

21 juin 2016
Cour de cassation
Pourvoi n° 15-81.970

Chambre criminelle - Formation restreinte hors RNSM/NA

ECLI:FR:CCASS:2016:CR02756

Texte de la décision

Entête

N° G 15-81.970 F-D

N° 2756

ND
21 JUIN 2016

REJET

M. GUÉRIN président,

RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

AU NOM DU PEUPLE FRANÇAIS

LA COUR DE CASSATION, CHAMBRE CRIMINELLE, en son audience publique tenue au Palais de Justice à PARIS, a rendu l'arrêt suivant :

Statuant sur les pourvois formés par :

-
-

Mme O... M..., épouse A...,
M. T... B... ,

contre l'arrêt de la cour d'appel de METZ, chambre correctionnelle, en date du 25 février 2015, qui, pour harcèlement moral et discrimination syndicale, a condamné la première à six mois d'emprisonnement avec sursis et 1 000 euros d'amende, le second, à trois mois d'emprisonnement avec sursis et 1 000 euros d'amende, et a prononcé sur les intérêts civils ;

La COUR, statuant après débats en l'audience publique du 10 mai 2016 où étaient présents dans la formation prévue à l'article 567-1-1 du code de procédure pénale : M. Guérin, président, M. Talabardon, conseiller rapporteur, M. Straehli, conseiller de la chambre ;

Greffier de chambre : Mme Guichard ;

Sur le rapport de M. le conseiller référendaire TALABARDON, les observations de la société civile professionnelle FOUSSARD et FROGER, de la société civile professionnelle THOUIN-PALAT et BOUCARD, avocats en la Cour, et les conclusions de M. l'avocat général LIBERGE ;

Motivation

Joignant les pourvois en raison de la connexité ;

Vu le mémoire commun aux demandeurs et le mémoire en défense produits ;

Moyens

Sur le premier moyen de cassation, pris de la violation des articles 6, § 1, de la Convention européenne des droits de l'homme, préliminaire, 591 et 593 du code de procédure pénale ;

"en ce que l'arrêt attaqué, sur l'action publique, a déclaré Mme M... et M. B... coupables des faits qui leur étaient reprochés et les a condamnés, respectivement, à six mois d'emprisonnement avec sursis et 1 000 euros d'amende et

trois mois d'emprisonnement avec sursis et 1 000 euros d'amende, et qu'il a, sur les intérêts civils, reçu M. Q... en sa constitution de partie civile, déclaré les demandeurs responsables de ses dommages et a ordonné une expertise médicale, reçu en leurs constitutions de parties civiles les syndicats CGT union locale de Metz, CGT union départementale de Moselle et CGT du SIBM, déclaré Mme M... et M. B... responsables de leurs dommages et les a condamnés à payer à ces syndicats, respectivement, 150 euros, 150 euros et 1 000 euros de dommages-intérêts ;

"aux motifs propres que, sur l'action publique, l'article L. 1152 du code du travail dispose : « aucun salarié ne doit subir les agissements répétés de harcèlement moral qui ont pour objet ou pour effet une dégradation de ses conditions de travail susceptible de porter atteinte à ses droits et à sa dignité, d'altérer sa santé physique ou mentale ou de compromettre son avenir professionnel. » ; que le délit de harcèlement moral suppose que soit établi en premier lieu la répétition intentionnelle d'actes qui ont eu pour but ou pour effet une dégradation des conditions de travail et en second lieu que ces actes soient de nature à porter atteinte aux droits de la personne au travail, à altérer sa santé ou à compromettre son avenir professionnel ; que M. Q... a fait à l'appui de sa plainte le récit chronologique des événements qui sont à l'origine de la dégradation de ses conditions de travail depuis la nomination de M. B... , secondé par Mme M..., sa collaboratrice dans l'hôpital qu'il dirigeait concomitamment ; qu'il fournit les pièces qui les objectivent : attestations, courriers et comptes rendus de réunions ; que la preuve est rapportée que ces agissements ont eu pour effet une dégradation des conditions de travail à l'origine d'une dépression sévère conduisant à un arrêt de travail prolongé ; qu'en effet, il est établi et non contesté que M. Q... a été placé en arrêt de travail et soigné pour un état dépressif du 3 novembre 2011 au 3 janvier 2012, puis du 16 janvier 2012 jusqu'au 16 mai 2012 ; qu'au terme du certificat médical de M. V..., docteur, du 12 décembre 2012, M. Q... s'est vu prescrire un anti-dépresseur et un anxyolitique dès le 4 août 2011, c'est-à-dire dans la période du "recadrage" évoqué par Mme M... ; qu'une attestation a été établie le 19 décembre 2012 par Mme G..., psychologue, : "suite aux différents changements organisationnels intervenus et à la dégradation de son statut au sein de l'entreprise, M. Q... présente un état dépressif sévère en lien avec des sentiments de mise en infériorité" ; que cet arrêt de travail d'une durée de six mois interrompu seulement durant quinze jours a débuté immédiatement après une tentative de suicide d'une syndiquée CGT le 29 octobre 2011, salariée qui a vu ses activités et responsabilités réduites à la suite du recadrage entamé par la nouvelle équipe dirigeante début 2011 ; qu'il n'est pas contesté que ce recadrage, terme utilisé à plusieurs reprises durant l'audience par les prévenus, a tout particulièrement visé M. Q..., unique cadre A dans l'entreprise, numéro 3 dans l'organigramme, placé immédiatement sous le secrétaire général et le directeur-adjoint ; que ce recadrage a débuté très rapidement après la prise de fonctions de la nouvelle direction qui a remplacé le secrétaire général et le directeur-adjoint évincés à la suite de l'intervention de l'ARS ; que, dès le 10 août 2011, à la suite d'un entretien avec M. Q..., Mme M..., après avoir fait le constat de certains manquements, notifiait à M. Q... « ce que j'attends de vous à compter de ce jour » et répartissait différemment ses tâches en lui retirant certaines attributions ; que, par courrier du 9 novembre 2011, le médecin du travail attirait l'attention de M. B... qu'il avait été amené à rencontrer depuis la dernière réunion du CHS-CT du 9 novembre 2011 des agents "qui sont en réelle souffrance" ; que le 16 février 2012, alors que M. Q... était en arrêt de travail pour un état dépressif depuis le 3 novembre 2011, M. B... lui adressait un courrier lui faisant savoir que les objectifs notifiés par courrier du 10 août de Mme M... n'avaient été atteints par lui que très partiellement et l'invitait à faire part de ses observations ; qu'un rapport de M. B... figurant à son dossier personnel, annexé à la notation 2011, comporte des expressions telles que « abus de confiance, manque de loyauté, opacité, opposition à la direction, grave problème de positionnement ... » ; qu'outre cette notation péjorative et agressive, l'activité de M. Q... a été immédiatement après son retour de congé de maladie réduite à des tâches subalternes sans aucun rapport avec son statut de cadre A, essentiellement de la documentation et du classement ; qu'alors que les textes portant statut des personnels hospitaliers prévoient qu'un ingénieur hospitalier principal assure la direction et la formation technique des personnels, plus aucun salarié n'est placé sous son autorité ; que sa prime de technicité est passée de 45 % à 8,5 %, soit le minimum, entraînant une baisse substantielle de la rémunération ; qu'un nouveau bureau lui a été attribué, sorte de réduit ainsi que le démontrent les photographies produites au dossier, dans lequel M. Q... est, quasiment, coupé du monde, puisqu'il n'a plus aucune attribution technique fonctionnelle ; son activité est devenue une coquille vide ; que toute une série d'avantages liés à ses anciennes fonctions lui ont été retirés plus grave encore, des restrictions injustifiables ont été apportées à une liberté fondamentale, celle d'aller et de venir dans l'entreprise, y compris au service des ressources humaines, dans des termes particulièrement et intentionnellement humiliants (cf courrier de Mme M... du 4 juillet 2012) ; que l'article L. 2141-5 du code du travail dispose : « Il est interdit à l'employeur de prendre en considération l'appartenance à un syndicat ou l'exercice d'une activité syndicale pour arrêter ses décisions notamment de recrutement, de conduite et de répartition du travail, de formation professionnelle, d'avancement, de rémunération et d'octroi d'avantages sociaux, de mesure de discipline ou

de rupture du contrat de travail. » ; que selon l'article 225-1 du code pénal, constitue une discrimination toute distinction opérée entre les personnes physiques à raison de leurs activités syndicales ; que M. Q... est représentant du personnel au Conseil d'administration du SIBM nommé par courrier du 12 décembre 2011 ; que dans le rapport annexé à la notation, M. B... fait très clairement référence à cette double « casquette » de M. Q..., chef de production cadre A, et représentant du personnel en opposition à la politique de la direction : « M. Q... n'a pas apporté les soutiens que la direction est en droit d'attendre d'un cadre, M. Q... a un grave problème de positionnement » ; que l'appréciation de Mme M... datée du 17 janvier 2012 est la suivante : "M. Q... n'a pas atteint les objectifs qui lui étaient assignés ; que son positionnement est très ambigu ; que force est de constater qu'à l'audience de la cour les prévenus, se placent en permanence sur le terrain disciplinaire lorsqu'ils évoquent le comportement de M. Q... (astreintes non effectués, fausses déclarations pour obtenir des paiements indus, mauvaise facturation, insuffisances professionnelles répétées), alors que celui-ci, pourtant déchargé de son service, déchu de ses attributions, rétrogradé, n'a pas bénéficié de la procédure disciplinaire contradictoire prévue par les textes régissant la fonction publique hospitalière ; qu'en réalité, comme le révèlent les écrits précités c'est le positionnement même de M. Q... qui est au coeur du débat : d'une part, sa place de numéro 3 au sein de l'établissement dirigeant la production, soit l'essentiel des salariés, et d'autre part ses fonctions de représentant du personnel CGT au conseil d'administration de l'établissement, étant observé que cette organisation vient de s'implanter et qu'elle obtient 66 % des suffrages aux élections d'octobre 2011 ; que Mme L... U..., autre membre de cette organisation syndicale, qui, alors qu'elle était la responsable du secteur des expéditions, a été en novembre 2011 relevée de ses fonctions et rétrogradée sur un poste d'exécution, a témoigné à l'audience de la répétition intentionnelle d'actes imputables à M. B... et à Mme M... qui s'en sont pris à M. Q... en raison de son activité syndicale pour finalement le retirer de l'organigramme et l'isoler dans l'entreprise ; que ces actes rappelés ci-dessus, qui ont pour origine au moins partiellement « ce positionnement » ont compromis l'avenir professionnel de M. Q... et ont altéré sa santé ; que les faits visés à la prévention sont parfaitement établis ; que c'est donc à bon droit que les premiers juges ont déclaré M. B... et Mme M... coupables des faits reprochés ; que le jugement sera confirmé sur la culpabilité ; qu'il sera également confirmé sur la peine, parfaitement adaptée à la personnalité des prévenus et à la gravité de ces faits ; que sur l'action civile, la cour dispose des éléments d'appréciation suffisants pour confirmer le jugement déféré en ce qu'il a déclaré :

- Mme M..., M. B... et le SIBM entièrement responsables du préjudice subi par les parties civiles,
- a ordonné une expertise médicale de M. Q... en fixant une provision à 1 500 euros et a réservé les droits de cette partie civile pour le surplus,
- a condamné solidairement Mme M..., M. B... et le SIBM à payer au syndicat CGT union locale de Metz la somme de 150 euros, au syndicat CGT union départementale de la Moselle la somme de 150 euros, au syndicat CGT du SIBM la somme de 1 000 euros ; que la cour renvoie la procédure aux premiers juges pour la poursuite des débats sur les intérêts civils s'agissant de M. Q... ;

"et aux motifs réputés adoptés que, sur l'action publique, Mme M..., épouse A... est directrice-adjointe au syndicat interhospitalier de blanchisserie de Metz (SIBM) depuis le 1er février 2011 ; que M. B... est secrétaire général du SIBM depuis 2010 ; que M. Q..., adhérent à la CGT depuis février 2007, est représentant du personnel depuis septembre 2011 ; qu'au sein du SIBM, il était responsable de la production, de la qualité, de l'hygiène et de la sécurité, étant positionné en numéro 3 dans l'organigramme de l'entreprise, juste derrière le directeur-adjoint (cf organigramme 2009, pièce 18 de la partie civile) ; que sa notation pour l'année 2010, qu'il a signée le 11 janvier 2011, indique comme appréciation globale des résultats: « très disponible, M. Q... a tout au long de l'année 2010 assuré ses fonctions avec professionnalisme. Il a assumé la venue de nouveaux adhérents... avec sérieux. Pilote de la démarche certification au sein de la production M. Q... a contribué à améliorer l'image du SIBM auprès des adhérents. M. Q... est un collaborateur digne de confiance » ; qu'il y est également indiqué que l'objectif d'analyse des marchés est réalisé à 100 %, que le pilotage de la démarche certification pour la production est réalisée à 80 % et sera réalisée à 100 % fin 2010, début 2011, que l'objectif d'amélioration de la qualité est réalisé à 100 % ; que cette notation établie par M. P..., alors directeur-adjoint, a été contresignée par M. B... ; que cependant que dès le 10 août 2011, Mme M..., épouse A... indiquait transférer « certaines compétences aux responsables de secteur, notamment la gestion du personnel » en ce qui concerne la production ainsi que la responsabilité de la sécurité à un agent de maintenance (pièce 21 de la partie civile), qu'elle lui demandait, en outre, de finaliser la démarche de certification entreprise et de mettre en forme les bonnes pratiques correspondant aux normes d'hygiène réglementaires ; que M. Q..., qui se plaint de la mise à l'écart progressive et des reproches permanents qui lui étaient adressés a fait l'objet d'un arrêt de travail pour dépression à compter de novembre 2011 jusqu'en mai 2012, interrompu seulement par deux semaines de travail en janvier 2012 ; que la notation 2011, qui a été réalisée

pendant son arrêt maladie et sans aucun entretien préalable, est rédigée en termes particulièrement blessants pour le salarié auquel il est notamment reproché d'avoir «abusé la confiance de la direction», s'agissant, notamment, de problèmes d'astreinte pour lesquelles elle considère qu'il aurait dû intervenir directement et non se contenter de coordonner les opérations sans démontrer qu'il avait une telle obligation ; qu'il lui est, par ailleurs, reproché de ne pas avoir rempli les objectifs qui lui ont été fixés en août 2011, alors qu'il était en arrêt maladie depuis le mois de novembre 2011 ; que parallèlement à cette notation particulièrement sévère, la prime de technicité de M. Q... qui aurait été jusque là de 45 % est passée au minimum, soit 8,5 % ; que le rapport de l'inspection qui a eu lieu dans l'établissement ne justifie pas cette diminution drastique contrairement à ce que soutiennent les prévenus, il fait seulement état d'heures supplémentaires qui n'étaient pas réglementaires, ce qui ne signifie pas qu'elles n'avaient pas été effectuées ; que lorsque M. Q... reprend son travail le 14 mai 2012, Mme A... lui adresse le jour même un courrier recommandé avec avis de réception lui indiquant que les seules fonctions qui lui sont désormais attribuées sont :

- la rédaction des procédures à mettre en place dans le cadre de la démarche qualité,
- la réalisation d'un inventaire des matériels et postes de travail afin d'en établir une numérotation ;

que la prévenue précise que ce changement d'attribution fait suite à la non réalisation des objectifs qui lui avaient été fixés en août 2011 et à l'absence de réponse à un courrier du secrétaire général en date du 16 février 2012 dans lequel celui-ci mentionnait les différents griefs repris dans la notation 2011, alors qu'à cette période, M. Q... était en arrêt maladie pour dépression ; qu'il résulte de ce «changement d'attribution» que ce dernier perdait toutes ses responsabilités et était relégué à des tâches subalternes alors qu'il était le seul cadre A de l'entreprise, en dehors de la direction ; que d'ailleurs, dans un organigramme non daté produit en pièce 63 par la partie civile, celle-ci a complètement disparu des effectifs des responsables de service ; que parallèlement, lors de sa reprise de travail en mai 2012, il a été attribué à M. Q..., un bureau exigü, qu'il partage avec une autre personne qui s'en sert pour entreposer différents matériels, ainsi qu'il ressort des photographies produites aux débats ; que surtout, ce bureau, situé à l'entresol est éloigné tant de la production que de l'administration ; qu'un ordinateur lui a été affecté sans que ne soient récupérés ses différents dossiers, sa session étant directement accessible, alors que celles des responsables de secteur sont accessibles avec un mot de passe ; qu'il n'a plus accès au réseau informatique interne contrairement aux autres cadres, ce que la direction a considéré à l'audience comme justifié ; qu'il ne participe plus aux réunions de service (cf compte-rendu de réunion du 29 mai 2012 qui le démontre, la production étant représenté par M. F... Y... « responsable production »), qu'il lui est, en outre, demandé de ne plus se rendre aux réunions professionnelles nationales comme le congrès de l'union des responsables de blanchisserie hospitalière ; qu'enfin Mme A... a entendu limiter les déplacements de M. Q... dans l'entreprise en contradiction avec son statut de cadre et ses attributions de représentant du personnel, dans des termes particulièrement humiliants « je vous rappelle donc que vous n'avez rien à y faire... vous vous conformerez à ce que vous dira ce cadre (qui est d'un grade inférieur à M. Q...) et je n'admettrai aucune remise en cause...» (courrier du 4 juillet 2012, pièce 71 de la partie civile) ; que ce comportement de la direction à l'égard de M. Q... correspond à une plus grande représentation du syndicat CGT au sein de l'entreprise et qu'il lui ai fait soudain un grand nombre de griefs alors qu'il avait donné toute satisfaction jusque là, ainsi que les notations le démontrent ; que la situation de tous les salariés affiliés à la CGT s'est dégradée ; que, notamment, Mme D... C..., syndiquée CGT a vu ses activités et ses responsabilités réduites à tel point qu'elle a tenté de mettre fin à ses jours sur son lieu de travail, le 29 octobre 2011, ce qui a été la cause d'un préavis de grève qui n'a pas été suivi d'effet mais qui a causé de nombreuses tensions au sein de l'entreprise ; qu'à cette période, la direction a relevé de ses fonctions Mme U..., responsable du secteur des expéditions, syndiquée CGT, alors qu'elle était affectée à ce poste depuis plusieurs années ; que son adjoint, également syndiqué CGT a aussi été écarté au profit d'une personne syndiquée FO (attestation N... pièce 28 de la partie civile) ; que de même de M. Q... a été remplacé dans sa fonction de responsable de production par M. Y... alors syndiqué FO ; qu'il apparaît, en outre que, plusieurs personnes appartenant à ce dernier syndicat occupent des postes de responsabilité ; que le responsable de la lingerie, le responsable des transports, ainsi que le responsable du lavage alors qu'aucun poste n'est occupé par des personnes syndiquées à la CGT ; que l'attestation de Mme R... H..., déléguée CGT montre également des discriminations entre les deux syndicats présents dans l'entreprise ; que les heures de délégation syndicales lui ayant été refusées sans nécessité de service alors qu'elles étaient accordées à la déléguée FO (pièce 61 de la partie civile) ; qu'il résulte des éléments du dossier que les faits reprochés à Mme M..., épouse A... sont établis ; qu'il convient de l'en déclarer coupable et d'entrer en voie de condamnation ; que Mme M..., épouse A... n'a pas été condamnée au cours des cinq années précédant les faits pour crime ou délit de droit commun aux peines prévues par les articles 132-30, 132-31 et 132-33 du code pénal ; qu'elle peut, en conséquence, bénéficier du sursis simple dans les conditions prévues par les articles 132-29 à 132-34 de ce même code ; qu'il résulte des éléments du dossier ci-dessus évoqués, que les faits reprochés à M. B... sont établis ; qu'il convient de l'en déclarer coupable et d'entrer en voie de condamnation ; que M. B... n'a pas été condamné

au cours des cinq années précédant les faits pour crime ou délit de droit commun aux peines prévues par les articles 132-30, 132-31 et 132-33 du code pénal ; qu'il peut, en conséquence, bénéficier du sursis simple dans les conditions prévues par les articles 132-29 à 132-34 de ce même code ; que sur l'action civile, que M. Q... se constitue partie civile et sollicite la somme de six mille huit cent huit euros et quatre vingt cents (6 808,80 euros) au titre du préjudice financier subi le versement d'une provision à hauteur de dix mille euros (10 000 euros) à valoir sur l'indemnisation de son préjudice ainsi que la somme de quatre mille euros (4 000 euros) au titre de l'article 475-1 du code de procédure pénale ; qu'il convient de recevoir M. Q... en sa constitution de partie civile ; qu'il convient de déclarer Mme M..., épouse A..., M. B... et le syndicat inter-hospitalier de blanchisserie de Metz entièrement responsables du préjudice subi par M. Q... ; qu'il convient de faire droit à cette demande et d'allouer à la partie civile la somme de mille cinq cents euros (1 500 euros) à titre de provision sur l'indemnisation de son préjudice ; qu'il convient de réserver les droits de M. Q... sur sa demande formée au titre de l'article 475-1 du code de procédure pénale ; qu'il convient de renvoyer l'affaire à une audience ultérieure sur intérêts civils en ce qui concerne le préjudice financier ; que le syndicat CGT du SIBM se constitue partie civile et sollicite la condamnation solidaire de Mme M..., épouse A..., M. B... et le syndicat inter-hospitalier de blanchisserie de Metz à lui verser la somme de dix mille euros (10 000 euros) à titre de dommages-intérêts ; qu'il convient de recevoir le syndicat CGT du SIBM en sa constitution de partie civile ; qu'il convient de déclarer Mme M..., épouse A..., M. B... et le syndicat inter-hospitalier de blanchisserie de Metz entièrement responsables du préjudice subi par le syndicat CGT du SIBM ; qu'il convient de condamner solidairement Mme M..., épouse A..., M. B... et le syndicat inter-hospitalier de blanchisserie de Metz à payer au syndicat CGT du SIBM la somme de mille euros (1 000 euros) ; que le Syndicat CGT union locale de Metz se constitue partie civile et sollicite la condamnation solidaire de Mme M..., épouse A..., M. B... et le syndicat inter-hospitalier de blanchisserie de Metz à lui verser la somme de dix mille euros (10 000 euros) à titre de dommages-intérêts ; qu'il convient de recevoir le syndicat CGT union locale de Metz en sa constitution de partie civile ; qu'il convient de déclarer Mme M..., épouse A..., M. B... et le syndicat inter-hospitalier de blanchisserie de Metz entièrement responsables du préjudice subi par le syndicat CGT union locale de Metz ; qu'il convient de condamner solidairement Mme M..., épouse A..., M. B... et le syndicat inter-hospitalier de blanchisserie de Metz à payer au syndicat CGT union locale de Metz la somme de cent cinquante euros (150 euros) à titre de dommages-intérêts ; que le syndicat CGT union départementale de Moselle se constitue partie civile et sollicite la condamnation solidaire de Mme M..., épouse A..., M. B... et le syndicat inter-hospitalier de blanchisserie de Metz à lui verser la somme de dix mille euros (10 000 euros) à titre de dommages-intérêts ; qu'il convient de recevoir le syndicat CGT union départementale de Moselle en sa constitution de partie civile ; qu'il convient de déclarer Mme M..., épouse A..., M. B... et le syndicat inter-hospitalier de blanchisserie de Metz entièrement responsables du préjudice subi par le syndicat CGT union départementale de Moselle ; qu'il convient de condamner solidairement Mme M..., épouse A..., M. B... et le syndicat inter-hospitalier de blanchisserie de Metz à payer au syndicat CGT union départementale de Moselle la somme de cent cinquante euros (150 euros) à titre de dommages-intérêts ;

"alors que conformément aux exigences du procès équitable, la partie civile ne peut être entendue sous la foi du serment ; que tel est le cas de la personne membre du syndicat constitué partie civile ; que les juges du fond, qui ont entendu Mme U... comme témoin sous serment cependant qu'elle était membre du syndicat CGT et que les syndicats CGT étaient constitués parties civiles, ont méconnu la règle et les textes susmentionnés" ;

Motivation

Attendu qu'il ne ressort ni des énonciations de l'arrêt, ni d'aucune pièce de procédure, et qu'il n'est au demeurant pas allégué, que Mme U... ait été le représentant d'un des syndicats CGT union locale de Metz, CGT union départementale de Moselle ou CGT du SIBM, parties civiles, lorsqu'elle a été entendue par les juges du second degré ; que, par suite, la cour d'appel a fait l'exacte application de l'article 446 du code de procédure pénale en lui faisant préalablement prêter le serment des témoins ;

D'où il suit que le moyen doit être écarté ;

Moyens

Sur le deuxième moyen de cassation, pris de la violation des articles L. 1152-1 du code du travail, 222-33-2 du code pénal et 593 du code de procédure pénale, défaut de motifs, manque de base légale ;

"en ce que l'arrêt, sur l'action publique, a déclaré Mme M... et M. B... coupables des faits qui leur étaient reprochés et les a condamnés, respectivement, à six mois d'emprisonnement avec sursis et 1 000 euros d'amende et trois mois d'emprisonnement avec sursis et 1 000 euros d'amende, et qu'il a, sur les intérêts civils, reçu M. Q... en sa constitution de partie civile, déclaré les demandeurs responsables de ses dommages et a ordonné une expertise médicale, reçu en leurs constitutions de parties civiles les syndicats CGT Union locale de Metz, CGT Union départementale de Moselle et CGT du SIBM, déclaré Mme M... et M. B... responsables de leurs dommages et les a condamnés à payer à ces syndicats, respectivement, 150 euros, 150 euros et 1 000 euros de dommages-intérêts ;

"aux motifs propres que, sur l'action publique, l'article L. 1152 du code du travail dispose : « aucun salarié ne doit subir les agissements répétés de harcèlement moral qui ont pour objet ou pour effet une dégradation de ses conditions de travail susceptible de porter atteinte à ses droits et à sa dignité, d'altérer sa santé physique ou mentale ou de compromettre son avenir professionnel. » ; que le délit de harcèlement moral suppose que soit établi en premier lieu la répétition intentionnelle d'actes qui ont eu pour but ou pour effet une dégradation des conditions de travail et en second lieu que ces actes soient de nature à porter atteinte aux droits de la personne au travail, à altérer sa santé ou à compromettre son avenir professionnel ; que M. Q... a fait à l'appui de sa plainte le récit chronologique des événements qui sont à l'origine de la dégradation de ses conditions de travail depuis la nomination de M. B... , secondé par Mme M..., sa collaboratrice dans l'hôpital qu'il dirigeait concomitamment ; qu'il fournit les pièces qui les objectivent : attestations, courriers et comptes rendus de réunions ; que la preuve est rapportée que ces agissements ont eu pour effet une dégradation des conditions de travail à l'origine d'une dépression sévère conduisant à un arrêt de travail prolongé ; qu'en effet, il est établi et non contesté que M. Q... a été placé en arrêt de travail et soigné pour un état dépressif du 3 novembre 2011 au 3 janvier 2012, puis du 16 janvier 2012 jusqu'au 16 mai 2012 ; qu'au terme du certificat médical de M. V..., docteur, du 12 décembre 2012, M. Q... s'est vu prescrire un anti-dépresseur et un anxyolitique dès le 4 août 2011, c'est-à-dire dans la période du "recadrage" évoqué par Mme M... ; qu'une attestation a été établie le 19 décembre 2012 par Mme G..., psychologue, : "suite aux différents changements organisationnels intervenus et à la dégradation de son statut au sein de l'entreprise, M. Q... présente un état dépressif sévère en lien avec des sentiments de mise en infériorité" ; que cet arrêt de travail d'une durée de six mois interrompu seulement durant quinze jours a débuté immédiatement après une tentative de suicide d'une syndiquée CGT le 29 octobre 2011, salariée qui a vu ses activités et responsabilités réduites à la suite du recadrage entamé par la nouvelle équipe dirigeante début 2011 ; qu'il n'est pas contesté que ce recadrage, terme utilisé à plusieurs reprises durant l'audience par les prévenus, a tout particulièrement visé M. Q..., unique cadre A dans l'entreprise, numéro 3 dans l'organigramme, placé immédiatement sous le secrétaire général et le directeur-adjoint ; que ce recadrage a débuté très rapidement après la prise de fonctions de la nouvelle direction qui a remplacé le secrétaire général et le directeur-adjoint évincés à la suite de l'intervention de l'ARS ; que, dès le 10 août 2011, à la suite d'un entretien avec M. Q..., Mme M..., après avoir fait le constat de certains manquements, notifiait à M. Q... « ce que j'attends de vous à compter de ce jour » et répartissait différemment ses tâches en lui retirant certaines attributions ; que, par courrier du 9 novembre 2011, le médecin du travail attirait l'attention de M. B... qu'il avait été amené à rencontrer depuis la dernière réunion du CHS-CT du 9 novembre 2011 des agents "qui sont en réelle souffrance" ; que le 16 février 2012, alors que M. Q... était en arrêt de travail pour un état dépressif depuis le 3 novembre 2011, M. B... lui adressait un courrier lui faisant savoir que les objectifs notifiés par courrier du 10 août de Mme M... n'avaient été atteints par lui que très partiellement et l'invitait à faire part de ses observations ; qu'un rapport de M. B... figurant à son dossier personnel, annexé à la notation 2011, comporte des expressions telles que « abus de confiance, manque de loyauté, opacité, opposition à la direction, grave problème de positionnement ... » ; qu'outre cette notation péjorative et agressive, l'activité de M. Q... a été immédiatement après son retour de congé de maladie réduite à des tâches subalternes sans aucun rapport avec son statut de cadre A, essentiellement de la documentation et du classement ; qu'alors que les textes portant statut des personnels hospitaliers prévoient qu'un ingénieur hospitalier principal assure la direction et la formation technique des personnels, plus aucun salarié n'est placé sous son autorité ; que sa prime de technicité est passée de 45 % à 8,5 %, soit le minimum, entraînant une baisse substantielle de la

rémunération ; qu'un nouveau bureau lui a été attribué, sorte de réduit ainsi que le démontrent les photographies produites au dossier, dans lequel M. Q... est, quasiment, coupé du monde, puisqu'il n'a plus aucune attribution technique fonctionnelle ; son activité est devenue une coquille vide ; que toute une série d'avantages liés à ses anciennes fonctions lui ont été retirés plus grave encore, des restrictions injustifiables ont été apportées à une liberté fondamentale, celle d'aller et de venir dans l'entreprise, y compris au service des ressources humaines, dans des termes particulièrement et intentionnellement humiliants (cf courrier de Mme M... du 4 juillet 2012) ; que l'article L. 2141-5 du code du travail dispose : « Il est interdit à l'employeur de prendre en considération l'appartenance à un syndicat ou l'exercice d'une activité syndicale pour arrêter ses décisions notamment de recrutement, de conduite et de répartition du travail, de formation professionnelle, d'avancement, de rémunération et d'octroi d'avantages sociaux, de mesure de discipline ou de rupture du contrat de travail. » ; que selon l'article 225-1 du code pénal, constitue une discrimination toute distinction opérée entre les personnes physiques à raison de leurs activités syndicales ; que M. Q... est représentant du personnel au Conseil d'administration du SIBM nommé par courrier du 12 décembre 2011 ; que dans le rapport annexé à la notation, M. B... fait très clairement référence à cette double « casquette » de M. Q..., chef de production cadre A, et représentant du personnel en opposition à la politique de la direction : « M. Q... n'a pas apporté les soutiens que la direction est en droit d'attendre d'un cadre, M. Q... a un grave problème de positionnement » ; que l'appréciation de Mme M... datée du 17 janvier 2012 est la suivante : "M. Q... n'a pas atteint les objectifs qui lui étaient assignés ; que son positionnement est très ambigu ; que force est de constater qu'à l'audience de la cour les prévenus, se placent en permanence sur le terrain disciplinaire lorsqu'ils évoquent le comportement de M. Q... (astreintes non effectués, fausses déclarations pour obtenir des paiements indus, mauvaise facturation, insuffisances professionnelles répétées), alors que celui-ci, pourtant déchargé de son service, déchu de ses attributions, rétrogradé, n'a pas bénéficié de la procédure disciplinaire contradictoire prévue par les textes régissant la fonction publique hospitalière ; qu'en réalité, comme le révèlent les écrits précités c'est le positionnement même de M. Q... qui est au coeur du débat : d'une part, sa place de numéro 3 au sein de l'établissement dirigeant la production, soit l'essentiel des salariés, et d'autre part ses fonctions de représentant du personnel CGT au conseil d'administration de l'établissement, étant observé que cette organisation vient de s'implanter et qu'elle obtient 66 % des suffrages aux élections d'octobre 2011 ; que Mme L... U..., autre membre de cette organisation syndicale, qui, alors qu'elle était la responsable du secteur des expéditions, a été en novembre 2011 relevée de ses fonctions et rétrogradée sur un poste d'exécution, a témoigné à l'audience de la répétition intentionnelle d'actes imputables à M. B... et à Mme M... qui s'en sont pris à M. Q... en raison de son activité syndicale pour finalement le retirer de l'organigramme et l'isoler dans l'entreprise ; que ces actes rappelés ci-dessus, qui ont pour origine au moins partiellement « ce positionnement » ont compromis l'avenir professionnel de M. Q... et ont altéré sa santé ; que les faits visés à la prévention sont parfaitement établis ; que c'est donc à bon droit que les premiers juges ont déclaré M. B... et Mme M... coupables des faits reprochés ; que le jugement sera confirmé sur la culpabilité ; qu'il sera également confirmé sur la peine, parfaitement adaptée à la personnalité des prévenus et à la gravité de ces faits ; que sur l'action civile, la cour dispose des éléments d'appréciation suffisants pour confirmer le jugement déféré en ce qu'il a déclaré :

- Mme M..., M. B... et le SIBM entièrement responsables du préjudice subi par les parties civiles,
- a ordonné une expertise médicale de M. Q... en fixant une provision à 1 500 euros et a réservé les droits de cette partie civile pour le surplus,
- a condamné solidairement Mme M..., M. B... et le SIBM à payer au syndicat CGT union locale de Metz la somme de 150 euros, au syndicat CGT union départementale de la Moselle la somme de 150 euros, au syndicat CGT du SIBM la somme de 1 000 euros ; que la cour renvoie la procédure aux premiers juges pour la poursuite des débats sur les intérêts civils s'agissant de M. Q... ;

"et aux motifs réputés adoptés que, sur l'action publique, Mme M..., épouse A... est directrice-adjointe au syndicat interhospitalier de blanchisserie de Metz (SIBM) depuis le 1er février 2011 ; que M. B... est secrétaire général du SIBM depuis 2010 ; que M. Q..., adhérent à la CGT depuis février 2007, est représentant du personnel depuis septembre 2011 ; qu'au sein du SIBM, il était responsable de la production, de la qualité, de l'hygiène et de la sécurité, étant positionné en numéro 3 dans l'organigramme de l'entreprise, juste derrière le directeur-adjoint (cf organigramme 2009, pièce 18 de la partie civile) ; que sa notation pour l'année 2010, qu'il a signée le 11 janvier 2011, indique comme appréciation globale des résultats: « très disponible, M. Q... a tout au long de l'année 2010 assuré ses fonctions avec professionnalisme. Il a assumé la venue de nouveaux adhérents... avec sérieux. Pilote de la démarche certification au sein de la production M. Q... a contribué à améliorer l'image du SIBM auprès des adhérents. M. Q... est un collaborateur digne de confiance » ; qu'il y est également indiqué que l'objectif d'analyse des marchés est réalisé à 100 %, que le pilotage de la démarche

certification pour la production est réalisée à 80 % et sera réalisée à 100 % fin 2010, début 2011, que l'objectif d'amélioration de la qualité est réalisé à 100 % ; que cette notation établie par M. P..., alors directeur-adjoint, a été contresignée par M. B... ; que cependant que dès le 10 août 2011, Mme M..., épouse A... indiquait transférer «certaines compétences aux responsables de secteur, notamment la gestion du personnel» en ce qui concerne la production ainsi que la responsabilité de la sécurité à un agent de maintenance (pièce 21 de la partie civile), qu'elle lui demandait, en outre, de finaliser la démarche de certification entreprise et de mettre en forme les bonnes pratiques correspondant aux normes d'hygiène réglementaires ; que M. Q..., qui se plaint de la mise à l'écart progressive et des reproches permanents qui lui étaient adressés a fait l'objet d'un arrêt de travail pour dépression à compter de novembre 2011 jusqu'en mai 2012, interrompu seulement par deux semaines de travail en janvier 2012 ; que la notation 2011, qui a été réalisée pendant son arrêt maladie et sans aucun entretien préalable, est rédigée en termes particulièrement blessants pour le salarié auquel il est notamment reproché d'avoir «abusé la confiance de la direction», s'agissant, notamment, de problèmes d'astreinte pour lesquelles elle considère qu'il aurait dû intervenir directement et non se contenter de coordonner les opérations sans démontrer qu'il avait une telle obligation ; qu'il lui est, par ailleurs, reproché de ne pas avoir rempli les objectifs qui lui ont été fixés en août 2011, alors qu'il était en arrêt maladie depuis le mois de novembre 2011 ; que parallèlement à cette notation particulièrement sévère, la prime de technicité de M. Q... qui aurait été jusque là de 45 % est passée au minimum, soit 8,5 % ; que le rapport de l'inspection qui a eu lieu dans l'établissement ne justifie pas cette diminution drastique contrairement à ce que soutiennent les prévenus, il fait seulement état d'heures supplémentaires qui n'étaient pas réglementaires, ce qui ne signifie pas qu'elles n'avaient pas été effectuées ; que lorsque M. Q... reprend son travail le 14 mai 2012, Mme A... lui adresse le jour même un courrier recommandé avec avis de réception lui indiquant que les seules fonctions qui lui sont désormais attribuées sont :

- la rédaction des procédures à mettre en place dans le cadre de la démarche qualité,
- la réalisation d'un inventaire des matériels et postes de travail afin d'en établir une numérotation ;

que la prévenue précise que ce changement d'attribution fait suite à la non réalisation des objectifs qui lui avaient été fixés en août 2011 et à l'absence de réponse à un courrier du secrétaire général en date du 16 février 2012 dans lequel celui-ci mentionnait les différents griefs repris dans la notation 2011, alors qu'à cette période, M. Q... était en arrêt maladie pour dépression ; qu'il résulte de ce «changement d'attribution » que ce dernier perdait toutes ses responsabilités et était relégué à des tâches subalternes alors qu'il était le seul cadre A de l'entreprise, en dehors de la direction ; que d'ailleurs, dans un organigramme non daté produit en pièce 63 par la partie civile, celle-ci a complètement disparu des effectifs des responsables de service ; que parallèlement, lors de sa reprise de travail en mai 2012, il a été attribué à M. Q..., un bureau exigü, qu'il partage avec une autre personne qui s'en sert pour entreposer différents matériels, ainsi qu'il ressort des photographies produites aux débats ; que surtout, ce bureau, situé à l'entresol est éloigné tant de la production que de l'administration ; qu'un ordinateur lui a été affecté sans que ne soient récupérés ses différents dossiers, sa session étant directement accessible, alors que celles des responsables de secteur sont accessibles avec un mot de passe ; qu'il n'a plus accès au réseau informatique interne contrairement aux autres cadres, ce que la direction a considéré à l'audience comme justifié ; qu'il ne participe plus aux réunions de service (cf compte-rendu de réunion du 29 mai 2012 qui le démontre, la production étant représenté par M. F... Y... « responsable production »), qu'il lui est, en outre, demandé de ne plus se rendre aux réunions professionnelles nationales comme le congrès de l'union des responsables de blanchisserie hospitalière ; qu'enfin Mme A... a entendu limiter les déplacements de M. Q... dans l'entreprise en contradiction avec son statut de cadre et ses attributions de représentant du personnel, dans des termes particulièrement humiliants « je vous rappelle donc que vous n'avez rien à y faire... vous vous conformerez à ce que vous dira ce cadre (qui est d'un grade inférieur à M. Q...) et je n'admettrai aucune remise en cause...» (courrier du 4 juillet 2012, pièce 71 de la partie civile) ; que ce comportement de la direction à l'égard de M. Q... correspond à une plus grande représentation du syndicat CGT au sein de l'entreprise et qu'il lui ai fait soudain un grand nombre de griefs alors qu'il avait donné toute satisfaction jusque là, ainsi que les notations le démontrent ; que la situation de tous les salariés affiliés à la CGT s'est dégradée ; que, notamment, Mme D... C..., syndiquée CGT a vu ses activités et ses responsabilités réduites à tel point qu'elle a tenté de mettre fin à ses jours sur son lieu de travail, le 29 octobre 2011, ce qui a été la cause d'un préavis de grève qui n'a pas été suivi d'effet mais qui a causé de nombreuses tensions au sein de l'entreprise ; qu'à cette période, la direction a relevé de ses fonctions Mme U..., responsable du secteur des expéditions, syndiquée CGT, alors qu'elle était affectée à ce poste depuis plusieurs années ; que son adjoint, également syndiqué CGT a aussi été écarté au profit d'une personne syndiquée FO (attestation N... pièce 28 de la partie civile) ; que de même de M. Q... a été remplacé dans sa fonction de responsable de production par M. Y... alors syndiqué FO ; qu'il apparaît, en outre que, plusieurs personnes appartenant à ce dernier syndicat occupent des postes de responsabilité ; que le responsable de la lingerie, le responsable des transports, ainsi que le responsable du lavage alors qu'aucun poste n'est occupé par des

personnes syndiquées à la CGT ; que l'attestation de Mme R... H..., déléguée CGT montre également des discriminations entre les deux syndicats présents dans l'entreprise ; que les heures de délégation syndicales lui ayant été refusées sans nécessité de service alors qu'elles étaient accordées à la déléguée FO (pièce 61 de la partie civile) ; qu'il résulte des éléments du dossier que les faits reprochés à Mme M..., épouse A... sont établis ; qu'il convient de l'en déclarer coupable et d'entrer en voie de condamnation ; que Mme M..., épouse A... n'a pas été condamnée au cours des cinq années précédant les faits pour crime ou délit de droit commun aux peines prévues par les articles 132-30, 132-31 et 132-33 du code pénal ; qu'elle peut, en conséquence, bénéficier du sursis simple dans les conditions prévues par les articles 132-29 à 132-34 de ce même code ; qu'il résulte des éléments du dossier ci-dessus évoqués, que les faits reprochés à M. B... sont établis ; qu'il convient de l'en déclarer coupable et d'entrer en voie de condamnation ; que M. B... n'a pas été condamné au cours des cinq années précédant les faits pour crime ou délit de droit commun aux peines prévues par les articles 132-30, 132-31 et 132-33 du code pénal ; qu'il peut, en conséquence, bénéficier du sursis simple dans les conditions prévues par les articles 132-29 à 132-34 de ce même code ; que sur l'action civile, que M. Q... se constitue partie civile et sollicite la somme de six mille huit cent huit euros et quatre vingt cents (6 808,80 euros) au titre du préjudice financier subi le versement d'une provision à hauteur de dix mille euros (10 000 euros) à valoir sur l'indemnisation de son préjudice ainsi que la somme de quatre mille euros (4 000 euros) au titre de l'article 475-1 du code de procédure pénale ; qu'il convient de recevoir M. Q... en sa constitution de partie civile ; qu'il convient de déclarer Mme M..., épouse A..., M. B... et le syndicat inter-hospitalier de blanchisserie de Metz entièrement responsables du préjudice subi par M. Q... ; qu'il convient de faire droit à cette demande et d'allouer à la partie civile la somme de mille cinq cents euros (1 500 euros) à titre de provision sur l'indemnisation de son préjudice ; qu'il convient de réserver les droits de M. Q... sur sa demande formée au titre de l'article 475-1 du code de procédure pénale ; qu'il convient de renvoyer l'affaire à une audience ultérieure sur intérêts civils en ce qui concerne le préjudice financier ; que le syndicat CGT du SIBM se constitue partie civile et sollicite la condamnation solidaire de Mme M..., épouse A..., M. B... et le syndicat inter-hospitalier de blanchisserie de Metz à lui verser la somme de dix mille euros (10 000 euros) à titre de dommages-intérêts ; qu'il convient de recevoir le syndicat CGT du SIBM en sa constitution de partie civile ; qu'il convient de déclarer Mme M..., épouse A..., M. B... et le syndicat inter-hospitalier de blanchisserie de Metz entièrement responsables du préjudice subi par le syndicat CGT du SIBM ; qu'il convient de condamner solidairement Mme M..., épouse A..., M. B... et le syndicat inter-hospitalier de blanchisserie de Metz à payer au syndicat CGT du SIBM la somme de mille euros (1 000 euros) ; que le Syndicat CGT union locale de Metz se constitue partie civile et sollicite la condamnation solidaire de Mme M..., épouse A..., M. B... et le syndicat inter-hospitalier de blanchisserie de Metz à lui verser la somme de dix mille euros (10 000 euros) à titre de dommages-intérêts ; qu'il convient de recevoir le syndicat CGT union locale de Metz en sa constitution de partie civile ; qu'il convient de déclarer Mme M..., épouse A..., M. B... et le syndicat inter-hospitalier de blanchisserie de Metz entièrement responsables du préjudice subi par le syndicat CGT union locale de Metz ; qu'il convient de condamner solidairement Mme M..., épouse A..., M. B... et le syndicat inter-hospitalier de blanchisserie de Metz à payer au syndicat CGT union locale de Metz la somme de cent cinquante euros (150 euros) à titre de dommages-intérêts ; que le syndicat CGT union départementale de Moselle se constitue partie civile et sollicite la condamnation solidaire de Mme M..., épouse A..., M. B... et le syndicat inter-hospitalier de blanchisserie de Metz à lui verser la somme de dix mille euros (10 000 euros) à titre de dommages-intérêts ; qu'il convient de recevoir le syndicat CGT union départementale de Moselle en sa constitution de partie civile ; qu'il convient de déclarer Mme M..., épouse A..., M. B... et le syndicat inter-hospitalier de blanchisserie de Metz entièrement responsables du préjudice subi par le syndicat CGT union départementale de Moselle ; qu'il convient de condamner solidairement Mme M..., épouse A..., M. B... et le syndicat inter-hospitalier de blanchisserie de Metz à payer au syndicat CGT union départementale de Moselle la somme de cent cinquante euros (150 euros) à titre de dommages-intérêts ;

"alors que le délit de harcèlement moral n'est établi que si le juge constate non seulement des faits de nature à constituer un harcèlement, mais aussi l'absence de raison objective d'accomplir ces faits étrangère à tout harcèlement ; qu'il doit nécessairement s'expliquer sur ces raisons objectives invoquées par le prévenu ; que dans leurs conclusions écrites oralement soutenues à l'audience M. B... et Mme M... expliquaient en détails en quoi les agissements qui leur étaient imputés au titre du harcèlement trouvaient leur justification objective dans des raisons totalement étrangères au prétendu harcèlement tenant aux carences professionnelles de M. Q... qui n'accomplissait pas les missions qui lui étaient confiées, de sorte que des mesures adaptées avaient dû être prises envers l'intéressé pour le bon fonctionnement du service ; qu'en ne s'expliquant pas sur ces raisons objectives pour se borner à relever des faits matériels tels qu'une notation « péjorative et agressive », la baisse de la prime de technicité, l'octroi d'un nouveau bureau censé être plus petit que l'ancien, la réduction de ses attributions pour les limiter à des tâches subalternes, la restriction apportée à sa liberté

de circuler dans l'entreprise, l'absence de mention de son nom dans un organigramme, son absence de participation à des réunions ou encore son absence d'accès au réseau informatique interne, la cour d'appel n'a pas légalement justifié sa décision" ;

Sur le troisième moyen de cassation, pris de la violation des articles L. 2141-5 du code du travail, 225-1 du code pénal et 593 du code de procédure pénale, défaut de motifs, manque de base légale ;

"en ce que l'arrêt, sur l'action publique, a déclaré Mme M... et M. B... coupables des faits qui leur étaient reprochés et les a condamnés, respectivement, à six mois d'emprisonnement avec sursis et 1 000 euros d'amende et trois mois d'emprisonnement avec sursis et 1 000 euros d'amende, et qu'il a, sur les intérêts civils, reçu M. Q... en sa constitution de partie civile, déclaré les demandeurs responsables de ses dommages et a ordonné une expertise médicale, reçu en leurs constitutions de parties civiles les syndicats CGT union locale de Metz, CGT union départementale de Moselle et CGT du SIBM, déclaré Mme M... et M. B... responsables de leurs dommages et les a condamnés à payer à ces syndicats, respectivement, 150 euros, 150 euros et 1 000 euros de dommages-intérêts ;

"aux motifs propres que, sur l'action publique, l'article L. 1152 du code du travail dispose : « aucun salarié ne doit subir les agissements répétés de harcèlement moral qui ont pour objet ou pour effet une dégradation de ses conditions de travail susceptible de porter atteinte à ses droits et à sa dignité, d'altérer sa santé physique ou mentale ou de compromettre son avenir professionnel. » ; que le délit de harcèlement moral suppose que soit établi en premier lieu la répétition intentionnelle d'actes qui ont eu pour but ou pour effet une dégradation des conditions de travail et en second lieu que ces actes soient de nature à porter atteinte aux droits de la personne au travail, à altérer sa santé ou à compromettre son avenir professionnel ; que M. Q... a fait à l'appui de sa plainte le récit chronologique des événements qui sont à l'origine de la dégradation de ses conditions de travail depuis la nomination de M. B... , secondé par Mme M..., sa collaboratrice dans l'hôpital qu'il dirigeait concomitamment ; qu'il fournit les pièces qui les objectivent : attestations, courriers et comptes rendus de réunions ; que la preuve est rapportée que ces agissements ont eu pour effet une dégradation des conditions de travail à l'origine d'une dépression sévère conduisant à un arrêt de travail prolongé ; qu'en effet, il est établi et non contesté que M. Q... a été placé en arrêt de travail et soigné pour un état dépressif du 3 novembre 2011 au 3 janvier 2012, puis du 16 janvier 2012 jusqu'au 16 mai 2012 ; qu'au terme du certificat médical de M. V..., docteur, du 12 décembre 2012, M. Q... s'est vu prescrire un anti-dépresseur et un anxyolitique dès le 4 août 2011, c'est-à-dire dans la période du "recadrage" évoqué par Mme M... ; qu'une attestation a été établie le 19 décembre 2012 par Mme G..., psychologue, : "suite aux différents changements organisationnels intervenus et à la dégradation de son statut au sein de l'entreprise, M. Q... présente un état dépressif sévère en lien avec des sentiments de mise en infériorité" ; que cet arrêt de travail d'une durée de six mois interrompu seulement durant quinze jours a débuté immédiatement après une tentative de suicide d'une syndiquée CGT le 29 octobre 2011, salariée qui a vu ses activités et responsabilités réduites à la suite du recadrage entamé par la nouvelle équipe dirigeante début 2011 ; qu'il n'est pas contesté que ce recadrage, terme utilisé à plusieurs reprises durant l'audience par les prévenus, a tout particulièrement visé M. Q..., unique cadre A dans l'entreprise, numéro 3 dans l'organigramme, placé immédiatement sous le secrétaire général et le directeur-adjoint ; que ce recadrage a débuté très rapidement après la prise de fonctions de la nouvelle direction qui a remplacé le secrétaire général et le directeur-adjoint évincés à la suite de l'intervention de l'ARS ; que, dès le 10 août 2011, à la suite d'un entretien avec M. Q..., Mme M..., après avoir fait le constat de certains manquements, notifiait à M. Q... « ce que j'attends de vous à compter de ce jour » et répartissait différemment ses tâches en lui retirant certaines attributions ; que, par courrier du 9 novembre 2011, le médecin du travail attirait l'attention de M. B... qu'il avait été amené à rencontrer depuis la dernière réunion du CHS-CT du 9 novembre 2011 des agents "qui sont en réelle souffrance" ; que le 16 février 2012, alors que M. Q... était en arrêt de travail pour un état dépressif depuis le 3 novembre 2011, M. B... lui adressait un courrier lui faisant savoir que les objectifs notifiés par courrier du 10 août de Mme M... n'avaient été atteints par lui que très partiellement et l'invitait à faire part de ses observations ; qu'un rapport de M. B... figurant à son dossier personnel, annexé à la notation 2011, comporte des expressions telles que « abus de confiance, manque de loyauté, opacité, opposition à la direction, grave problème de positionnement ... » ; qu'outre cette notation péjorative et agressive, l'activité de M. Q... a été immédiatement après son retour de congé de maladie réduite à des tâches subalternes sans aucun rapport avec son statut de cadre A, essentiellement de la documentation et du classement ; qu'alors que les textes portant statut des personnels hospitaliers prévoient qu'un ingénieur hospitalier principal assure la direction et la formation technique des personnels, plus aucun salarié n'est placé sous son autorité ; que sa prime de technicité est passée de 45 % à 8,5 %, soit le minimum, entraînant une baisse substantielle de la

rémunération ; qu'un nouveau bureau lui a été attribué, sorte de réduit ainsi que le démontrent les photographies produites au dossier, dans lequel M. Q... est, quasiment, coupé du monde, puisqu'il n'a plus aucune attribution technique fonctionnelle ; son activité est devenue une coquille vide ; que toute une série d'avantages liés à ses anciennes fonctions lui ont été retirés plus grave encore, des restrictions injustifiables ont été apportées à une liberté fondamentale, celle d'aller et de venir dans l'entreprise, y compris au service des ressources humaines, dans des termes particulièrement et intentionnellement humiliants (cf courrier de Mme M... du 4 juillet 2012) ; que l'article L. 2141-5 du code du travail dispose : « Il est interdit à l'employeur de prendre en considération l'appartenance à un syndicat ou l'exercice d'une activité syndicale pour arrêter ses décisions notamment de recrutement, de conduite et de répartition du travail, de formation professionnelle, d'avancement, de rémunération et d'octroi d'avantages sociaux, de mesure de discipline ou de rupture du contrat de travail. » ; que selon l'article 225-1 du code pénal, constitue une discrimination toute distinction opérée entre les personnes physiques à raison de leurs activités syndicales ; que M. Q... est représentant du personnel au Conseil d'administration du SIBM nommé par courrier du 12 décembre 2011 ; que dans le rapport annexé à la notation, M. B... fait très clairement référence à cette double « casquette » de M. Q..., chef de production cadre A, et représentant du personnel en opposition à la politique de la direction : « M. Q... n'a pas apporté les soutiens que la direction est en droit d'attendre d'un cadre, M. Q... a un grave problème de positionnement » ; que l'appréciation de Mme M... datée du 17 janvier 2012 est la suivante : "M. Q... n'a pas atteint les objectifs qui lui étaient assignés ; que son positionnement est très ambigu ; que force est de constater qu'à l'audience de la cour les prévenus, se placent en permanence sur le terrain disciplinaire lorsqu'ils évoquent le comportement de M. Q... (astreintes non effectués, fausses déclarations pour obtenir des paiements indus, mauvaise facturation, insuffisances professionnelles répétées), alors que celui-ci, pourtant déchargé de son service, déchu de ses attributions, rétrogradé, n'a pas bénéficié de la procédure disciplinaire contradictoire prévue par les textes régissant la fonction publique hospitalière ; qu'en réalité, comme le révèlent les écrits précités c'est le positionnement même de M. Q... qui est au coeur du débat : d'une part, sa place de numéro 3 au sein de l'établissement dirigeant la production, soit l'essentiel des salariés, et d'autre part ses fonctions de représentant du personnel CGT au conseil d'administration de l'établissement, étant observé que cette organisation vient de s'implanter et qu'elle obtient 66 % des suffrages aux élections d'octobre 2011 ; que Mme L... U..., autre membre de cette organisation syndicale, qui, alors qu'elle était la responsable du secteur des expéditions, a été en novembre 2011 relevée de ses fonctions et rétrogradée sur un poste d'exécution, a témoigné à l'audience de la répétition intentionnelle d'actes imputables à M. B... et à Mme M... qui s'en sont pris à M. Q... en raison de son activité syndicale pour finalement le retirer de l'organigramme et l'isoler dans l'entreprise ; que ces actes rappelés ci-dessus, qui ont pour origine au moins partiellement « ce positionnement » ont compromis l'avenir professionnel de M. Q... et ont altéré sa santé ; que les faits visés à la prévention sont parfaitement établis ; que c'est donc à bon droit que les premiers juges ont déclaré M. B... et Mme M... coupables des faits reprochés ; que le jugement sera confirmé sur la culpabilité ; qu'il sera également confirmé sur la peine, parfaitement adaptée à la personnalité des prévenus et à la gravité de ces faits ; que sur l'action civile, la cour dispose des éléments d'appréciation suffisants pour confirmer le jugement déféré en ce qu'il a déclaré :

- Mme M..., M. B... et le SIBM entièrement responsables du préjudice subi par les parties civiles,
- a ordonné une expertise médicale de M. Q... en fixant une provision à 1 500 euros et a réservé les droits de cette partie civile pour le surplus,
- a condamné solidairement Mme M..., M. B... et le SIBM à payer au syndicat CGT union locale de Metz la somme de 150 euros, au syndicat CGT union départementale de la Moselle la somme de 150 euros, au syndicat CGT du SIBM la somme de 1 000 euros ; que la cour renvoie la procédure aux premiers juges pour la poursuite des débats sur les intérêts civils s'agissant de M. Q... ;

"et aux motifs réputés adoptés que, sur l'action publique, Mme M..., épouse A... est directrice-adjointe au syndicat interhospitalier de blanchisserie de Metz (SIBM) depuis le 1er février 2011 ; que M. B... est secrétaire général du SIBM depuis 2010 ; que M. Q..., adhérent à la CGT depuis février 2007, est représentant du personnel depuis septembre 2011 ; qu'au sein du SIBM, il était responsable de la production, de la qualité, de l'hygiène et de la sécurité, étant positionné en numéro 3 dans l'organigramme de l'entreprise, juste derrière le directeur-adjoint (cf organigramme 2009, pièce 18 de la partie civile) ; que sa notation pour l'année 2010, qu'il a signée le 11 janvier 2011, indique comme appréciation globale des résultats: « très disponible, M. Q... a tout au long de l'année 2010 assuré ses fonctions avec professionnalisme. Il a assumé la venue de nouveaux adhérents... avec sérieux. Pilote de la démarche certification au sein de la production M. Q... a contribué à améliorer l'image du SIBM auprès des adhérents. M. Q... est un collaborateur digne de confiance » ; qu'il y est également indiqué que l'objectif d'analyse des marchés est réalisé à 100 %, que le pilotage de la démarche

certification pour la production est réalisée à 80 % et sera réalisée à 100 % fin 2010, début 2011, que l'objectif d'amélioration de la qualité est réalisé à 100 % ; que cette notation établie par M. P..., alors directeur-adjoint, a été contresignée par M. B... ; que cependant que dès le 10 août 2011, Mme M..., épouse A... indiquait transférer «certaines compétences aux responsables de secteur, notamment la gestion du personnel» en ce qui concerne la production ainsi que la responsabilité de la sécurité à un agent de maintenance (pièce 21 de la partie civile), qu'elle lui demandait, en outre, de finaliser la démarche de certification entreprise et de mettre en forme les bonnes pratiques correspondant aux normes d'hygiène réglementaires ; que M. Q..., qui se plaint de la mise à l'écart progressive et des reproches permanents qui lui étaient adressés a fait l'objet d'un arrêt de travail pour dépression à compter de novembre 2011 jusqu'en mai 2012, interrompu seulement par deux semaines de travail en janvier 2012 ; que la notation 2011, qui a été réalisée pendant son arrêt maladie et sans aucun entretien préalable, est rédigée en termes particulièrement blessants pour le salarié auquel il est notamment reproché d'avoir «abusé la confiance de la direction», s'agissant, notamment, de problèmes d'astreinte pour lesquelles elle considère qu'il aurait dû intervenir directement et non se contenter de coordonner les opérations sans démontrer qu'il avait une telle obligation ; qu'il lui est, par ailleurs, reproché de ne pas avoir rempli les objectifs qui lui ont été fixés en août 2011, alors qu'il était en arrêt maladie depuis le mois de novembre 2011 ; que parallèlement à cette notation particulièrement sévère, la prime de technicité de M. Q... qui aurait été jusque là de 45 % est passée au minimum, soit 8,5 % ; que le rapport de l'inspection qui a eu lieu dans l'établissement ne justifie pas cette diminution drastique contrairement à ce que soutiennent les prévenus, il fait seulement état d'heures supplémentaires qui n'étaient pas réglementaires, ce qui ne signifie pas qu'elles n'avaient pas été effectuées ; que lorsque M. Q... reprend son travail le 14 mai 2012, Mme A... lui adresse le jour même un courrier recommandé avec avis de réception lui indiquant que les seules fonctions qui lui sont désormais attribuées sont :

- la rédaction des procédures à mettre en place dans le cadre de la démarche qualité,
- la réalisation d'un inventaire des matériels et postes de travail afin d'en établir une numérotation ;

que la prévenue précise que ce changement d'attribution fait suite à la non réalisation des objectifs qui lui avaient été fixés en août 2011 et à l'absence de réponse à un courrier du secrétaire général en date du 16 février 2012 dans lequel celui-ci mentionnait les différents griefs repris dans la notation 2011, alors qu'à cette période, M. Q... était en arrêt maladie pour dépression ; qu'il résulte de ce «changement d'attribution » que ce dernier perdait toutes ses responsabilités et était relégué à des tâches subalternes alors qu'il était le seul cadre A de l'entreprise, en dehors de la direction ; que d'ailleurs, dans un organigramme non daté produit en pièce 63 par la partie civile, celle-ci a complètement disparu des effectifs des responsables de service ; que parallèlement, lors de sa reprise de travail en mai 2012, il a été attribué à M. Q..., un bureau exigü, qu'il partage avec une autre personne qui s'en sert pour entreposer différents matériels, ainsi qu'il ressort des photographies produites aux débats ; que surtout, ce bureau, situé à l'entresol est éloigné tant de la production que de l'administration ; qu'un ordinateur lui a été affecté sans que ne soient récupérés ses différents dossiers, sa session étant directement accessible, alors que celles des responsables de secteur sont accessibles avec un mot de passe ; qu'il n'a plus accès au réseau informatique interne contrairement aux autres cadres, ce que la direction a considéré à l'audience comme justifié ; qu'il ne participe plus aux réunions de service (cf compte-rendu de réunion du 29 mai 2012 qui le démontre, la production étant représenté par M. F... Y... « responsable production »), qu'il lui est, en outre, demandé de ne plus se rendre aux réunions professionnelles nationales comme le congrès de l'union des responsables de blanchisserie hospitalière ; qu'enfin Mme A... a entendu limiter les déplacements de M. Q... dans l'entreprise en contradiction avec son statut de cadre et ses attributions de représentant du personnel, dans des termes particulièrement humiliants « je vous rappelle donc que vous n'avez rien à y faire... vous vous conformerez à ce que vous dira ce cadre (qui est d'un grade inférieur à M. Q...) et je n'admettrai aucune remise en cause...» (courrier du 4 juillet 2012, pièce 71 de la partie civile) ; que ce comportement de la direction à l'égard de M. Q... correspond à une plus grande représentation du syndicat CGT au sein de l'entreprise et qu'il lui ai fait soudain un grand nombre de griefs alors qu'il avait donné toute satisfaction jusque là, ainsi que les notations le démontrent ; que la situation de tous les salariés affiliés à la CGT s'est dégradée ; que, notamment, Mme D... C..., syndiquée CGT a vu ses activités et ses responsabilités réduites à tel point qu'elle a tenté de mettre fin à ses jours sur son lieu de travail, le 29 octobre 2011, ce qui a été la cause d'un préavis de grève qui n'a pas été suivi d'effet mais qui a causé de nombreuses tensions au sein de l'entreprise ; qu'à cette période, la direction a relevé de ses fonctions Mme U..., responsable du secteur des expéditions, syndiquée CGT, alors qu'elle était affectée à ce poste depuis plusieurs années ; que son adjoint, également syndiqué CGT a aussi été écarté au profit d'une personne syndiquée FO (attestation N... pièce 28 de la partie civile) ; que de même de M. Q... a été remplacé dans sa fonction de responsable de production par M. Y... alors syndiqué FO ; qu'il apparaît, en outre que, plusieurs personnes appartenant à ce dernier syndicat occupent des postes de responsabilité ; que le responsable de la lingerie, le responsable des transports, ainsi que le responsable du lavage alors qu'aucun poste n'est occupé par des

personnes syndiquées à la CGT ; que l'attestation de Mme R... H..., déléguée CGT montre également des discriminations entre les deux syndicats présents dans l'entreprise ; que les heures de délégation syndicales lui ayant été refusées sans nécessité de service alors qu'elles étaient accordées à la déléguée FO (pièce 61 de la partie civile) ; qu'il résulte des éléments du dossier que les faits reprochés à Mme M..., épouse A... sont établis ; qu'il convient de l'en déclarer coupable et d'entrer en voie de condamnation ; que Mme M..., épouse A... n'a pas été condamnée au cours des cinq années précédant les faits pour crime ou délit de droit commun aux peines prévues par les articles 132-30, 132-31 et 132-33 du code pénal ; qu'elle peut, en conséquence, bénéficier du sursis simple dans les conditions prévues par les articles 132-29 à 132-34 de ce même code ; qu'il résulte des éléments du dossier ci-dessus évoqués, que les faits reprochés à M. B... sont établis ; qu'il convient de l'en déclarer coupable et d'entrer en voie de condamnation ; que M. B... n'a pas été condamné au cours des cinq années précédant les faits pour crime ou délit de droit commun aux peines prévues par les articles 132-30, 132-31 et 132-33 du code pénal ; qu'il peut, en conséquence, bénéficier du sursis simple dans les conditions prévues par les articles 132-29 à 132-34 de ce même code ; que sur l'action civile, que M. Q... se constitue partie civile et sollicite la somme de six mille huit cent huit euros et quatre vingt cents (6 808,80 euros) au titre du préjudice financier subi le versement d'une provision à hauteur de dix mille euros (10 000 euros) à valoir sur l'indemnisation de son préjudice ainsi que la somme de quatre mille euros (4 000 euros) au titre de l'article 475-1 du code de procédure pénale ; qu'il convient de recevoir M. Q... en sa constitution de partie civile ; qu'il convient de déclarer Mme M..., épouse A..., M. B... et le syndicat inter-hospitalier de blanchisserie de Metz entièrement responsables du préjudice subi par M. Q... ; qu'il convient de faire droit à cette demande et d'allouer à la partie civile la somme de mille cinq cents euros (1 500 euros) à titre de provision sur l'indemnisation de son préjudice ; qu'il convient de réserver les droits de M. Q... sur sa demande formée au titre de l'article 475-1 du code de procédure pénale ; qu'il convient de renvoyer l'affaire à une audience ultérieure sur intérêts civils en ce qui concerne le préjudice financier ; que le syndicat CGT du SIBM se constitue partie civile et sollicite la condamnation solidaire de Mme M..., épouse A..., M. B... et le syndicat inter-hospitalier de blanchisserie de Metz à lui verser la somme de dix mille euros (10 000 euros) à titre de dommages-intérêts ; qu'il convient de recevoir le syndicat CGT du SIBM en sa constitution de partie civile ; qu'il convient de déclarer Mme M..., épouse A..., M. B... et le syndicat inter-hospitalier de blanchisserie de Metz entièrement responsables du préjudice subi par le syndicat CGT du SIBM ; qu'il convient de condamner solidairement Mme M..., épouse A..., M. B... et le syndicat inter-hospitalier de blanchisserie de Metz à payer au syndicat CGT du SIBM la somme de mille euros (1 000 euros) ; que le Syndicat CGT union locale de Metz se constitue partie civile et sollicite la condamnation solidaire de Mme M..., épouse A..., M. B... et le syndicat inter-hospitalier de blanchisserie de Metz à lui verser la somme de dix mille euros (10 000 euros) à titre de dommages-intérêts ; qu'il convient de recevoir le syndicat CGT union locale de Metz en sa constitution de partie civile ; qu'il convient de déclarer Mme M..., épouse A..., M. B... et le syndicat inter-hospitalier de blanchisserie de Metz entièrement responsables du préjudice subi par le syndicat CGT union locale de Metz ; qu'il convient de condamner solidairement Mme M..., épouse A..., M. B... et le syndicat inter-hospitalier de blanchisserie de Metz à payer au syndicat CGT union locale de Metz la somme de cent cinquante euros (150 euros) à titre de dommages-intérêts ; que le syndicat CGT union départementale de Moselle se constitue partie civile et sollicite la condamnation solidaire de Mme M..., épouse A..., M. B... et le syndicat inter-hospitalier de blanchisserie de Metz à lui verser la somme de dix mille euros (10 000 euros) à titre de dommages-intérêts ; qu'il convient de recevoir le syndicat CGT union départementale de Moselle en sa constitution de partie civile ; qu'il convient de déclarer Mme M..., épouse A..., M. B... et le syndicat inter-hospitalier de blanchisserie de Metz entièrement responsables du préjudice subi par le syndicat CGT union départementale de Moselle ; qu'il convient de condamner solidairement Mme M..., épouse A..., M. B... et le syndicat inter-hospitalier de blanchisserie de Metz à payer au syndicat CGT union départementale de Moselle la somme de cent cinquante euros (150 euros) à titre de dommages-intérêts ;

"alors que le délit de discrimination syndicale n'est établi que si le juge caractérise des mesures discriminatoires et leur lien de causalité avec l'activité syndicale de la partie poursuivante ; que le seul fait précis relevé par les juges du fond consistait en un reproche fait par la direction à M. Q... tenant à ce que ce dernier, alors-même qu'il était le n° 3 dans l'organigramme, s'opposait à la politique de la direction au lieu de lui apporter le soutien qu'elle était en droit d'attendre d'un cadre de son niveau ; qu'en retenant la discrimination syndicale sur cette seule base concrète, en se bornant à relever pour le surplus que d'autres salariés syndiqués CGT auraient subi des mesures discriminatoires et que Mme U... alléguait que les prévenus s'en seraient pris à M. Q... en raison de son activité syndicale, la cour d'appel a statué par des motifs inaptes à caractériser les discriminations dont l'intéressé se prétendait victime et leur lien de causalité avec son activité syndicale, de sorte que l'arrêt attaqué n'est pas légalement justifié" ;

Les moyens étant réunis ;

Motivation

Attendu que les énonciations de l'arrêt attaqué et du jugement qu'il confirme mettent la Cour de cassation en mesure de s'assurer que la cour d'appel a, sans insuffisance ni contradiction, répondu aux chefs péremptoires des conclusions régulièrement déposées devant elle et caractérisé en tous leurs éléments, tant matériels qu'intentionnels, les délits de harcèlement moral et de discrimination syndicale dont elle a déclaré les prévenus coupables, et a ainsi justifié l'allocation, au profit des parties civiles, de l'indemnité propre à réparer les préjudices en découlant ;

D'où il suit que les moyens, qui reviennent à remettre en question l'appréciation souveraine, par les juges du fond, des faits et circonstances de la cause, ainsi que des éléments de preuve contradictoirement débattus, ne sauraient être accueillis ;

Et attendu que l'arrêt est régulier en la forme ;

Dispositif

REJETTE les pourvois ;

Dit n'y avoir lieu à application de l'article 618-1 du code de procédure pénale ;

Ainsi fait et jugé par la Cour de cassation, chambre criminelle, et prononcé par le président le vingt et un juin deux mille seize ;

En foi de quoi le présent arrêt a été signé par le président, le rapporteur et le greffier de chambre.