

Risque suicidaire : enjeux et responsabilité

Les suicides liés à l'activité professionnelle ne font pas qu'engendrer l'émotion dans l'entreprise, ils entraînent aussi des conséquences juridiques graves. Leur éventualité nécessite la mise en place d'une politique efficace de prévention.

Mardi 25 mars 2009, Philippe W., délégué syndical CGT d'une manufacture de porcelaine, PME en crise, s'est donné la mort... Dans un courrier laissé dans le local syndical de l'entreprise, il justifie son geste en évoquant des « pressions » professionnelles trop fortes et il demande que son suicide soit qualifié en accident du travail. Aussitôt, les journaux, radios, télévisions ont relayé et commenté l'information.

Depuis la fin de 2006, les suicides sur le lieu de travail ou attribués aux conditions de travail ont fait irruption dans la sphère médiatique : EDF, Renault, Peugeot, Sodexo. Dans ces affaires, le travail apparaît au centre du désespoir ayant conduit ces salariés à mettre fin à leurs jours. Contraintes, état de stress, dépression... un enchaînement infernal qui est de nature à favoriser un passage à l'acte.

S'il n'existe pas de statistiques sur le suicide au travail ou lié au travail, plusieurs études avancent un nombre de l'ordre de 400 annuellement. La France serait l'un des pays industrialisés les plus touchés par le suicide avec 11 000 décès enregistrés chaque année ⁽¹⁾. Cette médiatisation des suicides sur le lieu de travail ou dans le contexte professionnel a fait prendre conscience à l'ensemble des acteurs que

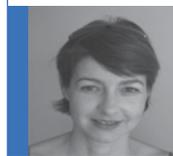
les risques psychosociaux ne devaient pas être considérés comme des sous-risques et qu'il appartient désormais aux entreprises de les prendre en compte.

La signature par les partenaires sociaux d'un accord sur le stress au travail, le 2 juillet 2008, est venu rappeler avec acuité que la mise en œuvre d'une politique de prévention des risques psychosociaux au travail relevait de la responsabilité des employeurs et que le constat de « passages à l'acte violents contre soi-même » dans l'entreprise, terme pudique employé par les signataires, pouvait souligner l'urgence d'un plan d'action et d'une évaluation spécifique.

Au-delà des réactions émotionnelles compréhensibles que le geste suicidaire suscite et des craintes exprimées par les entreprises désorientées sur la conduite à adopter, il paraît indispensable de fournir un certain nombre de repères juridiques concernant cette situation et d'en préciser les enjeux.

Suicide et accident du travail

Les intérêts sont multiples pour le salarié ou les ayants droit, en cas de décès, à voir reconnaître le suicide comme accident du travail, notamment au titre des prestations ser- ■ ■ ■



Par Vincent Caron

Avocat Associé, Directeur du pôle santé et sécurité au travail

Xavier Delassault

Avocat associé, Directeur du pôle droit pénal au travail

Jean-Paul Richon

Avocat associé, Directeur du pôle gestion sociale / RH

et Ghislaine Strebelle-Beccaert

Avocat spécialiste en droit du travail

Cabinet Fidal

(1) Philippe Nasse et Patrick Legeron, *Rapport sur la détermination, la mesure et le suivi des risques psychosociaux*, 12 mars 2008, p. 33.

vies par la Sécurité sociale et des éventuelles garanties pour le conjoint résultant d'un régime de prévoyance.

Par ailleurs, la reconnaissance d'un accident du travail est la condition nécessaire, bien que non suffisante, à l'engagement d'une éventuelle action en reconnaissance de faute inexcusable de l'employeur permettant, si elle aboutit, d'obtenir une indemnisation complémentaire. Au cours des dernières années, la jurisprudence a évolué en faveur du salarié « *en détresse* » pour admettre le caractère d'accident du travail en instaurant un régime de preuve facilité pour la victime ou ses ayants droit.

Lien avec l'activité professionnelle

Deux cas de figure se présentent :

- si **le suicide a lieu au temps et au lieu de travail**, il est présumé d'origine professionnelle, à charge pour la caisse primaire ou l'employeur de combattre cette présomption et de rapporter la preuve délicate que le geste suicidaire est totalement étranger à l'activité professionnelle du salarié et en lien direct et exclusif avec des difficultés relevant de la sphère personnelle ou un état dépressif antérieur ;
- si **le suicide a lieu en dehors du temps et/ou du lieu de travail**, ce sera alors aux ayants droit ou à la victime survivante de démontrer l'existence d'un lien de causalité entre le geste suicidaire et les conditions de travail, peu important à cet égard que le salarié soit ou non, au moment de son geste, sous la subordination juridique de l'employeur.

Le suicide ne pourra toutefois être qualifié d'accident du travail que s'il est démontré, par la victime ou ses ayants droit, que le geste est directement lié au travail. En effet, par un arrêt du 22 février 2007, la Cour de cassation a reconnu une tentative de suicide comme un accident du

travail, alors même que cette tentative était survenue à un moment où le contrat de travail était suspendu pour cause d'arrêt maladie ⁽²⁾.

Sévérité des tribunaux

Force est de constater que la jurisprudence tend à devenir de plus en plus sévère vis-à-vis des employeurs dans les situations de suicide, comme l'actualité le démontre, et à se montrer peu exigeante en ce qui concerne les éléments de preuve à fournir par les ayants droit.

Ainsi, la Cour admet-elle au rang de preuve du lien de causalité des attestations de proches ou de collègues, ainsi qu'un certificat médical, lequel ne peut pourtant, par nature, que constater un état de santé et non témoigner de la réalité des conditions de travail ⁽²⁾.

La qualification reconnue d'accident du travail aura une conséquence financière directe pour l'entreprise qui verra son taux de cotisations « AT » augmenter, plus particulièrement et directement s'agissant des entreprises de plus de 200 salariés dont la fixation du taux est déterminée exclusivement en fonction de la propre sinistralité de l'établissement.

Responsabilité de l'entreprise

En vertu du contrat de travail le liant à son salarié, l'employeur est tenu envers celui-ci d'une obligation de sécurité dont il doit assurer l'effectivité.

Dès lors que le suicide d'un salarié peut être qualifié d'accident du travail, cette reconnaissance dans le contexte de l'obligation de sécurité pose la question de la mise en œuvre éventuelle de la responsabilité de l'employeur sur le terrain de la faute inexcusable.

Par ailleurs, il est également légitime de s'interroger sur les éventuelles poursuites pénales qui

⁽²⁾ Cass. 2^e civ., 22 févr. 2007, n° 05-13.771.

pourraient être engagées, du fait du suicide du salarié, contre l'entreprise personne morale, mais aussi contre le représentant légal de celle-ci ou son délégué, l'encadrement en général, voire les collègues de la victime.

Obligation de santé et de sécurité

Il est rappelé que pèse sur tout employeur une obligation de sécurité envers ses salariés qui constitue une obligation de résultat. Selon l'article L. 4121-1 du Code du travail « *l'employeur prend les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des salariés* ».

La santé mentale des salariés doit être au cœur des préoccupations de l'entreprise, quand on sait que l'organisation du travail est au cœur des souffrances des salariés.

En effet, l'aggravation de la souffrance au travail, autrement dit des risques psychosociaux, est la conséquence des changements organisationnels et des rapports sociaux de l'entreprise :

– *conditions de travail et exigence de compétitivité* : flux tendus, travail dans l'urgence, imprécision

des missions et objectifs, exigences contradictoires ;

- *modification des rapports sociaux* : mise en concurrence des salariés, individualisation, disparition des temps sociaux et conviviaux ;
- *changement au niveau de l'activité de travail* : intensification du travail, réduction des marges de manœuvre, pression temporelle forte, réduction des fonctions support ;
- *nouvelles techniques de communication* favorisant l'isolement des individus.

Tels sont les facteurs essentiels de risques auxquels s'ajoutent, en les amplifiant, les effets de la crise économique : craintes pour l'avenir...

Cependant, la consultation du document de transcription des résultats de l'évaluation des risques professionnels des entreprises communément appelé « Document unique » ⁽³⁾ met en évidence que les risques psychosociaux n'y sont que très rarement abordés.

Un tel constat amène à s'interroger sur les mesures de prévention qui ont pu déjà être adoptées par les entreprises dans ce domaine sensible, notamment au regard de leur pertinence et de leur cohérence. ■ ■ ■

Constat médical

Les travaux des médecins et des psychologues ont mis en lumière le fait que certaines pathologies trouvent leur source non seulement dans le comportement pervers, volontaire ou non, de certaines personnes, mais également dans certains modes d'organisation du travail :

« *Les pathologies liées aux nouvelles formes d'organisation du travail sont essentiellement classifiées comme pathologies de surcharge :*

« 1. *Surcharge de fonctionnement psychologique, mental, cognitif entraînant des tableaux précis comme le burn-out [syndrome d'épuisement professionnel], la dépression, la névrose traumatique, la paranoïa situationnelle ;*

« 2. *Surcharge de fonctionnement pulsionnel entraînant des décharges comportementales comme la violence contre l'autre (agression contre les collègues ou l'utilisateur) ou contre soi (suicides) ou contre l'outil de travail (sabotages), comme les dérivés éthiques (adhésion aux pratiques de harcèlement moral contre les subordonnés) ;*

« 3. *Surcharge de fonctionnement organique entraînant des pathologies physiques précises (troubles musculo-squelettiques, karoshi ou mort subite au travail). »*

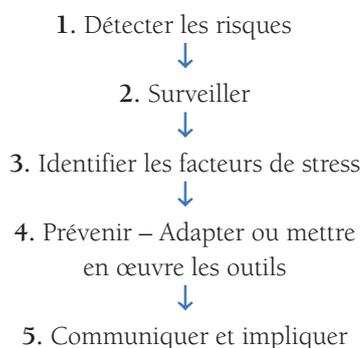
Source : Marie Pezé, docteur en psychologie, psychanalyste et expert près la cour d'appel de Versailles, documentation accompagnant la conférence « Souffrance au travail » organisée par les Editions Lamy le 20 octobre 2008.

(3) C. trav., art R. 4121-1.

En tout cas, le défaut de prise en compte des risques psychosociaux dans le document unique et de développement de mesures de prévention associées sera bien évidemment de nature à faciliter la mise en cause de la responsabilité sur le plan civil ou pénal de l'employeur dans l'hypothèse d'une tentative de suicide intervenue dans un contexte de dégradation continue des conditions de travail.

Il est par conséquent essentiel que l'entreprise intègre les risques psychosociaux dans une démarche de prévention qui s'appuie sur les principes généraux de la prévention et privilégiera la « *prévention primaire* », c'est-à-dire la mise en œuvre de mesures visant à l'élimination ou, à tout le moins, au contrôle des facteurs de risques.

Une telle démarche par nature permanente pourra se structurer en **cinq étapes essentielles** :



Ces étapes reposeront notamment sur la mise en œuvre d'outils tels que des indicateurs révélateurs liés au fonctionnement de l'entreprise et à la santé et à la sécurité des salariés (baisse de productivité, *turnover*, incidents / accidents, absentéisme, conflits), d'investigations « terrains » et bien entendu d'actions curatives collectives (politique RH), voire individuelles (relevant de la compétence médicale et psychologique).

— **Sur les suggestions de l'ANI sur le stress, voir page suivante**

Risque civil

Les dommages résultant d'un accident du travail font l'objet d'une réparation forfaitaire par l'allocation des prestations de sécurité sociale.

Ces prestations sont financées par les cotisations accident du travail payées par l'employeur, excluant par principe tout engagement de responsabilité de ce dernier sur le terrain de la faute.

Une exception à ce principe réside toutefois dans la possibilité offerte à la victime ou à ses ayants droit d'invoquer la faute inexcusable de l'employeur, lui permettant ainsi d'obtenir une indemnisation complémentaire de son préjudice au-delà de l'indemnisation forfaitaire assurée par la Sécurité sociale.

Responsabilité civile de l'employeur

Considérant qu'en matière de sécurité l'employeur est tenu envers le salarié à une obligation contractuelle de résultat, la Cour de cassation ⁽⁴⁾ estime que tout manquement à cette obligation, notamment révélée par l'accident du travail ou la maladie professionnelle, a le caractère d'une faute inexcusable dès lors que les deux conditions suivantes sont réunies :

- l'employeur avait ou aurait dû avoir, en bon professionnel, conscience du danger auquel il exposait son salarié ⁽⁵⁾ ;
- l'employeur n'a pas pris les moyens nécessaires pour préserver la santé et la sécurité de ce dernier.

Ces deux éléments sont cumulatifs.

C'est par l'arrêt du 22 février 2007 ⁽⁶⁾ que la Cour de cassation a retenu pour la première fois l'existence d'une faute inexcusable en matière de suicide lorsque la tentative de suicide est la résultante d'un état psychologique dégradé, lui-même consécutif à une dégradation des relations de travail et au comportement de l'employeur.

⁽⁴⁾ Cass. soc., 28 févr. 2002, n° 99-17.201. ⁽⁵⁾ La Cour de cassation considère désormais qu'il convient de prendre en compte l'importance de l'entreprise et de son organisation, la nature de son activité et des travaux auxquels était affecté le salarié pour déterminer si l'employeur aurait dû avoir conscience du danger encouru par la victime (Cass. 2^e civ., 3 juill. 2008, n° 07-18-689). ⁽⁶⁾ Voir note 2.

Suggestions de l'accord national interprofessionnel sur le stress au travail

La responsabilité de l'employeur ne porte pas à proprement parler sur le stress, mais sur « *les problèmes de stress* ». Cette responsabilité est triple.

Identifier

Sans viser à l'énumération exhaustive, l'accord indique que l'identification d'un problème de stress au travail doit passer par des indicateurs tels que :

- l'*organisation et les processus de travail* (aménagement du temps de travail, dépassement excessifs et systématiques d'horaires, degré d'autonomie, mauvaise adéquation du travail à la capacité ou aux moyens mis à disposition des travailleurs, charge de travail réelle manifestement excessive, objectifs disproportionnés ou mal définis, mise sous pression systématique qui ne doit pas constituer un mode de management, etc.) ;
- les *conditions et l'environnement de travail* (exposition à un environnement agressif, à un comportement abusif, au bruit, à une promiscuité trop importante pouvant nuire à l'efficacité, à la chaleur, à des substances dangereuses, etc.) ;
- la *communication* (incertitude quant à ce qui est attendu au travail, perspectives d'emploi, changement à venir, mauvaise communication concernant les orientations et les objectifs de l'entreprise, communication difficile entre les acteurs, etc.) ;
- et les *facteurs subjectifs* (pressions émotionnelles et sociales, impression de ne pas pouvoir faire face à la

situation, perception d'un manque de soutien, difficulté de conciliation entre vie personnelle et vie professionnelle, etc.).

L'existence des facteurs énumérés peut constituer des signes révélant un problème de stress au travail. L'accord rappelle que « *le médecin du travail est une ressource en termes d'identification du stress au travail* ».

Prévenir et diminuer

Dès qu'un problème de stress au travail est identifié, une action doit être entreprise pour le prévenir, l'éliminer ou, à défaut, le réduire. La responsabilité de déterminer les mesures appropriées incombe à l'employeur. Les institutions représentatives du personnel et, à défaut, les travailleurs sont associées à la mise en œuvre de ces mesures.

La lutte contre les causes et conséquences du stress au travail peut être menée dans le cadre d'une procédure globale d'évaluation des risques, par une politique distincte en matière de stress et/ou par des mesures spécifiques visant les facteurs de stress identifiés.

Les partenaires sociaux insistent sur la nécessité de procéder à un examen régulier des mesures de lutte contre le stress. Le rôle central du médecin du travail est réaffirmé ainsi que celui du CHSCT, mais il est également prévu que l'entreprise puisse faire appel, si nécessaire, à un expert externe.

Les mesures à prendre sont de deux types :

- modification de l'élément identifié comme générateur de stress (organisation, environnement de travail, techniques d'encadrement, communication...);
- formation de l'ensemble des acteurs de l'entreprise, en particulier l'encadrement et la direction.

La Cour constate qu'en l'espèce l'employeur aurait dû avoir conscience du danger auquel son salarié était exposé et qu'il n'avait pas, pour autant, pris les mesures nécessaires pour l'en préserver.

Au-delà de l'évolution jurisprudentielle ci-dessus évoquée, permettant de retenir la qualification d'accident du travail pour un fait survenu pendant la suspension du contrat de travail, l'apport de cet arrêt réside dans le rap-

pel par la Cour de cassation de ce que l'obligation de santé et de sécurité dont est débiteur l'employeur s'applique également à la santé mentale et psychologique des travailleurs et ne se cantonne pas à la seule prévention du harcèlement moral ⁽⁷⁾.

Conséquences de la faute inexcusable

Une fois établie l'existence d'une faute inexcusable à l'encontre de l'employeur selon ■ ■ ■

⁽⁷⁾ L'article L. 1152-4 lui impose spécifiquement de prévenir les agissements de harcèlement moral et de prendre en compte les propositions du CHSCT (C. trav., art. L. 4612-3).

les critères énoncés par la Cour de cassation et rappelés ci-dessus, cette reconnaissance emporte les conséquences suivantes au profit de la victime :

– le salarié (ou ses ayants droit en cas de décès) perçoit une **majoration de la rente** qui lui est **versée par la caisse primaire**.

Pour compenser cette majoration de rente servie au salarié ou à ses ayants droit, une cotisation supplémentaire est mise à la charge de l'employeur par la Caisse régionale d'assurance maladie, laquelle cotisation s'ajoute à la cotisation de base, elle-même déjà lourdement impactée du fait de la reconnaissance de l'accident du travail ;

– par ailleurs, indépendamment de cette majoration de rente, le salarié (ou ses ayants droit) peut obtenir la **réparation d'autres préjudices**, et notamment le *pretium doloris* (préjudice de la douleur). Là encore, la réparation des préjudices extrapatrimoniaux est à la charge de l'entreprise.

En pratique, c'est la Caisse primaire d'assurance maladie qui réalise l'avance des frais correspondant aux condamnations prononcées par le juge, pour en recouvrer ensuite le montant auprès de l'employeur dont la faute inexcusable a été reconnue.

Risque pénal

Dès lors que, sur le plan civil, le suicide d'un salarié peut être qualifié d'accident du travail, il est légitime de s'interroger sur les éventuelles poursuites pénales qui pourraient être engagées, du fait du suicide du salarié, contre l'entreprise personne morale, mais aussi contre le représentant légal de celle-ci ou son délégué, l'encadrement en général, voire les collègues de la victime.

La presse s'est faite l'écho, en octobre 2008, du cas d'un cadre ayant mis fin à ses jours. Informaticien, très impliqué dans son travail, il avait assisté impuissant à la dégradation de son uni-

vers professionnel : rétrogradation dans l'organigramme après la création d'un nouvel échelon hiérarchique, charge de travail en hausse, augmentation promise puis soudainement annulée, entretiens d'évaluation bâclés. L'inspecteur du travail, qui relate le calvaire de ce cadre, a dressé un procès-verbal contre l'entreprise pour « *homicide involontaire* » et « *absence d'évaluations des risques* ». L'entreprise n'avait mené aucune action de prévention en matière de santé mentale, malgré un précédent suicide.

Qu'en est-il des suites pénales pouvant être données à un tel dossier ?

Nul n'ignore que toute personne ayant commis une imprudence ou une négligence à l'origine d'un accident du travail est susceptible de voir sa responsabilité pénale engagée pour, selon les cas, homicide ou blessures par imprudence.

La particularité du suicide, qui impose un acte volontaire de la victime, serait-elle de nature à paralyser d'éventuelles poursuites engagées sur le fondement des articles 221-6 et 222-19 du Code pénal contre un employeur ?

Une réponse négative semble s'imposer, étant par ailleurs observé que d'autres incriminations pénales que celle relative à l'atteinte involontaire à l'intégrité physique de la personne du salarié pourraient aussi s'appliquer.

Atteintes involontaires à l'intégrité de la personne

Les articles 221-6 et 222-20 du Code pénal disposent respectivement que « *le fait de causer, dans les conditions et selon les distinctions prévues à l'article 121-3, par maladresse, imprudence, inattention, négligence ou manquement à une obligation de sécurité ou de prudence imposée par la loi ou le règlement* » la mort ou une incapacité de travail d'une durée supérieure à trois mois constitue une infraction pénalement punissable.

Au regard de cette définition, l'infraction est constituée dès lors qu'une faute a causé une atteinte à la vie ou à l'intégrité corporelle.

La particularité du suicide, en tant qu'accident du travail, est la participation active et volontaire de la victime au résultat que constitue l'homicide ou l'atteinte corporelle. Dès lors, la question qui est posée est de savoir si cette participation exclue la responsabilité de l'employeur. La réponse ne peut qu'être négative. La jurisprudence décide qu'il n'est pas nécessaire qu'une faute soit la cause exclusive du décès pour engager la responsabilité pénale de son auteur. Il suffit, pour retenir la responsabilité pénale, que la faute d'imprudence ait concouru, même avec d'autres, à la réalisation du dommage et qu'elle n'entretienne pas avec celui-ci un rapport hypothétique.

Ainsi, la jurisprudence ne retient pas la faute de la victime pour exonérer l'employeur dès lors qu'il est rapporté que l'imprudence de la victime est la conséquence d'un manquement à une obligation particulière de sécurité prévue par le Code du travail.

Il doit être rappelé à ce stade que l'obligation de sécurité du salarié énoncée à l'article L. 4122-1 est relative et conditionnée par le respect de l'obligation de sécurité de l'employeur qui doit donner, dans le cadre de la formation, les instructions de sécurité adaptées à la nature des tâches à accomplir et des risques encourus.

Aussi est-il peu probable que les tribunaux exonèrent, *ipso facto*, l'employeur de toute responsabilité au seul motif que la victime a commis un acte suicidaire à l'origine de son décès ou de son incapacité.

La responsabilité pénale de l'employeur dans le cadre d'un suicide reste donc envisageable, sous réserve de la démonstration par le Ministère public d'une faute caractérisée, indépendante de l'acte final, ayant concouru au passage à l'acte suicidaire.

Ainsi, une organisation du travail dont il serait démontré qu'elle aurait provoqué ou aggravé des tendances dépressives, doublé du constat de

défaut d'engagement par l'employeur de mesures concrètes de prévention des risques psychosociaux, pourrait être à l'avenir avancé par le Ministère public à l'encontre de l'entreprise, de ses dirigeants et, le cas échéant, des personnes impliquées (c'est-à-dire dont le comportement comporte une part de causalité dans l'acte suicidaire) pour justifier de l'engagement de poursuites pénales.

La difficulté d'établir un lien de causalité entre l'organisation du travail et le suicide constitue néanmoins, sans doute encore, un frein à l'émergence de poursuites sur ce fondement.

En effet, la particularité du suicide est qu'il peut résulter d'une multitude d'autres causes, le plus souvent étrangères à l'entreprise, ce qui rend la mise en œuvre d'une politique de prévention dans ce domaine fort délicate, en dépit de la possibilité théorique offerte aux entreprises de s'appuyer sur les services de santé au travail.

Faisant écho aux recommandations formulées par le rapport *Nasse-Légeron*, il est indispensable que « *l'Etat et les partenaires sociaux prennent rapidement des initiatives visant à accroître les capacités d'expertise des diverses catégories de personnes en situation de prendre en charge le dépistage, la prévention et le traitement des risques psychosociaux dans l'entreprise* »⁽⁸⁾.

Reste que, au regard du principe faisant obligation aux employeurs d'évaluer les risques professionnels pour la sécurité et la santé, y compris psychosociaux, il n'est pas exclu, dans un proche avenir, que des poursuites viennent à être engagées sur le fondement des articles 221-6, 222-19 ou 222-20 du Code pénal contre l'employeur en cas de démonstration par le Parquet d'un lien de causalité entre les conditions de travail et la tentative de suicide.

La démonstration de ce lien pourrait par exemple résulter d'une lettre explicite laissée par le salarié. ■ ■ ■

(8) Philippe Nasse et Patrick Légeron, *Rapport sur la détermination, la mesure et le suivi des risques psychosociaux*, 12 mars 2008, p. 35.

Autres chefs de responsabilité pénale

Au-delà des poursuites engagées sur le fondement des articles 221-6 et 222-20 du Code pénal précités, d'autres textes répressifs pourraient trouver application en cas de suicide.

Indépendamment des textes réprimant l'atteinte involontaire à la vie d'autrui, le Code pénal prévoit un arsenal répressif important pour sanctionner ceux qui, par leur comportement, pourraient conduire un salarié, collègue ou subordonné, à mettre fin à ses jours.

Ainsi, le Code pénal réprime :

- le fait de harceler autrui par des agissements 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 ⁽⁹⁾ ;
- le fait de s'abstenir volontairement de porter à une personne en péril l'assistance que, sans risque pour lui ou pour les tiers, il pouvait lui prêter soit par son action personnelle, soit en provoquant un secours ⁽¹⁰⁾ ;
- le fait de provoquer au suicide d'autrui ⁽¹¹⁾ ;
- le fait de soumettre une personne, dont la vulnérabilité ou l'état de dépendance sont apparents ou connus de l'auteur, à des conditions de travail ou d'hébergement incompatibles avec la dignité humaine ⁽¹²⁾.

Enfin, les infractions de délit de violences volontaires pourraient aussi être retenues dès lors qu'une jurisprudence constante de la Cour de cassation retient cette qualification pour les cas de violences psychologiques exercées sur une victime ayant des répercussions physiques, et ce même en l'absence de contacts physiques entre l'agresseur et la victime.

Pour conclure sur ce point, il convient d'ajouter que la responsabilité pénale ainsi envisagée

pèse, d'une part, sur l'ensemble des personnes physiques dont il serait démontré qu'elles sont impliquées (dirigeants, encadrement ou collègue) et, d'autre part, sur la personne morale, employeur de la victime, dont la responsabilité peut être mise en jeu en cas de faute commise par ses organes ou l'un de ses représentants ou délégataires.

Prévention

Au-delà des responsabilités juridiques, civiles et pénales, la facture du stress est particulièrement lourde pour les entreprises en termes de coûts directs (absentéisme, non qualité...) et indirects (démotivation, désintéressement, perte de productivité).

Pire encore, si malheureusement un suicide survient, la médiatisation portera un rude coup au climat social interne, mais aussi à l'image externe de l'entreprise. Les répercussions économiques seront inévitables car le consommateur sensibilisé sera tenté de se détourner des biens produits par une entreprise dont les dysfonctionnements poussent ses salariés au désespoir.

Il est certain que la prévention des risques psychosociaux doit désormais s'inscrire au cœur de la politique sociale de l'entreprise.

Les travaux de la Commission nationale sur le stress constituée par l'Association nationale des directeurs de ressources humaines (ANDRH) mettent en évidence, parmi les pistes considérées comme les plus pertinentes, la nécessité de développer une vraie politique de reconnaissance au travail.

A cela, les DRH ajoutent aussi la nécessité de mieux anticiper les changements en y associant davantage les salariés, et celle de développer un climat de confiance et d'appartenance plutôt que de compétition et d'individualisation. ♦

(9) C. pén., art. 222-33-2. (10) C. pén., art. 223-6. (11) C. pén., art. 223-13. (12) C. pén., art. 225-14.

Faire la chasse aux agissements prohibés

POINT DE VUE MÉDICAL

Marie Pezé, Docteur en psychologie, consultante en Souffrance au travail au CASH de Nanterre et expert près la Cour d'appel de Versailles, donne une liste indicative des « pratiques organisationnelles pathogènes » réalisée à partir de cas réels. Elle précise au préalable que l'utilisation ponctuelle de ces pratiques managériales ne constitue pas un fait de harcèlement moral, mais souligne que, cumulées, elles deviennent un véritable système aux conséquences graves sur le psychisme. Tout part d'un détournement, détournement du lien de subordination, détournement du pouvoir de direction et de l'organisation du travail.

1. Pratiques relationnelles :

- tutoyer sans réciprocité ;
- couper la parole ;
- utiliser un niveau verbal élevé et menaçant ;
- s'abstenir de dire bonjour, au revoir ou merci ;
- refuser toute communication verbale ;
- critiquer systématiquement l'apparence physique ;
- laisser échapper des injures publiques, sexistes, racistes...

2. Pratiques d'isolement :

- changements d'horaires de table ;
- omission d'information sur les réunions ;
- injonction faite aux autres salariés de ne plus communiquer avec la personne désignée ;
- création de clans se matérialisant par de l'indulgence pour les uns, de la rigueur pour les autres, la répartition inégalitaire de la tâche, la stigmatisation publique d'un salarié devant les autres.

3. Pratiques persécutives :

- surveillance des faits et gestes ;
- contrôles des conversations téléphoniques, des e-mails ;
- vérifications des tiroirs, casiers, poubelles... ;
- contrôles de la durée des pauses, des absences ;
- contrôles des conversations entre collègues ;
- obligation de laisser la porte ouverte.

4. Pratiques punitives (mesures de rétorsion)

- refus réitéré et non expliqué des demandes de formation ;
- incohérence des procédures d'évaluation ;
- notes de service systématiques ;
- affectation autoritaire dans un service ;
- vacances imposées ou non accordées au dernier moment ;
- utilisation systématique de lettres recommandées avec AR.

5. Injonctions paradoxales :

- faire refaire une tâche bien faite ;
- faire corriger des fautes inexistantes ;
- déchirer un rapport qui vient d'être achevé, car jugé « inutile » ;
- faire coller les timbres à 4 mm du bord de l'enveloppe ;

- donner une mission impossible ;
- fixer des objectifs sans en donner les moyens ;
- fixer des prescriptions rigides, loin du réel ;
- donner des consignes contradictoires rendant le travail infaisable et poussant à la faute ;
- faire venir le salarié et ne pas lui donner de travail.

6. Mise en scène de la disparition :

- supprimer des tâches ou le poste de travail pour les confier à un autre, sans prévenir le salarié ;
- le priver de bureau, de téléphone, d'ordinateur... ;
- effacer le salarié de l'organigramme, des papiers à en-tête s'il y figurait, le priver de cartes de visite ;
- lui donner du travail ne correspondant pas à sa qualification.

7. Organisation de l'hyperactivité :

- fixer des objectifs irréalistes aboutissant à des situations d'échec, un épuisement professionnel et des critiques systématiques ;
- intensifier la charge de travail dans un temps imparti ;
- déposer de manière répétitive des dossiers urgents à la dernière minute.

POINT DE VUE JURIDIQUE

L'examen de la jurisprudence permet de découvrir dans les faits stigmatisés par les juges une partie des faits relevés par les médecins et psychologues. Ainsi, ont été jugées constitutives de harcèlement moral les pratiques suivantes :

1. Pratiques relationnelles :

- humour déplacé et répétitif à connotations racistes de la part du supérieur hiérarchique ⁽¹⁾.

2. Pratiques persécutives :

- instauration d'une obligation nouvelle et sans justification de se présenter tous les matins au bureau du supérieur hiérarchique ⁽²⁾ ;
- notes de frais vérifiées de manière tatillonne ⁽³⁾.

3. Pratiques punitives :

- envoi par LRAR d'un courrier reprochant à un cadre de ne plus remplir normalement ses attributions, suivi de deux autres lettres du même acabit sur six mois ⁽⁴⁾ ;
- engagement d'une procédure disciplinaire que l'on décide de ne pas poursuivre ⁽⁴⁾ ;
- retrait du statut de cadre ⁽⁵⁾.

4. Mise en scène de la disparition :

- retrait sans motif du téléphone à usage professionnel ⁽²⁾ ;
- attribution de tâches sans rapport avec les fonctions ⁽²⁾ ;
- annonce découverte dans le journal en vue du recrutement sur le poste du salarié et publiée à son insu ⁽⁴⁾.

(1) Cass. crim., 12 déc. 2006, n° 05-87.658. (2) Cass. soc., 27 oct. 2004, n° 04-41.008. (3) Cass. soc., 4 avr. 2006, n° 04-43.929. (4) Cass. soc., 26 janv. 2005, n° 02-47.296. (5) Cass. soc., 24 sept. 2008, n° 06-45.579.