

CONSEIL DE JURIDICTION

sur le thème du harcèlement

Vendredi 13 juin 2025

signalement
collectif sexiste
scolaire
infraction
victim^e cyber
HARCÈLEMENT
harcèlement
sexuel
moral
rue
Harcèlement
répétition
prévention
travail
conjoint
cyber



CONSEIL DE JURIDICTION

sur le thème du harcèlement

Propos d'accueil

Madame Catherine GAY-VANDAME - Première présidente de la cour d'appel d'Orléans

Monsieur Denis CHAUSSERIE-LAPRÉE- Procureur général près la cour d'appel d'Orléans

Introduction générale sur le harcèlement

Madame Isabelle PAGENELLE - Avocat général à la cour d'appel d'Orléans

Présentation du cyber harcèlement

Lieutenant Eddy ROUF - Chef du bureau de la prévention cyber au sein de l'Unité Nationale

Cyber de la gendarmerie nationale



CONSEIL DE JURIDICTION

sur le thème du harcèlement

Table ronde

« Harcèlement moral et sexuel au travail »



Audrey RICHEZ
Chargée de Missions à l'ARACT



Alexandre DAVID
Président de chambre
Cour d'Appel d'Orléans



Anne Laure FUHR
DRH Les Laboratoires
Servier Industrie



Organisation des débats

Appréhension du phénomène du harcèlement



Prévention du harcèlement



La protection du salarié qui dénonce une
situation de harcèlement et du salarié victime
de harcèlement



Pistes de réflexion sur l'actualité législative et
jurisprudentielle récente

CONSEIL DE JURIDICTION

sur le thème du harcèlement

Appréhension du phénomène du harcèlement

Définitions juridiques du harcèlement

Harcèlement moral

Article L. 1152-1 du code du travail : « Aucun salarié ne doit subir les agissements répétés de harcèlement moral qui ont 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. »



CONSEIL DE JURIDICTION

sur le thème du harcèlement

Définitions juridiques du harcèlement

Harcèlement sexuel

Article L. 1153-1 du code du travail :

« Aucun salarié ne doit subir des faits :

1° Soit de harcèlement sexuel, constitué par des propos ou comportements à connotation sexuelle ou sexiste répétés 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 ;

Le harcèlement sexuel est également constitué :

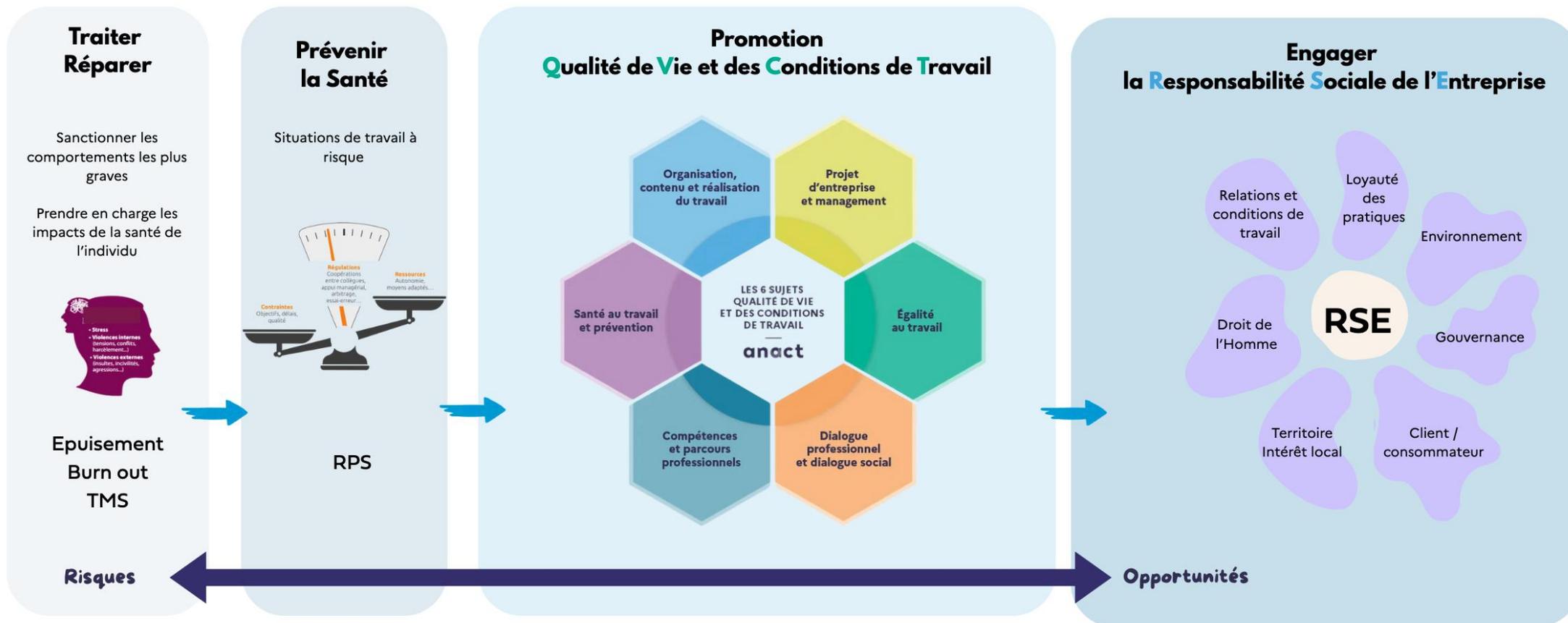
a) Lorsqu'un même salarié subit de tels propos ou comportements venant de plusieurs personnes, de manière concertée ou à l'instigation de l'une d'elles, alors même que chacune de ces personnes n'a pas agi de façon répétée ;

b) Lorsqu'un même salarié subit de tels propos ou comportements, successivement, venant de plusieurs personnes qui, même en l'absence de concertation, savent que ces propos ou comportements caractérisent une répétition ;

2° Soit assimilés au harcèlement sexuel, consistant en toute forme de pression grave, même non répétée, exercée 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. »



Evolution historique du « phénomène »



Quelques données spécifiques en France sur le Harcèlement

LE HARCÈLEMENT AU TRAVAIL EST UN SUJET GÉNÉRALISÉ



1 salarié sur 3 a été **victime**



4 salariés sur 10 ont été **témoins**

infographie-resultats



1 manager sur 3

ment d'avoir déjà été **auteur**

DES ENTREPRISES QUI SE SAISISSENT PEU DE LA QUESTION



1/8

1 entreprise sur 8 a mis en oeuvre toutes les **mesures obligatoires**

LES VICTIMES AURAIENT AIMÉ QUE LEUR EMPLOYEUR AGISSE



Des sensibilisations sur le sujet



Un dispositif de signalement



Un soutien psychologique



Une enquête



Des sanctions

qualisocial



Baromètre auprès de 2.000 salariés français sur le harcèlement au travail. Septembre 2022

www.qualisocial.com



ÉCHANTILLON

2 000 actifs travaillant dans une structure privée ou publique d'au moins cinq personnes, constituant un échantillon national représentatif de cette population.



DATES DE TERRAIN

Du 15 au 19 septembre 2022.



METHODOLOGIE

Échantillon interrogé par Internet via l'Access Panel Online d'Ipsos.

Méthode des quotas :

Sexe, âge, région, catégorie socio-professionnelle, secteur d'activité.

LES RELATIONS AU TRAVAIL SE DÉGRADENT ET C'EST PRIORITAIRE



La dégradation des relations au travail, 3^e priorité pour les salariés après le salaire et la dégradation des conditions de travail

62 %

jugent que les situations de harcèlement au travail sont **plus répandues** qu'il y a une dizaine d'années.

LES SALARIÉS NE MAÎTRISENT PAS LE SUJET

Sur 11 situations présentées, seulement...



des salariés ont un **bon niveau de connaissances** et identifient précisément une situation de harcèlement

POURTANT...



2/3

des employés estiment que le **gouvernement** n'en fait pas assez



Harcèlement moral

35 % des salariés en France se déclarent victimes de harcèlement moral au travail, un phénomène en augmentation ces dernières années.
37 % des salariés affirment avoir été témoins de harcèlement moral au travail.

Harcèlement sexuel

41 % des femmes actives et **14% des hommes** actifs (18 à 74 ans) ont été victimes de harcèlement sexuel sur leur lieu de travail



Conséquences pour les entreprises



**Absentéisme
& turnover**



**Baisse de
productivité**



**Coûts financiers
directs et indirects**
(indemnités, frais
juridiques, hausse
cotisations ATMP)



**Image détériorée de
l'entreprise /
manque
d'attractivité**



Responsabilités



**Climat social
dégradé / perte
de confiance**

Conséquences pour les salariés



**Problèmes de
santé** (physiques
et/ou mentaux)



**Rupture sociale /
isolement**



**Conséquences
familiales**



**Ralentissement ou
rupture de carrière**

CONSEIL DE JURIDICTION

sur le thème du harcèlement

Prévention du harcèlement

Obligations juridiques de l'employeur

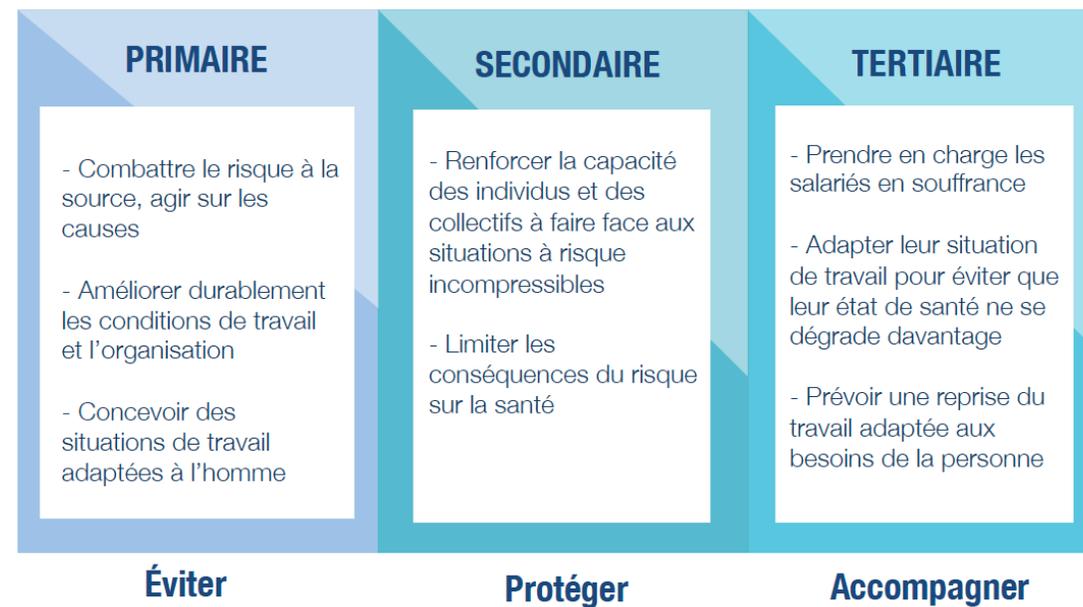
L'employeur répond des agissements de personnes exerçant, de fait ou de droit, une autorité sur les salariés

Soc., 19 octobre 2011, pourvoi n° 09-68.272, Bull. 2011, V, n° 235

« 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, notamment en matière de harcèlement moral. L'absence de faute de sa part ne peut l'exonérer de sa responsabilité. Il doit répondre des agissements des personnes qui exercent, de fait ou de droit, une autorité sur les salariés. »



Agir sur les 3 niveaux de prévention



• **L'employeur a une obligation de moyens renforcée, depuis 2015 :**

« L'employeur qui justifie avoir pris toutes les mesures prévues par les articles L.4421-1 et L4121-2 (les 9 principes généraux de prévention) du code de travail ... » (Cour de cassation 25 nov. 2015) : L'employeur a ainsi pu écarter sa responsabilité.

Liabilité des actions	Court terme (Compensatoire/Conservatoire)	Long terme (Amélioration durable)	Niveau de prévention
Agir sur l'organisation			PRIMAIRE
Agir sur la technique			SECONDAIRE
Agir sur la personne			TERTIAIRE

Agir contre le harcèlement moral, le harcèlement sexuel en entreprise, c'est...

Prévenir

Intégrer les risques de HM et de HS dans les démarches collectives et organisationnelles de prévention en santé et sécurité au travail

Agir sur l'organisation du travail

Identifier/ former

Identifier les situations à risque et mettre en œuvre un programme de sensibilisation et/ou de formation au HM et au HS

Agir sur la technique

Traiter

Prendre en charge, traiter les signalements de HM et HS

Agir sur l'humain

Etape 1: préparer la démarche de prévention: 1.a mobiliser les acteurs
2.B sensibiliser et former les acteurs

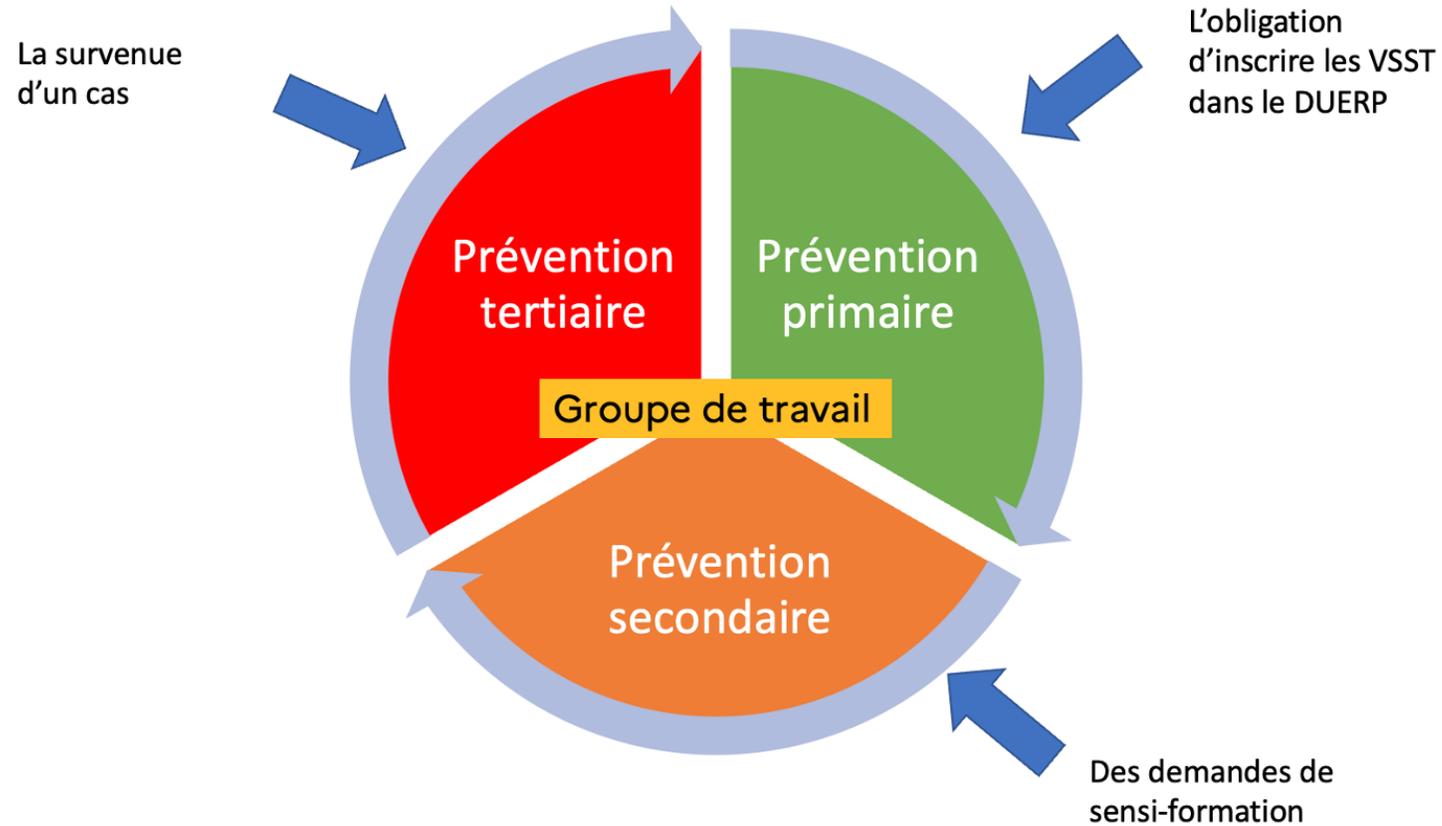
Etape 2
Identifier et Evaluer les risques:
2.a repérer les situations problèmes
2.B caractériser les situations à risques
2.C estimer l'impact des situations à risques

Etape 3:
Elaborer un programme d'actions:
prioriser et planifier les actions

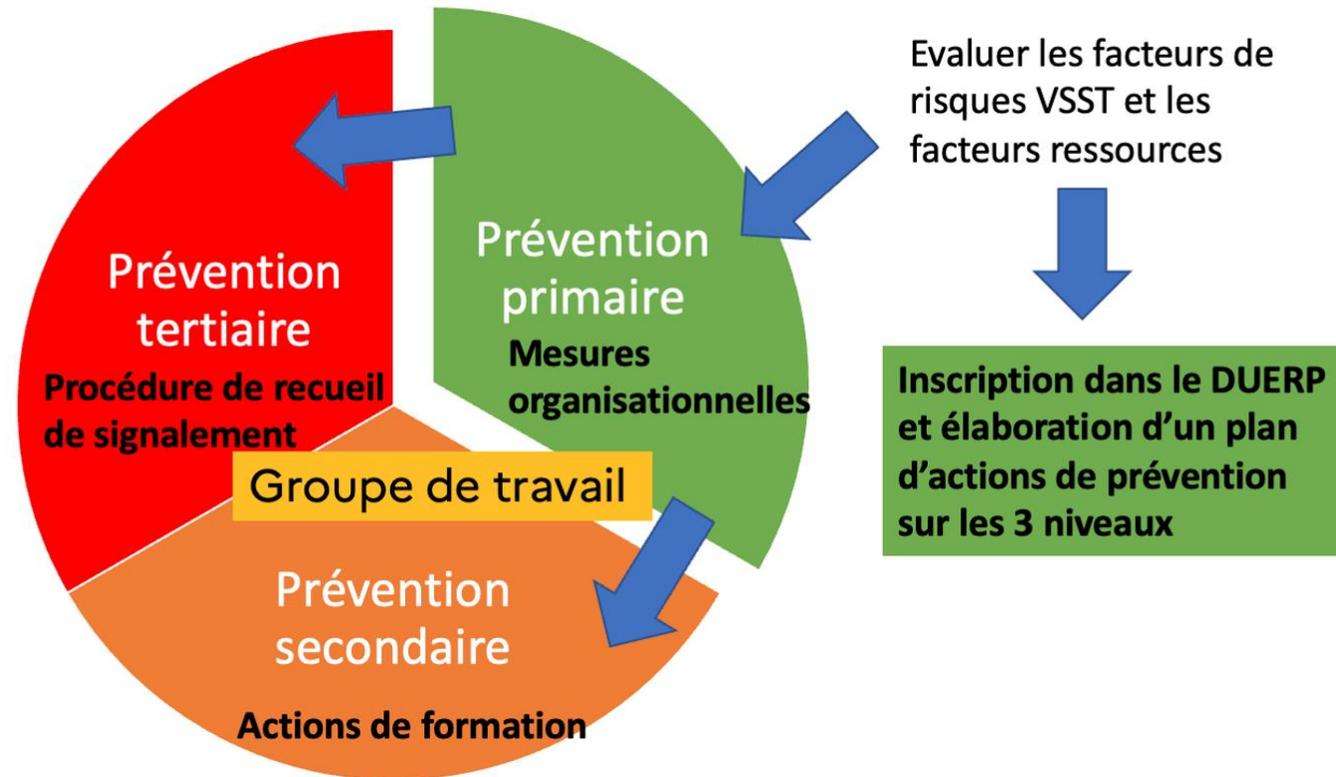
Etape 4:
Mettre en œuvre les actions: piloter
avec des indicateurs

Etape 5:
Evaluer la démarche de prévention:
prolonger la démarche

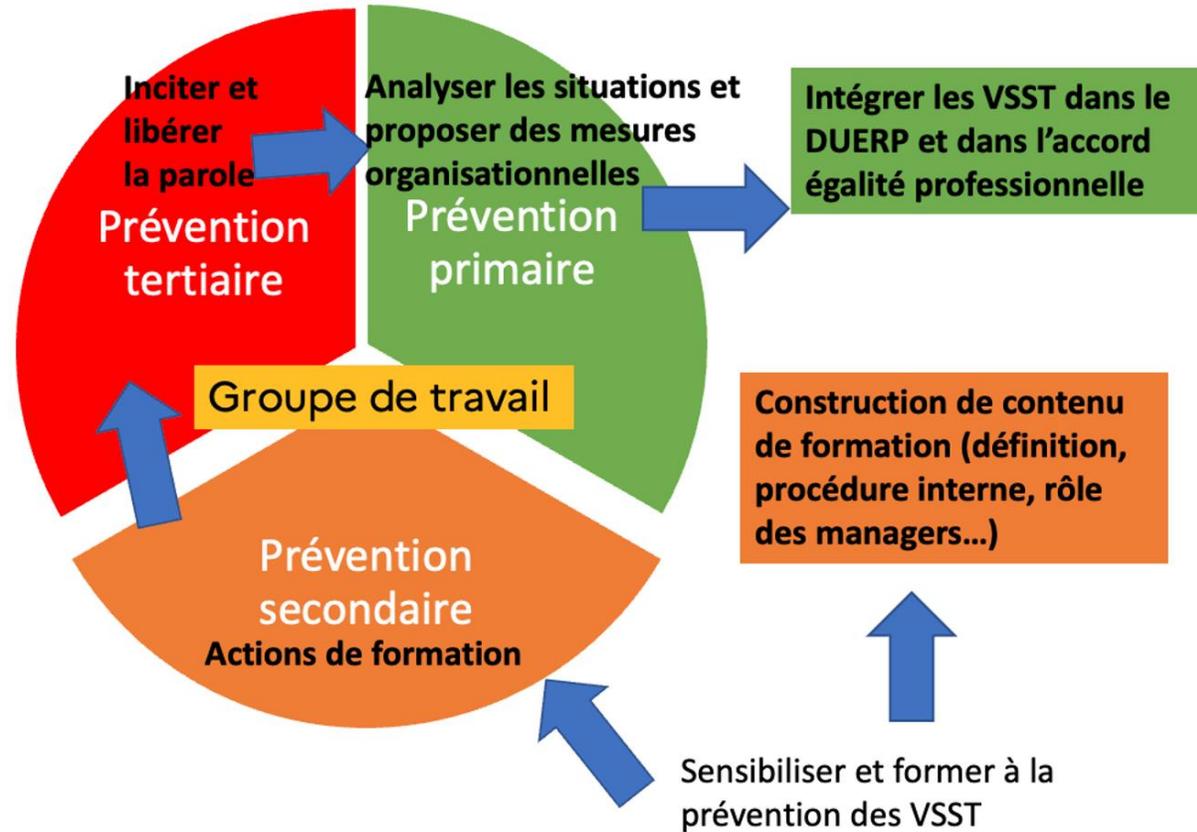
Les différentes clés d'entrée pour les entreprises selon les 3 niveaux de prévention



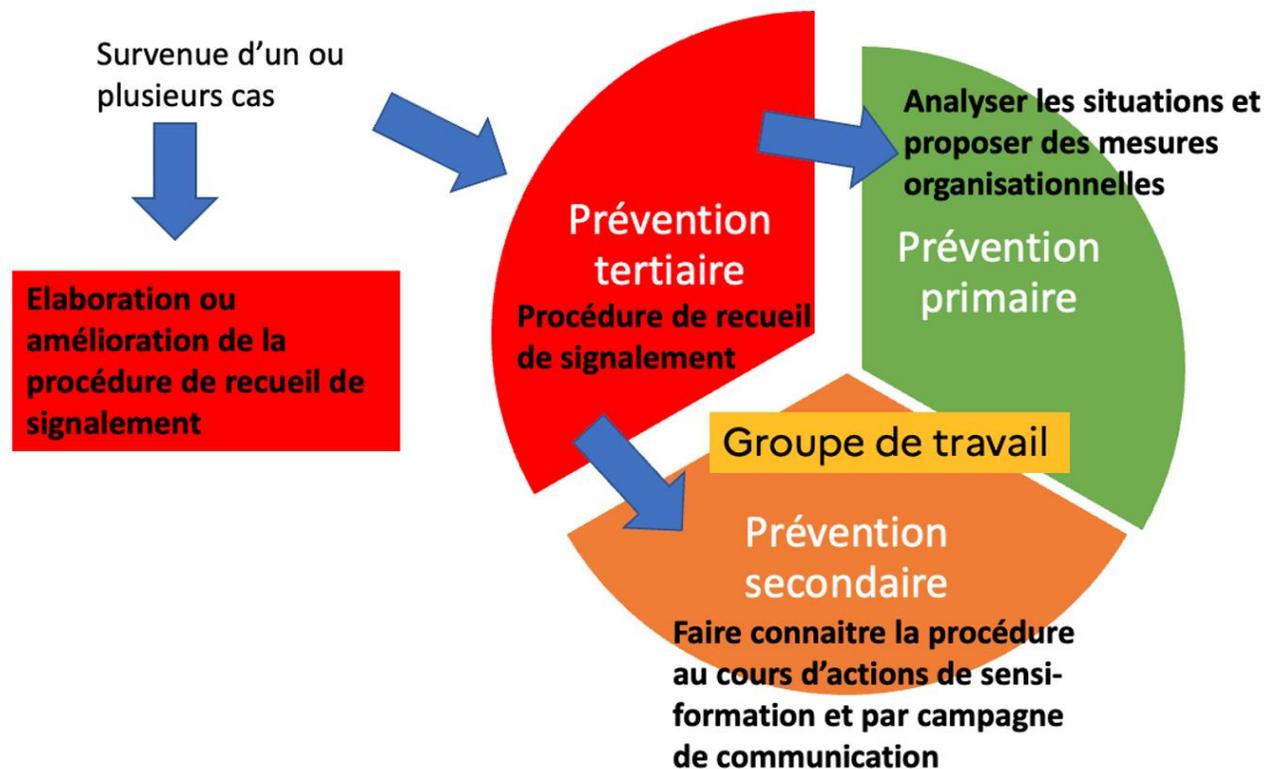
Entrée en prévention primaire



Entrée en prévention secondaire



Entrée en prévention tertiaire





Comprendre et prévenir
LES RISQUES PSYCHOSOCIAUX
- RPS -



Les risques psychosociaux – RPS – correspondent à des situations de travail où sont présents, combinés ou non :

du stress : déséquilibre entre la perception qu'une personne a des contraintes de son environnement de travail et la perception qu'elle a de ses propres ressources pour y faire face

des violences internes commises au sein de l'entreprise par des salariés : harcèlement moral ou sexuel, conflits exacerbés entre des personnes ou entre des équipes

des violences externes commises sur des salariés par des personnes externes à l'entreprise (insultes, menaces, agressions...)



Comment identifier et détecter les situations de RPS ?
À quoi faut-il être attentif ?

Tout changement d'humeur ou de comportement est à prendre en considération.
Ces derniers peuvent se manifester au niveau individuel et/ou collectif.

Quels signaux peuvent vous alerter ?



Vous êtes peut-être en situation de RPS ?
N'ayez pas peur d'en parler !



Vous vivez une situation de mal-être au travail ?
Que faire ?

Ne culpabilisez pas si vous rencontrez des difficultés. Il est essentiel de ne pas rester seul. Beaucoup de situations nécessitent de se faire accompagner.

#1
Parlez-en

Essayez de ne pas vous isoler et restez en contact avec votre entourage

Parlez des difficultés rencontrées avec la personne de votre choix - collègue, ligne managériale, RH, service de santé au travail, service social, représentants du perso

#2

Sollicitez l'accompagnement d'acteurs compétents en matière de RPS. Si besoin vous serez redirigé vers la personne compétente selon la situation

Vous pouvez compter sur le respect de la confidentialité de leur

Vous assistez à une situation de mal-être au travail ?
Que faire ?

Si vous assistez à une situation de mal-être au travail, vous pouvez engager la discussion et orienter votre collègue vers les acteurs RPS

#1
Soyez attentif

Soyez attentif à votre entourage pour identifier les signaux d'alerte, individuels et/ou collectifs

#2
Favorisez l'échange

Proposez au collaborateur concerné d'en parler
Ayez une écoute attentive et bienveillante
Respectez la confidentialité de la situation

#3
Accompagnez, orientez

Accompagnez et/ou orientez le collaborateur concerné vers les acteurs compétents en matière de RPS

Important : vous avez l'obligation d'alerter la Direction de l'entreprise (N+1, Direction site) et les RH ainsi que les experts internes compétents en cas de danger GRAVE ET IMMINENT, considéré comme une menace directe pour la vie ou la santé du collaborateur

Un réseau d'experts/d'acteurs RPS est disponible pour vous accompagner :

La ligne managériale et les Ressources Humaines
Ils analysent les difficultés professionnelles et mettent en place des actions pour améliorer la situation. Ils vous conseillent, alertent la hiérarchie ou la médecine du travail avec votre accord.

Les psychologues du travail
En cas de stress ou de mal-être, ils vous aident à faire le point sur votre situation et vous soutiennent pour trouver des solutions.

Le service de santé au travail – médecins et infirmiers du travail
Il a pour mission d'éviter toute altération de la santé du fait du travail. A ce titre, il vous écoute, évalue votre état de santé, étudie votre poste et vos conditions de travail et vous oriente.

Le service social
Il aide les collaborateurs à mieux vivre les étapes de la vie personnelle (maladie, décès handicap, jeunesse en difficulté, finance...), professionnelle et relationnelle ; et contribue à prévenir l'impact négatif des problèmes personnels sur la qualité et l'implication au travail.

Les référents harcèlement sexuel et agissements sexistes
En cas de harcèlement sexuel ou d'agissement sexiste, ils vous indiquent les procédures à suivre, vous orientent vers la bonne personne et aident à mettre fin à la situation.

Les commissions RPS locales
En s'appuyant sur des équipes pluridisciplinaires elles agissent sur les situations individuelles et collectives.

Les représentants du personnel (CSE/CSSCT)
Ils vous conseillent, alertent la hiérarchie ou la médecine du travail avec votre accord.

Pour information, il existe aussi des dispositifs d'écoute et d'accompagnement externes :

Les Associations d'aide aux victimes écoutent, informent, orientent toutes les personnes ayant subi un préjudice matériel et/ou moral. Pour connaître la plus proche de votre domicile : www.annuaire.justice.gouv.fr

Ces plateformes téléphoniques vous dirigeront aussi vers les personnes et services compétents



Un doute ou une question ?

Contactez l'un de ces acteurs
Il pourra vous rediriger vers la personne compétente en fonction de la situation



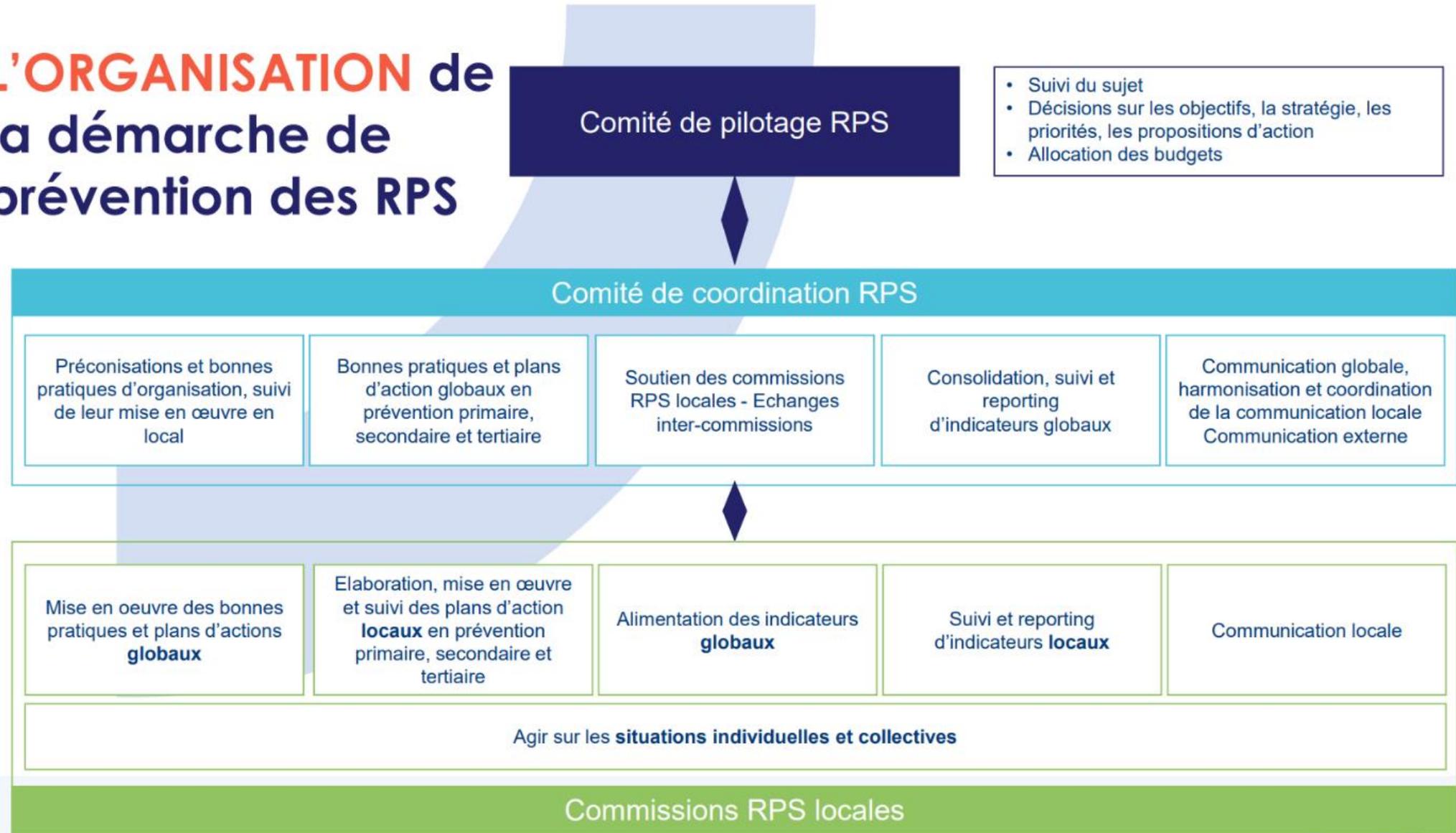
Contacts du réseau d'experts/d'acteurs RPS : rdv sur Wip'S – anglet people – Mon quotidien – page RPS

Ligne d'alerte éthique - Compliance
Pour signaler tout comportement non éthique, notamment discrimination, harcèlement...
<https://servier.whispli.com/ethicsline>





L'ORGANISATION de la démarche de prévention des RPS





Les ACTEURS RPS



La ligne managériale et les Ressources Humaines

Ils analysent les difficultés professionnelles et mettent en place des actions pour améliorer la situation. Ils vous conseillent, alertent la hiérarchie ou la médecine du travail **avec votre accord**

Les psychologues du travail

En cas de stress ou de mal-être, ils vous aident à faire le point sur votre situation et vous soutiennent pour trouver des solutions

Le service de santé au travail – médecins et infirmiers du travail

Il a pour mission d'éviter toute altération de la santé du fait du travail. A ce titre, il vous écoute, évalue votre état de santé, étudie votre poste et vos conditions de travail et vous oriente

Le service social

Il aide les collaborateurs à mieux vivre les étapes de la vie personnelle (maladie, décès handicap, jeunesse en difficulté, finance...), professionnelle et relationnelle ; et contribue à prévenir l'impact négatif des problèmes personnels sur la qualité et l'implication au travail

Les référents harcèlement

En cas de harcèlement sexuel ou d'agissement sexiste, ils vous indiquent les procédures à suivre, vous orientent vers la bonne personne et aident à mettre fin à la situation

Les commissions RPS locales

En s'appuyant sur des équipes pluridisciplinaires elles agissent sur les situations individuelles et collectives

Les représentants du personnel (CSE/CSST)

Ils vous conseillent, alertent la hiérarchie ou la médecine du travail **avec votre accord**

→ Ces différents acteurs peuvent contribuer aux 3 niveaux de prévention des RPS, primaire, secondaire et tertiaire



PRIMAIRE

SECONDAIRE

TERTIAIRE

ORGANISATION DE LA GESTION DES RPS
Equipes, process, budget

Coordination des services médico-sociaux

Actions de prévention
thématiques

Plan de formation et
d'outillage

Dispositif d'écoute, d'alerte
et d'accompagnement

Plan de communication

Indicateurs, plans d'action, DUER-RPS

- **Kit prévention des RPS** dans le cadre des projets de **transformation**
- Création d'un jeu **Game of Load** sur la charge de travail
- **Conférences d'experts** : gérer son sommeil, bien s'alimenter, charge mentale et parentale,
- **Formation de tous les collaborateurs** depuis le COMEX (modules elearning obligatoire + formation 1 jour RPS)
- **Fiches pratiques** : droit à la déconnexion, bonnes pratiques de réunions, ...
- **Journée annuelle dédiée** sur le sujet
- **Kit managers** « gérer une situation de RPS »
- **Création de commissions RPS locales pluridisciplinaires** (membres élus, référents harcèlement, santé au travail, psychologue, RH)
- **Comité de coordination** Servier RPS
- **Indicateurs communs**

CONSEIL DE JURIDICTION

sur le thème du harcèlement

Mécanisme probatoire du harcèlement moral
dans le cadre d'une instance judiciaire

La protection du salarié qui dénonce
une situation de harcèlement et du
salarié victime de harcèlement

Article L. 1154-1 du code du travail :

« Lorsque survient un litige relatif à l'application des [articles L. 1152-1 à L. 1152-3](#) et [L. 1153-1 à L. 1153-4](#), le candidat à un emploi, à un stage ou à une période de formation en entreprise ou le salarié 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 ces agissements ne sont pas constitutifs d'un tel harcèlement et que sa décision est justifiée par des éléments objectifs étrangers à tout harcèlement.

Le juge forme sa conviction après avoir ordonné, en cas de besoin, toutes les mesures d'instruction qu'il estime utiles. »



CONSEIL DE JURIDICTION

sur le thème du harcèlement

Pistes de réflexion sur
l'actualité législative et
jurisprudentielle récente

Risque pénal pour l'employeur

Reconnaissance par la Cour de cassation du harcèlement moral
institutionnel

Crim, 21 janvier 2025, pourvoi n° 22.87-145, affaire dit « France
Telecom »)



CONSEIL DE JURIDICTION

sur le thème du harcèlement

Action de groupe

Loi n° 2025-391 du 30 avril 2025 portant diverses dispositions d'adaptation au droit de l'Union européenne

Possibilité pour une organisation syndicale d'engager une action de groupe pour « obtenir la cessation d'un manquement d'un employeur ou [...] la réparation de dommages causés par ce manquement à plusieurs personnes placées sous l'autorité de cet employeur »



CONSEIL DE JURIDICTION

sur le thème du harcèlement

Table n°1: L'harcèlement au sein de la sphère familiale

« Un gendarme, un avocat, un juge se prêtent à une analyse croisée d'une affaire de harcèlement conjugal : difficultés et pistes d'amélioration pour un traitement efficient de ce contentieux. »

Intervenants :

Adjudante-Cheffe Fanny SARRE (MPF) , Myriam de CROUY-CHANEL- présidente de chambre, Andréanne SACAZE-Bâtonnier



CONSEIL DE JURIDICTION

sur le thème du harcèlement

Les relations familiales n'échappent pas aux incriminations générales du harcèlement.

Harcèlement moral:
article 222-33-2-2 du code pénal

Harcèlement sexuel:
article 222-33 du code pénal

CONSEIL DE JURIDICTION

sur le thème du harcèlement

Harcèlement moral: article 222-33-2-2 du code pénal

« 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.

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.



CONSEIL DE JURIDICTION

sur le thème du harcèlement

Harcèlement sexuel: article 222-33 du code pénal

I. - Le harcèlement sexuel est le fait d'imposer à une personne, de façon répétée, des propos ou comportements à connotation sexuelle ou sexiste 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.

L'infraction est également constituée :

1° 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 ;

2° 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.

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.



CONSEIL DE JURIDICTION

sur le thème du harcèlement

Des circonstances aggravantes « familiales »



Sur mineur:

- Pour le harcèlement moral quelque soit l'âge
- Pour le harcèlement sexuel pour les mineurs de 15 ans et moins



En présence d'un mineur



Par ascendant ou par une personne ayant autorité

Harcèlement sexuel : Peine de 2 ans d'emprisonnement et 30 000€ d'amende passant à une peine de 3 ans d'emprisonnement et 45 000€ d'amende.

Harcèlement moral : Peine de 1 an d'emprisonnement et 15 000€ d'amende passant à une peine de 2 d'emprisonnement et 30 000€ d'amende. Peine de 3 ans d'emprisonnement lorsque présence de deux circonstances aggravantes.



CONSEIL DE JURIDICTION

sur le thème du harcèlement

Le délit spécifique d'harcèlement « conjugal »:

L'article 222-33-2-1 du code pénal

« Le fait de harceler son conjoint, son partenaire lié par un pacte civil de solidarité ou son concubin 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 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 ou ont été commis alors qu'un mineur était présent et y a assisté.

Les mêmes peines sont encourues lorsque cette infraction est commise par un ancien conjoint ou un ancien concubin de la victime, ou un ancien partenaire lié à cette dernière par un pacte civil de solidarité.

Les peines sont portées à dix ans d'emprisonnement et à 150 000 € d'amende lorsque le harcèlement a conduit la victime à se suicider ou à tenter de se suicider. »



CONSEIL DE JURIDICTION

sur le thème du harcèlement

Les éléments constitutifs

- Qualité de la victime: conjoint, partenaire lié par un pacte civil de solidarité ou concubin (ou ex conjoint...)
- Des propos ou des comportements répétés
- Une dégradation des conditions de vie de la victime se traduisant par une altération de sa santé physique ou mentale



CONSEIL DE JURIDICTION

sur le thème du harcèlement

Peines principales

3 ans d'emprisonnement et 45 000 € d'amende lorsque ITT inférieure ou égale à 8 jours d'ITT

5 ans d'emprisonnement et 75 000 € d'amende lorsque ITT supérieure à 8 jours ou ont été commis alors qu'un mineur était présent et y a assisté.

En cas de peine d'emprisonnement avec sursis probatoire prononcé, le tribunal peut assortir l'interdiction de contact d'un bracelet anti-rapprochement (BAR)



CONSEIL DE JURIDICTION

sur le thème du harcèlement

Peines complémentaires

Peine complémentaires obligatoires:

Privation du droit d'éligibilité (maxi 5 ans) (article 131-26-2 du code pénal)

Peines complémentaires facultatives:

Liste prévue aux articles 131-30 du code pénal, 228-1 §I AL.3 du code pénal, 131-30 du code pénal, 222-44 du code pénal

Mesures complémentaires:

Le retrait total de l'autorité parentale ou de l'exercice de l'autorité parentale (article 378 AL.3 du code civil et article 228-1 §I AL.3 du code pénal)

Peine restrictives ou privatives de droits

-L'interdiction de contact (article 131-6 du code pénal)

-L'interdiction de paraître



CONSEIL DE JURIDICTION

sur le thème du harcèlement

Les infractions concurrentes

- ➔ Les appels téléphoniques malveillants
- ➔ Les violences habituelles
- ➔ Les atteintes à la vie privée
- ➔ Les agressions sexuelles
- ➔ Les viols

CONSEIL DE JURIDICTION

sur le thème du harcèlement

La contrainte coercitive

Violences au sein du couple : pour une consécration pénale du contrôle coercitif ?



CONSEIL DE JURIDICTION

sur le thème du harcèlement

Contexte familial

M. Raoul FERRAT et Mme Elodie DURÉ ont vécu plusieurs années jusqu'en 2016, date de la séparation du couple.

De cette union est née Flavie, le 8 mars 2015.

Mme Elodie DURÉ a refait sa vie avec M. Fabien DUMONT avec qui elle a eu une autre fille, Lilou, née le 3 février 2018.

Mme Elodie DURÉ a mis fin à ses jours le 3 septembre 2018.



CONSEIL DE JURIDICTION

sur le thème du harcèlement

Dénonciation

Le 10 avril 2019, l'**avocat** de la famille DURÉ déposait plainte pour violences habituelles sur conjoint suivies de mort et harcèlement moral à l'encontre de Raoul FERRAT.

Il produisait :

- des lettres à destination de sa famille dans lesquelles elle dénonçait des violences physiques et psychologiques perpétrées par son ex-compagnon, M. FERRAT.
- une main courante déposée le 4 juin 2016 par leur fille
- des attestations de proches de la victime
- des échanges de messages entre Mme Elodie DURÉ et M. Raoul FERRAT
- le dossier des urgences du 27 mai et 13 juin 2018



CONSEIL DE JURIDICTION

sur le thème du harcèlement

Prévention

M. Raoul FERRAT a été poursuivi devant le tribunal correctionnel de Gien pour avoir :

- à Gien, entre le 1^{er} janvier 2012 et le 1^{er} janvier 2018, étant l'actuel ou l'ancien conjoint, concubin ou partenaire lié par un pacte civil de solidarité de Mme Elodie DURÉ, **harcelé** cette personne par des agissements répétés ayant pour objet ou pour effet une dégradation des conditions de vie se traduisant par une altération de sa santé physique ou mentale, en l'espèce les envois de nombreux messages de menaces de suicide, lesdits faits ayant conduit au suicide de la victime.

Faits prévus par les articles 222-33-2-1, 132-80 du code pénal et réprimés par les articles 222-33-2-1 alinéa 3, 222-44, 222-48-2, 131-26-2 du code pénal, 378 et 379-1 du code civil

- à Gien, entre le 1^{er} janvier 2012 et le 1^{er} janvier 2018, volontairement commis des **violences** n'ayant pas entraîné d'incapacité de travail sur Mme Elodie DURÉ, avec cette circonstance que les faits ont été commis par le conjoint, le concubin ou le partenaire lié à la victime par un pacte civil de solidarité.

Faits prévus par les articles 222-13 alinéa 1^{er} 6°, 132-80 du code pénal et réprimés par les articles 222-13 alinéa 1^{er}, 222-44, 222-45, 222-47 alinéa 1^{er}, 222-48-1 alinéa 2, 222-48-2 du code pénal, 378 et 379-1 du code civil.



CONSEIL DE JURIDICTION

sur le thème du harcèlement

Le jugement

Par jugement contradictoire du 6 avril 2022, le tribunal correctionnel de Gien :

Sur l'action publique

- a **relaxé** M. Raoul FERRAT des faits de violence
- a abandonné la circonstance aggravante lié au suicide de la victime pour le délit d'harcèlement
- a condamné le prévenu à une **peine d'emprisonnement de dix-huit mois assortie intégralement d'un sursis probatoire** pendant deux ans (avec les obligations particulières de suivre des soins, de réparer en tout ou partie en fonction de ses facultés contributives les dommages causés par l'infraction, et de justifier qu'il s'acquitter des sommes dues au Trésor public en fonction de ses facultés contributives) avec exécution provisoire,
- a prononcé, à titre de peine complémentaire la privation de son droit d'éligibilité pour cinq ans ;



CONSEIL DE JURIDICTION

sur le thème du harcèlement

Sur l'action civile

- a déclaré **recevable** la constitution de partie civile de l'AVL (association des victimes du Loiret), agissant en qualité d'administrateur ad hoc de Flavie FERRAT (fille du prévenu et de la victime) et Lilou DUMONT (fille de la victime, issue d'une nouvelle union);
- a déclaré responsable M. Raoul FERRAT du préjudice subi par les deux mineures
- a renvoyé l'affaire sur intérêts civils devant le tribunal correctionnel de Gien pour la liquidation du préjudice ;
- a déclaré **irrecevable** la constitution de partie civile de M. Alain DURÉ, Mme Martine PLOT (parents de la victime), M. Thibault DURÉ (frère de la victime) et M. Fabien DUMONT (nouveau compagnon de la victime).



CONSEIL DE JURIDICTION

sur le thème du harcèlement

Les appels

Appel principal du prévenu sur les dispositions pénales

Appel incident du ministère public

Appels des parties civiles (famille) sur les dispositions civiles.



CONSEIL DE JURIDICTION

sur le thème du harcèlement

Éléments d'enquête

1. les écrits de la victime

Dans l'une de ses lettres non datées, Mme Elodie DURÉ écrivait :

“Je suis désolée, mais je n'en peux plus je suis à bout de mes forces. Flavie, j'aurais dû être celle qui fasse son bonheur. Je suis consciente du malheur qu'elle va subir par ma faute. Prenez soin d'elle et ne la laisser surtout pas aller avec son père.

Il m'a détruite avec ses violences physiques et psychologiques...”.

Dans sa lettre non encore datée adressée à M. Raoul FERRAT, elle écrivait notamment :

*“J'écris cette lettre pour espérer me libérer de tout ce que tu m'as fait subir. J'ai cru être forte et pouvoir vivre avec tout cela, reconstruire ma vie comme si de rien n'était, en te pardonnant tout. J'ai cru qu'en partant, je m'étais libérée mais c'était faux. **J'ai vécu 4 ans d'enfer physique, psychologique...** Je ne peux revenir en arrière mais j'espère au final en ressortir plus forte et éviter à Flavie de vivre cela un jour...”.*



CONSEIL DE JURIDICTION

sur le thème du harcèlement

Éléments d'enquête

2. les SMS

Je penserai toujours à
toi



D'accord

Je te demande p1rdon

De t'avoir taper

Ok

CONSEIL DE JURIDICTION

sur le thème du harcèlement



Depuis deux jours j'en suis à ma troisième tentative mais je coupe en plein milieu

Arrete stp

Alors que je veux vraiment y arriver



Pourquoi continuer à me battre sans but

Ba si le but c'est de rexonstruire ta vie

Et detre heureux

Non c'est mieux d'en finir je pourrais pas vous voir tous heureyx impossible de vivre comme ca

CONSEIL DE JURIDICTION

sur le thème du harcèlement

Éléments de preuve

3. Main courante du 04/06/16

Déclaration :

Je me présente devant vous car je suis victime de violences de la part de mon conjoint M. FERRAT Raoul depuis 4 ans. Cela empire depuis quelques temps. Il est très difficile psychologiquement, il me fait du chantage affectif en menaçant de se suicider, en arrachant notre fille de 5 mois de mes bras et en me disant qu'il va partir avec elle, en me reprochant de ne pas lui montrer mon amour. Il en vient maintenant lorsqu'il est en crise à casser des choses chez nous. Dès qu'il est en crise, il faut qu'il boive de l'alcool, tout cela a lieu en permanence devant notre fille. Devant elle, il se tape la tête contre quelque chose ou fait le geste de s'étrangler avec sa ceinture en criant qu'il va se tuer car personne ne l'aime. Par contre il n'a jamais été violent envers elle.

Hier, il s'en est pris à son frère en le violentant et à moi également car je me suis pris une gifle et il m'a arraché une touffe de cheveux. La Gendarmerie et le SAMU sont intervenus et l'ont conduit à l'hôpital mais il s'est de nouveau échappé.

J'ai alors quitté notre domicile pour me réfugier chez ma mère avec ma fille.

Vous m'expliquez que je peux déposer plainte pour les violences subies mais je préfère pour le moment ne faire qu'une main courante, toutes les démarches pour la séparation et le verrai après.



CONSEIL DE JURIDICTION

sur le thème du harcèlement

Éléments d'enquête

4. Les témoins

La mère n'était pas au courant des violences. Elle avait seulement remarqué qu'une porte d'entrée et le pare-brise de la voiture de sa fille avaient été cassés et que la voiture de sa fille était lacérée. Ce n'était qu'à la suite du mois de juin 2016, lorsque sa fille avait appelé au secours, qu'elle avait appris l'étendue des violences subies par celle-ci depuis plusieurs années. Elle attestait que sa fille était devenue dépressive.

Le nouveau compagnon de la victime confirmait que sa compagne était en dépression par rapport à ce que son ex lui avait fait subir. Elle lui avait décrit les violences qu'elle avait subies, y compris lorsqu'elle était enceinte. Il expliquait que quelques mois avant sa mort, elle lui avait dit qu'elle avait des idées noires car tout ce qu'elle avait vécu avec son ancien compagnon remontait à la surface. Il précisait qu'elle s'est suicidée 2 jours avant la rentrée de sa fille Flavie. M. FERRAT insistait pour venir à la rentrée et elle redoutait de le revoir.

Une cousine confirmait les violences perpétrées par M. Raoul FERRAT sur Mme Elodie DURÉ. Celle-ci s'était confiée à elle après qu'elle ait entendu une dispute entre eux.

Et des attestations écrites d'autres proches de la victime



CONSEIL DE JURIDICTION

sur le thème du harcèlement

Éléments d'enquête

5. Les éléments médicaux

- Urgences 27 mai 2018 : “se sent angoissée, s'alimente peu, troubles du sommeil, a accouché de sa deuxième fille, il y a 4 mois, vie difficile depuis plusieurs mois (accident de la route grave de son compagnon, problème financier, violences dans son ancienne vie...)
- Urgences 13 juin 2018 : “elle a eu une fille née il y a 4 mois. Grossesse et accouchement sans particularités. Actuellement, elle est en grande souffrance, dit ne plus pouvoir s'occuper de ses enfants, ni travailler. Elle dort environ 1 heure et a perdu 10 kg en un mois et demi; conclusion : syndrome dépressif survenant deux mois post partum, d'intensité modérée à grave ; hospitalisation urgence requise.



CONSEIL DE JURIDICTION

sur le thème du harcèlement

Éléments d'enquête

6. Audition mis en cause

Je reconnais des violences régulières puisque ça a dû arriver 10 fois.

Je n'ai pas fait de menace de suicide en mimant un suicide à la maison avec une ceinture.

Aujourd'hui je me rends compte des conséquences sur Elodie.

Il n'y a jamais eu de propos rabaissant. Il y avait des insultes des deux côtés.

Oui je reconnais des faits de harcèlement : j'ai insisté par message pour qu'elle vienne, je la contactais tous les jours. Aujourd'hui je me rends compte que c'était du harcèlement. Je dirais que ça a duré de juin à août 2016. on s'appelait tous les jours pendant ma pause, c'était convenu comme ça.

Elle ne s'est pas suicidée à cause de moi, je n'ai rien fait pour que ça arrive, je ne l'ai pas poussée au suicide.

Non je ne pense pas que les violences entre nous ont pu causer un traumatisme qui l'a conduit au suicide.



CONSEIL DE JURIDICTION

sur le thème du harcèlement

Éléments d'enquête

7. l'expertise psychiatrique

- absence de pathologie psychiatrique
- troubles psychiques, à rapprocher d'un état borderline, (mauvaise maîtrise de l'affectivité et du comportement)
- difficulté à ressentir de l'amour sans devenir totalement dépendant de cet amour
- prise en charge médico-psychologique nécessaire ;
- accessible à une sanction pénale ;
- une injonction de soins permettrait de s'assurer que les soins sont bien durablement suivis.



CONSEIL DE JURIDICTION sur le thème du harcèlement

La culpabilité : le faisceau d'indices

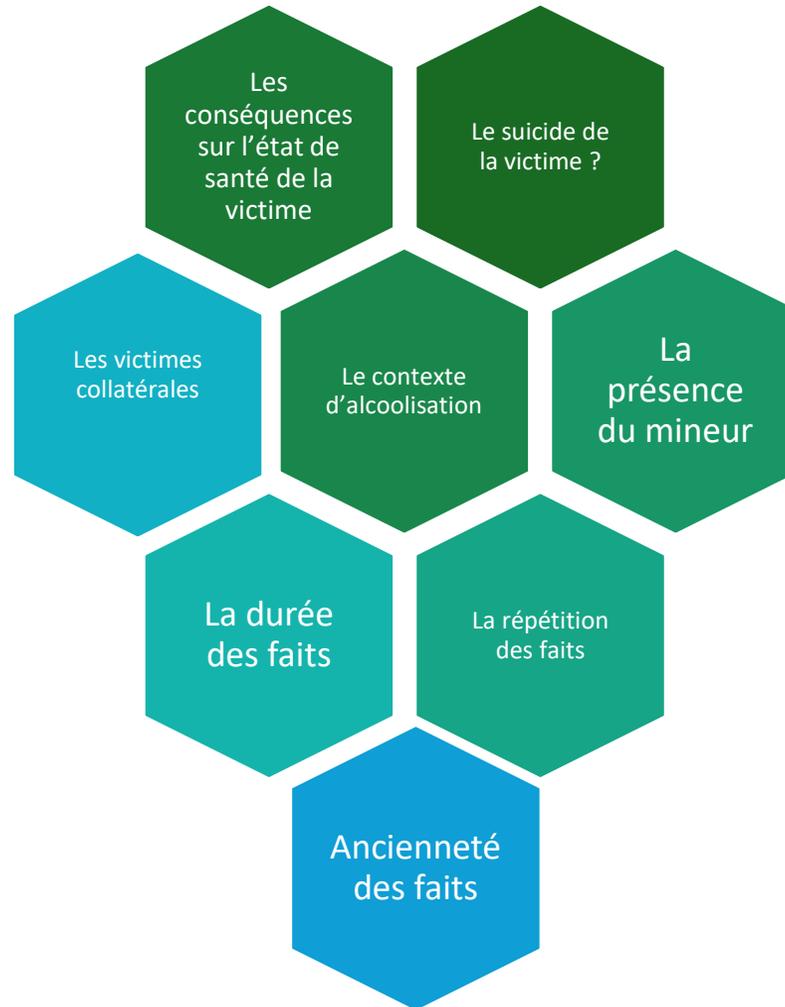


CONSEIL DE JURIDICTION

sur le thème du harcèlement

Le choix de la peine

1. La gravité des faits



CONSEIL DE JURIDICTION

sur le thème du harcèlement

Le choix de la peine

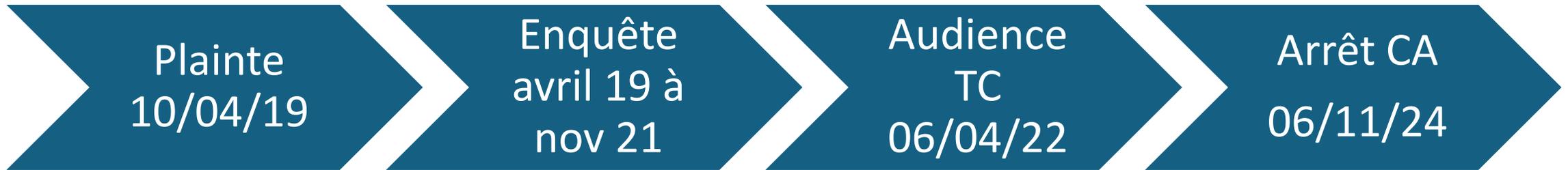
2. Les éléments de personnalité



CONSEIL DE JURIDICTION

sur le thème du harcèlement

Les délais de la justice



CONSEIL DE JURIDICTION sur le thème du harcèlement

Les questions que ce sont posées les juges

La suffisance des preuves sur la matérialité des violences et du harcèlement

Le cumul des qualifications pénales

La période de prévention

Les causes du suicide

L'opportunité d'une peine d'emprisonnement

L'indemnisation des proches (notion de préjudice direct)



CONSEIL DE JURIDICTION

sur le thème du harcèlement

PAUSE DÉJEUNER LIBRE



CONSEIL DE JURIDICTION

sur le thème du harcèlement

Vendredi 13 juin 2025

signalement
collectif sexiste
scolaire
infraction
victim
cyber
conjoint
travail
HARCÈLEMENT
prévention
sexuel
moral
rue
Harcèlement
répétition



CONSEIL DE JURIDICTION

sur le thème du harcèlement

Table 2 : Harcèlement scolaire

Monsieur Jean-Philippe AGRESTI - Recteur de l'académie Orléans-Tours

Rectorat :

- Madame Georgina LOUREIRO - Responsable académique sur le harcèlement
 - Madame Karen PREVOST-SORBE - Coordinatrice CLEMI
 - Témoignage PHARE
 - Monsieur Sylvain DISSON - Délégué à la vie lycéenne et collégienne DAVLECN
- Monsieur Julien LE GALLO - Substitut général à la cour d'appel
- Monsieur Jean-Bernard MIGNONNEAUD - Officier de prévention DIPN du Loiret



CONSEIL DE JURIDICTION

sur le thème du harcèlement

Table 2 : Harcèlement scolaire

Monsieur Jean-Philippe AGRESTI - Recteur de l'académie Orléans-Tours

Rectorat :

- Madame Georgina LOUREIRO - Responsable académique sur le harcèlement
 - Madame Karen PREVOST-SORBE - Coordinatrice CLEMI
 - Témoignage PHARE
 - Monsieur Sylvain DISSON - Délégué à la vie lycéenne et collégienne DAVLECN
- Monsieur Julien LE GALLO - Substitut général à la cour d'appel
- Monsieur Jean-Bernard MIGNONNEAUD - Officier de prévention DIPN du Loiret



CONSEIL DE JURIDICTION

sur le thème du harcèlement

CONCLUSION

Monsieur Denis CHAUSSERIE-LAPRÉE- Procureur général près la cour d'appel
Madame Sophie BROCCAS - Préfète de la région Centre-Val de Loire, préfète du Loiret



CONSEIL DE JURIDICTION

sur le thème du harcèlement

Merci de votre
participation !



chcab.pg.ca-orleans@justice.fr



www.cours-appel.justice.fr/orleans



Cour d'appel d'Orléans



[cour.appel.orleans](https://www.instagram.com/cour.appel.orleans)

