

« L'ignorance coûte plus cher
que l'information »

John F. Kennedy



8 mars 2010
N° 965
Chaque lundi
Depuis 1990
ISSN 1143-2594

La Lettre des Juristes d'Affaires

Cette semaine

- > **Michel Quéré arrive chez Lovells** (page 2)
- > **Plusieurs cabinets sur la rénovation du Zoo de Vincennes** (page 3)
- > **Quatre cabinets sur la fusion Carte Bleue / Visa Europe** (page 4)
- > **La marque SNCF : le nœud gordien de voyages-sncf.com** (page 5)
- > **François Chateau, chairman du global board de Salans** (page 6)

LE CHIFFRE

1 500

C'est le montant, en milliards de dollars, d'argent sale circulant dans le monde

Source : colloque de Deauville sur le blanchiment, 24 fév. 2010

Harcèlement moral : du comportement au management

Par Laurence Fabre, associée, Borel Fabre



A l'heure où l'Inspection du travail transmet au parquet de Paris son rapport relatif aux suicides survenus chez France Télécom, c'est encore de l'intrusion du juge pénal dans la gestion de l'entreprise dont il est question. La précédente décennie a vu se multiplier les procédures visant à incriminer la gestion du dirigeant au détriment des intérêts de la personne morale et de ses actionnaires ; différents développements jurisprudentiels ont permis à cet égard un contrôle extensif de certaines pratiques devenues parfois quasiment imprescriptibles. Aujourd'hui, c'est l'organisation structurelle de la personne morale qui est mise en cause et visée comme potentiellement constitutive d'une infraction au préjudice des salariés, en raison de ses méthodes de management.

En effet, l'Inspection du travail entend dénoncer des faits de harcèlement moral constitués par « des méthodes de gestion de nature à porter atteinte à la santé des travailleurs ». On s'éloigne largement de la conception traditionnelle de l'infraction qui permet de poursuivre un auteur « harceleur », dans la plupart des cas le supérieur hiérarchique, qui multiplie des comportements vexatoires ou humiliants, abusant sciemment de son pouvoir de direction et disciplinaire, ces agissements répétés et empreints d'une intention de nuire ayant pour objet ou pour effet d'infliger une souffrance durable ou systématique au salarié sur son lieu de travail. Ce que l'Inspection du travail entend soumettre à l'appréciation du juge pénal, ce sont les méthodes de gestion de l'entreprise comme étant la cause directe du suicide de ses salariés.

Une telle conception ne manquera pas de poser quelques difficultés au regard de l'incrimination et si le juge pénal dispose en cette matière d'un large pouvoir souverain d'appréciation, il devra néanmoins caractériser l'infraction dans tous ses éléments constitutifs, matériels et intentionnels, et identifier avec certitude un lien de causalité direct entre les comportements incriminés et le préjudice subi, à savoir, dans les situations les plus graves, le suicide du salarié.

Il faudra d'abord s'interroger sur la qualité de l'auteur de l'infraction (la personne morale, ses représentants), et admettre alors que ceux-ci ne pourront n'avoir eu aucun lien physique ni géographique avec le salarié victime. Il faudra aussi caractériser l'intention de nuire, c'est à dire « la volonté de l'auteur de dégrader les conditions de travail du ou des salariés considérés ainsi que la conscience des conséquences possibles de ses actes sur leurs droits, leur dignité, leur santé psychique ou mentale ou leur avenir professionnel ». Ce serait donc l'organisation même du travail au sein de l'entreprise qui aurait pour objet de nuire à ses salariés... Il faudra ensuite démontrer que l'entreprise est la cause directe d'un éventuel suicide, et ainsi opposer l'analyse globale du management de l'entreprise à la situation personnelle et intime de chacun des salariés concernés. Il sera aussi difficile d'admettre qu'aucun des proches du salarié victime ne pourra être recevable à se constituer partie civile, c'est-à-dire à être admis comme partie au procès pénal, lorsque le salarié est décédé.

En revanche, dans une telle conception du harcèlement moral, il est probable que la recevabilité de constitution de partie civile des syndicats sera renforcée. L'enjeu est donc bien de savoir si le management dans l'entreprise est aujourd'hui susceptible de caractériser une infraction.