

CONCOURS ENM 2017**Droit pénal****ENONCE**

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 quinze 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 eut 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)*

CORRIGE**1) Quel est le type d'enquête adapté à la situation ? (2 points)**

Monsieur Jacques R...., cadre d'une grande entreprise, dépose plainte au commissariat à l'encontre de son employeur, Monsieur Grandchef. Il explique que Monsieur Grandchef lui a tenu des propos violents l'humiliant devant ses subordonnés, lui a confié des tâches contradictoires, a vidé son bureau, supprimé son secrétariat et lui a envoyé un grand nombre de lettre recommandées avant de le licencier. Ces différents agissements auraient conduit le plaignant à consulter un médecin et, des attestations de témoins constatent la dégradation de son état physique. La question se pose de savoir dans quel cadre juridique les policiers recevant cette plainte doivent mener les investigations.

Les faits concernés n'ayant initialement pas donné lieu à l'ouverture d'une instruction préparatoire, les investigations s'inscrivent nécessairement dans le cadre de l'enquête de police. Reste à déterminer s'il s'agit d'une enquête de flagrance ou d'une enquête préliminaire.

Selon l'article 53 du Code de procédure pénale, les investigations sont diligentées dans le cadre de l'enquête de flagrance lorsque, l'infraction est en train de se commettre (cas n°1), qu'elle vient de se commettre (cas n°2), lorsque dans un temps très voisin de l'action la personne soupçonnée est poursuivie par la clameur publique (cas n°3), ou est trouvée en possession d'objets, ou présente des traces ou indices, laissant penser qu'elle a participé au crime ou au délit (cas n°4). Néanmoins, pour que l'une de ces prévisions justifie l'ouverture d'une enquête de flagrance, encore faut-il s'assurer de la satisfaction d'un critère temporel. En effet, l'enquête ne peut être ouverte sous le régime de la flagrance qu'à la condition que l'infraction soit révélée aux policiers par un indice apparent d'un comportement délictueux, au plus tard, dans les 48 heures de la commission de l'infraction. S'il ne fait guère de doute que la plainte de la victime au commissariat constitue bien un indice apparent d'un comportement délictueux, il semble en revanche que le critère temporel fasse défaut. En effet, les faits dénoncés par Jacques R. ne sont pas datés, et l'on sait que celui-ci a été licencié depuis leur commission. Puisque le licenciement implique que le salarié cesse de se rendre sur son lieu de travail, lieu où les agissements ont été commis, il apparaît peu vraisemblable que les faits infractionnels aient été perpétrés dans les 48 heures précédant la plainte.

Dans la mesure où la situation de flagrance ne peut être établie, les investigations prennent place dans le cadre de l'**enquête préliminaire**, régie aux articles 75 et suivants du Code de procédure pénale.

2) Dans quel cadre juridique Monsieur Grandchef est-il entendu ? (4 points)

A la suite de la plainte de Monsieur Jacques R. une enquête préliminaire est diligentée. Dans ce cadre Monsieur Grandchef est convoqué 15 jours après le dépôt de la plainte et accepte d'être entendu. La question de se pose alors de savoir dans quel cadre juridique Monsieur Grandchef est entendu.

L'article 78 du Code de procédure pénale prévoit la possibilité pour les officiers de police judiciaire agissant dans le cadre de l'enquête préliminaire de convoquer des personnes lorsque les nécessités de l'enquête imposent de les entendre. C'est dans ce cadre que Monsieur Grandchef a vraisemblablement été convoqué. Dans la mesure où ce dernier semble s'être volontairement rendu à la convocation, il n'a pas été utile de recourir aux pouvoirs de contrainte dont le texte permet la mise en œuvre. Reste alors à déterminer quelle a été la nature de l'audition ainsi conduite.

Afin de déterminer la nature de l'audition réalisée, il est nécessaire au préalable de répondre à la question de savoir si M. Grandchef est entendu **comme témoin, ou comme suspect**. En effet, les auditions de l'enquête de police ne sont pas soumises au même régime selon qu'elles intéressent un témoin ou un suspect. Le législateur définit les personnes suspectes comme celles à l'encontre desquelles il existe des raisons plausibles de soupçonner qu'elles ont commis ou tenté de commettre une infraction (art. 61-1 CPP). En l'espèce, la mise en cause directe et non équivoque de M. Grandchef par le plaignant, constitue indubitablement une telle raison. C'est donc en qualité de suspect qu'est entendu Monsieur Grandchef.

Le législateur institue deux cadres juridiques pour procéder à l'audition des personnes suspectes : l'**audition encadrée**, anciennement dénommée « audition libre », et la mesure de **garde à vue**. La garde à vue s'impose lorsque la personne a été contrainte de se tenir à disposition de la police. L'audition encadrée est de mise en l'absence d'une telle contrainte. En l'espèce, à aucun moment Monsieur Grandchef ne semble avoir été contraint

de se tenir à disposition de la police. On sait en effet qu'il se présente de son plein gré au commissariat, et qu'il quitte librement les locaux en cours d'audition. Il est donc entendu dans le cadre d'une audition encadrée, régie par l'article 61-1 CPP, issu de la loi du 27 mai 2014. L'article 77 CPP prévoit la possibilité de recourir à une telle audition des personnes suspectes dans le cadre juridique de l'enquête préliminaire.

3) Quelles sont les formalités à respecter vis-à-vis de Monsieur Grandchef ? (4 points)

Le régime de l'audition de suspects hors mesure de garde à vue a été profondément réformé par la loi du 27 mai 2014. Alors qu'auparavant, l'audition de suspects hors mesure de garde à vue n'emportait pour l'officier de police judiciaire aucune autre obligation que celle d'informer la personne de son droit de quitter à tout moment les locaux de police ou de gendarmerie (Loi du 14 avril 2001, et Conc. Const. QPC 18 novembre 2011), elle implique désormais le respect de nombreuses formalités. Il ne s'agit dès lors plus d'une « audition libre », mais d'une « audition encadrée », laquelle emporte la mise en œuvre pour la personne entendue de nombreux droits, dont elle doit être informée. Les formalités devant être respectées vis-à-vis de Monsieur Grandchef se scindent en deux temps (article 61-1 CPP) :

- Dans la lettre de convocation pour audition :

Le courrier convoquant Monsieur Grandchef au commissariat pour audition doit lui indiquer l'infraction dont il est soupçonné, et l'aviser de son droit d'être assisté par un avocat ainsi que des conditions d'accès à l'aide juridictionnelle, des modalités de désignation d'un avocat d'office et des lieux où il peut obtenir des conseils juridiques avant l'audition.

- Au moment de l'audition :

- ✓ Les obligations d'information : L'article 61-1 CPP impose que, préalablement à l'audition, Monsieur Grandchef soit informé : de la qualification, de la date et du lieu présumés de l'infraction dont il est soupçonné ; de son droit de quitter à tout moment les locaux du commissariat ; de son droit de garder le silence en ne répondant pas aux questions posées ; de son droit d'être assisté par un avocat au cours de l'audition ; de la possibilité de bénéficier, le cas échéant gratuitement, de conseils juridiques dans une structure d'accès au droit. La notification de ces différentes informations devra être mentionnée dans le procès-verbal d'audition de Monsieur Grandchef.
- ✓ La mise en œuvre du droit à l'assistance d'un avocat : Monsieur Grandchef a la possibilité de demander à un assisté par un avocat au cours de l'audition dont il fait l'objet en qualité de suspect. Après avoir été informé de ce l'existence de ce droit, il peut choisir d'en bénéficier, ou, au contraire, d'y renoncer. S'il y renonce - tel semble être le cas en l'espèce, l'énoncé de mentionnant pas la présence d'un avocat – l'article 61-1 CPP impose que Monsieur Grandchef accepte expressément de poursuivre l'audition hors la présence de son avocat, mention de cette acceptation devant être portée au procès-verbal. Si Monsieur Grandchef choisit de faire usage de son droit à l'assistance d'un avocat, il peut choisir librement son défenseur ou demander à ce qu'un avocat soit désigné d'office par le bâtonnier de l'ordre des avocats. A l'issue de l'audition, dans cette hypothèse, l'avocat pourra poser des questions, l'officier de police judiciaire ne pouvant s'opposer qu'aux questions de nature à nuire au bon déroulement de l'enquête. L'avocat pourra également présenter des observations écrites, qui seront jointes à la procédure.

4) Quelles sont les orientations procédurales envisageables ? (3 points)

Après que Monsieur Jacques R. ait déposé plainte contre Monsieur Grandchef, Monsieur Grandchef dépose plainte à son tour contre Monsieur Jacques R.. A chaque fois, comme nous le démontrerons plus bas, la plainte repose sur un fondement délictuel. Le commissariat local ayant recueilli les deux plaintes, transmet les procédures au parquet de Lille pour détermination des suites à donner. La question se pose alors de savoir quelles seront les suites de la procédure.

En premier lieu, il importe de préciser que, ni les faits ayant donné lieu à la plainte de Monsieur Jacques R., ni ceux ayant motivé la plainte de Monsieur Grandchef n'apparaissent en état d'être jugés. En effet, aussi bien le salarié que l'employeur nient les faits qui leur sont reprochés : Monsieur Grandchef prétend que les allégations formulées à son encontre par son ancien salarié sont mensongères, tandis que l'ancien salarié semble convaincu d'avoir été victime d'agissements infractionnels de la part de son ancien employeur. Par ailleurs, aucun témoignage n'accrédite la version du premier ou du second (les attestations de témoins fournies par Jacques R. se bornent à constater la dégradation de son état physique sans faire état d'une quelconque causalité avec les éventuels agissements de l'employeur). Ainsi, avant de se prononcer sur les suites à donner à chacune de ces plaintes, le parquet sollicitera des enquêteurs qu'ils réalisent de nouvelles investigations. Notamment, pourraient être utilement envisagés :

- une confrontation entre le salarié et l'employeur ;
- des auditions de témoins. Notamment, l'audition des anciens subordonnés de Jacques R. devant lesquels Monsieur Grandchef auraient tenu des propos humiliants, ou des personnels composant son secrétariat soudainement supprimé, pourraient s'avérer éclairants ;
- une enquête dans l'entreprise visant à recueillir tout témoignage utile ;
- La réquisition des multiples lettres recommandées que Monsieur Grandchef auraient faites parvenir à Jacques R. pour en examiner le contenu.

Un fois ces investigations réalisées, deux hypothèses se dégagent :

- 1ère hypothèse : Les nouvelles investigations confirment les dires de Jacques R. : La plainte déposée par Monsieur Grandchef sera classée sans suite, l'infraction n'étant pas caractérisée. Surtout, Monsieur Grandchef fera l'objet de poursuites pénales devant le tribunal correctionnel. La convocation par officier de police judiciaire, prévue par l'article 390-1 CPP, apparaîtrait dans ce cas constituer le mode de poursuites le mieux approprié aux faits. Ce moyen consiste pour le procureur de la République à faire convoquer devant la juridiction répressive l'auteur présumé en lui faisant notifier les faits reprochés par un officier ou agent de police judiciaire. Le jugement interviendrait alors dans un délai qui ne peut être supérieur à dix jours. La voie de la citation directe pourrait également être envisagée Il s'agit d'un acte par lequel le Procureur de la République saisit le tribunal correctionnel ou le tribunal de police en y assignant l'auteur présumé auquel il fait signifier la prévention par voie d'huissier. Elle peut être utilisée, lorsque le dossier est en état d'être jugé. La citation doit être délivrée au moins 10 jours avant la date de l'audience

- 2^{nde} hypothèse - Les nouvelles investigations ne confirment pas les dires de Jacques R. : La plainte qu'il avait déposée contre son employeur sera alors classée sans suite, l'infraction n'étant pas suffisamment caractérisée. En revanche, la plainte formulée par Monsieur Grandchef à l'encontre de Jacques R., pourra donner lieu à l'exercice de poursuites pénales si toutefois il est établi que Jacques R. connaissait la fausseté des faits dénoncés, selon les mêmes modalités que celles décrites plus haut. En revanche, il est probable que Jacques

R. n'ait pas eu conscience de des faits dénoncés (l'humiliation ressentie, la tension éprouvée demeurent des données très subjectives). Dans ce cas la plainte de Monsieur Grand chef sera également classée sans suite.

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

Il est reproché à Monsieur Grandchef de s'être rendu coupable, en qualité d'employeur, des agissements suivants à l'encontre de son salarié :

- avoir tenu des propos violents et humiliants devant les subordonnés du salarié victime ;
- lui avoir confié de manière récurrente des tâches contradictoires ;
- avoir fait vider son bureau ;
- avoir supprimé sans avertissement préalable son secrétariat ;
- avoir fait parvenir au salarié victime un grand nombre de lettre recommandées avant de le licencier.

Monsieur Jacques R. prétend que ces différents agissements de la part de son employeur l'ont conduit à consulter un médecin. Pour autant, aucune ITT n'est établie. En revanche, des témoins attestent avoir constaté la dégradation de l'état de santé physique de la victime, sans néanmoins confirmer les agissements de l'employeur, ni leur relation de causalité avec la dégradation attestée.

Le salarié s'estime pour ces faits victime de l'infraction de diffamation. Néanmoins, cette qualification apparaissant mal appropriée aux faits dénoncés (a), d'autres qualifications pénales lui seront préférées (b).

a) Le rejet de la qualification de diffamation

La diffamation, lorsqu'elle est publique, est incriminée comme un délit par l'article 29 de la loi sur la liberté de la presse du 29 juillet 1881. La diffamation non publique constitue quant à elle une contravention incriminée par l'article R 621-1 du Code pénal. En l'espèce les faits de diffamation pourraient résulter des propos violents et humiliants tenus par Monsieur Grandchef devant les subordonnés du salarié victime. Il s'agirait d'une diffamation non publique. En effet, la diffamation n'est considérée comme publique que lorsqu'elle peut être entendue ou lue par un public étranger à l'auteur des faits à et sa victime, les personnes témoins des faits n'ayant aucun lien entre elles. En revanche, les propos tenus devant un cercle restreint de personnes partageant les mêmes intérêts, ayant entre elle un même lien (professionnel, personnel...), ne peuvent caractériser qu'une diffamation non publique. C'est donc la contravention de **diffamation non publique de l'article R 621-1 CP** dont il faut en l'espèce examiner la constitution.

Selon l'article 29 de la loi du 1881, auquel renvoie l'article R621-1 CP, la diffamation se définit comme « *toute allégation ou imputation d'un fait qui porte atteinte à l'honneur ou à la considération de la personne ou du corps auquel le fait est imputé* ». Ainsi, en premier lieu pour que l'infraction de diffamation soit caractérisée, il faut, au titre de l'élément matériel, établir que celui dont on recherche la responsabilité s'est rendu coupable d'une allégation ou imputation d'un fait précis. Or, rien n'indique en l'espèce que Monsieur Grandchef ait allégué ou imputé un fait précis au salarié victime. Il semblerait davantage, que les propos rapportés relèvent d'une démarche générale de dénigrement, sans comporter d'imputation ou d'allégation précise. L'élément matériel de la diffamation semble ainsi faire défaut.

D'autres qualifications pénales apparaissent en revanche susceptibles de s'appliquer aux faits relatés par le salarié victime.

b) Les autres qualifications envisageables

Les faits décrits par Monsieur Jacques R. semblent entrer dans le champ d'application de la qualification de harcèlement moral.

Commis dans le cadre de relations de travail, le **harcèlement moral** est un délit incriminé par l'article 222-33-2 du Code pénal. Le texte définit cette infraction comme « *le fait de harceler autrui par des propos ou comportements 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* ». Pour être constitué, le délit de harcèlement moral nécessite la réunion d'un élément matériel et d'un élément moral.

Au titre de **son élément matériel**, l'infraction suppose en premier lieu que soit démontré un comportement positif (infraction de commission) consistant dans le « *fait de harceler autrui par des propos ou comportements répétés* ». Infraction d'habitude, le harcèlement moral suppose donc que les propos et agissements soit répétés de part de son auteur. Tel semble bien être le cas en l'espèce puisque se sont succédés propos violents, assignation de tâches contradictoires, déménagement de bureau, suppression de secrétariat etc... En second lieu, s'agissant du résultat, l'article 222-33-2 CP exige, d'une part, que les agissements répétés aient eu pour objet ou pour effet une dégradation des conditions de travail, et, d'autre part, que cette dégradation se soit avérée susceptible de porter atteinte aux droits de la victime, à dignité, d'altérer sa santé physique ou mentale ou de compromettre son avenir professionnel. S'agissant de la dégradation des conditions de travail, nul doute qu'elle est démontrée en l'espèce. C'est notamment ce dont témoignent de manière objective la suppression du secrétariat, ou encore le déménagement du bureau habituellement occupé par la victime. Quant au préjudice éventuel, il faut pouvoir établir que la dégradation des conditions de travail est susceptible de porter atteinte aux droits et à la dignité de la victime, d'altérer sa santé physique ou mentale ou de compromettre son avenir professionnel. Or, l'altération de l'état de santé physique du salarié victime est en l'espèce attestée par plusieurs témoins. Enfin, un lien de causalité certain doit pouvoir être caractérisé entre les agissements de l'auteur et la dégradation des conditions de travail d'une part et le préjudice potentiellement éprouvé par la victime d'autre part. La caractérisation de cette causalité se déduira des faits de l'espèce.

Quant à l'**élément moral**, le délit de harcèlement moral nécessite que soit rapportée la preuve de l'intention de l'auteur, laquelle repose sur la caractérisation du seul dol général. Il suffit donc d'établir pour conclure à l'existence de l'élément moral que l'auteur a eu la conscience et la volonté de violer la loi pénale, c'est-à-dire de porter atteinte à l'intégrité physique ou psychique de sa victime. La jurisprudence rendue sur ce point démontre que la preuve de l'intention se déduit souvent de données factuelles. Ainsi, la démonstration de la réalité des actes de harcèlement moral et de leur effet néfaste sur les conditions de travail ou de vie suffit à établir la conscience coupable exigée par la loi. La doctrine souligne d'ailleurs à cet égard que « *celui qui s'acharne peut difficilement prétendre ne pas avoir eu l'intention de dégrader les conditions de travail de sa victime* » (V. MALABAT). Peu importe donc, à condition de considérer les données matérielles de l'infraction démontrées, que Monsieur Grandchef nie avoir entendu dégrader les conditions de travail de son salarié. L'infraction sera considérée constituée.

Quant à **sa répression**, le délit de harcèlement moral est puni de deux ans d'emprisonnement et de 30 000 € d'amende.

La **qualification de violences légères** aurait également pu être envisagée à l'encontre de Monsieur Grandchef. L'article R624-1 CP incrimine en effet comme une contravention de la 4^{ème} classe les violences volontaires

n'ayant entraîné aucune incapacité totale de travail. En pareille hypothèse, le comportement requis ne nécessite pas de contact matériel entre l'auteur et la victime, et le choc émotif ressenti par la victime suffit à caractériser le résultat requis. Cette qualification apparaît par conséquent applicable aux faits de l'espèce. Toutefois, le harcèlement moral apparaît comme **une qualification spéciale** au regard de la qualification de violences légères, plus générale. La loi spéciale devant toujours primer sur la loi générale, il convient donc d'écarter l'application de cette contravention.

Enfin, **l'injure non publique** incriminée par l'article R 621-2 CP pourrait avoir vocation à s'appliquer aux propos violents et humiliants tenus par Monsieur Grandchef à l'encontre du salarié victime devant les subordonnés de ce dernier. Il faudrait alors démontrer que les propos tenus par l'auteur s'apparentaient à une « *expression outrageante, terme de mépris ou invective qui ne renferme l'imputation d'aucun fait précis* ». Or, rien dans les faits relatés ne fait état de tels propos. En outre, la qualification d'injure non publique, aurait constitué une **qualification partielle**, par rapport à la qualification plus large de harcèlement moral. Ainsi, quand bien même l'injure non publique serait caractérisée, il faudrait en exclure l'application au profit du délit de harcèlement moral.

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

Monsieur Grandchef prétend que les allégations de Monsieur Jacques R. son mensongères, et dépose plainte à son tour contre ce dernier. La question se pose alors de savoir, à supposer le caractère mensonger établi, quelle qualification pénale pourrait justifier l'exercice de poursuites contre Monsieur Jacques R.

Deux qualifications semblent de prime abord applicables aux faits relatés : la dénonciation calomnieuse et la diffamation.

La **dénonciation calomnieuse** est incriminée par l'article 226-10 CP, qui la définit comme « *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* ».

Quant à son **élément matériel**, l'infraction repose sur la caractérisation du seul comportement, sans qu'il soit nécessaire d'établir ni la survenance d'un résultat, ni la relation de causalité. Le comportement requis nécessite en premier lieu que l'auteur se soit livré à une dénonciation spontanée. Tel est bien le cas en l'espèce de Jacques R., qui s'est rendu au commissariat de sa seule initiative. La dénonciation doit en outre avoir été dirigée par l'auteur contre une personne déterminée. Cette condition est également remplie puisque la dénonciation du salarié était nommément dirigée contre son employeur. La dénonciation doit en outre être 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* ». C'est à un officier de police judiciaire que Jacques R. a en l'espèce destiné la dénonciation. Par ailleurs, on relèvera, comme l'exige le texte, que la dénonciation est bien de nature à entraîner des sanctions judiciaires puisqu'elle fait état de la commission d'un délit. Surtout, il est nécessaire pour que l'élément matériel de l'infraction soit caractérisé que soit établi le caractère totalement ou partiellement inexact du contenu de la dénonciation. Les faits relatés ne fournissent aucune indication quant au caractère mensonger des déclarations faites par Monsieur Jacques R.. Toutefois, le second alinéa de l'article 226-10 CP 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 ». Ainsi, si les poursuites engagées du chef de harcèlement moral à l'encontre le Monsieur Grandchef aboutissent à une décision de relaxe, l'élément matériel de la dénonciation calomnieuse sera caractérisé.

Mais il faut encore démontrer un **élément moral** pour que le délit soit constitué. La dénonciation calomnieuse est en effet une infraction intentionnelle. Il est nécessaire à cet égard que l'auteur de la dénonciation ait eu connaissance de la fausseté des faits dénoncés. Si les éléments objectifs relatés par Jacques R. sont finalement démentis par l'enquête, il sera possible d'en déduire que ce dernier avait connaissance de la fausseté des faits dénoncés. En revanche, si les éléments objectifs relatés par Jacques R. sont vérifiés, mais que ces derniers sont jugés non infractionnels pour une autre raison, la mauvaise foi de Jacques R. ne sera pas établie. La dégradation des conditions de travail décrites par le salarié, ainsi que les conséquences de cette dégradation sur son état de santé sont nécessairement empreints de subjectivité de la part du plaignant, et l'on peut très bien admettre que celui-ci se soit trompé de bonne foi. En pareille hypothèse, l'élément moral du délit ferait défaut.

Si toutefois ces différents éléments sont réunis, Jacques R. encourt, du chef de dénonciation calomnieuse, une peine de de cinq ans d'emprisonnement et de 45 000 euros d'amende.

L'infraction de **diffamation** aurait également pu être reprochée à Jacques R.. Toutefois dans un arrêt rendu le **28 septembre 2016, la première chambre civile de la Cour de cassation**, a posé le principe selon lequel la dénonciation, par le salarié qui s'en prétend victime, d'agissements répétés de harcèlement moral, auprès de son employeur et des organes chargés de veiller à l'application des dispositions du code du travail, ne peut être poursuivie pour diffamation. En revanche, s'il est établi, par la partie poursuivante, que le salarié avait connaissance de la fausseté des faits allégués, la qualification de dénonciation calomnieuse peut être appliquée. Seule la qualification de dénonciation calomnieuse semble par conséquent applicable en l'espèce.