.

Il expliquait que ce dernier lui tenait des propos violents qui l'humiliaient devant ses subordonnés et que son quotidien au travail était devenu un enfer. Des tâches contradictoires lui étaient constamment demandées, son bureau avait été vidé et Monsieur Grandchef lui avait supprimé du jour au lendemain son secrétariat.

Monsieur Jacques R. se disait diffamé et ajoutait qu'il avait dû consulter son médecin en raison des pressions qui étaient exercées sur lui et de la tension qui s'ensuivait. Il ajoutait que son employeur lui avait fait parvenir dans un laps de temps très court un nombre considérable de lettres recommandées avant de le licencier. Il fournissait des attestations de témoins qui avaient constaté la dégradation de son état physique. Une enquête était diligentée par le commissariat local suite à la plainte de Monsieur Jacques R. et Monsieur Grandchef était convoqué 15 jours après et acceptait d'être entendu. Il expliquait être excédé par Monsieur Jacques R. qui selon lui n'en faisait qu'à sa tête depuis de nombreux mois et déposait plainte à son tour contre Monsieur Jacques R. en raison de ses allégations qu'il estimait mensongères. Après que sa plainte eût été recueillie, il se mettait alors en colère et décidait de mettre fin à l'audition. Les deux procédures étaient transmises au parquet de Lille pour suite à donner.

- 1- Quel est le type d'enquête adapté à la situation ? (2 points)
- 2- Dans quel cadre juridique Monsieur Grandchef est-il entendu ? (4 points)
- 3- Quelles sont les formalités à respecter vis-à-vis de Monsieur Grandchef ? (4 points)
- 4- Quelles sont les orientations procédurales envisageables ? (3 points)
- 5- Le délit de diffamation vous paraît-il pouvoir être retenu à l'encontre de Monsieur Grandchef ? D'autres infractions peuvent-elles être retenues à son encontre ? (5 points)

6- Quelle infraction pourrait être retenue dans le cadre de la plainte de Monsieur Grandchef à l'encontre de Monsieur Jacques R. ? (2 points)

1- Le cadre d'enquête :

En l'absence de toute mention quant à une commission rogatoire délivrée aux policiers illustrant l'ouverture d'une information judiciaire, il convient de considérer que l'on se trouve dans le cadre d'une enquête de police.

L'enquête de police est préliminaire lorsqu'elle ne répond pas aux conditions de la flagrance. Selon l'article 53 alinéa 1 CPP « est qualifié de crime ou délit flagrant le crime ou délit qui se commet actuellement, ou qui vient de se commettre. Il y a aussi crime ou délit flagrant lorsque, dans un temps très voisin de l'action, la personne soupçonnée est poursuivie par la clameur publique, ou est trouvée en possession d'objets, ou présente des traces ou indices laissant penser qu'elle a participé au crime ou au délit ».

L'enquête de flagrance répond à **3 exigences** : un critère de gravité suffisante des faits poursuivis (crime ou délit), un critère temporel et un critère d'apparence. Le critère de gravité implique une qualification criminelle ou correctionnelle des faits qui est assurée ici au regard des premiers actes d'enquête et de la transmission au parquet de Lille. Le critère temporel exige que la commission de l'infraction ait eu lieu dans un temps très voisin de l'intervention des policiers, la jurisprudence consacrant traditionnellement une durée maximale de 48h depuis la commission des faits (crim., 8 avril 1998). De manière constante, la jurisprudence admet qu'une plainte de la victime relative à des faits qui se sont déroulés dans les 24h permet de caractériser le critère temporel de la flagrance. En l'espèce, il est indiqué que la victime a déposé plainte et qu'une enquête a immédiatement été diligentée à la suite de cette plainte. S'agissant de faits multiples dénoncés, on peut considérer que ces faits sont encore actuels lorsque la victime dépose plainte, ce qui permet de valider le critère temporel de la flagrance.

De la même manière, s'agissant du critère d'apparence, l'« un indice apparent d'un comportement délictueux » traditionnellement exigé par la jurisprudence (crim., 22 janvier 1953, Isnard) peut être caractérisé par ce dépôt de plainte de la victime.

Aussi, les faits ont été initialement poursuivis dans le cadre de l'enquête de flagrance : ce cadre d'enquête peut perdurer pendant 8 jours après son ouverture (éventuelle prolongation de 8 jours par le magistrat), dotant l'OPJ, sous l'autorité du Procureur de la République, de pouvoirs d'enquête étendus (interpellation des suspects, placement en GAV, perquisitions, fouilles et saisies). A l'issue, les investigations se poursuivront dans le cadre de l'enquête préliminaire,

subordonnant certains actes de l'OPJ à l'accord du Procureur de la République (interpellation) et au consentement de la personne poursuivie (perquisition).

2- Dans quel cadre juridique Monsieur Grandchef est-il entendu ?

Monsieur Grandchef est convoqué au commissariat local afin d'être entendu : il convient d'écarter tout placement en garde à vue puisqu'il est indiqué qu'il consent à être entendu et de considérer qu'il est entendu librement, ce qui peut désigner deux statuts juridiques : le témoin et l'audition libre.

En premier lieu, l'audition du **témoin**, telle que prévue par l'article 62 CPP permet d'entendre librement « les personnes à l'encontre desquelles il n'existe **aucune raison plausible** de soupçonner qu'elles ont commis ou tenté de commettre une infraction ». Ce statut de **témoin** prévoit en outre que « toutefois, si les nécessités de l'enquête le justifient, ces personnes **peuvent être retenues sous contrainte le temps strictement nécessaire à leur audition, sans que cette durée puisse excéder quatre heures.** » Enfin, si, au cours de l'audition du témoin apparaissent des raisons plausibles de soupçonner qu'il a commis ou tenté de commettre une infraction, il doit être entendu sous le régime de l'audition libre, sauf si son placement en garde à vue est nécessaire.

En l'espèce, les dénonciations de la victime ainsi que les attestations de témoins confirmant la dégradation de son état de santé constituent des indices laissant présumer l'implication pénale de Monsieur Grandchef et imposent d'écarter la qualité de témoin à son égard.

L'audition sans contrainte peut en second lieu résulter de l'**audition libre** prévue par l'article 61-1 CPP, s'agissant de « la personne à l'égard de laquelle il existe des raisons plausibles de soupçonner qu'elle a commis ou tenté de commettre une infraction » dès lors que les conditions de la garde à vue ne sont pas satisfaites. Ainsi, **il doit exister des raisons plausibles de soupçonner que le mis en cause a commis ou tenté de commettre une infraction punie d'une peine d'emprisonnement.**

En l'espèce, les dénonciations de Monsieur Jacques R. ainsi que les attestations témoignant de la dégradation de son état de santé sans mettre directement en cause Monsieur Grandchef sont des éléments suffisants pour constituer de telles raisons plausibles de le soupçonner d'avoir commis ou tenté de commettre l'infraction et justifient le recours à l'audition libre.

3- Quelles sont les formalités à respecter vis-à-vis de Monsieur Grandchef ?

Le recours à l'audition libre étant justifié en l'espèce, il convient de vérifier si les droits procéduraux entourant la mesure ont été respectés.

L'audition libre ouvre pour l'intéressé un **droit à l'information** prévu à l'article 61-1 CPP. Ainsi, dans

la convocation qui lui est adressée en vue de son audition libre **doit figurer l'infraction dont il est suspecté, sa date et son heure de commission**. Cette obligation est renouvelée lors de son arrivée dans le service d'enquête où ses autres droits doivent lui être notifiés s'agissant de son **droit d'être assisté d'un interprète et de son droit d'être assisté d'un avocat lors des auditions, des confrontations, des reconstitutions et des séances d'identification des suspects dont il fait partie (61-3 CPP)**. De même, il doit être informé de son **droit de faire des déclarations, de répondre aux questions qui lui sont posées ou de se taire, de son droit d'être assisté par un interprète et de son droit de bénéficier gratuitement de conseils juridiques émanant d'une structure d'accès au droit**. En l'absence de mentions contraires il s'agira de considérer que ces exigences sont remplies en l'espèce.

En second lieu, l'article 61-1 CPP subordonne la validité de l'audition libre à **l'absence de toute contrainte exercée sur la personne suspectée**. Ainsi, il n'est plus possible de recourir à l'audition libre lorsque la personne suspectée a été conduite par la contrainte devant l'officier de police judiciaire. En l'espèce, il est indiqué que Monsieur Grandchef a accepté de répondre à la convocation, ce qui permet de retenir l'absence de coercition. En outre, la loi ne consacrant pas de durée maximale de l'audition libre, **l'intéressé doit être informé de son droit de quitter à tout moment les locaux où il est entendu**, modalité remplie en l'espèce puisqu'il est indiqué que Monsieur Grandchef a décidé de lui-même de mettre un terme à l'audition.

4- Quelles sont les orientations procédurales envisageables ?

Le parquet de Lille s'est vu transmettre les deux procédures pour appréciation et il s'agit de déterminer la suite qui va leur être donnée. En premier lieu, il convient de considérer que le parquet va décider la **jonction de ces deux procédures étroitement liées**, puisque du résultat de la première dépendra l'issue de la seconde.

Par ailleurs, en l'état des investigations, de nombreux éléments font défaut, ce qui implique d'écarter toute comparution immédiate puisque l'affaire n'est pas en état d'être jugée. Ainsi, avant de retenir une orientation procédurale, le parquet demandera aux enquêteurs **la réalisation d'actes supplémentaires**, s'agissant notamment a minima d'une confrontation entre Monsieur Grandchef et Monsieur R., d'une audition des témoins et d'une enquête dans l'entreprise afin d'entendre tout témoin utile et de procéder aux constatations permettant de vérifier les dires de la victime (changement de bureau, suppression du secrétariat...).

S'agissant des orientations procédurales, deux options sont à évoquer. En premier lieu, le Procureur de la République pourra décider, après la réalisation de ces actes d'enquête, de retenir

une **COPJ (convocation par officier de police judiciaire)** à l'encontre de Monsieur Grandchef, prévue par l'article 390-1 CPP qui dispose que « sur instruction d'un magistrat, un officier de police judiciaire peut remettre à une personne une convocation à se rendre au tribunal, soit pour faire l'objet d'une mise en examen, soit pour faire l'objet d'un jugement. »

En second lieu, il pourra décider de privilégier la voie de la **citation directe**. Prévues par l'article 390 CPP, la citation directe permet en matière contraventionnelle et correctionnelle, au Procureur de la République qui estime les éléments de preuve suffisamment étayés de ne peut pas retenir l'ouverture d'une information judiciaire et de renvoyer directement l'auteur présumé devant la juridiction compétente. La citation directe est également accessible à la victime à l'égard de laquelle elle présente l'intérêt de permettre une saisine directe du tribunal par assignation, indépendamment de l'opportunité des poursuites décidée par le Procureur de la République. Elle permet également à la victime de demander, outre la condamnation de l'auteur, l'indemnisation de son préjudice au travers de dommages-intérêts. Elle est délivrée à personne dénommée par exploit d'huissier (elle est donc impossible lorsque l'identité du prévenu est inconnue), étant précisé que le prévenu peut se faire assister d'un avocat.

5- Le délit de diffamation vous paraît-il pouvoir être retenu à l'encontre de Monsieur Grandchef ?
D'autres infractions peuvent-elles être retenues à son encontre ?

La diffamation consiste dans l'imputation d'un fait non avéré qui porte atteinte à l'honneur ou à la considération d'une personne. Le code pénal distingue la diffamation publique et non-publique, selon qu'elle est diffusée publiquement ou qu'elle est adressée à un public déterminé. La diffamation est non publique lorsqu'elle est adressée à des personnes déterminées, liées entre elles par un cadre commun (familial, professionnel...). En l'espèce, les faits intervenant dans le cadre de l'entreprise, il convient de privilégier la diffamation non-publique.

L'article R621-1 CP dispose que « la diffamation non publique envers une personne est punie de l'amende prévue pour les contraventions de la 1^{re} classe. La vérité des faits diffamatoires peut être établie conformément aux dispositions législatives relatives à la liberté de la presse. »

Matériellement, la diffamation exige l'imputation d'un fait particulier, non-avéré et de nature à porter atteinte à l'honneur ou à la considération d'une personne, tandis que l'élément moral réside dans la connaissance par l'auteur de la nature fautive de ces faits et la volonté de porter atteinte à l'honneur de la victime. En l'espèce, il est fait état de propos violents qui humilient Monsieur

Jacques R., sans davantage de précision, ce qui est insuffisant pour pouvoir caractériser la diffamation.

Il convient d'envisager d'autres infractions. En premier lieu, peut ainsi être évoquée **l'injure non publique**, prévue et réprimée par l'article R621-2 CP qui dispose que « l'injure non publique envers une personne, lorsqu'elle n'a pas été précédée de provocation, est punie de l'amende prévue pour les contraventions de la 1re classe ». Matériellement, l'injure repose sur une expression vulgaire ou méprisante, non précédée d'une provocation, tandis que l'élément moral réside dans la volonté d'humilier le destinataire. En l'absence de précision quant à la teneur des propos reprochés, il n'est pas possible de caractériser l'injure.

En outre, en l'absence de toute mention quant à une ITT, il s'agit d'envisager la qualification de **violences volontaires légères, de nature contraventionnelle**, prévue et réprimée par l'article R624-1 CP qui dispose qu' « hors les cas prévus par les articles 222-13 et 222-14, les violences volontaires n'ayant entraîné aucune incapacité totale du travail sont punies de l'amende prévue pour les contraventions de la 4e classe. »

Les violences volontaires reposent matériellement sur un acte positif de l'auteur, un résultat dommageable pour la victime et un lien de causalité entre ces deux éléments. L'élément moral repose quant à lui sur la volonté délibérée de porter atteinte à l'intégrité de la victime.

En l'espèce, les propos violents adressés par Monsieur Grandchef à Monsieur Jacques R. peuvent constituer de tels actes positifs de violence, la jurisprudence n'exigeant pas de contact physique entre l'auteur et la victime et admettant de longue date les violences « qui, sans atteindre matériellement la personne sont cependant de nature à provoquer une sérieuse émotion » (Crim, 19 février 1892). Le lien de causalité est également constitué, la victime affirmant que son quotidien au travail est « devenu un enfer ». En outre, l'élément moral ne fait pas défaut, Monsieur Grandchef ne pouvant ignorer les conséquences néfastes de ses agissements sur la victime. Ce délit est donc caractérisé et fait encourir à Monsieur Grandchef une amende de quatrième classe (135 euros).

Enfin, au regard des faits évoqués par Monsieur Jacques R., il convient d'envisager la qualification pénale de **harcèlement moral** prévue et réprimée par l'article 222-33-2 CP s'agissant du « fait de harceler autrui par des propos ou comportements répétés ayant pour objet ou pour effet une dégradation de ses 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, puni de

deux ans d'emprisonnement et de 30 000 euros d'amende. »

L'élément **matériel** du harcèlement moral exige la caractérisation d'agissements répétés imposés à la victime : le harcèlement ne peut donc pas reposer sur des actions isolées qui ne sont intervenues que de manière ponctuelle. Cette répétition est caractérisée en l'espèce par la diversité des actes reprochés à Monsieur Grandchef, s'agissant des humiliations et des propos violents imposés à la victime, des tâches contradictoires données, de la dégradation de ses conditions de travail issue de la suppression de son bureau et de son secrétariat et de la multiplication des courriers envoyés à la victime avant son licenciement.

L'élément **moral** du harcèlement moral repose sur un dol spécial : la volonté délibérée de nuire à la victime en portant atteinte à ses conditions d'existence et d'épanouissement et en compromettant son avenir professionnel.

En l'espèce, la multiplication des agissements de Monsieur Grandchef à l'égard de Monsieur R. ne peut consister en une démarche neutre et œuvrer à une dégradation objective de ses conditions de travail dont l'auteur, en tant que responsable hiérarchique, ne peut ignorer la portée. La consultation par la victime d'un médecin ainsi que les attestations témoignent de la dégradation de ses conditions de vie, remplissant ainsi l'élément moral. Le délit de harcèlement moral est donc caractérisé à l'encontre de Monsieur Grandchef qui encourt 2 ans d'emprisonnement et 30 000 euros d'amende.

Au regard de ces deux qualifications pénales pouvant être retenues contre Monsieur Grandchef, il convient d'envisager **l'hypothèse d'un concours réel d'infractions**, tel que prévu par l'article 132-3 CP et entendu comme la concurrence de plusieurs infractions sans qu'un jugement définitif ne soit intervenu entre elles. Cependant, au regard de la proximité des qualifications pénales en l'espèce, il s'agit davantage d'un cumul idéal d'infraction amenant à ne retenir que l'infraction de harcèlement moral (la plus globale) et à exclure celle de violences.

6- Quelle infraction pourrait être retenue dans le cadre de la plainte de Monsieur Grandchef à l'encontre de Monsieur Jacques R. ?

Monsieur Grandchef dépose plainte à son tour contre Monsieur Jacques R. en raison de ses allégations qu'il estime mensongères. Il convient donc d'envisager l'infraction de **dénonciation calomnieuse**, prévue et réprimée à l'article 226-10 CP s'agissant de «la dénonciation, effectuée par tout moyen et dirigée contre une personne déterminée, d'un fait qui est de nature à entraîner des sanctions judiciaires, administratives ou disciplinaires et que l'on sait totalement ou partiellement inexact, lorsqu'elle est adressée soit à un officier de justice ou de police administrative ou judiciaire,

soit à une autorité ayant le pouvoir d'y donner suite ou de saisir l'autorité compétente, soit aux supérieurs hiérarchiques ou à l'employeur de la personne dénoncée, est puni de 5 ans d'emprisonnement et de 45 000 euros d'amende ».

En l'espèce, si les faits dénoncés par Monsieur Jacques R. s'avéraient mensongers, cette infraction pourrait être constituée par la dénonciation à l'autorité judiciaire de faits constitutifs d'un délit, s'agissant du harcèlement moral et ayant entraîné des investigations de la part des autorités de poursuite (élément matériel) en toute connaissance de cause par l'auteur de leur caractère calomnieux (élément moral).

Enfin, précisons que si la voie de la citation directe était retenue et venait à conduire à la relaxe de Monsieur Grandchef, cela entraînerait de fait une telle qualification pénale puisque l'article 226-10 CP in fine dispose que « la fausseté du fait dénoncé résulte nécessairement de la décision, devenue définitive, d'acquiescement, de relaxe ou de non-lieu, déclarant que le fait n'a pas été commis ou que celui-ci n'est pas imputable à la personne dénoncée ».