

2
Cour d'Appel de Basse-Terre

Tribunal judiciaire de Basse-Terre

Jugement prononcé le : 30/03/2026

Chambre sur comparution immédiate

N° minute : /2026

N° parquet : 23082000053

Plaidé le 20/01/2026

Délibéré le 30/03/2026

JUGEMENT CORRECTIONNEL

A l'audience publique du Tribunal Correctionnel de Basse-Terre le **VINGT JANVIER DEUX MILLE VINGT-SIX**,

Composé de :

Présidente : Mme Y, présidente

Assesseurs : Mme X, Juge
Mme W, Magistrate honoraire

Assistées de Z, greffière

a été appelée l'affaire

ENTRE :

Monsieur le PROCUREUR DE LA RÉPUBLIQUE, près ce tribunal, demandeur et poursuivant

PARTIES CIVILES :

Mme M

comparante assistée par Maître A1, avocat au barreau de Guadeloupe

Mme B

comparante assistée par Maître A.1 avocat au barreau de Guadeloupe

Mme C

comparante assistée par Maître A.1 avocat au barreau de Guadeloupe

Page 1 / 65

Mme D

comparante assistée par Maître A.1 avocat au barreau de Guadeloupe

Mme E

comparante assistée par Maître A.1 avocat au barreau de Guadeloupe

Mme F

comparante assistée par Maître A.2 avocat au barreau de Paris

Mme T

comparante assistée par Maître A.3 avocat au barreau de Guadeloupe

Mme H

comparante assistée par Maître A.4 avocat au barreau de Paris

Mme I

comparant assisté par Maître A.5 avocat au barreau de Guadeloupe

Mme J

comparante assistée par Maître A.6 avocat au barreau de Guadeloupe

Centre Hospitalier des Capesterre Belle-Eau

comparant assisté par Maître A.1 avocat au barreau de Guadeloupe

Le Syndicat

comparante assistée par Maître A.4 avocat au barreau de Paris

ET

Prévenu

Prévenu 1

Nationalité : française

Situation familiale : célibataire

Situation professionnelle : infirmier

Antécédents judiciaires : jamais condamné

Demeurant :

Situation pénale : placé sous contrôle judiciaire

Placement sous contrôle judiciaire en date du 13/02/2025
Maintien sous contrôle judiciaire en date du 01/04/2025
Maintien sous contrôle judiciaire en date du 03/06/2025
Mainlevée du contrôle judiciaire en date du 18/09/2025

comparant assisté de Maître A.5 avocat au barreau de Guadeloupe

Prévenu des chefs de :

HARCÈLEMENT SEXUEL: PROPOS OU COMPORTEMENTS A CONNOTATION SEXUELLE OU SEXISTE IMPOSES DE FAÇON RÉPÉTÉE faits commis du 1er janvier 2018 au 31 décembre 2020 à CAPESTERRE BELLE EAU

HARCÈLEMENT MORAL: PROPOS OU COMPORTEMENTS RÉPÉTÉS AYANT POUR OBJET OU EFFET UNE DÉGRADATION DES CONDITIONS DE TRAVAIL POUVANT ATTENTER AUX DROITS, A LA DIGNITÉ, A LA SANTÉ OU A L'AVENIR PROFESSIONNEL D'AUTRUI faits commis du 1er mai 2022 au 13 octobre 2022 à CAPESTERRE BELLE EAU

HARCÈLEMENT MORAL: PROPOS OU COMPORTEMENTS RÉPÉTÉS AYANT POUR OBJET OU EFFET UNE DÉGRADATION DES CONDITIONS DE TRAVAIL POUVANT ATTENTER AUX DROITS, A LA DIGNITÉ, A LA SANTÉ OU A L'AVENIR PROFESSIONNEL D'AUTRUI faits commis du 1er janvier 2020 au 14 avril 2023 à CAPESTERRE BELLE EAU

HARCÈLEMENT MORAL: PROPOS OU COMPORTEMENTS RÉPÉTÉS AYANT POUR OBJET OU EFFET UNE DÉGRADATION DES CONDITIONS DE TRAVAIL POUVANT ATTENTER AUX DROITS, A LA DIGNITÉ, A LA SANTÉ OU A L'AVENIR PROFESSIONNEL D'AUTRUI faits commis du 1er janvier 2016 au 31 décembre 2021 à CAPESTERRE BELLE EAU

HARCÈLEMENT MORAL: PROPOS OU COMPORTEMENTS RÉPÉTÉS AYANT POUR OBJET OU EFFET UNE DÉGRADATION DES CONDITIONS DE TRAVAIL POUVANT ATTENTER AUX DROITS, A LA DIGNITÉ, A LA SANTÉ OU A L'AVENIR PROFESSIONNEL D'AUTRUI faits commis du 1er janvier 2022 au 9 juin 2023 à CAPESTERRE BELLE EAU

HARCÈLEMENT MORAL: PROPOS OU COMPORTEMENTS RÉPÉTÉS AYANT POUR OBJET OU EFFET UNE DÉGRADATION DES CONDITIONS DE TRAVAIL POUVANT ATTENTER AUX DROITS, A LA DIGNITÉ, A LA SANTÉ OU A L'AVENIR PROFESSIONNEL D'AUTRUI faits commis du 1er janvier 2018 au 31 décembre 2022 à CAPESTERRE BELLE EAU

HARCÈLEMENT SEXUEL: PROPOS OU COMPORTEMENTS A CONNOTATION SEXUELLE OU SEXISTE IMPOSES DE FAÇON RÉPÉTÉE faits commis du 1er janvier 2021 au 31 mars 2022 à CAPESTERRE BELLE EAU

HARCÈLEMENT SEXUEL: PROPOS OU COMPORTEMENTS A CONNOTATION SEXUELLE OU SEXISTE IMPOSES DE FAÇON RÉPÉTÉE faits commis du 25 août 2023 au 31 octobre 2023 à CAPESTERRE BELLE EAU

Prévenu

Prévenu 2

Nationalité : française
Situation familiale : marié
Situation professionnelle : cadre de santé
Antécédents judiciaires : jamais condamné

Demeurant :

Situation pénale : placé sous contrôle judiciaire
Placement sous contrôle judiciaire en date du 13/02/2025
Maintien sous contrôle judiciaire en date du 01/04/2025
Maintien sous contrôle judiciaire en date du 03/06/2025
Mainlevée du contrôle judiciaire en date du 18/09/2025

comparant assisté de Maîtres A.6, avocat au barreau de Guadeloupe, A.7 avocat au barreau de Guadeloupe, A.8 avocat au barreau de Guadeloupe

Prévenu des chefs de :

HARCÈLEMENT SEXUEL PAR UNE PERSONNE ABUSANT DE L'AUTORITÉ QUE LUI CONFÈRE SA FONCTION - PROPOS OU COMPORTEMENTS A CONNOTATION SEXUELLE OU SEXISTE IMPOSES DE FAÇON RÉPÉTÉE faits commis du 1er janvier 2020 au 30 juin 2024 à CAPESTERRE BELLE EAU

FAUX : ALTÉRATION FRAUDULEUSE DE LA VÉRITÉ DANS UN ÉCRIT faits commis du 1er janvier 2024 au 31 janvier 2024 à CAPESTERRE BELLE EAU
USAGE DE FAUX EN ÉCRITURE faits commis le 31 janvier 2024 à CAPESTERRE BELLE EAU

HARCÈLEMENT MORAL: PROPOS OU COMPORTEMENTS RÉPÉTÉS AYANT POUR OBJET OU EFFET UNE DÉGRADATION DES CONDITIONS DE TRAVAIL POUVANT ATTENTER AUX DROITS, A LA DIGNITÉ, A LA SANTÉ OU A L'AVENIR PROFESSIONNEL D'AUTRUI faits commis du 10 juillet 2017 au 21 juillet 2024 à CAPESTERRE BELLE EAU

HARCÈLEMENT MORAL: PROPOS OU COMPORTEMENTS RÉPÉTÉS AYANT POUR OBJET OU EFFET UNE DÉGRADATION DES CONDITIONS DE TRAVAIL POUVANT ATTENTER AUX DROITS, A LA DIGNITÉ, A LA SANTÉ OU A L'AVENIR PROFESSIONNEL D'AUTRUI faits commis du 1er août 2022 au 22 juillet 2024 à CAPESTERRE BELLE EAU

HARCÈLEMENT MORAL: PROPOS OU COMPORTEMENTS RÉPÉTÉS AYANT POUR OBJET OU EFFET UNE DÉGRADATION DES CONDITIONS DE TRAVAIL POUVANT ATTENTER AUX DROITS, A LA DIGNITÉ, A LA SANTÉ OU A L'AVENIR PROFESSIONNEL D'AUTRUI faits commis du 10 juillet 2017 au 21 juillet 2024 à CAPESTERRE BELLE EAU

HARCÈLEMENT MORAL: PROPOS OU COMPORTEMENTS RÉPÉTÉS AYANT POUR OBJET OU EFFET UNE DÉGRADATION DES CONDITIONS DE

TRAVAIL POUVANT ATTENTER AUX DROITS, A LA DIGNITÉ, A LA SANTÉ OU A L'AVENIR PROFESSIONNEL D'AUTRUI faits commis du 3 novembre 2019 au 21 juillet 2024 à CAPESTERRE BELLE EAU

HARCÈLEMENT MORAL : PROPOS OU COMPORTEMENTS RÉPÉTÉS AYANT POUR OBJET OU EFFET UNE DÉGRADATION DES CONDITIONS DE TRAVAIL POUVANT ATTENTER AUX DROITS, A LA DIGNITÉ, A LA SANTÉ OU A L'AVENIR PROFESSIONNEL D'AUTRUI faits commis du 1er janvier 2018 au 21 juillet 2024 à CAPESTERRE BELLE EAU

L'affaire était appelée à l'audience du 1er avril 2025 et faisait l'objet d'un renvoi au 03 juin 2025 à la demande des parties.

Le 03 juin 2025, le tribunal correctionnel ordonnait un supplément d'information et renvoyait l'examen de l'affaire au 18 septembre 2025.

Par jugement du 18 septembre 2025, le tribunal correctionnel rejetait une nouvelle demande de supplément d'information, ordonnait un sursis à statuer et renvoyait l'affaire au 03 décembre 2025, de **Prévenu 2** ayant formulé un appel.

Par ordonnance du 02 octobre 2025, la cour d'appel de BASSE-TERRE rejetait la requête aux fins d'autorisation d'appel immédiat formulée par le prévenu **Prévenu 2**.

L'affaire était appelée les 03 et 04 décembre 2025 et renvoyée en continuation au 20 janvier 2026.

DÉBATS

A l'appel de la cause, la présidente a constaté la présence et l'identité de **Prévenu 1** et **Prévenu 2** et a donné connaissance de l'acte qui a saisi le tribunal.

La présidente informe les prévenus de leur droit, au cours des débats, de faire des déclarations, de répondre aux questions qui lui sont posées ou de se taire.

La présidente a instruit l'affaire, interrogé les prévenus présents sur les faits et reçu leurs déclarations.

Mme M s'est constituée partie civile en son nom personnel à l'audience par l'intermédiaire de Maître A.1 et a été entendue en ses demandes.

Mme B s'est constituée partie civile en son nom personnel à l'audience par l'intermédiaire de Maître A.1 et a été entendue en ses demandes.

Mme C s'est constituée partie civile en son nom personnel à l'audience par l'intermédiaire de Maître A.1 et a été entendue en ses demandes.

Mme D s'est constituée partie civile en son nom personnel à l'audience par l'intermédiaire de Maître A.1 et a été entendue en ses demandes.

Mme E s'est constituée partie civile en son nom personnel à l'audience par l'intermédiaire de Maître A.1 et a été entendue en ses demandes.

Mme F s'est constituée partie civile en son nom personnel à l'audience par l'intermédiaire de Maître A.2 et a été entendue en ses demandes.

Mme T s'est constituée partie civile en son nom personnel à l'audience par l'intermédiaire de Maître A.3 et a été entendue en ses demandes.

Mme H s'est constituée partie civile en son nom personnel à l'audience par l'intermédiaire de Maître A.4 et a été entendue en ses demandes.

Mme I s'est constituée partie civile en son nom personnel à l'audience par l'intermédiaire de Maître A.5 et a été entendue en ses demandes.

Mme J s'est constituée partie civile en son nom personnel à l'audience par l'intermédiaire de Maître A.6 et a été entendue en ses demandes.

Mme K es qualité de représentante légale du centre hospitalier de Capesterre Belle-Eau s'est constituée partie civile au nom du centre hospitalier à l'audience par l'intermédiaire de Maître A.1.

Le Syndicat s'est constitué partie civile à l'audience par l'intermédiaire de Maître A.4 et a été entendu en ses demandes.

Le ministère public a été entendu en ses réquisitions.

Maître A.5, conseil de **Prévenu 1** a été entendu en sa plaidoirie.

Maîtres A.6, A.7, A.8 conseils de **Prévenu 2** ont été entendus en leur plaidoirie.

Les prévenus ont eu la parole en dernier.

La greffière a tenu note du déroulement des débats.

Puis à l'issue des débats tenus à l'audience du VINGT JANVIER DEUX MILLE VINGT-SIX, la présidente a informé les parties présentes ou régulièrement représentées que **le jugement serait prononcé le 30 mars 2026 à 09:00** .

À cette date, vidant son délibéré conformément à la loi, la Présidente a donné lecture de la décision, en vertu de l'article 485 du code de procédure pénale,

Composé de :

Présidente : Mme Y, vice présidente

Assesseurs : Mme X, vice présidente
Mme W, magistrate honoraire

Assisté de Madame Z, greffière, et en présence du ministère public.

Le tribunal a délibéré et statué conformément à la loi en ces termes :

Prévenu 1 a comparu à l'audience assisté de son conseil ; il y a lieu de statuer contradictoirement à son égard.

Il est prévenu :

Pour avoir à Capesterre Belle Eau, au sein du centre hospitalier, et en tout cas sur le territoire national, entre le 1er janvier 2018 et le 31 décembre 2020 , et en tout cas depuis temps de l'action publique non prescrit, imposé à Mme M de façon répétée, des propos ou comportements à connotation sexuelle ou sexiste qui ont soit porté atteinte à sa dignité en raison de leur caractère dégradant ou humiliant, soit créé à son encontre une situation intimidante, hostile ou offensante, en l'espèce notamment en faisant à de multiples reprises des avances à la victime à son travail en direct et par téléphone (lui demande de lui faire un smack, des bisous, déclarant « on va être en couple», lui avoir fait un cadeau, l'avoir invité pour un repas..), faits prévus par ART.222-33 §I C.PENAL. et réprimés par ART.222-33 §III AL.1, ART.222-44, ART.222-45, ART.222-50-1, ART.131-26-2 C.PENAL.

Pour avoir à Capesterre Belle Eau, au sein du centre hospitalier, et en tout cas sur le territoire national, entre le 1er mai 2022 et le 13 octobre 2022 , et en tout cas depuis temps de l'action publique non prescrit, harcelé Mme M 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, en l'espèce notamment en l'insultant à plusieurs reprises sur son lieu de travail, en colportant des rumeurs au sein de l'établissement annonçant que la victime ne viendrait plus travailler dans l'établissement et qu'elle ne ferait plus partie , qu'elle allait repartir en France, qu'elle n'avait pas sa place au sein de l'établissement , pouvant la nommer de « Bounty » (nègre à blanc), avoir pu lui dire qu'il était là pour la virer de la fonction publique, avoir rabaissé la qualité de son travail auprès de tiers, lui avoir envoyé un mail avec une liste de produits et objets offerts à la plaignante réclamant à ce titre une somme d'argent de 1155.65 EUR,, faits prévus par ART.222-33-2 C.PENAL. ART.L.1152-1 C.TRAVAIL. ART.L.133-2 C.G.F.P. et réprimés par ART.222-33-2, ART.222-44, ART.222-50-1, ART.131-26-2 C.PENAL.

Pour avoir à Capesterre Belle Eau, au sein du centre hospitalier, et en tout cas sur le territoire national, entre le 1er janvier 2020 et le 14 avril 2023, et en tout cas depuis temps de l'action publique non prescrit, harcelé Mme B 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, en l'espèce notamment avoir pu dire à plusieurs reprises à cette victime « Mme B Gros tétés » empêchant cette dernière de rapporter cela à sa direction car il menaçait de la faire « mettre à la porte », faits prévus par ART.222-33-2 C.PENAL. ART.L.1152-1 C.TRAVAIL. ART.L.133-2 C.G.F.P. et réprimés par ART.222-33-2, ART.222-44, ART.222-50-1, ART.131-26-2 C.PENAL.

Pour avoir à Capesterre Belle Eau, au sein du centre hospitalier, et en tout cas sur le territoire national, entre le 1er janvier 2016 et le 31 décembre 2021, et en tout cas depuis temps de l'action publique non prescrit, harcelé Mme F 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, en l'espèce notamment en vociférant à plusieurs reprises publiquement au sein de l'établissement hospitalier à l'encontre de la victime devant ses collègues et patients, s'être mis volontairement devant elle en criant et ce à plusieurs reprises notamment pour lui empêcher de passer une porte, avoir pu déclarer à son encontre publiquement « regardez celle-là », avoir pu porter des ciseaux au visage de la victime en adoptant une attitude menaçante, avoir pu « bloquer » la victime seule dans une chambre de l'hôpital tout en l'invectivant,, faits prévus par ART.222-33-2 C.PENAL. ART.L.1152-1 C.TRAVAIL. ART.6-QUINQUIES LOI 83-634 DU 13/07/1983. et réprimés par ART.222-33-2, ART.222-44, ART.222-50-1, ART.131-26-2 C.PENAL.

Pour avoir à Capesterre Belle Eau, au sein du centre hospitalier, et en tout cas sur le territoire national, entre le 1er janvier 2022 et le 9 juin 2023, et en tout cas depuis temps de l'action publique non prescrit, harcelé Mme D 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, en l'espèce notamment avoir pu rabaisser la victime et tenir des propos violents à son encontre, pouvant ainsi dire « tu n'as pas la lumière à tous les étages », insulter la victime en ses termes « tu es une malpropre, une teubé », marchant sans gêne sur le sol encore mouillé qui venait juste d'être nettoyé par la victime ou faisant exprès de laisser un désordre dans une salle obligeant la victime à ranger derrière lui,, faits prévus par ART.222-33-2 C.PENAL. ART.L.1152-1 C.TRAVAIL. ART.L.133-2 C.G.F.P. et réprimés par ART.222-33-2, ART.222-44, ART.222-50-1, ART.131-26-2 C.PENAL.

Pour avoir à Capesterre Belle Eau, au sein du centre hospitalier, et en tout cas sur le territoire national, entre le 1er janvier 2018 et le 31 décembre 2022, et en tout cas depuis temps de l'action publique non prescrit, harcelé Mme L 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, en l'espèce notamment avoir pu l'agresser verbalement après avoir pu lui proposer des sorties refusées par la victime, avoir pu crier sur elle dans les locaux de l'hôpital, s'être moquée d'elle, avoir pu lui crier dessus en présence de collègues, avoir pu l'insulter à plusieurs reprises de « salope » ou « pute », faits prévus par ART.222-33-2 C.PENAL. ART.L.1152-1 C.TRAVAIL. ART.L.133-2 C.G.F.P. et réprimés par ART.222-33-2, ART.222-44, ART.222-50-1, ART.131-26-2 C.PENAL.

Pour avoir à Capesterre Belle Eau, au sein du centre hospitalier, et en tout cas sur le territoire national, entre le 1er janvier 2021 et le 31 mars 2022, et en tout cas depuis temps de l'action publique non prescrit, imposé à Mme N de façon répétée, des propos ou comportements à connotation sexuelle ou sexiste qui ont soit porté atteinte à sa dignité en raison de leur caractère dégradant ou humiliant, soit créé à son encontre une situation intimidante, hostile ou offensante, en l'espèce notamment en adoptant les comportements suivants « avoir fait des compliments sur le parfum de la victime, sur sa beauté, avoir pu lui chuchoter à l'oreille, avoir pu lui dire qu'il l'aurait bien serrée dans ses bras, avoir pu obtenir son numéro de téléphone sans son accord pour contacter la victime un jour de repos alors qu'il n'était pas responsable de son activité professionnelle, envoyant de multiples

messages à la victime du type « J'ai pensé à toi hier soir, je t'aurai bien fait un bisou sur tes belles lèvres.. avoir pu envoyer des photos de lingerie à la victime accompagnée de messages où le mis en cause indiquait qu'il aurait aimé les « enlever » à la victime ou bien lui « acheter », lui toucher devant ses collègues l'épaule ou bien le bas du dos laissant ainsi croire aux personnes présentes qu'il y aurait pu avoir quelque chose entre eux sans que cela ne soit le cas,, faits prévus par ART.222-33 §I C.PENAL. et réprimés par ART.222-33 §III AL.1, ART.222-44, ART.222-45, ART.222-50-1, ART.131-26-2 C.PENAL.

Pour avoir à Capesterre Belle Eau, au sein du centre hospitalier, et en tout cas sur le territoire national, entre le 25 août 2023 et le 31 octobre 2023 , et en tout cas depuis temps de l'action publique non prescrit, même de manière non répétée, usé de toute forme de pression grave à l'égard de Mme O , dans le but réel ou apparent d'obtenir un acte de nature sexuelle, en l'espèce en ayant pu dire à la victime que si elle le fréquentait (sous entendu avoir des relations sexuelles avec lui), il pourrait lui obtenir un contrat de travail à durée indéterminée au sein du centre hospitalier de Capesterre Belle Eau,, faits prévus par ART.222-33 §I C.PENAL. et réprimés par ART.222-33 §III AL.1, ART.222-44, ART.222-45, ART.222-50-1, ART.131-26-2 C.PENAL.

Prévenu 2 a comparu à l'audience assisté de son conseil ; il y a lieu de statuer contradictoirement à son égard.

Il est prévenu :

Pour avoir à Capesterre Belle Eau, au sein du centre hospitalier, et en tout cas sur le territoire national, entre le 1er janvier 2020 et le 30 juin 2024, et en tout cas depuis temps de l'action publique non prescrit, imposé à Mme T de façon répétée, des propos ou comportements à connotation sexuelle ou sexiste qui ont soit porté atteinte à sa dignité en raison de leur caractère dégradant ou humiliant, soit créé à son encontre une situation intimidante, hostile ou offensante, en l'espèce notamment en faisant rechercher par un tiers ce qu'il en était de la situation maritale de la victime, en lui envoyant des messages par Whatsapp sortant du cadre professionnel , appelant de façon fréquente la victime « bébé », rencontrant seule la victime dans son bureau, lui proposant des « massages », sollicitant la victime pour qu'elle se mette en sous-vêtements, lui proposant de « goûter » son piercing ou bien encore de lui faire un bisou, lui caressant l'épaule ou proposant des câlins, faisant des allusions coquines évoquant la victime, indiquant à cette dernière que si il elle voulait espérer un poste en promotion elle « savait ce qu'il lui restait à faire », avec cette circonstance que les faits ont été commis par une personne qui abuse de l'autorité que lui confèrent ses fonctions, en l'espèce étant cadre de santé coordinateur des soins et par conséquent supérieur hiérarchique de la victime,, faits prévus par ART.222-33 §I,§III AL.2 1° C.PENAL. et réprimés par ART.222-33 §III AL.2, ART.222-44, ART.222-45, ART.222-50-1, ART.131-26-2, ART.131-30 AL.1 C.PENAL.

Pour avoir à Capesterre Belle Eau, et en tout cas sur le territoire national, entre le 1er janvier 2024 et le 31 janvier 2024, et en tout cas depuis temps de l'action publique non prescrit, par quelque moyen que ce soit , altéré frauduleusement la vérité d'un écrit ou de tout autre support de la pensée destiné à établir la preuve d'un droit ou d'un fait ayant des conséquences juridiques, en l'espèce , et ce au préjudice de

Mme T et du centre hospitalier de Capesterre Belle Eau, en l'espèce un document intitulé « lettre d'engagement » pour le financement de la formation cadre de santé para médical en 2025 de Mme G N, faits prévus par ART.441-1 C.PENAL. et réprimés par ART.441-1 AL.2, ART.441-10,ART.131-30 AL.1 C.PENAL.

Pour avoir à Capesterre Belle Eau, et en tout cas sur le territoire national, le 31 janvier 2024, et en tout cas depuis temps de l'action publique non prescrit, fait usage d'un faux dans un écrit ou tout autre support de la pensée destiné à établir la preuve d'un droit ou d'un fait ayant des conséquences juridiques, en l'espèce, et ce au préjudice de Mme T et du centre hospitalier de Capesterre Belle Eau, en l'espèce un document intitulé « lettre d'engagement » pour le financement de la formation cadre de santé para médical en 2025 de Mme T envoyé à cette dernière par Whatsapp, faits prévus par ART.441-1 C.PENAL. et réprimés par ART.441-1 AL.2, ART.441-10, ART.131-30 AL.1 C.PENAL.

Pour avoir à Capesterre Belle Eau, au sein du centre hospitalier, et en tout cas sur le territoire national, entre le 10 juillet 2017 et le 21 juillet 2024, et en tout cas depuis temps de l'action publique non prescrit, harcelé Mme J 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, en l'espèce notamment en ne faisant pas respecter les prescriptions médicales relatives aux horaires de travail préconisés pour la victime (mi-temps thérapeutique),faits prévus par ART.222-33-2 C.PENAL. ART.L.1152-1 C.TRAVAIL. ART.L.133-2 C.G.F.P. et réprimés par ART.222-33-2, ART.222-44, ART.222-50-1, ART.131-26-2 C.PENAL.

Pour avoir à Capesterre Belle Eau, au sein du centre hospitalier, et en tout cas sur le territoire national, entre le 1er aout 2022 et le 21 juillet 2024, et en tout cas depuis temps de l'action publique non prescrit, harcelé Mme C 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, en l'espèce en lui refusant de façon systématique le droit à des formations et notamment une formation qualifiante « hygiéniste » accordée à une autre, faisant passer la victime en service de nuit sans même la prévenir, en annulant des congés accordés, faits prévus par ART.222-33-2 C.PENAL. ART.L.1152-1 C.TRAVAIL. ART.L.133-2 C.G.F.P. et réprimés par ART.222-33-2, ART.222-44, ART.222-50-1, ART.131-26-2 C.PENAL.

Pour avoir à Capesterre Belle Eau, au sein du centre hospitalier, et en tout cas sur le territoire national, entre le 10 juillet 2017 et le 21 juillet 2024, et en tout cas depuis temps de l'action publique non prescrit, harcelé Mme H 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, en l'espèce notamment en modifiant ses horaires de travail sans la prévenir, en ne répondant pas à certaines de ses demandes formulées par courriel sur ses horaires de travail, refusant de lui octroyer un rendez- vous pour échanger sur le sujet du changement de son planning horaires,, faits prévus par ART.222-33-2 C.PENAL. ART.L.1152-1 C.TRAVAIL. ART.L.133-2 C.G.F.P. et réprimés par ART.222-33-2, ART.222-44, ART.222-50-1, ART.131-26-2 C.PENAL.

Pour avoir à Capesterre Belle Eau, au sein du centre hospitalier, et en tout cas sur le territoire national, entre le 3 novembre 2019 et le 21 juillet 2024, et en tout cas depuis temps de l'action publique non prescrit, harcelé Mme I 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, en l'espèce notamment en criant à plusieurs reprises à son encontre dans le cadre de son exercice professionnel, en demandant à la victime de s'excuser devant une autre collègue dans le cadre d'un incident contesté par cette dernière, en lui refusant sans motif des congés pour passer une formation,, faits prévus par ART.222-33-2 C.PENAL. ART.L.1152-1 C.TRAVAIL. ART.L.133-2 C.G.F.P. et réprimés par ART.222-33-2, ART.222-44, ART.222-50-1, ART.131-26-2 C.PENAL.

Pour avoir à Capesterre Belle Eau, au sein du centre hospitalier, et en tout cas sur le territoire national, entre le 1er janvier 2018 et le 21 juillet 2024, et en tout cas depuis temps de l'action publique non prescrit, harcelé Mme E 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, en l'espèce notamment en ajoutant de nouvelles missions à sa charge de travail au-delà de sa fiche de poste malgré le fait que la victime lui ai fait part de sa surcharge, sollicitant la victime pour qu'elle ne rapporte pas au directeur de l'hôpital que sa souffrance résultait de sa charge de travail et non de difficultés d'ordre personnel, en évoquant le fait que la victime puisse être en « burn out » en réunion devant des collègues ou affirmant devant d'autres que celle-ci était fainéante,, ne respectant pas les préconisations du médecin du travail pour cette victime, en envoyant l'arrêt maladie de la victime à des destinataires qui ne devaient pas en connaître, décidant de changer la victime de service sans l'en aviser au préalable et sans échanges,, faits prévus par ART.222-33-2 C.PENAL. ART.L.1152-1 C.TRAVAIL. ART.L.133-2 C.G.F.P. et réprimés par ART.222-33-2, ART.222-44, ART.222-50-1, ART.131-26-2 C.PENAL.

EXPOSE DES FAITS

En 2023, une institution publique de santé était destinataire de plusieurs signalements anonymes dénonçant des situations de harcèlement moral, sexuel et des dysfonctionnements au sein des structures du centre hospitalier de CAPESTERRE BELLE EAU (CHCBE ci-après).

Suite à ces courriers, une inspection était réalisée par les inspecteurs de l'institution publique de santé, du 05 octobre 2023 au 22 mars 2024. Ils recueillaient une soixantaine de témoignages de personnels de tous statuts.

Plusieurs agents étaient mis en cause notamment Prévenu 1, Prévenu 2, M.R (aide soignant) et M.S (directeur de l'établissement).

Le 12 juin 2024, le Procureur de la République du tribunal judiciaire de BASSE-TERRE recevait un courrier du directeur général de l'institution publique de santé en date du 07 juin 2024 relatif à une saisine au titre de l'article 40 du code de procédure pénale dans le cadre d'une suspicion de faits de harcèlements moral et sexuel, de

décès suspects et de faits de maltraitance au centre hospitalier de CAPESTERRE-BELLE-EAU et de l'EPHAD.

Étaient joints à ce courrier :

- une liste des personnes entendues ayant dénoncé les faits dans le cadre des entretiens de l'institution publique de santé et souhaitant conserver l'anonymat.

- une copie de la note complémentaire au rapport d'inspection du centre hospitalier de CAPESTERRE-BELLE-EAU et de l'Établissement d'hébergement pour personnes âgées dépendantes rédigé par M.U, inspecteur à l'institution publique de Santé en date du 05 avril 2024.

De nombreuses auditions d'agents du centre hospitalier de CAPESTERRE-BELLE-EAU étaient recueillies et mettaient en cause notamment Prévenu 1 pour des faits de harcèlement sexuel et moral et Prévenu 2 pour des faits de harcèlement moral, harcèlement sexuel et faux lesquels étaient placés en garde à vue le 12 février 2025.

Ils contestaient les faits reprochés.

SUR L'ACTION PUBLIQUE

I. SUR L'EXCEPTION DE NULLITE

La défense de Prévenu 1 sollicite du tribunal d'écarter des débats les échanges whatsapp produits par Mme T soutenant que l'intégralité des échanges n'est pas produit et qu'ainsi le principe de loyauté n'est pas respecté.

Ces arguments ne relèvent pas d'une exception de nullité mais du fond à savoir le bien-fondé des éléments de preuve soumis au tribunal correctionnel si bien qu'elle ne peut prospérer, il convient de la rejeter.

II. SUR LES FAITS REPROCHES A EMMANUEL BELLON

A. Sur les faits de harcèlement moral

Aux termes de l'article 222-33-2 code pénal, le fait de harceler autrui se définit 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.

Il convient d'analyser successivement les faits reprochés au prévenu.

- Mme D entre 1er janvier 2022 et le 9 juin 2023

Mme D travaille au sein du CHCBE en tant que qu'Agent des Services Hospitaliers (ASH) depuis 21 ans (contractuelle de 2001 à 2012, puis titulaire).

Dans sa plainte, cette dernière déclarait que Prévenu 1 devant les patients, lui disait en créole qu' «elle n'a pas la lumière à tous les étages» , « tu es une malpropre, une teube... », lui parlait de façon autoritaire, sans respect pour elle et ce, depuis 2017. Elle indiquait qu'alors qu'elle passait la serpillière, il marchait sur le sol mouillé.

Elle indiquait aux enquêteurs être tombée en dépression du fait des agissements Prévenu 1, être anxieuse au travail et avoir peur de lui.

L'expert psychologue relevait dans son rapport que Mme D *«évoque avec une charge émotionnelle manifeste le comportement de plusieurs cadres et collègues qui auraient contribué à son mal-être, notamment Prévenu 1, dont l'attitude l'aurait profondément marquée. Elle exprime une peur persistante à l'égard de cet homme ainsi que de son entourage professionnel, au point de redouter de laisser ses effets personnels — repas, bouteille d'eau — à leur portée, illustrant ainsi un climat de crainte omniprésent et délétère. Elle rapporte des humiliations répétées, un isolement progressif et une absence de soutien de la part de sa hiérarchie, malgré ses multiples tentatives pour signaler sa souffrance»*.

Il était conclu *«qu'elle présente une personnalité marquée par une hypersensibilité émotionnelle, une anxiété importante et un vécu traumatique en lien avec son environnement de travail. L'examen clinique révèle un état anxiodépressif sévère, avec des ruminations anxieuses centrées sur du harcèlement chronique au travail»*.

En garde à vue, Prévenu 1 contestait les faits. Il indiquait avoir toujours travaillé de façon sereine et avoir eu un dialogue *«plus que courtois»* avec elle. Selon lui, elle avait des difficultés à travailler avec certains collègues.

A l'audience, chacun maintenait ses déclarations.

Prévenu 1 disait que c'est elle qui lui avait dit *«qu'on lui avait dit qu'elle n'avait pas la lumière à tous les étages»*.

Le conseil de la plaignante produisait :

- une attestation de M.D 2, son conjoint qui déclare qu'elle est en dépression,
- la décision de congé maladie longue durée du 10 juillet 2023 au 09 juillet 2024,
- une attestation de suivi psychologique en date du 08 avril 2025 d'une prise en charge à compter du 08 août 2023.

Sur quoi,

Il résulte des déclarations de la plaignante mais également de l'ensemble des plaignantes que Prévenu 1 pouvait avoir un comportement déplacé et des propos humiliants uniquement à l'encontre des collègues féminines.

En audience même, lors d'une suspension, il reconnaissait avoir dit après le passage des victimes *«couniamamw sé fanm la»*, insulte créole qui se réfère aux organes génitaux de la mère.

En outre, il résulte des pièces produites mais également des déclarations de M.S et Prévenu 2 à l'audience que celui-ci a fait l'objet d'avertissements et d'une procédure disciplinaire pour son comportement et ses propos à l'encontre de collègues féminines.

Ainsi, par courrier du 09 novembre 2022, Prévenu 2 écrivait à M.S au sujet Prévenu 1 que ce dernier révèle *«à mon sens un problème de discriminations, allant de la remarque gênante, à la réprimande humiliante et instaurant dans certains cas un conflit ou malaise, envers nombre de collègues femmes»*.

Par courrier du 04 décembre 2023, la direction informait Prévenu 1 qu'elle a reçu des *«signalements relatifs à ses modalités d'expression caractérisées d'incorrectes et d'inacceptables, qu'il élève la voix en cherchant à prendre l'ascendant sur les collègues qui ressentent ses interventions vociférantes comme des agressions»*. La hiérarchie concluant *«vous faites malheureusement l'unanimité contre vous jusqu'au corps médical qui également n'accepte plus la situation que vous créez»*.

M.S évoquera à l'audience *«des sauvageries verbales»* sans pouvoir préciser ce que ce terme recouvre. Il précisait ne jamais avoir reçu de plaintes de collègues masculins et que Prévenu 1 a pleuré deux fois devant lui à l'évocation des faits *«ce n'est qu'un petit nounours»*.

Mme K, directrice d'hôpital, indiquait dans son audition avoir reçu Prévenu 1 courant juillet 2024, il ne niait pas les faits et se montrait très confiant face à elle.

Ainsi, il est établi qu'à au moins deux reprises, Prévenu 1 a eu des propos ou comportements répétés envers Mme D ayant pour objet ou pour effet une dégradation des conditions de vie se traduisant par une altération de sa santé physique ou mentale, l'expertise psychologique concluant à un stress post traumatique de la plaignante en lien direct avec les agissements de Prévenu 1.

Les faits sont caractérisés, il en sera déclaré coupable, le tribunal entrera en voie de condamnation à son encontre.

- *Mme B entre le 1er janvier 2020 et le 14 avril 2023*

Mme B travaille depuis 25 ans au CHCBE en tant qu'ASH. Elle a été affectée en unité de soins longue durée de 2010 à 2022.

Dans son audition, elle expliquait avoir travaillé avec Prévenu 1 qui l'invectivait régulièrement devant tout le monde en l'appelant *«Mme B gros tétés»* en rajoutant *«je t'ai vue à GRAND BAIE»* qui est un lieu connu de prostitution en GUADELOUPE. Elle indiquait par ailleurs qu'il se prenait pour le chef dans le service, parlait mal au personnel et aux patients et faisait des avances aux stagiaires. Elle indiquait ne pas avoir dénoncé tous ces faits par peur de représailles et d'être licenciée.

Dans le cadre de son expertise psychologique, l'expert notait *«madame B décrit un climat de maltraitance institutionnelle ancré dans le fonctionnement de l'hôpital. Elle insiste sur le fait que la méchanceté y était systémique et assumée, sans possibilité d'échapper à ce système. Un élément particulièrement marquant de son témoignage concerne les allusions sexuelles répétées de Prévenu 2. Ces propos déplacés, venant s'ajouter à la violence morale déjà subie, renforcent son sentiment d'insécurité et d'impuissance »*.

L'expert concluait :

« - L'examen clinique ne met pas en évidence d'anomalies mentales ou psychiques de type pathologique ou délirant, mais révèle une souffrance psychique importante en lien avec un stress prolongé et un environnement professionnel perçu comme toxique. Mme B présente une anxiété réactionnelle intense, avec des symptômes évocateurs d'un syndrome de stress post-traumatique résiduel, caractérisé notamment par des reviviscences douloureuses et des troubles du sommeil. Elle conserve des séquelles psychologiques du traumatisme vécu, cette symptomatologie étant concomitante à une humeur dépressive

- Madame décrit un climat de harcèlement institutionnel qui aurait perduré durant plusieurs années. Les faits dénoncés sont caractérisés par une maltraitance psychologique et un management perçu comme tyrannique. Elle évoque également des allusions sexuelles répétées de la part d'un supérieur hiérarchique. Son état psychologique ne laisse pas apparaître d'éléments de fabulation. Sur le plan clinique, son discours est cohérent et structuré, bien que teinté d'émotions vives. Aucune anomalie mentale ou psychique ne semble influencer ses dires.

- Mme B démontre une pleine conscience des actes dont elle se dit victime, les analysant avec recul, bien que son ressenti soit encore imprégné de souffrance et d'incompréhension face à l'injustice perçue. Sa résistance à l'agression alléguée a été entravée par un climat de travail oppressant, l'absence de soutien institutionnel et une hiérarchie perçue comme maltraitante.

- Les faits allégués ont eu un impact sur Madame, affectant son équilibre psychologique. Elle demeure marquée par une anxiété persistante et un sentiment d'injustice, avec des répercussions somatiques traduisant un stress encore présent malgré le soutien de sa fille et une amélioration professionnelle depuis l'arrivée d'une nouvelle direction, elle reste vulnérable face aux souvenirs de cette période, avec des moments de repli et une souffrance encore perceptible.

- La persistance de symptômes anxieux et de ruminations, notamment en lien avec un sentiment d'injustice, traduit un traumatisme résiduel encore actif. Un soutien psychologique pourrait lui être bénéfique.

En garde à vue, il confirmait l'appeler « Mme B gros tétés » car elle avait une « forte poitrine, je faisais exactement la même chose avec madame V aide-soignante, il n'y a jamais eu de problème ». Il indiquait que c'était amical et ne l'avoir jamais vue gênée. Il contestait les faits de harcèlement.

A l'audience, chacun maintenait sa position.

Le conseil de la plaignante produisait :

- une attestation de la fille de cette dernière faisant état de sa détresse au travail,

- un courrier du médecin de travail en date du 06 mars 2025 faisant état de son émotivité, insomnies, ruminations centrées sur le travail, une anxiété, une irritabilité avec une suggestion d'une mise à l'écart de son environnement professionnel,
- un courrier de son médecin en date du 04 avril 2025 où la plaignante déclare avoir été victime *«d' un harcèlement moral des propos injurieux et sexistes inappropriés. Elle présente en effet un syndrome anxiodépressif réactionnel au travail , elle présente une mésestime de soi, des ruminations anxieuses. Je vous remercie de considérer sa demande de reconnaissance de maladie professionnelle à compter du 28 novembre 2024»*.

Sur quoi,

Prévenu 1 ne conteste pas les propos tenus de manière répétitive (sauf ceux en lien avec le lieu de prostitution) et les met sur le compte de l'humour.

Il résulte des déclarations de la plaignante mais également de l'ensemble des plaignantes que Prévenu 1 pouvait avoir un comportement déplacé et des propos humiliants uniquement à l'encontre des collègues féminines.

En audience même, lors d'une suspension, il reconnaissait avoir dit après le passage des victimes *«couniamamw sé fanm la»*. En outre, il résulte des pièces produites par mais également des déclarations de M. S et Prévenu 2 que celui-ci a fait l'objet d'avertissements et d'une procédure disciplinaire pour son comportement et ses propos à l'encontre des collègues féminines.

Ainsi, par courrier du 09 novembre 2022, Prévenu 2 écrivait à M. S au sujet Prévenu 1 que ce dernier révèle *«à mon sens un problème de discriminations, allant de la remarque gênante, à la réprimande humiliante et instaurant dans certains cas un conflit ou malaise, envers nombre de collègues femmes»*.

Par courrier du 04 décembre 2023, la direction écrivait à Prévenu 1 qu'elle a reçu des *«signalements relatifs à ses modalités d'expression caractérisées d'incorrectes et d'inacceptables, qu'il «élève la voix en cherchant à prendre l'ascendant sur les collègues qui ressentent ses interventions vociférantes comme des agressions»*. La hiérarchie concluant *«vous faites malheureusement l'unanimité contre vous jusqu'au corps médical qui également n'accepte plus la situation que vous créez»*.

M. S évoquera à l'audience *«des sauvageries verbales»* sans pouvoir préciser ce que ce terme recouvre.

Mme B n'a jamais pris les propos de Prévenu 1 comme une blague.

Ainsi, il est établi que de manière récurrente, Prévenu 1 a eu des propos ou comportements répétés envers Mme B ayant pour objet ou pour effet une dégradation des conditions de vie se traduisant par une altération de sa santé physique ou mentale. En effet, si l'expertise psychologique fait état d'un harcèlement généralisé au travail sans citer Prévenu 1 , ses agissements y participent et son médecin fait état des propos injurieux et sexistes.

Les faits sont caractérisés, il en sera déclaré coupable, le tribunal entrera en voie de condamnation à son encontre.

- Mme M entre le 1er janvier 2018 et le 31 décembre 2020

Mme M, aide-soignante, travaillait en EHPAD à compter d'octobre 2017 et travaillait avec Prévenu 1 dans ce service.

Dans sa plainte du 26 mai 2022, classée sans suite, elle expliquait que rapidement Prévenu 1 lui faisait des avances au travail en direct ou par messages sur le téléphone (fais-moi un smack, des bisous, on va être un couple, etc...). Elle refusait et indiquait clairement ne pas être intéressée par ses avances. Elle était alors insultée de vive voix sur son lieu de travail par des injures à de très nombreuses reprises, il était très agressif verbalement, et se retrouvait humiliée. Ayant des problèmes de santé à gérer, Prévenu 1, n'hésitait pas à crier dans l'hôpital que si elle était malade, elle n'avait qu'à rentrer chez elle. Les conséquences de ce harcèlement étaient une angoisse perpétuelle lorsque Prévenu 1 était présent au travail. Elle prévenait la hiérarchie qui relativisait les faits (copies des courriers adressées à M. S étaient annexés à son audition en PV 920/22) et la changeait de service. Selon elle, il commettait ces agissements au travail avec de nombreuses autres employées ou stagiaires. Elle reconnaissait avoir accepté un cadeau de sa part à savoir un mannequin couture avec accessoires.

Entendue à nouveau dans le cadre de cette procédure le 19 novembre 2024, elle précisait avoir fait une tentative de suicide médicamenteuse en novembre 2022. Elle bénéficiait depuis, d'un suivi psychiatrique par le docteur D1.

Selon elle, suite aux nombreux refus sur le plan sexuel, Prévenu 1 colportait des rumeurs dans l'hôpital qui la détruisait psychologiquement.

Mme F, diététicienne au sein de l'établissement témoignait que Prévenu 1 invectivait de façon violente et très régulière Mme M, des collègues lui rapportaient également ces attitudes. Selon elle, Mme M en était très affectée et au 29 novembre 2024 n'allait toujours pas bien.

M.T1 témoignait également que Mme M n'allait pas bien, arrivait au travail tremblante et vomissait. Elle lui rapportait encore en 2024 que Prévenu 1 avait impacté sa vie. Il indiquait avoir entendu le prévenu la traiter de «*semi handicapée*» en faisant allusion à son état de santé, dire que c'était une «*traînée*», qu'elle lui devait de l'argent, qu'elle couchait avec des gens pour l'argent; il disait avoir eu peur qu'elle mette fin à ses jours et disait avoir assisté au fait qu'elle se mette à l'écart pour ne pas avoir de contact avec lui.

Mme H, témoignait également en disant avoir entendu Prévenu 1 insulter Mme M en ces termes en son absence : «*cette vieille merde , cette vieille chose; «je vais m'occuper de ce genre de femme*».

Le 03 juin 2022, le C.H.S.C.T adressait à la direction un compte rendu d'enquête après une saisine par Mme M suite à un incident entre elle et Prévenu 1.

Selon les agents témoins, Prévenu 1 vociférait dans les locaux contre Mme M par des jurons, l'agressait verbalement par un rapprochement physique au visage, laissant craindre une agression physique.

Les faits décrits par les deux agents, étaient d'une «rare violence» et ils se disaient choqués de l'attitude de Prévenu 1 à l'encontre d'une de ses collègues qui n'était pas rentrée dans la confrontation, celle-ci étant extrêmement choquée et tétanisée.

Dans le certificat médical établi le 24 mai 2022, elle rapportait avoir été victime d'une agression verbale, le médecin relevait une anxiété manifeste et fixait deux jours d'incapacité totale de travail.

Le médecin légiste, le 16 juin 2022, indiquait qu'elle rapportait des violences verbales après avoir refusé de céder aux avances d'un collègue; les faits étaient relatés avec une charge émotionnelle importante avec des tremblements, pleurs, élocution hachée, faciès tendu, elle rapportait ne plus supporter la situation au sein de son travail.

Elle rapportait les mêmes faits à la psychologue de l'unité médico-légale qui notait que «*Les comportements du mis en cause, seraient présents depuis 3 ans environ, et se seraient intensifiés lors des faits du 23/05/2022, majorant par la même la souffrance morale ressentie par Mme. Mme expliquera que d'autres salariés de la structure seraient victimes des comportements du mis en cause, une diététicienne, une kinésithérapeute et d'autres soignants. Mme aurait le sentiment de ne pas être soutenue par ses cadres et responsables*». En conclusion «*A ce jour, il existerait un retentissement important des faits sur l'état de santé mentale de Mme M* ».

Une expertise psychologique en date du 14 novembre 2022 concluait à une symptomatologie dépressive en lien avec le harcèlement au travail qu'elle subissait de la part du mis en cause qui colportait des rumeurs infondées. Un suivi psychologique s'imposait.

Une expertise psychologique en date du 21 novembre 2024 faisait état de dépression et de stress post traumatique persistants. Elle revenait sur le contexte des faits et décrivait une souffrance liée à un harcèlement moral au travail, qui continuait d'avoir un impact profond sur son bien-être psychologique et physique. Elle précisait à l'expert que le mis en cause, Prévenu 1, n'était plus dans son service, mais elle gardait un certain état de vigilance.

L'expert concluait que «*les faits avaient des impacts majeurs sur sa santé mentale et physique: troubles somatiques, isolement social, perte de motivation et détresse émotionnelle. Cela affecte également sa capacité à maintenir un équilibre dans sa vie professionnelle et personnelle. Mme M présente un tableau clinique marqué par des troubles dépressifs et post-traumatiques persistants, associés à un stress professionnel chronique. Cette situation a engendré des séquelles émotionnelles et physiques importantes, qui nécessiterait un accompagnement thérapeutique structure pour prévenir l'aggravation de ses troubles et soutenir un processus de reconstruction. Son état de santé mentale et physique exige également des mesures de protection dans le cadre professionnel, afin de limiter les sources de stress et de garantir sa sécurité psychologique, un suivi psychologique intensif est recommandé,*

avec une éventuelle coordination avec un psychiatre si des troubles plus graves devaient émerger ».

En garde à vue, Prévenu 1 indiquait avoir eu de bons rapports professionnels avec Mme M Il disait lui avoir prêté 1.200 euros qu'elle n'avait pas remboursés et avoir été patient. Il n'existait aucune pression, ni conflit avec elle qui lui parlait de ses problèmes et de sa maladie. Il affirmait qu'ils avaient flirté et s'étaient embrassés deux fois. Ensuite, elle le sollicitait pour l'aider, faire des courses, il n'était pas disponible et elle lui mettait la pression pour qu'il soit plus disponible. En 2022, il mettait de la distance à la demande de sa hiérarchie. Il reconnaissait lui avoir dit une seule fois en créole « *Que si tu es malade, reste à la maison et que quelqu'un vienne te chercher* ».

A l'audience, il exposait deux périodes : avant 2022, où elle lui faisait des avances qu'il refusait ; il évoquait le problème de prêt d'argent et après 2022 où il y avait rapprochement et flirt.

Mme M contestait les propos du prévenu et maintenait sa version.

Son conseil produisait des certificats médicaux en date des 24 mars et 05 mai 2025 qui faisaient état d'une dépression et d'un suivi pour des troubles anxio dépressifs depuis 2022 liés à un harcèlement au travail outre un rapport de suivi psychologique en date du 30 avril 2025.

Sur quoi,

Dès 2022, Mme M a dénoncé un harcèlement au travail de la part de Prévenu 2 et deux collègues interrogés ont attesté que ce dernier l'invectivait et l'insultait sur son lieu de travail.

Une enquête du C.H.S.C.T, sans aucune réaction de la direction, faisait état d'une violence verbale et d'un risque d'agression physique de Prévenu 1 à l'encontre de Mme M.

Elle en était affectée physiquement (malaises, vomissements) si bien que M.T1 a cru qu'elle allait mettre fin à ses jours. Elle a d'ailleurs tenté de mettre fin à ses jours en novembre 2022.

Mme M a été vue deux fois par l'expert psychologue en 2022 et 2024, par un légiste et une psychologue qui sont unanimes sur l'impact délétère du comportement de Prévenu 1 sur sa santé. Cela est également confirmé par les nombreuses pièces médicales au dossier.

Prévenu 1 a une vision toute personnelle des faits allant jusqu'à indiquer qu'ils avaient flirté.

Il est redondant mais utile de rappeler que ces faits s'inscrivent dans les déclarations des autres plaignantes et des supérieurs hiérarchiques quant à son comportement humiliant à l'encontre de ses collègues féminines.

Ainsi, il est établi qu'à de nombreuses reprises Prévenu 1 a eu des propos ou comportements répétés ayant pour objet ou pour effet une dégradation des conditions de vie de Mme M se traduisant par une altération de sa santé physique ou mentale.

Les faits sont caractérisés, il en sera déclaré coupable, le tribunal entrera en voie de condamnation à son encontre.

- Mme F entre le 1er janvier 2016 et le 31 décembre 2021

Diététicienne au sein de l'établissement depuis 2012, elle indiquait dans son audition qu'en 2016, alors qu'elle se trouvait en salle de soins Prévenu 1 après une blague à laquelle elle n'aurait pas répondu, était contrarié et sortait dans les couloirs en vociférant devant tout le monde. Il revenait à la charge un autre jour en se mettant devant elle tout en continuant à vociférer, elle n'y prêtait pas attention.

Arrivés au nouvel hôpital, il continuait à l'insulter devant les collègues avec des termes dédaigneux («regardez celle-là »).

Le 21 juin 2018, elle déclarait avoir été victime de menace avec arme de la part de Prévenu 1. A force de se faire insulter régulièrement, elle lui demandait en créole «*quel est son problème avec moi ?* ». Il attrapait alors une paire de ciseaux qui se trouvait sur le chariot infirmier et s'avancait vers elle en vociférant et en manipulant les ciseaux devant son visage pour l'intimider. Elle restait stoïque et lui disait «*qu'est-ce que tu comptes faire maintenant* », et Prévenu 1 quittait les lieux.

Elle avisait la hiérarchie sans retour (messieurs Q et Prévenu 2) et remettait une main courante du commissariat de CAPESTERRE BELLE EAU dans laquelle les faits étaient ainsi décrits.

En 2021, Prévenu 1 la bloquait seule dans la chambre d'un patient et l'invectivait à nouveau, la provoquait. A ce moment-là, Mme F faisait une crise de panique et en pleurs, Mme T2 était venue l'aider et faisait en sorte que cela cesse.

Prévenu 1 indiquait ne pas avoir pas peur d'elle et se sentait tout puissant.

En 2022, Mme H évoquait Prévenu 1 comme une personne qui s'imposait physiquement et colportait des histoires, soutenu par Prévenu 2, il était très agressif. Elle affirmait qu'en 2022 elle recueillait Mme F en pleurs juste après son agression.

Elle expliquait avoir entendu de vive voix Prévenu 1 proférer des insultes (« *salope*») et des fausses rumeurs (ils «*baisaient*» tous les deux) toujours concernant Mme F.

Mme M n'avait pas vu la scène mais entendait Prévenu 1 insulter Mme F de *salope*, d'insulter la mère de cette dernière et dire qu'elle avait couché avec un «*tas de gars*».

Selon l'expert psychologue «*Mme F présente un impact émotionnel marqué qui serait en lien avec les faits dénoncés, se manifestant par une anxiété situationnelle et une hyper vigilance en présence du mis en cause. Son vécu au travail était conditionné par une anticipation du danger, entraînant une adaptation comportementale visant à minimiser les interactions avec l'auteur présumé. Toutefois, l'absence de manifestations psychopathologiques persistantes et la*

disparition des éléments anxigènes dans son environnement professionnel ont permis une atténuation progressive des symptômes. A ce jour, elle ne présente pas de séquelles durables ni d'altération dans ses sphères sociale, familiale ou professionnelle. Son état actuel témoigne d'une résilience importante, bien que l'évocation des faits puisse encore raviver un stress latent. Les faits dénoncés ont provoqué un stress aigu durant la période des événements ».

En garde à vue, Prévenu 1 expliquait avoir eu un conflit avec Mme F à compter de 2013-2014 suite à un problème de lait périmé, elle voulait accéder à une autre pièce par la porte d'un patient ce qu'il refusait fermement. Il confirmait avoir eu des ciseaux en main cette dernière l'ayant « *tchipé* » et ciseaux en main, il lui mimait qu'elle devait le respecter en disant « *je t'ai déjà dit de me respecter* ».

A l'audience, il contestait les faits et indiquait ne pas l'avoir menacée avec des ciseaux.

Mme F confirmait ses propos bien qu'elle modifiait légèrement le déroulement de la scène des ciseaux.

Son conseil produisait des pièces médicales sans lien certain avec les faits.

Sur quoi,

Il est constant que Mme F s'est sentie en danger dès 2018 pour aller déposer une main courante et aviser sa hiérarchie de l'agression subie par Prévenu 1. Les deux témoignages de Mme H et Mme F au dossier confirment que Prévenu 1 a agressé verbalement Mme X en l'insultant et en colportant des rumeurs contre elle.

Les agissements répétés de Prévenu 1 ont eu un impact délétère sur la plaignante et il sera rappelé qu'elle les a clairement évoqués à l'expert psychologue qui conclut qu'elle présente un impact émotionnel marqué en lien avec les faits dénoncés, se manifestant par une anxiété situationnelle et une hypervigilance en présence du mis en cause.

Ainsi, il est établi qu'à de nombreuses reprises Prévenu 1 a eu des propos ou comportements répétés ayant pour objet ou pour effet une dégradation des conditions de vie de Mme F se traduisant par une altération de sa santé physique ou mentale.

Les faits sont caractérisés, il en sera déclaré coupable, le tribunal entrera en voie de condamnation à son encontre.

- *Mme L entre le 1er janvier 2018 et le 31 décembre 2022*

Agent des services hospitaliers à compter de 2017, Mme L indiquait qu'en 2018, Prévenu 1 l'oppressait pour sortir avec elle sans notion sexuelle, elle le repoussait et refusait les propositions. Elle rapportait une proximité du fait du co-voiturage et qu'à force le comportement de son collègue était déplacé, il la critiquait dans son travail, criait sur elle et l'insultait.

En 2022, elle se trouvait à l'intérieur de l'EHPAD, il lui criait dessus en créole, l'insultait de « *salope* » et faisait des allusions avec un autre homme ; il continuait à la

traiter de «*pute*» et « *salope*» et elle l'injurait en retour. Elle pensait que c'était sa personnalité, elle croyait comprendre qu'il était proche de Prévenu 2, « *il était peut-être protégé* ».

Elle produisait un certificat médical du docteur D3 qui écrivait qu'elle disait avoir «*été agressée verbalement le 14 septembre 2022 au sein de la structure professionnelle, se plaint de tachycardie, bouffées de chaleur ; symptômes s'inscrivant dans un contexte d'angoisse et de stress probablement lié à la situation conflictuelle au sein de travail – arrêt de travail du 19 au 21/09/2022*».

Lors de l'expertise psychologique, elle reprenait les faits dénoncés et l'expert notait que «*Les faits se sont déroulés entre 2017 et 2018, période au cours de laquelle elle a ressenti une charge émotionnelle très forte. Puis, elle est rentrée en congé de maternité et a repris le travail en mars 2024. Elle dit avoir souffert de troubles psychosomatiques : palpitations, oppression thoracique, difficultés respiratoires, des signes révélateurs d'une somatisation de son angoisse.*

Madame a également développé des réactions d'évitement et de vigilance exacerbée, évitant soigneusement les interactions avec Prévenu 1. Elle développait une tension importante à l'idée de le croiser. Elle indique toutefois qu'elle ne s'est jamais repliée sur elle-même durant cette période et entretenait de bonnes relations avec ses collègues.

Madame a repris son activité professionnelle en mars 2024, dans le service d'EHPAD, et se sent totalement soulagée. Elle souligne qu'elle ne ressent plus d'angoisse ni de crainte, le mis en cause n'étant plus dans son environnement de travail.»

En garde à vue, Prévenu 1 confirmait l'épisode de la sonnette à l'EHPAD mais niait toute invective ou insulte.

Il reconnaissait l'avoir invitée à plusieurs reprises pour sortir avec elle et disait aux enquêteurs «*ça me ferait plaisir de sortir avec une belle indienne avec de longs cheveux*». Il indiquait l'avoir «*reprise et réprimandée parce qu'elle était dans les cancans et ragots*».

A l'audience, il confirmait ses déclarations.

Sur quoi,

Dès 2022, Mme L s'est rendue chez son médecin qui a établi un certificat médical suite aux faits du 14 septembre 2022.

Ses déclarations sont précises et Prévenu 1 confirme les événements tout en niant des propos humiliants ou insultants. Il reconnaît avoir voulu une relation avec elle.

Il résulte des déclarations de la victime, du certificat médical et de l'expertise psychologique, que les comportements de Prévenu 1 ont eu un impact sur sa santé physique et mentale, elle allait jusqu'à mettre en place des stratégies d'évitement et est aujourd'hui dans un fonctionnement normal du fait de ne plus travailler avec lui selon l'expert.

Le tribunal correctionnel note que Prévenu 1 indique avoir « repris et réprimandé » Mme L alors qu'il n'a aucun rôle hiérarchique à son égard, ce comportement était humiliant et infantilisant.

Il peut clairement être affirmé qu'elle a subi des représailles pour avoir repoussé les avances de Prévenu 1.

Ainsi, il est établi qu'à de nombreuses reprises Prévenu 1 a eu des propos ou comportements répétés ayant pour objet ou pour effet une dégradation des conditions de vie de Mme L se traduisant par une altération de sa santé physique ou mentale.

Les faits sont caractérisés, il en sera déclaré coupable, le tribunal entrera en voie de condamnation à son encontre.

B. Sur les faits de harcèlement sexuel

Aux termes de l'article 222-33 du code pénal, 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.

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.

Il convient d'analyser successivement les faits reprochés au prévenu.

- Mme L2 entre le 1er janvier 2021 et le 31 mars 2022

Dans le cadre de son audition, Mme L2 déclarait avoir été employée de 2021 à mars 2022, en qualité d'agent de service hospitalier contractuel avec un contrat renouvelable chaque mois.

Sur l'ambiance générale, elle subissait la pression des collègues titulaires qui disaient : «*fais ce que je te dis, fais pas ce que je fais, sinon je vais voir la direction et tu vas être virée*». Elle précisait que «*cela fonctionne comme cela au CHCBE*».

S'agissant de Prévenu 1, elle déclarait que ce dernier commençait à lui faire des compliments sur son parfum par exemple, sa beauté et lui chuchotait à l'oreille, qu'elle sentait bon et qu'il l'aurait bien serrée dans ses bras. Elle prenait cela «*à la rigolade car il faisait la même chose avec un tas de collègues féminines*». Il obtenait son numéro de téléphone, elle indiquait avoir commencé à recevoir de sa part des messages tels que «*j'ai pensé à toi hier soir, je t'aurais bien fait un bisou sur tes belles lèvres*», il lui envoyait ensuite des photos de lingerie accompagnées de messages où il disait par messages écrits sur WhatsApp qu'il aurait aimé «*les enlever, lui acheter...* ».

Selon Mme L2, il venait dans le service dans lequel elle travaillait et devant les collègues, il pouvait avoir des gestes qui la gênaient (lui tenir l'épaule, toucher le bas

du dos...) et qui auraient pu laisser croire aux autres qu'il y avait quelque chose entre eux.

Elle indiquait alors avoir commencé à le fuir au travail pour ne pas se retrouver seule avec lui de peur qu'il aille plus loin avec elle. Elle lui faisait comprendre qu'il fallait qu'il arrête ses agissements.

Selon elle, à partir de ce moment-là, Prévenu 1 commençait à lui parler mal en disant des paroles rabaissantes en créole devant les collègues et était agressif. Il colportait de fausses rumeurs aux autres collègues en disant qu'elle faisait mal son travail, en faisant croire qu'il recevait des messages à caractère sexuel de cette dernière en modifiant le nom dans le répertoire.

Elle précisait qu'il faisait la même chose aux stagiaires qui en avaient peur et dont certaines étaient retrouvées en pleurs à cause de lui.

Il se vantait d'être intouchable, protégé par la hiérarchie et elle le décrivait comme « *imbu de sa personne, lunatique, un peu narcissique, macho et vicieux* ». Il aurait une double personnalité et il en jouerait. Elle le décrivait également comme un manipulateur qui pouvait être explosif vis à vis d'un cadre ou d'un agent, « *et d'un coup être un toutou pour obtenir ce qu'il veut* ».

Elle indiquait avoir effacé tous les messages transmis par Prévenu 1 et bloqué son numéro le 23 mars 2022.

Son contrat n'ayant pas été renouvelé sans raison selon elle, elle demandait des explications à Prévenu 2 qui ne lui en fournissait pas.

M.T1 agent de logistique au sein de CHCBE depuis le mois d'août 2020 était entendu en qualité de témoin.

Il déclarait que Mme L2 lui avait montré des messages que Prévenu 1 lui avait envoyé : « *quand allons-nous au restaurant, ta jupe était très sexy aujourd'hui* ». Il lui faisait beaucoup d'avances qu'elle a toujours refusées. Elle n'osait pas signaler le comportement de Prévenu 1 et après l'avoir éconduit, elle recevait des réflexions de sa part et de ses collègues et son contrat n'était pas renouvelé.

Mme L2 lui disait qu'au début, elle prenait ses propos pour de la plaisanterie et au fur et à mesure, il devenait plus insistant. Ces messages l'avaient affectée.

En garde à vue, Prévenu 1 expliquait n'avoir jamais harcelé Mme L2 et avoir flirté une fois quelques mois après son arrivée dont une scène où elle l'aurait embrassé furtivement. Il indiquait qu'il n'avait pas spécialement envie de sortir avec elle.

Il reconnaissait lui avoir envoyé le message suivant: « *J'ai pensé à toi hier soir* » ; « *je t'aurais bien fait un bisou sur tes belles lèvres* ». Il ne se souvenait pas des messages relatifs à la lingerie mais disait que cela était possible.

Selon lui, il lui arrivait de faire des taquineries, des embrassades mais affirmait ne jamais avoir eu d'attitude déplacée envers quiconque. Il reconnaissait que son naturel tactile avait pu être interprété comme laissant croire à une relation poussée. Il indiquait ne pas être intervenu dans le non renouvellement du contrat de Mme L2.

A l'audience, il reconnaissait être une personne tactile mais contestait les faits.

Sur quoi,

Il résulte des déclarations de Mme L2, du témoignage de M.T1 que Prévenu 1, sans le consentement de cette dernière a récupéré son numéro de téléphone ; a commencé à la complimenter, à lui chuchoter à l'oreille puis lui a envoyé des messages à caractère sexuel (l'embrasser sur les lèvres, la lingerie).

M.T1 indique que ces messages l'ont affectée et Mme L2 a mis en place des stratégies d'évitement. Il est établi au regard de l'ensemble des témoignages à l'encontre de Prévenu 1 mais également des avertissements de sa hiérarchie qu'il a ensuite eu des propos et attitudes rabaissantes à son encontre.

Ainsi, Prévenu 1 a bien imposé à Mme L2, de façon répétée, des propos ou comportements à connotation sexuelle ou sexiste qui ont porté atteinte à la dignité en raison de leur caractère dégradant ou humiliant mais ont également créé à son encontre une situation intimidante, hostile ou offensante.

Au surplus, le texte n'impose à la juridiction de démontrer une intention de nuire.

Les faits sont caractérisés, il en sera déclaré coupable, le tribunal entrera en voie de condamnation à son encontre.

- Mme O entre le 25 août 2023 et le 31 octobre 2023

Mme O a été employée, dans le cadre d'un remplacement, en qualité d'aide-soignante entre le 25 août 2023 et le 31 octobre 2023.

Dans son audition, elle se décrivait comme étant réservée et que Prévenu 1 lui faisait des avances en l'invitant à manger avec lui et la complimentait. Elle déclarait « il était très lourd ».

Elle indiquait qu'au mois d'octobre 2023, il sous-entendait que si elle couchait avec lui, elle pourrait avoir un contrat à durée indéterminée au sein de CHCBE.

Elle « coupait les ponts » et se confiait à un collègue, M.T3 qui lui disait que Prévenu 1 « était comme ça, qu'elle ne devait pas s'inquiéter ». Elle précisait qu'elle était en couple.

Selon elle, Prévenu 1 s'intéressait plus aux femmes qu'à son travail, elle le décrivait comme un manipulateur qui laissait entendre qu'il pouvait apporter quelque chose dans la carrière des femmes car il connaissait bien les cadres.

Le curriculum vitae (CV) de Mme O était retrouvé dans l'exploitation du téléphone portable de Prévenu 1.

En garde à vue, Prévenu 1 reconnaissait avoir transmis le CV de Mme O à la direction et lui avoir dit qu'il pourrait l'aider à obtenir certains postes. Il expliquait avoir eu un coup de foudre, aurait aimé sortir avec elle et le lui faisait comprendre au travail et sur WhatsApp.

Elle lui disait « *qu'elle n'était pas prête pour maintenant car elle avait son copain* ».

Il disait aux enquêteurs « *c'est une femme qui plaisait sincèrement* ».

A l'audience, il maintenait ses déclarations mais niait tout harcèlement.

Sur quoi,

S'il n'existe aucun témoignage corroborant les déclarations de Mme O, il résulte de ces dernières mais également du prévenu que Prévenu 1 lui a fait des avances car elle lui plaisait.

Il est établi qu'elle était en couple, ce qu'il savait et qu'elle n'a pas répondu favorablement aux avances. Ses propos sont crédibles et s'inscrivent dans un contexte général d'attitudes désobligeantes envers le personnel féminin confirmées par l'ensemble des témoignages à l'encontre de Prévenu 1 mais également des avertissements de sa hiérarchie.

En outre, le fait d'avoir retrouvé son CV sur le téléphone du prévenu accrédite les déclarations de la plaignante concernant une transmission du CV à la hiérarchie contre relation intime.

Ainsi, Prévenu 1 a bien imposé à Mme O, de façon répétée, des propos ou comportements à connotation sexuelle ou sexiste qui ont porté atteinte à la dignité en raison de leur caractère dégradant ou humiliant mais ont également créé à son encontre une situation intimidante, hostile ou offensante, cette dernière s'étant plainte à un collègue et ayant mis fin aux discussions avec lui.

Au surplus, le texte n'impose à la juridiction de démontrer une intention de nuire.

Les faits sont caractérisés, il en sera déclaré coupable, le tribunal entrera en voie de condamnation à son encontre.

C. Sur la peine

En application des articles 222-33, 222-33-2 et suivants du code pénal, le harcèlement sexuel et le harcèlement moral sont punis de deux ans d'emprisonnement et de 30.000 euros d'amende.

En application de l'article 132-1 du code pénal, dans les limites fixées par la loi, la juridiction détermine la nature, le quantum et le régime des peines prononcées en fonction des circonstances de l'infraction et de la personnalité de son auteur ainsi que de sa situation matérielle, familiale et sociale, conformément aux finalités et fonctions de la peine énoncées à l'article 130-1 selon lequel en effet, afin d'assurer la protection de la société, de prévenir la commission de nouvelles infractions et de restaurer l'équilibre social, dans le respect des intérêts de la victime, la peine a pour fonctions de sanctionner l'auteur de l'infraction et/ou de favoriser son amendement, son insertion ou sa réinsertion.

Âgé de 51 ans, Prévenu 1 est en couple et père d'un enfant âgé de 8 ans.

Il travaille actuellement en qualité d'infirmier libéral. Il déclare percevoir 5.000 à 5.500 euros sans les charges et être locataire de son logement.

L'expert psychiatre conclut dans son rapport en date du 24 février 2025 que Prévenu 1 présente une personnalité structurée, marquée par un haut degré de rigueur et de conscience professionnelle. Il se décrit comme dynamique, exigeant et soucieux de la qualité dans son travail. Son estime de soi est positive, et il se perçoit comme une personne bienveillante envers autrui. Sur le plan intellectuel, il démontre un niveau d'intelligence normal, avec une capacité de raisonnement et d'expression cohérente.

Aucun trouble mental ou psychique majeur n'a été identifié. Il ne présente ni délire, ni hallucination, ni désorganisation cognitive. Les troubles du sommeil qu'il rapporte semblent liés à son hyperactivité et ne traduisent pas une pathologie psychiatrique sous-jacente.

Les comportements qui lui sont imputés semblent davantage relever de traits de caractère (exigence professionnelle, propension à contredire ses collègues) que d'une pathologie psychiatrique.

Le risque de répétition des comportements reprochés paraît faible, à condition que les relations professionnelles soient mieux encadrées pour éviter les malentendus liés à son exigence élevée.

Un suivi thérapeutique pourrait être envisagé pour aider Prévenu 1 à mieux gérer ses relations interpersonnelles dans un cadre professionnel conflictuel.

Il produit un compte rendu de consultation psychologique en date du 15 mars 2025 où la psychologue Mme D4 déclarait l'avoir suivi en consultation motivé par une procédure judiciaire en cours. Il expliquait qu'une plainte était déposée à son encontre concernant des réflexions et attitudes qu'il aurait eu dans son travail. La psychologue le recevait pendant trois consultations et selon son analyse il semblait avoir une personnalité structurée, stable capable de remise en question et ne se présentait pas dans une posture affirmative mais de questionnement.

Son casier judiciaire ne porte trace d'aucune condamnation.

Sur quoi,

Lors de l'audience, le tribunal correctionnel a été témoin des attitudes intimidantes de Prévenu 1 qui peut hausser le ton (exemple à l'encontre d'une avocate qui lui pose une question) et insulter les femmes présentes lors des suspensions d'audience.

Ces attitudes ne peuvent que corroborer ce que les témoins et les sept plaignantes ont décrit et la peur dans laquelle elles vivaient.

Le tribunal note que Prévenu 1 pouvait être apprécié par des collègues puisqu'il produit des attestations de Mme T4, aide-soignante, Mme T5, aide-soignante, Mme T6 infirmière, Mme T7 aide-soignante et Mme T8 aide-soignante qui le décrivent comme un collègue serviable, respectueux et à l'écoute. En outre, aucune stagiaire entendue dans l'enquête n'a dénoncé un mauvais comportement de l'infirmier à leur encontre.

Toutefois, le tribunal ne peut que rappeler que M. S directeur de l'établissement a conclu dans son courrier à Prévenu 1 «qu'il *faisait l'unanimité contre lui*».

Les faits ont tous eu un impact délétère sur l'état psychologique des plaignantes et la réaction de la hiérarchie n'a pas permis de faire cesser les agissements de Prévenu 1 qui a agi dans la toute-puissance.

Il est intéressant de noter que les victimes sont toutes des femmes et qu'il a pu harceler des collègues repoussant ses avances.

Au regard de la nature des faits répétés sur plusieurs plaignantes, de leur caractère grossier, humiliant, offensant, intimidant et sexiste, des conséquences importantes sur la santé des plaignantes ainsi que de l'absence de remise en question totale et d'empathie de Prévenu 1 à l'audience justifient le prononcé d'une peine d'emprisonnement.

En effet, toute autre peine apparaît insuffisante au regard de la nécessité de sanctionner de manière proportionnée les atteintes à la dignité de la personne, de prévenir la récidive et de rappeler le caractère fondamental de l'interdiction des agissements de toute forme de harcèlement a fortiori en milieu professionnel. Il est utile d'insister sur le fait que l'hôpital est un établissement de santé où les notions de respect de l'autre, du corps et du consentement sont fondamentales et que de telles attitudes envers des collègues ne peuvent être tolérées.

Prévenu 1 encourt la peine maximale de **deux ans** d'emprisonnement et de **30.000 euros** d'amende.

Compte tenu de l'absence d'antécédents, le tribunal fixe le quantum à hauteur de **18 mois d'emprisonnement dont 6 mois assorti du sursis simple** pour le dissuader de commettre toute infraction par le risque d'une révocation de la mesure.

S'agissant de la partie ferme à savoir **12 mois d'emprisonnement**, le tribunal prononce un aménagement de peine ab initio sous la forme d'une détention à domicile sous surveillance électronique selon les modalités fixées au dispositif.

Par ailleurs, il convient de prononcer une amende de **2.500 euros** en application de l'article 132-20 alinéa 2 du code pénal qui dispose que le montant de l'amende se détermine au regard des circonstances de l'infraction et de la personnalité de son auteur en tenant compte des ressources et des charges de ce dernier.

Au titre de la peine complémentaire obligatoire fixée par le texte, il convient **de le priver de son droit d'éligibilité pendant cinq ans.**

Au regard de la nature des faits, il est impératif que Prévenu 1 ne soit pas mis en mesure de récidiver, il convient de **lui interdire d'exercer la profession d'infirmier dans tout établissement hospitalier ou de soins pendant 5 ans avec exécution provisoire** pour empêcher tout retour dans un tel établissement si son activité libérale venait à périlcliter.

III. SUR LES FAITS REPROCHES A M.X (cadre de santé)

A. Sur les faits de harcèlement sexuel par une personne qui abuse de l'autorité que lui confèrent ses fonctions

Aux termes de l'article 222-33 du code pénal 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.

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.

Ces faits sont réprimés d'une peine de deux ans d'emprisonnement et d'une amende de 30.000 euros.

Ces peines sont portées à trois ans d'emprisonnement et 45 000 euros d'amende lorsque les faits sont commis par une personne qui abuse de l'autorité que lui confèrent ses fonctions .

En l'espèce, Mme T était entendue le 19 novembre 2024 et indiquait travailler au CHCBE en qualité d'infirmière à compter du mois de décembre 2017 en qualité de contractuelle.

Elle validait son concours en juin 2018, et travaillait successivement en SSR et en ULSD.

Elle expliquait que Prévenu 2 commençait à la complimenter et à s'intéresser à ses projets professionnels, puis devenait plus intrusif dans sa vie personnelle. Elle indiquait lui avoir clairement signifié qu'elle était en couple et que Prévenu 1 enquêtait sur son mari sur demande de Prévenu 2. Ce dernier devenait plus entreprenant via Whatsapp en envoyant de nombreux messages à caractère sexuel.

Suite à sa mutation en ULSD, il devenait encore plus entreprenant physiquement en la convoquant régulièrement dans son bureau prétextant du travail (dragage, proposition de massage intégral) et expliquait se faire accompagner quand elle le pouvait par une collègue, Mme B.

Prévenu 2 lui disait clairement qu'il voulait avoir des relations sexuelles avec elle en sous entendant qu'il pouvait l'aider, ce qu'elle refusait.

Selon elle en septembre 2022, Prévenu 2 tentait d'utiliser son poste de cadre supérieur en lui indiquant qu'un poste de référent en qualité de cadre de santé allait se libérer et qu'elle savait ce qu'il lui restait à faire si elle voulait l'avoir. Du fait de sa grossesse, Prévenu 2 lui disait qu'elle n'aurait pas d'évolution professionnelle.

Elle reprenait le travail en août 2023 et le contact avec Prévenu 2 reprenait en fin d'année 2023, toujours via Whatsapp.

Par ailleurs, elle indiquait que le document transmis par Prévenu 2 pour la prise en charge de sa formation de cadre en 2025 était un faux (développé ci-après) et que le but était d'obtenir en contrepartie des faveurs sexuelles.

L'expertise psychologique relevait que Mme T « *rapporte avoir été victime de harcèlement moral et sexuel de la part de son supérieur hiérarchique, Prévenu 2, pendant plusieurs années. Ce dernier aurait usé de sa position pour formuler des avances explicites et des promesses d'avancement professionnel, accompagnées de pressions et de menaces en cas de refus. Les faits incluent des messages explicites, des tentatives d'attouchements (caresses à l'épaule, tentative de baiser) et une surveillance constante. Ces comportements ont entraîné des répercussions importantes sur son bien-être psychologique et son fonctionnement au travail. Mme T décrit un vécu émotionnel marqué par une tristesse persistante, principalement liée à l'injustice ressentie face aux agissements de son supérieur hiérarchique. Elle exprime également un sentiment d'épuisement mental, conséquence directe de l'accumulation des tensions et des efforts constants pour gérer la situation. Le harcèlement a engendré une anxiété importante, associé à une hypervigilance permanente sur son lieu de travail. Cette anxiété s'est manifestée par des troubles du sommeil, notamment des insomnies, et des douleurs somatiques fréquentes, telles que des maux de tête et des tensions cervicales. Elle a également développé des conduites d'évitement, comme la modification de ses horaires pour limiter les interactions avec le mis en cause, ainsi qu'une méfiance accrue envers son environnement professionnel.* ».

Mme B indiquait que courant 2022, Prévenu 2 lui demandait de faire ce qu'il fallait pour que Mme T ait une relation sexuelle avec lui et qu'il se renseignait sur l'origine de son mari. Elle disait avoir vu sa collègue «*écœurée*» de l'attitude de M.X (cadre de santé) qui aurait sous entendu une relation sexuelle contre la formation de cadre de santé.

Mme T9, l'assistante administrative travaillant avec Prévenu 2 depuis 2021 déclarait que son bureau se situait à proximité du bureau du prévenu («*un seul bureau nous sépare*») et ne pas avoir assisté à des comportements inappropriés et ne pas avoir vu des allers et venues de personnels soignants féminins dans son bureau. Sur la relation entre Prévenu 2 et Mme T « *il n'y avait rien* » selon elle.

Dans un compte rendu de confrontation en date du 19 novembre 2024 où étaient présents Prévenu 2 et Mme K notamment, ce dernier indiquait qu'ils se voyaient à l'extérieur de l'établissement parfois en présence de la cousine de Mme T et de M.T10 ; qu'il reconnaissait une certaine proximité mais qu'il était étonné par la tournure des événements.

En garde à vue, Prévenu 2 indiquait avoir fait la connaissance de Mme T en 2018 via Mme B qui évoquait sa reconversion. Un concours sur titre était organisé et mesdames B et T se présentaient pour le solliciter sur la partie orale du concours.

Prévenu 2 faisait partie du jury du concours (ce qu'il ignorait) et elle était reçue. Suite à cela, il indiquait avoir été invité par cette dernière au restaurant en présence de Mme B et de sa fille.

A partir de cette date, une relation de proximité s'instaurait entre eux, « *peut-être pas amicale mais plus que professionnelle est apparue dans le cadre de nos échanges privés sur whatsapp. Cela n'a pas impacté mes prises de décisions dans le cadre du*

travail et toutes les décisions prises l'ont été de façon professionnelle » entre 2018 et 2024.

Il indiquait ne pas avoir eu de relations sexuelles avec elle et qu'il existait un « *jeu de séduction* »; qu'ils étaient deux adultes qui échangeaient dans une forme de proximité où elle le sollicitait comme dans un jeu, il était entré dans ce jeu.

En 2023, elle réussissait le concours des cadres et afin qu'elle n'en perde pas le bénéfice, il proposait par M. S par écrit qu'elle soit installée en remplacement de madame T11 au CHCBE en qualité de faisant de fonction de cadre qui avait été validée pour partir en métropole en formation cadre.

M. S décidait d'y envoyer mesdames T11 et T12 en 2024 ce qui laissait une possibilité pour Mme T pour 2025. Suite au départ de M. S, cette situation n'était pas arrivée et il estimait que Mme T « *était remontée pour cela* ».

Il contestait les déclarations de Mesdames T et B indiquant ne pas comprendre la raison pour laquelle il serait passée par elle puisqu'il échangeait directement avec la plaignante.

A l'audience, Prévenu 2 indiquait avoir eu une relation de proximité avec Mme T qui l'autorisait à lui donner des surnoms et réfutait tout harcèlement. Il indiquait qu'ils avaient une relation « *platonique* » du fait de ses problèmes de santé.

Cette dernière maintenait ses déclarations.

Sur quoi,

Le tribunal correctionnel a procédé à la lecture intégrale des échanges whatsapp entre Prévenu 2 et Mme T.

Il est établi, au regard des pièces produites qu'au moins à compter du 1^{er} janvier 2019, Prévenu 2 et Mme T ont régulièrement échangé sur la messagerie whatsapp.

Prévenu 2 envoie un message non personnalisé de « *bonne année* » à la plaignante qui y répond le 03 janvier 2019.

Le 14 janvier 2019, Mme T écrit d'initiative « *je pensais te voir ajd* » accompagné d'un émoticône grimaçant.

Une semaine après elle est à nouveau à l'initiative en lui demandant comment il va et elle répond « *ok* » à un rendez-vous sur le parking proposé à Prévenu 2.

Le lendemain, ce dernier lui envoie un message « *bien rentré ma belle* » et c'est la première fois qu'il emploie ce terme sans réaction de la part de Mme T qui lui répond « *bonjour ça va* » avec un émoticône bisou.

Les messages se poursuivent sur le même ton familier avec les mêmes émoticônes de part et d'autre.

Il est relevé qu'à plusieurs reprises elle est à l'initiative des messages et peut aussi par exemple lui proposer de déjeuner (ex. message du 19 mai 2019). Prévenu 2 peut également lui proposer un rendez-vous le 04 juin 2019 le soir qu'elle ne décline pas ;

ce dernier lui écrit alors « *tu as une heure pour rentrer moi j'en ai pas, tu gères Médor tu laisses ta voiture chez moi ou tu préfères qu'on se donne rdv quelque part* » cette dernière lui répond « *je viendrai te retrouver car je n'ai pas ma voiture en ce moment* ».

Ces éléments attestent d'une relation de grande proximité entre eux qui semble dépasser le cadre strictement professionnel.

Néanmoins, il apparaît dans certains messages que Mme T évoque sans difficulté son travail et sollicite Prévenu 2 en demandant à partir plus tôt ou à échanger avec un autre collègue, demandes auxquelles ce dernier répond par l'affirmative ou en lui demandant de suivre la procédure et de remplir les documents idoines.

Les échanges à connotation sexuelle débutent le 07 novembre 2019 soit près de 11 mois après le début de leur relation épistolaire où Prévenu 2 évoque une action lui faisant « *tremper sa culotte* » et lui demande si elle est « *clitoridienne ou vaginale* ». Mme T lui répond par des émojis et finit par lui dire « *dak bisous* » lorsqu'il évoque la prochaine sortie.

Les échanges se poursuivent toujours sur le même ton avec des compliments à compter de 2020, évoquant des massages, des allusions au piercing avec des réponses de sa part, les relances des messages sont à l'initiative de Mme T.

S'agissant du montage photo de deux sexes « *astrazeneca astrasenegal tu choisis quoi BB* » cette dernière n'y répondra pas précisément mais ne mettra pas fin aux échanges qui se poursuivent encore de nombreux mois, sur le même ton familier avec des réponses et relances de part et d'autre.

Il résulte des échanges de mai 2024, soit après cinq ans d'échanges, que Mme T propose à Prévenu 2 un repas avec des cadres pour « *une forme de couverture pour ne pas se retrouver dans des commérages* » ; proposition que Prévenu 2 décline.

Il est à noter que Mme T dans son audition indiquait aux gendarmes avoir voulu être accompagnée en terrain neutre, ce qui n'est pas le sens du message susmentionné.

Le lendemain, ce dernier lui répond qu'elle sera positionnée en qualité « *d'IDE référent en SMR et MED* » puis qu'il renégocie avec M. S qui validera cette proposition au 1^{er} septembre 2024.

Dans un dernier long message, elle lui demande de ne pas intervenir pour un poste qu'elle visait, il répondait « *si c'est ton choix, je respecte* ».

L'ensemble des messages ne laissent apparaître aucune pression ou abus d'autorité de la part de Prévenu 2 pendant près de cinq ans d'échanges réguliers entre eux.

Si Mme B témoigne en faveur de Mme T, ce témoignage ne peut être corroboré par des éléments objectifs du dossier au regard des échanges quasi quotidiens entre sa collègue et Prévenu 2 dont elle ne connaissait manifestement pas l'intégralité de la teneur.

S'il existe des propos ou comportements à connotation sexuelle ou sexiste, il n'est pas établi au regard des nombreuses relances et réponses de Mme T qu'ils aient porté

atteinte à sa dignité en raison de leur caractère dégradant ou humiliant ou créé à son encontre une situation intimidante, hostile ou offensante.

L'argument à la barre de Mme T « *d'une poursuite des échanges pour but unique d'obtenir des preuves du comportement de Prévenu 2* » est irrecevable lorsqu'il est acté qu'elle le sollicitait professionnellement et qu'il intercédait en sa faveur pour qu'elle obtienne un poste en qualité d'infirmière référente sans qu'une quelconque contrepartie ne soit avérée.

Enfin, si l'expert psychologue relève des souffrances et conclut que « *Les faits [de harcèlement moral et sexuel] ont eu un impact significatif sur sa vie professionnelle, entraînant des troubles anxieux, une hypervigilance constante, des insomnies et des douleurs somatiques. Malgré ces difficultés, elle a su préserver un équilibre dans sa vie familiale et sociale grâce à un entourage soutenant* », l'expertise n'est fondée que sur les propres déclarations de Mme T qui sont contredites par la lecture intégrale du dossier et notamment des échanges.

Il résulte de l'ensemble de ces éléments que l'infraction de harcèlement sexuel n'est pas caractérisée, il convient de renvoyer Prévenu 2 des fins de la poursuite.

B. Sur les faits de faux et usage de faux

Aux termes de l'article 441-1 du code pénal, constitue un faux toute altération frauduleuse de la vérité, de nature à causer un préjudice et accomplie par quelque moyen que ce soit, dans un écrit ou tout autre support d'expression de la pensée qui a pour objet ou qui peut avoir pour effet d'établir la preuve d'un droit ou d'un fait ayant des conséquences juridiques.

L'élément matériel pour le faux est soit un faux matériel à savoir une falsification qui altère physiquement l'écrit et qui laisse des traces susceptibles d'être établies par des expertises techniques comme une imitation de signature soit un faux intellectuel qui laisse intact l'écrit dans son aspect matériel seul son contenu est mensonger, il est donc nécessaire d'établir la fausseté de son contenu.

Mme K, directrice d'hôpital et missionnée pour l'administration provisoire du CHCBE était entendue le 19 novembre 2024.

Elle expliquait avoir reçu courant novembre 2024 un mail de Mme T indiquant avoir reçu un courrier signé par M. S en date du 31 janvier 2024 relatif à la prise en charge financière de la formation des cadres par l'établissement.

Selon elle, l'établissement n'avait pas les moyens et elle estimait que le document était susceptible d'être un faux puisqu'il n'y avait aucune référence, la signature n'était pas à un l'endroit habituel à savoir en bas à droite mais en bas à gauche et de plus le numéro de téléphone du service concerné n'était également pas le bon. La secrétaire des ressources humaines confirmait que le document n'émanait pas de l'action générale.

Elle consultait le dossier de l'agent et trouvait un courrier en date du 14 mars 2024 signé par le directeur par intérim M.T13 portant mention d'un refus de la demande de financement de cette formation.

Elle convoquait Mme T en entretien le 15 novembre 2024 qui lui indiquait ne pas détenir l'original et que le courrier lui était remis par Prévenu 2. Elle se disait surprise de ne pas avoir reçu le courrier de M. T13.

Mme T, entendue par les enquêteurs, expliquait avoir réussi son concours de cadre de santé en juin 2023 et avoir demandé un premier report en 2023. En 2024, Prévenu 2 lui proposait un deuxième report pour, selon elle, l'obliger à rester au sein du CHCBE, empêchant toute évolution professionnelle.

Il lui remettait une lettre d'engagement de la direction faisant état de la prise en charge financière de la formation de cadre en 2025.

Dans un compte rendu de confrontation en date du 19 novembre 2024 où étaient présents Mme K et Prévenu 2, ce dernier indiquait que le dossier T avait été traité par M.T14 et M. S et que le courrier lui était transmis par Mme T15 qui l'avait eu de M.T14. Il indiquait ne pas être à l'origine du courrier.

Mme T15, assistante administrative était entendue.

Elle indiquait que le 25 ou 28 octobre 2023, M.T14 représentant des usagers était venu lui demander copie du dossier de Mme T, elle lui scannait. Ce dernier lui indiquait qu'elle demandait à intégrer l'école des cadres et qu'il fallait que le dossier avance et qu'il allait voir Prévenu 2 afin qu'il en parle au directeur. Il lui demandait de supprimer le scan.

Le lendemain, Prévenu 2 lui montrait un courrier concernant Mme T et lui demandait si elle trouvait « rien d'anormal », elle remarquait l'absence de référence.

Il lui demandait si elle ne voyait rien d'autre et elle répondait par la négative. Il lui disait de regarder la signature qui était celle de M. S et il répondait qu'elle n'était pas à son emplacement habituel à savoir en bas à droite et il déclarait penser qu'il s'agissait d'un faux document. Elle recherchait trace de ce courrier dans le registre du courrier et ne le trouvait pas. Elle lui faisait part du document donné par M.T14 et Prévenu 2 lui demandait si elle pouvait lui transmettre, il se montrait de plus en plus insistant. Elle partait en formation et il la sollicitait pour obtenir ses codes d'accès pour accéder au dossier de Mme T, elle ne répondait pas. Elle recevait un autre message de Mme T16 auquel elle ne donnait pas suite.

Elle ne pouvait dire qui avait rédigé le courrier du 31 janvier 2024 et que peut-être que Prévenu 2 avait accès à la trame du courrier mais pas M. T14 à son avis.

Elle transmettait ensuite aux enquêteurs un message en date du 25 novembre 2024 où Prévenu 2 lui demandait un écrit avec copie de sa carte d'identité où elle indiquait l'avoir informé de la venue de M.T14 pour scanner le dossier de Mme T; elle n'y donnait pas suite.

M.T14 était entendu.

Sur la copie du dossier de Mme T, il indiquait avoir parlé au directeur et à Prévenu 2 de sa formation, en remplacement de Mme T17. Il demandait à Mme T son dossier qu'elle lui envoyait. Sur la lettre de prise en charge financière, il indiquait que Mme T

lui remettait ce document, il était surpris car cela lui paraissait être un faux. Selon lui, le document était remis à Mme T par Prévenu 2 qui lui indiquait que M. S lui avait remis.

Prévenu 2 indiquait avoir été sollicité à plusieurs reprises par Mme T qui lui disait qu'elle allait perdre le bénéfice de son concours. Il faisait une proposition de courrier à M. S remis à ce dernier par M.T14. Ce dernier lui remettait alors le document signé et le transmettait à Mme T en lui indiquant de tenir sa promesse à savoir qu'il s'était engagé auprès du directeur pour la positionner en qualité de faisant fonctions et qu'il n'y avait rien de sexuel dans cet échange.

Selon lui, il se doutait qu'il s'agissait d'un faux document lorsque Mme T18, secrétaire de la DRH, lui disait qu'il ne s'agissait pas du masque utilisé par M. S.

Il précisait que Mme T15 lui avait indiqué que M.T14 lui avait demandé de scanner des documents puis de les effacer. Une fois les documents récupérés, en lisant les documents, il voyait un problème sur la signature qui était à gauche et sur le tampon. Il indiquait ne pas y avoir fait attention lorsque M.T14 était revenu avec le document et qu'il lui faisait confiance.

Il ajoutait avoir informé Mme T19 qui lui indiquait que M. S prenait parfois les décisions seul et que Mme T n'avait pas suivi la procédure.

A l'audience, Prévenu 2 déclarait avoir donné le courrier à M.T14 en l'absence de la secrétaire à cette heure-là. Il indiquait avoir fait une copie du courrier signé par M. S qu'il déposait dans le parapheur de Mme T15.

Il indiquait ne pas avoir de doute sur le courrier qu'il a rédigé mais sur le comportement de M.T14.

M.S déclarait avoir signé une lettre accordant à Mme T le financement de sa formation pour 2025 et non 2024.

Prévenu 2 lui proposait de rédiger le courrier du 31 janvier 2024 qu'il affirmait avoir signé. Ce courrier permettait à Mme T d'effectuer un deuxième report à l'école.

Il précisait que le document lui était remis sans signature par M.T14 qui devait certainement être avec Prévenu 2 quand il le rédigeait.

Il indiquait que ce document devait se trouver dans le dossier de l'agent.

Il ajoutait également que Prévenu 2 est cadre supérieur et qu'il lui demandait de lui proposer des courriers. Il précisait que si ce dernier indiquait qu'il s'agit d'un faux, il n'exclut pas qu'il ait subi des pressions.

Il répétait avoir remis cette lettre signée à M.T14 qui la remettait à Prévenu 2.

M.T13 indiquait avoir signé le courrier de refus de Mme T sans être informé que M.X l'avait accordé pour 2025. Selon lui, il y avait parfois des problèmes de communication.

Sur le financement, il est possible qu'un directeur s'engage pour l'année suivante s'il connaît son budget. Il est le seul à pouvoir prendre cette décision.

Sur le courrier litigieux, il indique que c'est le courrier type avec une signature « *trop à gauche* ».

Sur quoi,

Ce qui semble être reproché à Prévenu 2 est une falsification de l'écrit à savoir l'absence de référence, la signature qui n'est pas à un endroit habituel à savoir en bas à droite mais en bas à gauche et le numéro de téléphone du service concerné qui n'est pas le bon.

Prévenu 2 affirme avoir rédigé la proposition de courrier et l'avoir fait transmettre à M.X.

M. S à la barre confirme les propos de Prévenu 2 en affirmant que le courrier lui a été remis sans signature par M.T14 et qu'il a signé le document de prise en charge financière.

Dans le cas d'espèce, outre l'engagement écrit, seuls la signature et le sceau du directeur de l'établissement engagent l'établissement.

Le directeur de l'établissement, seul compétent en l'espèce affirme, sous serment, avoir signé le document.

Dans un tel cas d'espèce, aucun faux matériel ne peut être imputé à Prévenu 2, les infractions de faux et usage de faux ne sont donc pas caractérisées, il convient de le renvoyer des fins de la poursuite.

C. Sur les faits de harcèlement moral

Aux termes de l'article 222-33-2 code pénal, 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, est puni de deux ans d'emprisonnement et de 30 000 euros d'amende.

En application de l'arrêt du 10 décembre 2025 rendu par la chambre sociale de la Cour de cassation, pour se prononcer sur l'existence d'un harcèlement moral managérial, il appartient au juge d'examiner l'ensemble des éléments invoqués par le salarié, en prenant en compte les documents médicaux éventuellement produits et d'apprécier si les faits matériellement établis, pris dans leur ensemble, laissent supposer l'existence d'un harcèlement moral au sens de l'article L1152-1 du code de travail. Dans l'affirmative, il revient au juge d'apprécier si l'employeur prouve que les agissements invoqués ne sont pas constitutifs d'un tel harcèlement et que ses décisions sont justifiées par des éléments objectifs étrangers à tout harcèlement.

Cette logique est prud'homale puisqu'en droit pénal, la charge de la preuve repose sur le ministère public. Il convient ainsi de rechercher la jurisprudence de la chambre criminelle.

En application de l'arrêt rendu par la chambre criminelle de la cour de cassation le 25 juin 2024, le délit de harcèlement moral au travail peut être établi par une pluralité de témoignages émanant d'agents publics et être imputé au dirigeant d'un établissement

public auteur d'agissements répétés, en lien avec une pratique managériale dont il savait qu'elle est à l'origine de souffrance au travail, qui sont générateurs d'une dégradation des conditions de travail potentiellement attentatoire aux droits ou à la santé des agents concernés.

Dans un autre arrêt du 21 janvier 2025, la chambre criminelle de la cour de cassation consacre le harcèlement moral institutionnel avec des méthodes de gestion des ressources humaines qualifiées d'harcelantes qui consistaient en des réorganisations multiples et désordonnées, des incitations répétées au départ, des mobilités géographiques ou fonctionnelles forcées, une surcharge de travail ou, à l'inverse, une absence totale de mission, une pression des résultats, un contrôle excessif et intrusif, des manœuvres d'intimidation voire des menaces, des diminutions de rémunération, l'isolement ou encore l'attribution de missions dévalorisantes.

De manière convergente avec la chambre sociale, la chambre criminelle sanctionne à l'aune d'un dol général, les méthodes déconsidérantes ou brutales de gestion des personnels. Les agissements répétés s'analysent au regard de l'exercice normal du pouvoir de direction.

La chambre criminelle a ainsi considéré qu'avait justifié sa décision la cour d'appel ayant énoncé que, « s'il n'appartient pas à la juridiction de remettre en cause le pouvoir de direction de l'employeur ni de s'immiscer dans la gestion de l'entreprise, le harcèlement moral peut néanmoins provenir d'un mode d'organisation ou d'un management qui méconnaît l'obligation de sécurité [...] incombant à l'employeur en matière de protection de la santé et de la sécurité des travailleurs dans l'entreprise », le prévenu ayant « outrepassé les limites de son pouvoir de direction ».

Un mode de management qui outrepassé les limites du pouvoir de direction caractérise donc le harcèlement managérial, l'appréciation des éléments de preuve produits et contradictoirement débattus relevant du pouvoir souverain des juges du fond.

Il est à noter que la chambre criminelle a expressément employé le terme de harcèlement managérial en 2021, agissement qu'elle a caractérisé comme un « mode de management autoritaire qui excède les limites du pouvoir de direction » et qui s'applique à « l'ensemble des salariés sans distinction, sans viser particulièrement le demandeur », définition qui n'est pas sans entrer en résonance avec le harcèlement moral organisationnel ou institutionnel.

De même, le harcèlement managérial peut se traduire par des restructurations internes qui ont pour conséquence de mettre à l'écart une employée sans que puisse être utilement invoqué le pouvoir de direction et de contrôle de l'employeur.

Il est imposé aux juridictions du fond pour caractériser l'élément matériel qu'elles démontrent l'existence d'agissements répétés, caractérisés à l'égard de chaque plaignant dénonçant la pratique managériale et que lesdits agissements répétés ont eu 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.

Il convient dès lors pour chaque plaignante de caractériser l'infraction.

- Mme I entre le 03 novembre 2019 et le 21 juillet 2024

Mme I déclarait dans sa plainte avoir pris ses fonctions le 1er octobre 2017 en qualité d'infirmière en Unité de Soins Longue Durée (USLD) au CHCBE. Selon elle, après sollicitation de Prévenu 2 cousin du compagnon de sa tante, elle postulait au poste de faisant fonction d'infirmière de coordination (IDEC) à l'EHPAD passait le concours et prenait ses fonctions le 03 novembre 2019.

Selon elle, Prévenu 2 ne l'accompagnait pas comme prévu.

Mme I travaillait avec Mme T16 (un temps maîtresse du prévenu) qui était récalcitrante car Prévenu 2 lui certifiait que c'était elle qui pourrait gérer l'EHPAD sous son nom, alors que c'est Mme I sa supérieure.

Mme I rapportait que Mme T16 tentait de la frapper et elle se retrouvait alors convoquée dans le bureau de Prévenu 2. Elle devait, selon elle, s'excuser devant Mme T16, à la demande d'un courrier de M. S qu'elle ne verra jamais, mais elle refusait.

Selon elle, depuis cet incident, elle estimait avoir subi des représailles de Prévenu 2 sous diverses formes liées au travail :

- elle devait traiter des dossiers qui n'étaient pas de son niveau,
- elle était interpellée une fois de façon agressive car elle se plaignait indirectement du fait que Prévenu 2 fasse des réunions sans elle où son incompetence était pointée du doigt. Prévenu 2, en colère, hurlait devant tout le monde qu'il allait prendre des mesures nécessaires. Il repartait puis revenait cinq minutes plus tard pour continuer à lui hurler dessus et la convoquait dans son bureau. Elle s'y rendait et il continuait à hurler, refusait qu'elle parle puis la renvoyait de son bureau.

Suite à cet épisode, il allait voir les infirmières de l'EHPAD pour tenter de récolter des informations pouvant la discréditer et lui faire ainsi perdre son travail.

Elle décidait de passer le concours d'admissibilité à l'école des cadres en 2021 et demandait des congés à Prévenu 2 pour se préparer qui étaient systématiquement refusés, et la prise en charge de sa formation n'était pas renouvelée la dernière année.

Prévenu 2 la surchargeait de travail et elle était placée en arrêt de travail fin juin 2021 en faisant état de douleurs à la poitrine due au stress engendré par le climat professionnel.

Ne voulant pas retourner au CHCBE, elle restait en disponibilité pour ne pas perdre le bénéfice de son statut de fonctionnaire, et postulait « partout » en Guadeloupe sans succès.

Elle allait partir dans l'hexagone quand M. S lui proposait de prendre la responsabilité du service de médecine, d'ouvrir le service de radiologie et le plateau d'activité de soins immédiats.

Elle prenait ses fonctions le 03 février 2023.

Elle explique, par ailleurs, avoir refusé une invitation de M. S président du comité des usagers qui indiquait pouvoir intercéder pour la titularisation du poste. Elle passait le concours de titularisation, sans succès, elle estimait qu'il était tronqué puisque c'est une autre collègue qui aurait été positionnée à sa place par M.T14, Prévenu 2 et M.S.

Parallèlement, elle signalait avoir subi des faits d'agression sexuelle de la part d'un collègue dont M. S était informé et ce dernier ne prenait aucune mesure.

Elle finissait par chercher un autre poste et trouvait un emploi le 1^{er} juin 2024 à l'EPSM de POINTE- A-PITRE.

Dans son audition, Mme N indiquait que parmi d'autres collègues, Mme I était humiliée par la direction, sans apporter de détails.

Mme T16, IDEC à l'EHPAD depuis le 1^{er} mars 2023 expliquait dans son audition que Mme I était sa supérieure et qu'elles avaient un problème de communication. Elle informait Prévenu 2 de la situation et elles étaient convoquées toutes les deux dans son bureau. Elle indiquait « *on s'est expliqué sans animosité* ». Elle confirmait que Prévenu 2 demandait à Mme I de s'excuser auprès d'elle, tout comme monsieur D5 psychologue qui avait dû s'excuser auprès d'elle car il lui avait crié dessus.

En garde à vue, Prévenu 2 contestait les déclarations de Mme I et expliquait que c'est le jury dont il ne faisait pas partie qui a titularisé sa collègue.

Il affirmait avoir proposé à M. S qu'elle soit positionnée comme gestionnaire des risques associés aux soins et référent handicap.

A l'audience, M. S indiquait que Mme I lui avait indiqué que Prévenu 2 avait levé le ton sur elle, sans pouvoir se souvenir de ce qu'il s'était dit et que Prévenu 2 lui avait indiqué que ses décisions n'étaient pas suivies. Il indiquait que Prévenu 2 n'avait pas compétence pour refuser un congé sauf nécessité du service avant même validation des congés.

M.T13 indiquait avoir été informé que Prévenu 2 lui avait crié dessus mais ne pas avoir cherché à en savoir plus estimant qu'ils travaillaient bien ensemble.

Mme I et Prévenu 2 restaient sur leurs déclarations.

Son conseil remettait notamment :

- une attestation de M.D5 qui dit avoir constaté de nombreux dysfonctionnements dans le service sans les détailler et qu'il attribue à Prévenu 2 ; expose que Mme T16 est venue accompagnée de plusieurs agents hospitaliers et a fait irruption dans le bureau de Mme I pour lui faire des reproches. M.D5 intervenait pour mettre fin à la scène au cours de laquelle Mme T16 aurait été menaçante ; suite à cela un entretien avec Prévenu 2 et Mme I avait lieu à propos de cet incident où Prévenu 2 sortait de « son calme habituel ». Un nouvel entretien avait lieu afin qu'ils présentent leurs excuses à Mme T16; il évoquait une situation humiliante où ils auraient été désavoués face à Mme T16 ;

- une attestation d'une thérapeute qui fait état d'un suivi depuis le 16 avril 2024 (deux séances mensuelles) « *en raison du harcèlement moral qu'elle a subi dans son activité professionnelle* »,
- une évaluation psychologique de Mme D6 expert-psychologue en date du 09 octobre 2025 qui conclut à un stress post traumatique complexe d'intensité modérée caractérisée par la combinaison d'un traumatisme chronique de type relationnel, d'un événement ponctuel aggravant (agression sexuelle) et d'un retentissement fonctionnel majeur. Une prise en charge est préconisée.
- Plusieurs arrêts de travail entre 2020 et 2024 ;
- Un compte rendu de réunion menée par M. S en présence de cadres ;
- Des attestations mettant en avant ses qualités professionnelles;

Sur quoi,

S'il est établi notamment par les pièces produites l'existence d'une souffrance au travail de Mme I; il n'apparaît pas au dossier des témoignages précis et concordants sur le refus de congés, et sur les cris répétés de Prévenu 2 à son encontre; seul M.D5 fait état d'une scène où Prévenu 2 serait sorti de son «calme habituel».

Ces éléments sont insuffisants à caractériser une répétition telle qu'imposée par le texte d'incrimination.

En outre, il n'est pas possible pour le tribunal correctionnel d'établir l'existence d'une pratique managériale imputable uniquement à Prévenu 2, l'ensemble des cadres de l'hôpital n'ont pas été entendus dans l'enquête et le tribunal correctionnel ne dispose pas dans le dossier d'éléments sur le fonctionnement normal d'un établissement hospitalier et le rapport de l'ARS n'est pas éclairant sur ce point.

Il est par ailleurs impossible pour le tribunal correctionnel d'affirmer que le suivi psychologique que Mme I a mis en place à compter du mois d'avril 2024 est uniquement en lien avec un harcèlement au travail, l'évaluation psychologique mettant en avant une agression subie sexuelle subie dans le cadre de son travail, faits pour lesquels elle a également déposé plainte.

Dès lors, l'infraction n'étant pas caractérisée, il convient de renvoyer Prévenu 2 des fins de la poursuite.

- *Mme C entre le 1^{er} août 2022 et le 21 juillet 2024*

Mme C était infirmière au CHCBE en service jour de 2006 à 2008 en Soins de Suite et de Rééducation (SSR) et en USLD, puis de nuit jusqu'en 2018.

Suite à des problèmes de santé, elle demandait à repasser en service de jour. Elle était en arrêt longue maladie de 2021 à novembre 2022. Depuis cette date, elle était hygiéniste.

Dans son audition, elle indiquait constater des problèmes à partir du départ de madame T20 à la coordination des soins qui était remplacée par Prévenu 2.

Elle constatait rapidement une détérioration de l'ambiance et des conditions de travail.

Elle précisait avoir subi un harcèlement moral du fait de la politique de la chaîne hiérarchique qui étouffait chaque incident, qui n'écoutait jamais les doléances du personnel, ou qui favorisait à l'inverse le personnel par « copinage ».

S'agissant du prévenu, il lui proposait en février 2017 de boire un verre avec elle via Whatsapp alors qu'il n'avait jamais communiqué avec elle au préalable, il récupérait son numéro via la base de données des salariés.

Elle disait informer sa supérieure directe, Mme T17 de ce message et cette dernière en informait Prévenu 2. Mme C indiquait que Prévenu 2 était coutumier de ce genre de faits avec le personnel.

Par ailleurs, en décembre 2017, alors que ses congés annuels étaient validés, ils étaient annulés avec des explications « dénuées de sens ». Prévenu 2 lui disait qu'elle parlait trop en référence au message et elle supposait que l'annulation des congés était une vengeance du fait de l'avoir éconduit.

Elle indiquait qu'il n'avait pas insisté.

Selon elle, les amis de Prévenu 2 comme Prévenu 1 bénéficiaient de toutes ses demandes. Elle précisait que ce dernier était un « mauvais infirmier », « incompetent » qui mettait les patients en danger.

Lors de son arrêt de travail en début de la crise COVID, Prévenu 2 lui « vendait » un poste pour la faire évoluer or toutes ses demandes de formation depuis 2006 étaient refusées, selon elle, Prévenu 2.

Ainsi, en 2022, alors qu'elle voulait obtenir une aide de l'hôpital pour une formation d'hygiéniste (diplôme universitaire), elle se la voyait refuser alors qu'une autre infirmière avait pu en bénéficier sans valider le diplôme par la suite. Elle indiquait que Prévenu 2 était décisionnaire.

Dans le cadre de l'expertise psychologique, Mme C relatait «son expérience professionnelle marquée par un climat de travail délétère.

Elle décrivait une atmosphère empreinte de dysfonctionnements, de pressions et d'abus d'autorité. A plusieurs reprises, elle assistait à des situations dramatiques, allant jusqu'au suicide d'un employé, selon elle.

Parmi les faits les plus marquants, elle mentionnait les avances de son supérieur, Prévenu 2 et son insistance à imposer une soumission. Ceux qui osaient s'opposer, comme elle l'a fait, étaient systématiquement mis à l'écart. Malgré ses efforts pour dénoncer ces abus, elle s'est retrouvée isolée et considérée comme une source de problème ».

L'expert conclut que « les faits rapportés par Mme C se situent dans un climat de harcèlement professionnel systémique, aggravé par des abus d'autorité et des injonctions paradoxales. Ce contexte a été un facteur clé dans la dégradation de son bien-être. Les faits de harcèlement au travail auraient profondément affecté Mme C

sur tous les plans de sa vie. Professionnellement, elle aurait souffert d'un isolement et d'une dévalorisation qui ont fragilisé sa confiance et occasionné un trouble dépressif diagnostique. Physiquement, le stress chronique aurait entraîné des troubles somatiques, tandis que, sur le plan familial, des répercussions sur sa famille auraient aggravé son mal-être. Socialement, elle se serait repliée sur elle-même, témoignage d'une souffrance persistante et durable.

Lors de notre évaluation Mme C présentait un état consolidé, avec une stabilisation de ses symptômes, et une reprise de ses activités professionnelles. Cependant, les souvenirs des événements passés restent vivaces, et la reprise de la procédure judiciaire réactive des angoisses et un sentiment de méfiance.».

Son conseil produisait:

- un certificat médical du 24 mars 2025 où le Docteur D7 attestait la prendre en charge depuis le 27 novembre 2020 dans le cadre d'un syndrome d'épuisement professionnel,
- Un écrit du Docteur D8 psychiatre retraitée qui la recevait pour la première fois le 1^{er} février 2021 et elle *«présentait un état dépressif sévère lié à un épuisement professionnel, accompagné d'une angoisse majeure, de troubles du sommeil, de ruminations morbides, d'une inhibition psychomotrice et d'une anhédonie. Cet état dépressif était directement en lien avec son environnement professionnel. Mme C rapportait une surcharge de travail, une forte pression ainsi que des humiliations, entraînant un retentissement important sur sa vie personnelle ».*

Dans le cadre de sa garde à vue, Prévenu 2 reconnaissait l'envoi du SMS dans un cadre professionnel, réfutant tout caractère sexuel à cette proposition. Il contestait l'annulation des congés et sur l'attribution de la formation d'hygiéniste à une autre collègue il indiquait que *« durant sa longue absence maladie, il a fallu prendre une décision parce que nous n'avons pas d'infirmière hygiéniste, nous avons décidé, M. S, la DRH et moi-même de positionner Madame T20 C'est mon travail de faire ce genre de choix et cela a été validé par Monsieur S».*

A l'audience, chacun maintenait ses propos.

M.T13 indiquait que les ressources humaines étaient compétentes pour les congés et planning. Un agent était informé en cas de modification des congés.

S'agissant des modifications des horaires et plannings d'un agent, Prévenu 2 pouvait les modifier, les ressources humaines validaient ensuite.

Sur quoi,

Il est constant que les certificats médicaux et l'expertise psychologique attestent d'une souffrance de Mme C au travail.

Le tribunal correctionnel constate que Prévenu 2 a bien envoyé un SMS à la plaignante comportant une invitation à boire un verre en février 2017, invitation que la plaignante a déclinée. La procédure ne laisse pas apparaître que de tels faits se soient reproduits la concernant.

Si l'envoi d'un tel SMS par un supérieur hiérarchique interroge, il n'est pas permis de faire un lien direct entre le refus de l'invitation et le refus des congés allégué qui n'est attesté par aucune pièce au dossier et notamment le dossier professionnel de Mme C qui a bien été exploité par les enquêteurs.

Il ne peut pas davantage être fait un lien direct entre le refus de l'invitation et le refus de se voir attribuer la formation d'hygiéniste étant précisé que celle-ci intervient près de cinq ans après ce SMS alors qu'il est établi que Mme C a été en congé longue maladie du 01 février 2021 au 31 juillet 2022 puis en mi-temps thérapeutique à compter du 02 novembre 2022.

Prévenu 2 produit un mail du 08 novembre 2022 adressé à Mme C (soit peu de temps après sa reprise) avec en copie T17, T21, S et Q où il émet un avis favorable à la session de formation en sa qualité d'infirmière référent en hygiène au CHCBE. Cet élément ne permet donc pas de caractériser un refus systématique de formation tel qu'allégué.

En outre faute d'éléments probants attestant le contraire, il n'est pas établi que le refus de congés et formations s'ils existent excèdent le pouvoir de direction et de management de Prévenu 2.

Par ailleurs, il n'est pas possible pour le tribunal correctionnel d'établir l'existence d'une pratique managériale imputable uniquement à Prévenu 2, les cadres de l'hôpital n'ayant pas été entendus et le tribunal correctionnel ne dispose pas d'éléments sur le fonctionnement normal d'un établissement hospitalier et le rapport de l'ARS n'est pas éclairant sur ce point.

D'ailleurs, Mme C désigne la «direction» comme étant à l'origine du harcèlement subi et le tribunal correctionnel ne peut établir précisément un lien de causalité entre ses souffrances et des agissements de Prévenu 2 dans le cadre d'un harcèlement dénoncé de la part de nombreux cadres qui n'ont pas été entendus dans cette procédure.

Dès lors, les agissements répétés ne pouvant être démontrés, l'infraction n'étant pas caractérisée, il convient de renvoyer Prévenu 2 des fins de la poursuite.

- Mme H entre le 10 juillet 2017 et le 21 juillet 2024

Mme H déclarait dans son audition être ergothérapeute au CHCBE depuis mai 2016 et y exerçait encore à ce jour.

S'agissant de son travail, elle fixait ses horaires qu'elle proposait à la direction pour validation sans difficulté jusqu'à sa reprise le 15 mai 2023, après suspension dans le cadre de l'obligation vaccinale, avec une nouvelle demande d'aménagement des 35 heures en travaillant les trois premiers jours de la semaine, le jeudi étant consacré aux heures syndicales.

Sans réponse du mail transmis à Prévenu 2 ce qui vaut acceptation selon elle, Mme H venait travailler normalement jusqu'à un mail du 23 juillet 2023 où Prévenu 2 lui imposait de nouveaux horaires.

Malgré un mail de demande d'explications, et une demande d'entretien physique, elle n'obtenait pas de réponse de la part de ce dernier.

Après deux semaines, elle se rendait directement dans son bureau pour explications, mais Prévenu 2 (qui la tutoyait d'habitude) déclarait : « je n'ai rien à vous dire madame, je vous donnerai un rendez-vous ». Elle n'avait plus de nouvelle jusqu'en décembre 2023.

Le 04 décembre 2023, un échange avait lieu dans le cadre de l'évaluation annuelle.

Il n'apportait pas de réponse et lui disait « *si tu n'es pas contente, tu n'as qu'à aller te plaindre à M. S* ». Il était respectueux mais n'apportait pas de réponse.

Elle indiquait avoir subi un harcèlement car elle était ébranlée de ne pas recevoir de réponses, et se demandait pourquoi un tel changement de comportement alors qu'il n'y avait pas eu de difficultés avant.

Selon elle, il faisait du management « *à la tête du client* », refusait des congés, dénigrait des agents sur leur physique, et devant les autres agents.

Son conseil produisait son dossier médical du CHU de POINTE-A-PITRE en date du 30 octobre 2024 où elle était admise pour une parésie de la main gauche avec impossibilité de tenir son stylo.

En garde à vue, Prévenu 2 déclarait que ses horaires ont été réajustés en présence des chefs de services et des cadres de proximité (N+1) pour que la prise en charge des patients soit la plus efficiente possible.

Il précisait que s'il n'avait pas répondu au mail, c'est parce qu'elle écrivait qu'elle avait une décharge à 100 % pour le syndicat et qu'elle ne travaillerait plus au sein de l'hôpital, il ne recevait jamais ce document de la part du syndicat.

L'hôpital via le directeur contactait le syndicat et ils répondaient par courrier que Mme H n'avait qu'une décharge de 20 % modulable, c'est-à-dire qu'elle n'aurait qu'un seul jour par semaine au profit du syndicat. Suite à cela, elle imposait ses horaires.

Suite à cette réponse, Prévenu 2 organisait une réunion avec les médecins, les N+1 pour savoir ce qui serait pertinent pour la prise en charge des patients en ergothérapie et faisait une proposition écrite à M. S qui la modifiait puis transmettait par courrier les horaires à Mme H, horaires qu'elle contestait. Il confirmait qu'elle se présentait à son bureau agacée en lui disant qu'elle n'était pas contente, il lui disait donc d'aller voir M. S, elle claquait la porte en partant.

A l'audience, chacun maintenait sa position.

M.T13 indiquait s'agissant des modifications des horaires et plannings d'un agent, Prévenu 2 ou M. S pouvait les modifier, les ressources humaines validaient ensuite. Il s'agit d'une compétence des ressources humaines.

Sur quoi,

Le changement de planning et l'absence de réponse alors que Mme H pouvait s'adresser au service des Ressources Humaines pour obtenir des informations ne sont pas constitutifs de harcèlement. Il n'est pas établi que le changement de planning s'il est de sa compétence excède le pouvoir de direction, d'organisation et de management de Prévenu 2 étant précisé qu'elle était la seule ergothérapeute de l'établissement et que la marge de manœuvre était ainsi faible.

En outre, Mme H déclare que Prévenu 2 a été respectueux avec elle bien qu'elle n'ait pas obtenu de réponse et qu'elle n'a pas eu de problèmes avec lui auparavant.

Il n'existe par ailleurs aucun témoignage rapportant des faits de harcèlement de la part de Prévenu 2 la concernant et aucun élément médical n'est présent au dossier pour attester d'une dégradation de sa santé directement en lien avec les agissements du prévenu.

Enfin, aucun grief ne peut être relevé à l'encontre de Prévenu 2 s'agissant de la décharge syndicale qui relève uniquement de la compétence du directeur de l'établissement.

Dès lors, les agissements répétés et la dégradation de sa santé en lien avec lesdits agissements ne pouvant être démontrés, l'infraction n'étant pas caractérisée, il convient de renvoyer Prévenu 2 des fins de la poursuite.

- Mme J entre le 10 juillet 2017 et le 21 juillet 2024

Mme J est infirmière aux soins médicaux et de réadaptation (SMR) depuis le 10 juillet 2017.

Entendue une première fois le 14 mars 2022 (PV 414/22), elle déposait plainte contre Prévenu 2, M. S, Mme T22 (cadre EHPAD retraitée), Mme T17 (cadre au SSR), M.T13 (DRH).

Elle expliquait avoir dénoncé le 27 mai 2018 par mail à Prévenu 2 et M.S un harcèlement sexuel de M. T23 à l'encontre de Mme T24, aides-soignants tous les deux. Ce dernier se vantait d'avoir une arme dans sa voiture et qu'il serait protégé par Prévenu 2.

A la suite de cette dénonciation, aucune sanction administrative ou disciplinaire n'était prise à l'encontre de M.T23 et la direction décidait d'intervertir simplement leur poste respectif.

Elle affirmait également que suite à cette dénonciation, la direction lui faisait subir par divers moyens des représailles.

Le 07 juin 2018, elle passait un examen oral pour devenir stagiaire de l'établissement dans lequel elle travaillait. Elle expliquait ne pas avoir été mise dans des conditions optimales pour passer cet examen: elle travaillait la veille dans la nuit du 06 au 07 juin jusqu'à 06 heures 45 du matin, et passait son examen à 12 heures 10 et travaillait à nouveau le soir même à 20 heures 45.

En juillet 2018, un changement de cycle de travail était décidé par Prévenu 2 par courrier dans le cadre de son évaluation en tant que stagiaire (passage de nuit à jour),

elle se disait surprise, habituellement les personnels soignants étaient évalués dans leurs services respectifs que ce soit de nuit ou de jour.

Elle recevait un nouveau courrier le 17 septembre 2018 de madame T22 pour l'informer d'une nouvelle affectation dans un service de jour, pendant une période provisoire. Au final, cette affectation s'avérait être définitive, le tout sans son consentement.

Le 03 août 2018 à 08h30, elle était convoquée par Prévenu 2 après avoir fait sa nuit, il lui demandait de retracer la prise en charge d'un patient décédé quatre mois auparavant, au cours desquels elle avait travaillé seule avec M.T23. Cet entretien a duré 2 heures 30 sans en connaître le but réel ou le résultat.

En janvier 2019, Mme T17 lui demandait de vérifier le chariot d'urgence sans la détacher de ses fonctions, alors que cela était prévu, et que cela demandait du temps, de la minutie et de la concentration. Cette tâche était faite sur trois jours, et après vérification, des médicaments étaient périmés depuis 2018.

Le 19 novembre 2019, elle recevait une nouvelle convocation de M. S qui voulait qu'elle retrace à nouveau les faits pré-cités en lien avec le décès d'un patient, sans avoir d'explications en retour.

A la suite de ces événements, son état psychologique se dégradait, elle consultait un psychiatre avec contre-indication travail de nuit. La direction n'a pas voulu reconnaître cette incapacité et lui a demandé de passer devant un médecin généraliste qui annulait la décision du psychiatre.

Mme J se présentait d'elle-même à la médecine du travail qui validait la décision de son psychiatre. M. S demandait l'avis d'un second médecin généraliste, en vain.

Plusieurs mois après, la direction voulait lui proposer un accompagnement psychologique et discuter de ses diagnostics médicaux.

En 2020, elle voulait consulter son dossier administratif, il lui était fait payer la reprographie, alors que d'autres n'ont pas eu à payer. Elle constatait la présence de diagnostics médicaux dans son dossier en violation du secret médical.

Le 12 mai 2020, M. S l'humiliait publiquement en l'expulsant d'une instance du C.H.S.C.T. dont elle est membre élu.

Mme J déclarait que pendant ces années de harcèlement de façon injustifiée, la direction faisait en sorte de bloquer et saborder son potentiel d'évolution professionnelle.

Elle souffrait depuis de troubles psychologiques et prenait des médicaments, antidépresseurs et anxiolytiques. Elle était depuis le 25 mars 2021 en congé longue maladie.

Le 29 mars 2022, le médecin légiste concluait à la mise en évidence d'un syndrome anxio-dépressif associé à des ruminations et une tristesse de l'humeur.

Une expertise psychiatrique serait ici pertinente pour déterminer l'imputabilité de la symptomatologie aux faits allégués et afin de ne pas méconnaître un éventuel état antérieur.

Compte tenu des constatations, l'incapacité totale de travail au sens pénal du terme était fixée à zéro jour sauf complications.

L'expert psychologue concluait le 06 mai 2022 que *«Madame fait état de harcèlement moral au travail. Elle s'exprime correctement et elle présente des aptitudes intellectuelles dans la norme. En revanche, son discours nous a paru confus, marqué par un certain flou qui rendait difficile la compréhension de ses dires. Les faits évoqués font l'objet d'une profonde souffrance psychique pour le sujet, ce qui la perturbe émotionnellement»*. *«Le sujet présente un état anxiodépressif qui perturbe son fonctionnement mental. Il fut difficile pour nous d'évaluer la résonance traumatique du harcèlement au travail sur le sujet, ses troubles psychiques ayant pris le dessus durant la rencontre»*.

Mme T25 adjoint administratif au CHCBE en arrêt longue maladie depuis juin 2021 à cause de ses conditions de travail au sein de cet établissement était entendue le 11 mai 2022.

Il lui était difficile de dire que Mme J était victime de harcèlement. *«Cependant, lors des réunions du CHSCT, elle constatait à plusieurs reprises une « certaine » tension entre le directeur, monsieur S, monsieur T13 ancien responsable des ressources humaines et madame J»*. Elle donnait un exemple lors de la dernière commission en début d'année 2020, M. S lui demandait de sortir de la salle, sous prétexte que les suppléants n'étaient pas autorisés à siéger au conseil.

Par ailleurs, elle lui avait fait part du courrier de M.T13 concernant les frais de reprographie ainsi qu'une altercation verbale où il lui avait mal parlé. Elle disait subir des pressions de Mme T17.

Selon elle, les personnes ayant pu harceler Mme J étaient M.J, M.T13 et Mme T17.

Le témoin considérait qu'au sein de l'hôpital le personnel subissait une constante pression des membres de la direction qui font partie du système, parents, amis, alliés, membres de la même église.

M.T26 père de l'intéressé indiquait que sa fille *« m'a dit que ça n'allait pas dans son travail. Je me suis rendu compte qu'après plusieurs nuits, la direction parfois l'a convoqué pour des entretiens, alors qu'elle était en descendance de nuit »*. Il constatait une dégradation de son état de santé physique et morale.

Entendue une seconde fois le 16 juin 2023, Mme J sur le harcèlement, elle indiquait que suite à son dépôt de plainte de mars 2022, elle ne recevait qu'un quart de son salaire et pensait que c'était volontaire. Le 17 août 2022, elle demandait une protection fonctionnelle sans réponse de la direction. Du 19 septembre 2022 au 16 août 2023, elle était en arrêt longue maladie suite à de nombreux problèmes avec M. S. Elle voulait réintégrer le CHCBE avec les certificats médicaux à l'appui de son médecin traitant, psychiatre, et médecin du travail mentionnant son aptitude à la

reprise mais M. S lui signifiait qu'elle devait rester en congé longue maladie jusqu'à l'avis du conseil médical départemental. Elle devait finalement reprendre le 02 juin 2023 et recevoir sa planification par courrier qu'elle n'a jamais reçu. Elle envoyait à la direction de nouveaux courriers et documents indiquant son incapacité à reprendre le travail.

Elle évoquait à nouveau le fait que la direction ait eu accès à des données médicales présentes dans son dossier administratif en 2020 considérant qu'il s'agit de la violation du secret professionnel.

Entendue une troisième fois dans le cadre de cette procédure le 28 novembre 2024, elle informait sa reprise du travail à partir de janvier 2024 en mi-temps thérapeutique après avoir soldé ses congés annuels dus.

Cependant, au lieu de bénéficier des horaires adaptés comme convenu, la direction (à savoir Prévenu 2 et M.T21 lui fixait des horaires non adaptés à son mi-temps thérapeutique.

Selon elle, elle avait deux prescriptions médicales qui préconisaient une reprise comprenant des journées de 08 heures de service à hauteur de deux à trois fois par semaine.

Elle reprenait le même poste et avait comme horaires 08h30-12h00, elle travaillait cinq jours sur sept, (16h50) avec un week-end sur deux, sans RTT.

Cela équivalait selon elle à dire que qu'elle travaillait plus que de raison sachant que le mi-temps thérapeutique était assimilé à un temps plein.

De plus, le fait de commencer à cet horaire était incompatible avec les soins car les transmissions s'effectuaient chaque jour le matin à 06h30.

Elle expliquait que cela engendrait plusieurs arrêts maladie, ayant ressenti de suite une mise au placard par la hiérarchie pré-citée.

Depuis le départ M.S, elle bénéficiait de la protection fonctionnelle comme demandé, ainsi que l'aménagement de son mi-temps thérapeutique en octobre 2024.

L'expertise psychologique réalisée le 10 février 2025 relevait que « *Son discours est clair et cohérent, témoignant d'une amélioration par rapport à son évaluation précédente. Cependant, elle reste marquée par des émotions vives, notamment un sentiment d'injustice et de blessure émotionnelle profonde.*

Les faits dénoncés s'inscrivent dans un contexte de harcèlement moral au travail, ou Mme J estime avoir été la cible d'un acharnement de la part de certains cadres.

Les faits ont profondément effracté la psyché de Mme J, altérant sa capacité à exercer son travail au sein de la structure ou les événements se seraient produits. Cet impact s'est également étendu à tous les aspects de sa vie personnelle, familiale, ainsi qu'à sa santé physique et morale. Les conséquences psychologiques ont conduit au diagnostic d'un syndrome dépressif, nécessitant une prise en charge psychiatrique pour accompagner sa reconstruction émotionnelle et renforcer ses ressources face à ces événements traumatisants.

Aujourd'hui, son état mental semble s'être fortement consolidé, mais des séquelles traumatiques résiduelles persistent. Notre évaluation met en évidence une persistance de symptômes modérés, tels que l'anxiété, l'angoisse et une méfiance envers ses pairs, qui continuent de perturber son équilibre psychique. Malgré un état consolidé qui favorise une reprise du travail, la persistance des troubles et leur résonance conduisent à retenir une incapacité totale de travail de 8 jours».

En garde à vue, Prévenu 2, s'agissant du planning du mi-temps thérapeutique indiquait s'être rapproché de la médecine du travail et il lui avait été préconisé par le médecin du travail puis transmis par la DRH qu'il fallait se tableur sur le planning du matin ou d'après-midi.

Il poursuivait en indiquant n'avoir de vue uniquement sur le nombre d'heures qu'il doit positionner pour chaque agent, et également sur les pourcentages inaptitudes. Il affirmait ne pas connaître les décisions précises de chaque mi-temps thérapeutique, il recevait uniquement un mail de la DRH lui disant le nombre d'heures qu'il doit prévoir. Le tout était validé par le médecin, il n'avait pas accès à la partie médicale. *«C'est le cadre de proximité du service qui fait le planning, moi je n'en fais aucun. J'avais pourtant demandé à ce qu'elle soit fixée sur les horaires de transmissions du matin ou d'après midi, c'est fondamental».*

À l'audience, chacun maintenait ses déclarations.

M.T13 indiquait que les ressources humaines étaient compétentes pour les congés et planning. Un agent était informé en cas de modification des congés.

S'agissant des modifications des horaires et plannings d'un agent, Prévenu 2 pouvait les modifier, les ressources humaines validaient ensuite ; le directeur ayant également une possibilité de modification.

Le changement de service était de la compétence des ressources humaines et le cadre de proximité en principe recevait l'agent pour lui expliquer.

Il indiquait que 90% des préconisations de la médecine du travail étaient respectées et que c'était de la compétence du service des ressources humaines.

Sur quoi,

S'agissant du mi-temps thérapeutique, il est constant que le docteur D9 a préconisé un mi thérapeutique à 50% sous forme de journée pleine. Il ressort de pièces au dossier et notamment des échanges de mails produits que cette organisation est fixée par M.T21 et non par Prévenu 2 qui n'est pas le décisionnaire de cette organisation ; son rôle étant de vérifier le respect du principe du mi-temps thérapeutique, l'organisation concrète du mi-temps thérapeutique, au vu des pièces produites étant de la compétence du cadre de proximité et des services des ressources humaines.

Dès lors, ce fait dénoncé par la plaignante ne peut être retenu.

Mme J a toutefois dénoncé d'autres faits qui n'ont pas été repris dans la prévention détaillée. Il est toutefois utile de les analyser pour caractériser l'infraction, le parquet ayant indiqué « *notamment* » dans la prévention.

S'agissant de la « médiation » en présence de M.T23, Prévenu 2 est coordonnateur et il est dans son rôle lorsqu'il s'agit de faire un point sur une situation évoquée par le personnel. Il est compréhensible que Mme J ait été mal à l'aise en présence de son collègue, cet acte en lui-même ne semble pas excéder le pouvoir de coordination et il en est de même pour l'entretien en chute de nuit suite à l'événement indésirable, le tribunal n'a pas connaissance de l'organisation précise en la matière. Ces faits dénoncés par la plaignante ne peuvent être retenus.

S'agissant des modalités du concours de recrutement, il résulte des pièces qu'il s'agissait d'un oral d'une durée courte à savoir 15 minutes. Il n'apparaît pas au dossier l'existence d'une demande et/ou d'un refus d'aménagement de son temps de travail par les services de ressources humaines ou de Prévenu 2. Mme J a été reçue à l'examen étant précisé que Prévenu 2 faisait partie du jury et avait donc la possibilité d'influer négativement sur cette réussite s'il le souhaitait. Ce fait dénoncé par la plaignante ne peut être retenu.

S'agissant de la surcharge de travail et de la mutation interne, le tribunal correctionnel ne peut pas apprécier si cette surcharge constitue du harcèlement faute d'éléments au dossier sur l'organisation exacte du service suite au déplacement de M.T23. Ce fait dénoncé par la plaignante ne peut être retenu.

Il est établi par les pièces médicales au dossier que Mme J a souffert au travail.

Or, il est constant que cette dernière a déposé plainte contre Prévenu 2 mais également contre M.S, Mme T22 (cadre EHPAD retraitée), Mme T17 (cadre au SSR), M.T13 (DRH) qui n'ont pas été entendus dans le cadre de cette procédure.

Dans un tel contexte, et au regard des développements précédents, il n'est pas possible pour le tribunal correctionnel d'établir précisément un lien de causalité entre ses souffrances et des agissements de Prévenu 2 dans le cadre d'un harcèlement généralisé des cadres dénoncé par la plaignante.

Ainsi, faute de caractériser des agissements répétés de la part de Prévenu 2, l'infraction de harcèlement moral ne peut être retenue, il convient de renvoyer le prévenu des fins de la poursuite.

- Mme E entre le 1^{er} janvier 2018 et le 21 juillet 2024

Mme E intégrait le CHCBE en 2011 en tant que secrétaire en alternance puis renforçait à partir de 2013 le secrétariat médical du SSR. En 2016/2017, Prévenu 2 souhaitait qu'elle devienne sa secrétaire. Elle occupait donc cette fonction de 2017 à 2021, et assurait dans le même temps une polyvalence sur tous les secrétariats instances.

Les relations avec Prévenu 2 se passaient très bien au début, mais rapidement la situation se dégradait à partir du moment où elle dévoilait ses souffrances au travail (surcharge entraînant plusieurs arrêts maladies entre 2021 et 2023).

Mme E en plus de sa fatigue, faisait part également à cette époque de toutes les souffrances de ses collègues. La cause principale était une surcharge de travail, un

défaut d'organisation et une absence d'implication des cadres. Prévenu 2 était particulièrement visé par ses problèmes. Elle reprenait son travail en février 2023.

Sur son travail de secrétaire, elle expliquait que Prévenu 2 lui demandait trop de travail, d'être sur tous les fronts et que son corps lâchait avec des tremblements au travail et des crises d'angoisse qui conduisaient à une dépression. Elle consultait en 2021/2022 psychiatre, psychologue, et médecin du travail.

Elle disait avoir fait part de son mal être à Prévenu 2 en demandant à voir M. S, ce que le prévenu refusait en expliquant que ses problèmes étaient d'ordre personnel, extérieurs au travail. Il sous-entendait qu'il allait la sanctionner dans sa notation si elle continuait dans cette voie.

Le 18 avril 2023, elle reprenait le travail avec un aménagement de poste et exonération de participer aux réunions de service et d'instance pour trois mois. Lors d'un entretien de reprise, elle faisait part à Prévenu 2 de son burn-out et du fait qu'elle ne fera plus de réunion. Il répondait « OK », qu'il verrait avec d'autres secrétaires mais le 26 avril 2023. Il faisait état à l'assemblée de son burn-out et l'incluait dans le tour des réunions. Suite à cela, elle apprenait d'autres collègues que Prévenu 2 la « *diffamait* » en la traitant de fainéante, qu'elle avait des problèmes personnels, et disait à M.T27, un collègue qu'elle entretenait une relation avec M.Q.

Elle indiquait qu'en 2023 sa collègue était régulièrement absente et elle devait la remplacer sur son poste malgré les recommandations de la médecine du travail. Elle en faisait part à Prévenu 2 de la situation en lui envoyant plusieurs e-mails dans lesquels elle énumérait les difficultés sans être entendue. Du jour au lendemain, un nouveau service (médecine) était ouvert et elle se retrouvait avec un secrétariat supplémentaire à gérer ; elle devait également prendre en charge une stagiaire.

Le 19 juin 2023, elle envoyait son arrêt maladie au service RH, le document arrivait sur la boîte mail de Prévenu 2 qui le transférait aux cadres de santé, selon elle pour lui nuire.

Elle reprenait le travail le 03 juillet 2023 avec les restrictions suivantes : *limiter les situations de stress et la charge de travail, contre-indications au remplacement et sur les instances*. Elle se connectait à nouveau sur l'adresse e-mail de Prévenu 2 et constatait qu'il avait adressé un mail à Mme T19 en parlant d'elle et en disant qu'il fallait envisager une affectation en EHPAD compte tenu des restrictions préconisées et des hautes difficultés personnelles; elle en déduisait qu'il avait toujours eu connaissance de son état.

A la demande de Prévenu 2, elle était mutée le 05 juillet 2023 à l'EHPAD, et ce changement de poste brutal renforçait son mal-être, elle se sentait cependant mieux à ce poste car il y avait moins de charge de travail.

Elle continuait toutefois à subir les pressions de Prévenu 2 et du Docteur D10. Concernant cette dernière, elle lui disait qu'elle ne faisait pas son travail, qu'elle la mettrait au placard, elle la menaçait dans son bureau sans témoin, ou bien la rabaisait très régulièrement devant les collègues.

Le 07 décembre 2023, elle avait malgré tout une bonne évaluation annuelle de Prévenu 2 mais le 11 décembre 2023, il lui était demandé à nouveau du travail supplémentaire en assurant le secrétariat de la CME. Ne supportant plus la situation, un nouvel arrêt de travail de 03 mois intervenait.

Elle adressait un courrier de cinq pages à M. S le 06 février 2024.

Elle reprenait le 14 février 2024 en mi-temps thérapeutique, et avec l'arrivée de Mme K à la direction, et le départ de Prévenu 2, elle reprenait son poste en secrétariat SSR en octobre 2024.

Ayant les codes d'accès informatiques de Prévenu 2 à l'époque où elle travaillait pour lui, elle fournissait aux enquêteurs des copies de documents étayant ses propos. Elle décrivait Prévenu 2 comme étant quelqu'un de « *manipulateur; pervers, malhonnête, qui fait du chantage* ».

L'expertise psychologique relevait qu'elle exposait avoir subi un harcèlement prolongé sur son lieu de travail et ce n'était qu'après plusieurs années qu'elle réalisait pleinement l'ampleur de ce qu'elle subissait principalement sous l'emprise de Prévenu 2 et du Docteur D10.

L'expert concluait que « *L'examen clinique met en évidence une souffrance psychologique significative, caractérisée par : un état de tension interne ; des symptômes anxieux marqués ; des souvenirs encore douloureux ; une hyperactivation psychique et physiologique, témoignant d'une charge émotionnelle mal intégrée et d'une difficulté dans la régulation émotionnelle ; des épisodes de dissociation et la mise en place de mécanismes de sauvegarde visant à gérer un traumatisme encore actif.*

Son état clinique est compatible avec un trouble de stress post-traumatique (TSPT), associé à un épuisement professionnel. Aucun trouble délirant ni altération du contact avec la réalité n'est observé.

L'évaluation clinique met en évidence que les faits de harcèlement moral au travail relatés ont profondément marqué Mme E, occasionnant une souffrance psychique intense dont les répercussions demeurent encore prégnantes. Son tableau clinique est compatible avec un TSPT, ayant entraîné un impact fonctionnel majeur sur sa santé mentale et physique. Ce traumatisme aurait également altéré son estime de soi, influence ses interactions sociales et entraîné des répercussions somatiques notables. L'ensemble de ces éléments s'inscrit dans un tableau de stress chronique, aggravé par un syndrome dépressif sous-jacent.

La poursuite du suivi psychologique apparaît essentielle, avec une orientation vers une psychothérapie spécialisée dans le traitement du TSPT, afin de travailler sur les réminiscences, la régulation émotionnelle et la restauration de son équilibre psychique ».

Mme H, dans son audition, indiquait que « *Mme E a été victime aussi de harcèlement moral de la part de Prévenu 2 et du docteur D10* ».

Mme L2 dans son audition, indiquait que « Mme E qui était secrétaire du cadre de santé et qui a en fait a été harcelée par Prévenu 2 ».

Mme T9 dans son audition déclarait « Mme E qui a été victime de harcèlement moral ou sexuel de la part de Prévenu 2, mais je ne pourrais rien vous dire de plus ».

En garde à vue, Prévenu 2 déclarait « Je vous précise qu'elle m'avait même dit qu'après toute l'aide que je lui avais apporté, elle était ma « fille adoptive ». Je reconnais qu'elle a beaucoup travaillé madame E. Elle a fait tout le projet de soin avec moi, un projet d'une centaine de pages, plus le projet médical de cent cinquante pages, et pour participer aux réunions entre les médecins (commission médicales d'établissement). En lui demandant cela, je voulais montrer à l'établissement ce qu'elle était capable de faire et lui faciliter une titularisation, dans le cadre du concours sur titre en 2019-2020 ».

Selon lui, suite à son congé maternité, elle a eu « comme un épuisement professionnel » et elle a quitté son secrétariat puisqu'elle avait réussi son concours de secrétaire médicale, elle a donc été affectée au SSR.

Rattachée aux réunions de la coordination générale des soins, elle a été maintenue par M. S aux réunions du comité médical d'établissement. Lorsqu'elle est revenue, elle aurait refusé d'être présente en tant que secrétaire à la commission dont la présidente est le docteur D10.

Elle lui expliquait que son état de santé ne lui permettait pas de participer aux réunions en plus de son travail. Il lui répondait n'avoir aucun élément de la DRH indiquant qu'elle ne pouvait pas participer et lui demandait de venir assurer sa mission à la réunion, ce qu'elle faisait.

Prévenu 2 apprenait par M. S qu'elle avait écrit un courrier à son encontre et à l'encontre du docteur D10 en parlant de harcèlement. Il apprenait ensuite par M. S qu'elle était suivie par la médecine du travail et par un psychiatre, ce qu'il ignorait au moment où il échangeait avec elle.

Selon lui, les faits dénoncés n'étaient pas du harcèlement mais du travail. Il précisait ses très bonnes évaluations, et l'avoir « toujours tirée vers le haut ».

Il concluait que le docteur D11, psychiatre qui la suivait, était venue le voir plus tard pour lui dire « en off » qu'elle suivait Mme E et qu'elle avait beaucoup de difficultés familiales et qu'elle n'allait pas bien. Depuis cette date, il ne parlait plus à Mme E pour ne pas la brusquer « compte tenu du contexte ».

A l'audience, chacun maintenait sa version.

Le conseil de Mme E remettait au tribunal :

- Un certificat médical du 20 octobre 2021 faisant état de troubles anxieux ; les angoisses sont de causes variables mais principalement tournées vers sa santé et son travail,

- Une lettre d'une psychologue à la médecine du travail en date du 9 mars 2023 : la patiente est en arrêt « dans le cadre d'un trouble anxieux avec des crises

d'angoisse et de panique ; la thématique de ces pensées concerne majoritairement le travail ; Elle subit depuis plusieurs mois une charge de travail très importante , des demandes constantes et envahissantes de ces responsables et une organisation qui en pâtit ; Malgré le fait qu'elle est alertée sur ces conditions de travail aucune solution n'a été trouvée. Elle présente tous les facteurs de risque d'un burn out à venir ; elle est engagée dans ce suivi psychologique mais l'amélioration de sa santé mentale est conditionnée par l'amélioration de ses conditions de travail » ;

- Un certificat médical du 13 avril 2023 relatif à la mise en place d'un temps partiel à compter du 24 avril 2023 ;
- Un certificat médical du 29 janvier 2024 relatif à la reprise du travail en mi-temps thérapeutique pour une durée de six mois à compter du 11 février 2024, la patiente souffrant d'un burn-out; ainsi que des certificats médicaux successifs relatifs au mi-temps thérapeutique ;
- Une attestation du psychologue en date du 23 février 2025 faisant état d'un suivi depuis février 2022 jusqu'à cette date avec un suivi psychologique qui s'inscrit dans le cadre d'un harcèlement moral et de conditions de travail dégradées. Les difficultés éprouvées par la patiente trouvent leur origine principalement dans son milieu de travail ;
- Un certificat médical du 07 avril 2025 faisant état d'un suivi depuis le 10 décembre 2023 pour un trouble anxieux généralisé associé à un syndrome d'épuisement professionnel. Il est noté « *en consultation ce jour un trouble anxieux généralisé avec des troubles de la concentration, crise d'angoisse et rumination anxieuse persistante , syndrome d'épuisement professionnel* » ;
- Des attestations émanant de proches et de collègues faisant état de son mal-être et de la dégradation de sa santé physique et mentale sur la période.

Sur quoi,

A titre liminaire, sur l'irrecevabilité des éléments de preuve fournis par Mme E en annexe pour violation caractérisée des droits de la défense et illégalité de leur obtention.

En application de la jurisprudence constante de la chambre criminelle de la Cour de Cassation depuis un arrêt du 11 juin 2002, aucune disposition légale ne permet aux juges répressifs d'écarter les moyens de preuve produits par les parties au seul motif qu'ils auraient été obtenus de façon illicite ou déloyale. Il leur appartient seulement, en application de l'article 427 du Code de procédure pénale, d'en apprécier la valeur probante après les avoir soumis à la discussion contradictoire.

Il n'y a donc lieu de déclarer les éléments de preuve fournis par Mme E irrecevables.

Il est constant que Mme E a travaillé en qualité de secrétaire de Prévenu 2 de 2017 à 2021 et qu'elle a ensuite été mutualisée sur d'autres services.

Il est également constant que la fiche de poste de Mme E a été établie par le service des ressources humaines. Toutefois, le témoignage de Mme T28 permet de confirmer que le poste n'était pas calibré pour une personne mais plus puisque cette dernière a fait état d'un surmenage jusqu'à l'arrivée de renfort à savoir Mme E qui a ensuite pris son poste.

Prévenu 2 reconnaît que cette dernière « *a beaucoup travaillé* », au-delà de ses attributions en participant par exemple à l'élaboration du projet de soins de près de 150 pages avec lui.

En outre, il résulte des échanges entre Mme T29 et Mme E d'un défaut d'organisation et le manque de temps pour faire le travail, estimant qu'une personne supplémentaire est nécessaire.

Prévenu 2 ne pouvait donc ignorer la surcharge inhérente à la fiche de poste et devait s'abstenir de rajouter des tâches à Mme E.

Par ailleurs, s'il le conteste, Mme T28 atteste que Prévenu 2 lui a transmis par mail ainsi qu'aux cadres, un mail du service des ressources humaines faisant état d'un suivi psychiatrique par le Docteur D11. Cet épisode l'a marquée et accrédite les propos de Mme E et peut être qualifié d'humiliant, un tel élément médical ne devant pas être connu des collègues.

En outre, Mme H atteste de l'envoi de notes de service à propos des absences de Mme X y compris à des services qui n'avaient pas à en connaître.

Ces deux seuls comportements mis en perspective avec un changement de bureau inexplicable qui participe à la souffrance de Mme E déjà fragilisée caractérise des comportements répétés.

Ces comportements ont participé à la dégradation de ses conditions de vie se traduisant par une altération de sa santé physique ou mentale tels que décrites dans les nombreuses pièces médicales produites ainsi que l'expertise psychologique au dossier.

Les faits sont caractérisés, Prévenu 2 en sera déclaré coupable, il convient d'entrer en voie de condamnation à son encontre.

D. Sur la peine

Âgé de 63 ans, Prévenu 2 est marié et père de trois enfants issus d'union différentes.

Prévenu 2 connaît de graves problèmes de santé et bénéficie d'un suivi médical.

Il est suspendu de ses fonctions au CHCBE depuis novembre 2024 et perçoit 1.500 euros. Il fait état d'engagements immobiliers, son épouse travaille en qualité d'assistante familiale.

Son casier judiciaire ne porte trace d'aucune mention.

L'expert psychiatre conclut que l'examen psychiatrique de Prévenu 2 ne révèle aucune anomalie mentale ou psychique. Il présente un discours structuré, une orientation spatio-temporelle intacte, et aucune altération du cours ou du contenu de la pensée.

Aucun trouble psychotique, hallucination ou phénomène délirant n'a été observé. Sa personnalité est équilibrée, sans traits pathologiques identifiables.

Selon l'expert, Prévenu 2 ne présente aucun état dangereux. Son comportement est mesuré, son discours est cohérent, et il ne manifeste ni impulsivité ni propension et actes violents ou à risque.

Prévenu 2 produit une attestation en date du 24 février 2025 du psychologue D12 qui indique l'avoir reçu dans le cadre d'une obligation de soins.

Il produit également un bilan psychologique du même psychologue en date du 25 mars 2025 qui conclut que *« son état permet de mettre en évidence un sujet que ne présente pas dans la structuration de sa personnalité de retard intellectuel ni de trouble de la personnalité. Il n'apparaît pas non plus de signe de déviance dans la relation à l'autre (mépris, rejet, besoin d'humiliation, de prendre plaisir au détriment de l'autre). Il n'apparaît pas non plus de défiance dans l'expression de sa sexualité comme en attestent les résultats aux deux tests. Il existe un sentiment de mal être en lien avec un état somatique dégradé affectant une image de soi. Ce travail de deuil fait l'objet s'inscrit dans le cadre de son suivi. Son état nécessite la poursuite de la prise en charge en psychothérapie classique »*.

À l'audience il indiquera avoir eu 32 séances avec le psychologue après ce rapport.

Sur quoi,

Il est établi que les faits de harcèlement se sont inscrits dans la durée traduisant un comportement volontaire, conscient et persistant, malgré les alertes de la plaignante.

Prévenu 2, investi d'une autorité hiérarchique, a failli dans l'obligation particulière de protection de la santé et de la dignité de Mme E qui avait pleine confiance en lui.

La gravité des faits, leur caractère répété, les conséquences importantes sur la santé de Mme E ainsi que l'absence de remise en question de Prévenu 2 dans la toute puissance à l'audience justifient le prononcé d'une peine d'emprisonnement.

En effet, toute autre peine apparaît insuffisante au regard de la nécessité de sanctionner de manière proportionnée les atteintes à la dignité de la personne, de prévenir la récidive et de rappeler le caractère fondamental de l'interdiction des agissements de harcèlement moral a fortiori en milieu professionnel.

Il est redondant mais indispensable de rappeler que l'hôpital est un établissement de soins et qu'il appartient à la hiérarchie de prendre toutes les mesures nécessaires à la protection de la santé physique et mentale des agents placés sous son autorité.

Prévenu 2 encourt la peine maximale de **deux ans d'emprisonnement** et de **30 000 euros d'amende**.

Ainsi en répression, il y a lieu de condamner Prévenu 2 à une peine de **12 mois d'emprisonnement intégralement assortie du sursis simple** au regard notamment de son absence d'antécédents, cette peine est prononcée afin de le dissuader de commettre une nouvelle infraction par le risque d'une révocation de la mesure.

Par ailleurs, il convient de prononcer une amende de **5.000 euros** en application de l'article 132-20 alinéa 2 du code pénal qui dispose que le montant de l'amende se détermine au regard des circonstances de l'infraction et de la personnalité de son auteur en tenant compte des ressources et des charges de ce dernier.

Au titre de la peine complémentaire obligatoire fixée par le texte, il convient **de le priver de son droit d'éligibilité pendant cinq ans.**

SUR L'ACTION CIVILE

Toute personne victime d'un dommage, quelle qu'en soit la nature, a droit à réparation de celui qui l'a causé par sa faute.

Il y a lieu de déclarer recevable en la forme la constitution de partie civile de **Mme M** qui sollicite, en réparation de son préjudice moral la somme de quinze mille euros ;

Il convient de condamner Prévenu 1 à lui verser la somme de **10 000 euros** en réparation de son préjudice moral.

En effet, Mme M a déposé plainte en 2022 contre l'intéressé et les faits n'ont jamais cessé. Alors qu'elle est déjà affaiblie par la maladie, Prévenu 1 n'a pas hésité à l'insulter sur son état et à adopter un comportement inadmissible ayant pour conséquence des graves effets sur sa santé physique et mentale.

Il y a lieu de déclarer recevable en la forme la constitution de partie civile de **Mme F** qui sollicite, en réparation de son préjudice moral la somme de quinze mille euros ;

Il convient de condamner Prévenu 1 à lui verser la somme de **10 000 euros** en réparation de son préjudice moral.

En effet, Mme F a également dénoncé aux autorités les agissements de Prévenu 1 ainsi qu'au CHSCT qui a vainement avisé la hiérarchie. Prévenu 1 a poursuivi ses invectives et attitudes à l'encontre de sa collègue dégradant sa santé physique et mentale.

Il y a lieu de déclarer recevable en la forme la constitution de partie civile de **Mme B** qui sollicite, en réparation de son préjudice moral la somme de mille euros ;

Il convient de condamner Prévenu 1 à lui verser la somme de **7 000 euros** en tenant en compte la période de prévention et des insultes répétées subies dans le cadre du harcèlement par Prévenu 1 qui a persisté à trouver son comportement drôle au mépris de la souffrance de la plaignante.

Il y a lieu de déclarer recevable en la forme la constitution de partie civile de **Mme D** qui sollicite, en réparation de son préjudice moral la somme de quinze mille euros.

Il convient de condamner Prévenu 1 à lui verser la somme de **6 000 euros** en tenant en compte de la période de prévention et les insultes répétées subies dans le cadre du harcèlement par Prévenu 1 qui a persisté dans son comportement malgré le mal-être de la victime.

Il y a lieu de déclarer recevable en la forme la constitution de partie civile de **Mme C** qui sollicite, en réparation de son préjudice moral la somme de 10.000 euros.

Il convient de rejeter les demandes formulées du fait de la relaxe.

Il y a lieu de déclarer recevable en la forme la constitution de partie civile de **Mme J** qui sollicite, en réparation de son préjudice les sommes suivantes :

- 10.000 euros au titre de son préjudice moral
- 3.000 euros au titre de l'article 475-1 du code de procédure pénale ;

Il convient de rejeter les demandes formulées du fait de la relaxe.

Il y a lieu de déclarer recevable en la forme la constitution de partie civile de **Mme T** qui sollicite, en réparation de son préjudice les sommes suivantes :

- 10.000 euros au titre de son préjudice moral,
- 10.000 euros au titre de sa perte de chance,
- 4.000 euros au titre de l'article 475-1 du CPP.

Il convient de rejeter les demandes formulées du fait de la relaxe.

Il a lieu de déclarer recevable en la forme la constitution de partie civile de **Mme I** qui sollicite, en réparation de son préjudice les sommes suivantes :

- 10.000 euros au titre de son préjudice moral,
- 7.500 euros au titre de l'article 475-1 du code de procédure pénale ;

Il convient de rejeter les demandes formulées du fait de la relaxe.

Il y a lieu de déclarer recevable en la forme la constitution de partie civile de **Mme H** qui sollicite, en réparation de son préjudice moral la somme de 10 000 euros au titre de son préjudice moral ;

Il convient de rejeter les demandes formulées du fait de la relaxe.

Il y a lieu de déclarer recevable en la forme la constitution de partie civile de **Mme E** qui sollicite, en réparation de son préjudice moral la somme de 10 000 euros au titre de son préjudice moral ;

Au regard des agissements répétés, de leur durée et des effets délétères sur la santé de la plaignante, il convient de condamner M.X (cadre de santé) à lui verser la somme de 10 000 euros en réparation de son préjudice moral.

Il y a lieu de déclarer **recevable** en la forme la constitution de partie civile de **Mme K en qualité de représentante légale du CHCBE qui sollicite la somme d'un euro pour les faits de faux et usage de faux et le renvoi sur intérêts civils s'agissant des autres infractions.**

Il convient de rejeter les demandes s'agissant des faits de faux et d'usage de faux du fait de la relaxe et de renvoyer l'audience sur intérêts civils au regard de la condamnation pour les faits de harcèlement moral pour lesquels Prévenu 2 a été

condamné ainsi que les faits de harcèlement moral et sexuel pour lesquels Prévenu 1 a été condamné.

Il est inéquitable de laisser à la charge des parties civiles les frais irrépétibles qu'elles ont dû engager.

Il convient de condamner Prévenu 2 à verser au CHCBE la somme de 3.000 euros au titre de l'article 475-1 du code de procédure pénale.

Il convient de condamner Prévenu 1 à verser au CHCBE la somme de 3.000euros au titre de l'article 475-1 du code de procédure pénale.

Aux termes de l'article L 2132-3 du code du travail, les syndicats professionnels « *peuvent, devant toutes les juridictions, exercer tous les droits réservés à la partie civile concernant les faits portant un préjudice direct ou indirect à l'intérêt collectif de la profession qu'ils représentent* ».

Ainsi, la constitution de partie civile peut tendre à la réparation d'un préjudice « *direct ou indirect* », et non pas seulement d'un préjudice en relation directe avec l'infraction poursuivie. En second lieu, ce préjudice peut être porté à « *l'intérêt collectif de la profession* » que représente le syndicat et non pas à l'intérêt personnel de l'un de ses adhérents, considéré dans son individualité.

Il a été jugé le 23 janvier 2002 par la chambre criminelle de la Cour de cassation qu'il convient de rejeter les demandes formulées du fait de la relaxe à la suite d'un délit de harcèlement sexuel dont l'un des salariés du secteur de la profession qu'il représente aurait été victime sur le lieu de son travail de la part de son supérieur hiérarchique.

Il a en revanche été jugé qu'un syndicat professionnel pouvait valablement se constituer partie civile dès lors que les manquements constitutifs des infractions poursuivies ont pu compromettre la sécurité des travailleurs.

Enfin, un syndicat, lorsque les éléments invoqués par un salarié titulaire d'un mandat syndical ou représentatif comme laissant supposer un harcèlement moral sont en lien avec l'exercice des fonctions syndicales ou représentatives de ce salarié, est recevable à agir en réparation du préjudice porté à l'intérêt collectif de la profession.

En l'espèce, s'agissant de Mme H, seule représentante syndicale, les faits n'avaient aucun lien avec l'exercice des fonctions syndicales.

S'agissant de Mme F et des faits de harcèlement subi par Prévenu 1, aucun préjudice portant atteinte à l'intérêt collectif de la profession n'est caractérisé, **la constitution de partie civile des est irrecevable.**

PAR CES MOTIFS

Le tribunal, statuant publiquement, en premier ressort et

contradictoirement à l'égard de Prévenu 1 et Prévenu 2, M, F, B, D, E, C, J, T, I, H, E, K, es qualité du CHCBE et le syndicat

REJETTE l'exception de nullité soulevée par Prévenu 2 ;

Déclare Prévenu 1 **coupable** des faits qui lui sont reprochés ;

Pour les faits de HARCÈLEMENT SEXUEL : PROPOS OU COMPORTEMENTS A CONNOTATION SEXUELLE OU SEXISTE IMPOSES DE FAÇON RÉPÉTÉE commis du 1er janvier 2018 au 31 décembre 2020 à CAPESTERRE BELLE EAU

Pour les faits de HARCÈLEMENT MORAL : PROPOS OU COMPORTEMENTS RÉPÉTÉS AYANT POUR OBJET OU EFFET UNE DÉGRADATION DES CONDITIONS DE TRAVAIL POUVANT ATTENTER AUX DROITS, A LA DIGNITÉ, A LA SANTÉ OU A L'AVENIR PROFESSIONNEL D'AUTRUI commis du 1er mai 2022 au 13 octobre 2022 à CAPESTERRE BELLE EAU

Pour les faits de HARCÈLEMENT MORAL : PROPOS OU COMPORTEMENTS RÉPÉTÉS AYANT POUR OBJET OU EFFET UNE DÉGRADATION DES CONDITIONS DE TRAVAIL POUVANT ATTENTER AUX DROITS, A LA DIGNITÉ, A LA SANTÉ OU A L'AVENIR PROFESSIONNEL D'AUTRUI commis du 1er janvier 2016 au 31 décembre 2021 à CAPESTERRE BELLE EAU

Pour les faits de HARCÈLEMENT MORAL : PROPOS OU COMPORTEMENTS RÉPÉTÉS AYANT POUR OBJET OU EFFET UNE DÉGRADATION DES CONDITIONS DE TRAVAIL POUVANT ATTENTER AUX DROITS, A LA DIGNITÉ, A LA SANTÉ OU A L'AVENIR PROFESSIONNEL D'AUTRUI commis du 1er janvier 2020 au 14 avril 2023 à CAPESTERRE BELLE EAU

Pour les faits de HARCÈLEMENT MORAL : PROPOS OU COMPORTEMENTS RÉPÉTÉS AYANT POUR OBJET OU EFFET UNE DÉGRADATION DES CONDITIONS DE TRAVAIL POUVANT ATTENTER AUX DROITS, A LA DIGNITÉ, A LA SANTÉ OU A L'AVENIR PROFESSIONNEL D'AUTRUI commis du 1er janvier 2022 au 9 juin 2023 à CAPESTERRE BELLE EAU

Pour les faits de HARCÈLEMENT MORAL : PROPOS OU COMPORTEMENTS RÉPÉTÉS AYANT POUR OBJET OU EFFET UNE DÉGRADATION DES CONDITIONS DE TRAVAIL POUVANT ATTENTER AUX DROITS, A LA DIGNITÉ, A LA SANTÉ OU A L'AVENIR PROFESSIONNEL D'AUTRUI commis du 1er janvier 2018 au 31 décembre 2022 à CAPESTERRE BELLE EAU

Pour les faits de HARCÈLEMENT SEXUEL : PROPOS OU COMPORTEMENTS A CONNOTATION SEXUELLE OU SEXISTE IMPOSES DE FAÇON RÉPÉTÉE commis du 1er janvier 2021 au 31 mars 2022 à CAPESTERRE BELLE EAU

Pour les faits de HARCÈLEMENT SEXUEL : PROPOS OU COMPORTEMENTS A CONNOTATION SEXUELLE OU SEXISTE IMPOSES DE FAÇON RÉPÉTÉE commis du 25 août 2023 au 31 octobre 2023 à CAPESTERRE BELLE EAU

Condamne Prévenu 1 à un **emprisonnement** délictuel de **DIX-HUIT MOIS** ;

Dit qu'il sera sursis partiellement pour une durée de SIX MOIS ;

Et aussitôt, la présidente, suite à cette condamnation assortie du sursis simple, a donné l'avertissement, prévu à l'article 132-29 du code pénal, au condamné en l'avisant que si il commet une nouvelle infraction, il pourra faire l'objet d'une condamnation qui sera susceptible d'entraîner l'exécution de la première peine sans confusion avec la seconde et qu'il encourra les peines de la récidive dans les termes des articles 132-9 et 132-10 du code pénal ;

ET

Vu les articles 132-19, 132-25 du code pénal et les articles 464-2, 716-4 et 723-7-1 du code de procédure pénale ;

Dit que cette peine sera aménagée sous le régime de la détention à domicile sous surveillance électronique pendant une durée de 12 mois ;

Dit que le lieu d'assignation et les périodes auxquelles Prévenu 1 est assigné seront déterminés par le juge de l'application des peines ;

La présidente avertit le condamné qu'en cas de non-respect de ses obligations, le juge de l'application des peines pourra soit limiter ses autorisations d'absence soit ordonner son emprisonnement pour la durée de la peine restant à exécuter.

Condamne Prévenu 1, au paiement d' une **amende de DEUX MILLE CINQ CENTS EUROS (2500 EUROS) ;**

à titre de peines complémentaires

Prononce à l'encontre de Prévenu 1 **l'interdiction d'exercer l'activité professionnelle d'infirmier dans tout établissement hospitalier ou de soins** pour une durée de **CINQ ANS ;**

Ordonne L'EXÉCUTION PROVISOIRE

Prononce à l'encontre de Prévenu 1 la **privation de son droit d'éligibilité** pour une durée de **CINQ ANS ;**

A l'issue de l'audience, la présidente avise Prévenu 1 que s'il s'acquitte du montant de cette amende dans un délai d'un mois à compter de la date à laquelle cette décision a été prononcée, ce montant sera minoré de 20% sans que cette diminution puisse excéder 1500 euros.

Le paiement de l'amende ne fait pas obstacle à l'exercice des voies de recours.

Dans le cas d'une voie de recours contre les dispositions pénales, il appartient à l'intéressé de demander la restitution des sommes versées.

Relaxe Prévenu 2 pour les faits suivants :

HARCÈLEMENT SEXUEL PAR UNE PERSONNE ABUSANT DE L'AUTORITÉ QUE LUI CONFÈRE SA FONCTION - PROPOS OU COMPORTEMENTS A CONNOTATION SEXUELLE OU SEXISTE IMPOSES DE FAÇON RÉPÉTÉE faits commis du 1er janvier 2020 au 30 juin 2024 à CAPESTERRE BELLE EAU

FAUX : ALTÉRATION FRAUDULEUSE DE LA VÉRITÉ DANS UN ÉCRIT faits commis du 1er janvier 2024 au 31 janvier 2024 à CAPESTERRE BELLE EAU

USAGE DE FAUX EN ÉCRITURE faits commis le 31 janvier 2024 à CAPESTERRE BELLE EAU

HARCÈLEMENT MORAL: PROPOS OU COMPORTEMENTS RÉPÉTÉS AYANT POUR OBJET OU EFFET UNE DÉGRADATION DES CONDITIONS DE TRAVAIL POUVANT ATTENTER AUX DROITS, A LA DIGNITÉ, A LA SANTÉ OU A L'AVENIR PROFESSIONNEL D'AUTRUI faits commis du 10 juillet 2017 au 21 juillet 2024 à CAPESTERRE BELLE EAU

HARCÈLEMENT MORAL: PROPOS OU COMPORTEMENTS RÉPÉTÉS AYANT POUR OBJET OU EFFET UNE DÉGRADATION DES CONDITIONS DE TRAVAIL POUVANT ATTENTER AUX DROITS, A LA DIGNITÉ, A LA SANTÉ OU A L'AVENIR PROFESSIONNEL D'AUTRUI faits commis du 1er août 2022 au 22 juillet 2024 à CAPESTERRE BELLE EAU

HARCÈLEMENT MORAL: PROPOS OU COMPORTEMENTS RÉPÉTÉS AYANT POUR OBJET OU EFFET UNE DÉGRADATION DES CONDITIONS DE TRAVAIL POUVANT ATTENTER AUX DROITS, A LA DIGNITÉ, A LA SANTÉ OU A L'AVENIR PROFESSIONNEL D'AUTRUI faits commis du 10 juillet 2017 au 21 juillet 2024 à CAPESTERRE BELLE EAU

HARCÈLEMENT MORAL: PROPOS OU COMPORTEMENTS RÉPÉTÉS AYANT POUR OBJET OU EFFET UNE DÉGRADATION DES CONDITIONS DE TRAVAIL POUVANT ATTENTER AUX DROITS, A LA DIGNITÉ, A LA SANTÉ OU A L'AVENIR PROFESSIONNEL D'AUTRUI faits commis du 3 novembre 2019 au 21 juillet 2024 à CAPESTERRE BELLE EAU

Déclare Prévenu 2 **coupable** ;

Pour les faits de HARCÈLEMENT MORAL : PROPOS OU COMPORTEMENTS RÉPÉTÉS AYANT POUR OBJET OU EFFET UNE DÉGRADATION DES CONDITIONS DE TRAVAIL POUVANT ATTENTER AUX DROITS, A LA DIGNITÉ, A LA SANTÉ OU A L'AVENIR PROFESSIONNEL D'AUTRUI commis du 1er janvier 2018 au 21 juillet 2024 à CAPESTERRE BELLE EAU

Condamne Prévenu 2 à un **emprisonnement** délictuel de **DOUZE MOIS** ;

Dit qu'il sera **sursis totalement à l'exécution de cette peine**, dans les conditions prévues par ces articles ;

Et aussitôt, la présidente, suite à cette condamnation assortie du sursis simple, a donné l'avertissement, prévu à l'article 132-29 du code pénal, au condamné en l'avisant que si il commet une nouvelle infraction, il pourra faire l'objet d'une condamnation qui

sera susceptible d'entraîner l'exécution de la première peine sans confusion avec la seconde et qu' il encourra les peines de la récidive dans les termes des articles 132-9 et 132-10 du code pénal.

Condamne Prévenu 2 au paiement d'une **amende de CINQ MILLE EUROS (5000 EUROS)** ;

à titre de peine complémentaire

Prononce à l'encontre de Prévenu 2 la **privation de son droit d'éligibilité** pour une durée de **CINQ ANS** ;

A l'issue de l'audience, la présidente avise Prévenu 2 que s'il s'acquitte du montant de cette amende dans un délai d'un mois à compter de la date à laquelle cette décision a été prononcée, ce montant sera minoré de 20% sans que cette diminution puisse excéder 1500 euros.

Le paiement de l'amende ne fait pas obstacle à l'exercice des voies de recours.

Dans le cas d'une voie de recours contre les dispositions pénales, il appartient à l'intéressé de demander la restitution des sommes versées.

En application de l'article 1018 A du code général des impôts, la présente décision est assujettie à un droit fixe de procédure de 254 euros dont sont redevables chacun :

- Prévenu 2, condamné, est informé qu'en cas de paiement de l'amende et du droit fixe de procédure dans le délai d'un mois à compter de la date où il a eu connaissance du jugement, il bénéficie d'une diminution de 20% sur la totalité de la somme à payer.

- Prévenu 1, condamné, est informé qu'en cas de paiement de l'amende et du droit fixe de procédure dans le délai d'un mois à compter de la date où il a eu connaissance du jugement, il bénéficie d'une diminution de 20% sur la totalité de la somme à payer.

SUR L'ACTION CIVILE

Déclare **recevable** la constitution de partie civile de **Mme M**

Déclare Prévenu 1 entièrement responsable du préjudice subi ;

Condamne Prévenu 1 **à payer** à Mme X, partie civile :

- la somme de **DIX MILLE EUROS (10 000 EUROS)** en réparation du **préjudice moral** ;

Déclare **recevable** la constitution de partie civile de **Mme M**

Déclare Prévenu 1 entièrement responsable du préjudice subi ;

Condamne Prévenu 1 **à payer** à Mme F, partie civile :

- la somme de **DIX MILLE EUROS (10 000 EUROS)** en réparation du **préjudice moral** ;

Déclare **recevable** la constitution de partie civile de **Mme B**

Déclare Prévenu 1 entièrement responsable du préjudice subi ;

Condamne Prévenu 1 **à payer** à Mme B, partie civile :

- la somme de **SEPT MILLE EUROS (7 000 EUROS)** en réparation du **préjudice moral** ;

Déclare **recevable** la constitution de partie civile de Mme D ;

Déclare Prévenu 1 entièrement responsable du préjudice subi ;

Condamne Prévenu 1 **à payer** à Mme D partie civile :

- la somme de **SIX MILLE EUROS (6 000 EUROS)** en réparation du **préjudice moral** ;

En outre, condamne Prévenu 1 **à payer au CHCBE**, partie civile, la somme de **TROIS MILLE EUROS (3 000 EUROS)** au titre de l'article 475-1 du code de procédure pénale;

Déclare **recevable** la constitution de partie civile de **Mme C** ;

Rejette les demandes du fait de la relaxe ;

Déclare **recevable** la constitution de partie civile de **Mme J** ;

Rejette les demandes du fait de la relaxe ;

Déclare **recevable** la constitution de partie civile de **Mme T** ;

Rejette les demandes du fait de la relaxe ;

Déclare **recevable** la constitution de partie civile de **Mme I** ;

Rejette les demandes du fait de la relaxe ;

Déclare **recevable** la constitution de partie civile de **Mme H** ;

Rejette les demandes du fait de la relaxe ;

Déclare **recevable** la constitution de partie civile de **Mme E**

Déclare Prévenu 2 entièrement responsable du préjudice subi ;

Condamne Prévenu 2 **à payer** à Mme E, partie civile :

- la somme de **DIX MILLE EUROS (10 000 EUROS)** en réparation du **préjudice moral** ;

Déclare **recevable** la constitution de partie civile de **Mme E es qualité CHCBE** ;

Rejette les demandes pour les faits de faux et d'usage de faux ;

En outre, condamne Prévenu 2 à **payer au CHCBE**, partie civile, la somme de **TROIS MILLE EUROS (3 000 EUROS)** au titre de l'article 475-1 du code de procédure pénale;

Ordonne le renvoi sur intérêts civils en ce qui concerne le CHCBE, Prévenu 2 et Prévenu 1, **à l'audience du 14 septembre 2026 à 09h00** devant la **Chambre sur intérêts civils du Tribunal Correctionnel de Basse-Terre** ;

Déclare irrecevable la constitution de partie civile des syndicats ;

Informe les prévenus présents à l'audience de la possibilité pour les parties civiles non éligibles à la CIVI de saisir le SARVI si ils ne procèdent pas au paiement des dommages-intérêts auxquels ils ont été condamnés dans le délai de 2 mois à compter du jour où la décision est devenue définitive ;

et le présent jugement ayant été signé par la présidente et la greffière.

LA GREFFIÈRE

LA PRÉSIDENTE