

Le harcèlement en entreprise et la responsabilité pénale du dirigeant

16/05/2022



AvoSial (*) publie des chroniques pour actuEL-RH. Ce mois-ci, Clarisse Le Corre, avocate au sein du cabinet Vigo, précise les conditions dans lesquelles la responsabilité pénale personnelle du dirigeant peut être recherchée en cas de harcèlement moral.



AVOCATS D'ENTREPRISE EN DROIT SOCIAL

Forme de violence au travail, le harcèlement moral est prohibé tant par le code du travail (*article L.1152-1*) que par le code pénal (*article 222-33-2*), qui définit ce dernier comme "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" et le sanctionne de deux ans d'emprisonnement et 30 000 euros d'amende.

Lorsque des faits de harcèlement moral sont commis en entreprise, se pose la question de l'éventuelle responsabilité pénale du dirigeant. Ce dernier peut-il voir sa responsabilité pénale personnelle engagée pour des faits de harcèlement commis au sein de l'entreprise qu'il dirige, bien qu'il ne soit pas l'auteur des faits reprochés ?

Il est fréquent de rechercher la responsabilité civile de l'employeur - personne morale - devant les juridictions prud'homales. Celui-ci devra alors justifier avoir pris toutes les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs, mais également avoir pris les mesures immédiates propres à faire cesser les faits susceptibles de constituer un harcèlement moral et dont il aurait été informé. A défaut, l'employeur peut voir sa responsabilité retenue sur le fondement d'un manquement à son obligation de sécurité et de prévention et être condamné au versement de dommages-intérêts au salarié victime, outre la possible prise d'acte de la rupture ou résiliation judiciaire du contrat de travail de ce dernier, produisant les effets d'un licenciement nul et ouvrant droit à indemnités.

La responsabilité pénale personnelle du dirigeant

Mais qu'en est-il de la responsabilité pénale personnelle du dirigeant ?

Tout d'abord et à l'évidence, la responsabilité pénale personnelle du dirigeant peut être engagée lorsque l'intéressé a commis personnellement des faits de harcèlement à l'encontre d'un salarié. Sa responsabilité pénale peut également être recherchée lorsque celui-ci a contribué à un harcèlement institutionnel, c'est-à-dire à la mise en œuvre d'une politique managériale ou organisationnelle visant à dégrader les conditions de travail des salariés, outrepassant les limites de l'exercice normal du pouvoir de direction et d'organisation. C'est le sens du jugement rendu par le tribunal

correctionnel de Paris dans l'affaire France Telecom, lequel a retenu la responsabilité pénale de la personne morale et de trois membres du comité de direction générale - président, directeur général et directeur exécutif - ainsi que quatre responsables ressources humaines, pour avoir mis en œuvre un plan stratégique fondé sur une politique de réduction des coûts et des effectifs, se traduisant par une dégradation des conditions de travail des salariés, ainsi que des stratégies de déstabilisation pour contraindre des salariés à quitter l'entreprise (*TGI Paris, 31e ch. 2e section, 13 décembre 2019, n° 0935790257 ; étant précisé que le procès en appel se tient devant la cour d'appel de Paris depuis le 11 mai 2022*).

Le fait que le dirigeant n'ait pas participé personnellement aux faits de harcèlement - individuel ou institutionnel - ne permet cependant pas d'exclure la recherche de sa responsabilité pénale personnelle.

Rappelons en effet que l'employeur est soumis à une obligation de sécurité en matière de protection de la santé et de la sécurité des salariés (*article L.4121-1 du code du travail*) et est tenu de prendre toutes les dispositions nécessaires en vue de prévenir les agissements de harcèlement moral (*article L.1152-4, code du travail*). En outre et en application de l'article 121-3 du code pénal, "les personnes physiques qui n'ont pas causé directement le dommage, mais qui ont créé ou contribué à créer la situation qui a permis la réalisation du dommage ou qui n'ont pas pris les mesures permettant de l'éviter, sont responsables pénalement s'il est établi qu'elles ont, soit violé de façon manifestement délibérée une obligation particulière de prudence ou de sécurité prévue par la loi ou le règlement, soit commis une faute caractérisée et qui exposait autrui à un risque d'une particulière gravité qu'elles ne pouvaient ignorer".

Face à des faits de harcèlement en entreprise, la responsabilité pénale personnelle du dirigeant est ainsi susceptible d'être recherchée du chef de harcèlement, voire d'homicide involontaire en cas de suicide consécutif au harcèlement, sur le fondement d'une faute non-intentionnelle, à savoir le manquement à l'obligation de sécurité des salariés susvisée, manquement ayant indirectement causé le dommage en contribuant à créer la situation ayant permis la réalisation du harcèlement et/ou en ne prenant pas les mesures permettant d'éviter ou de mettre un terme au harcèlement.

Il importe de préciser que la violation de l'obligation de sécurité doit être "manifestement délibérée" - l'on parle de faute délibérée - c'est-à-dire que le juge pénal devra, pour retenir la responsabilité pénale du dirigeant, établir la conscience et la volonté de l'intéressé d'enfreindre la règle de sécurité applicable. Il n'en demeure pas moins qu'il s'agit d'une infraction non-intentionnelle, dès lors qu'il est reproché au dirigeant la violation en connaissance de cause de l'obligation de sécurité lui incombant, mais que le résultat consécutif à cette violation, à savoir le harcèlement, n'était pas voulu ni même envisagé par ce dernier.

Concrètement, le manquement à l'obligation de sécurité peut être caractérisé dans de

nombreux cas de figure : refus d'accorder du budget pour former les salariés et managers à la prévention du harcèlement, absence ou dysfonctionnement du dispositif d'alerte au sein de l'entreprise, inertie du dirigeant ayant pourtant été destinataire d'un signalement de faits de harcèlement, etc.

Mettre en œuvre des actions de prévention du harcèlement

Le constat d'un tel risque pénal pour le dirigeant - et subséquemment pour la personne morale - conduit à souligner l'importance de la mise en œuvre d'actions de prévention du harcèlement (règlement intérieur, charte, accord collectif, information / formation / sensibilisation des salariés et managers, dispositif d'alerte, etc.), la prise en compte des signalements internes et la prise de mesures immédiates telles que la réalisation d'une enquête interne, l'engagement d'une procédure de médiation telle que prévue par le code du travail (*article L.1152-6 du code du travail*), ainsi que des mesures conservatoires.

Lorsque le dirigeant n'est pas en mesure, compte tenu de ses fonctions, d'assurer la mise en œuvre et le suivi effectifs de ce qui précède, il est impératif d'intégrer ces questions dans le schéma de délégations de pouvoirs afin de transférer la responsabilité pénale à la personne, au sein de l'entreprise, la plus à même de veiller quotidiennement au respect des obligations légales applicables et ainsi prévenir au mieux le risque pénal en la matière.

() AvoSial est une association d'avocats en droit du travail et de la sécurité sociale qui conseillent et représentent les employeurs en justice.*



Clarisse Le Corre

Source URL: <https://www.actuel-rh.fr/content/le-harcelement-en-entreprise-et-la-responsabilite-penale-du-dirigeant>