

Sylvain Cornon : la responsabilité personnelle du dirigeant d'entreprise



SYLVAIN CORNON, AVOCAT
CHEZ CLC

Associé et président de CLC.avocat, **Maître Sylvain Cornon conseille les dirigeants « personnes physiques » et les entreprises** mis en cause en matière pénale. Il donne son point de vue sur la dichotomie entre la responsabilité pénale des décideurs et celle des personnes morales.

Une entreprise peut-elle être responsable des infractions commises pour son compte ?

Oui, en France, le code pénal prévoit que les personnes morales, à l'exclusion de l'Etat, sont responsables pénalement des infractions commises, pour leur compte, par leurs organes ou représentants.

Se dirige-t-on vers une responsabilité des personnes morales ?

Le principe de responsabilité pénale des personnes morales, longtemps controversé, a été introduit tardivement dans le code pénal, lors d'une réforme du droit pénal en 1994. La jurisprudence impliquant des entreprises ne cesse de croître en la matière.

Combien de personnes morales font l'objet d'une poursuite judiciaire ?

Le nombre de personnes morales poursuivies est en progression constante. Il est passé de 2 600 environ en 2002 à 4 300 en 2010 pour atteindre 9 000 environ en 2015. Les procédures pénales impliquant des personnes morales concernent essentiellement les infractions routières et celles relatives à la législation du travail.

La responsabilité pénale des entreprises exclut-elle la responsabilité des dirigeants ?

Il peut exister des cas où seule la personne morale est poursuivie. Pour autant, cette responsabilité n'exclut pas celle des personnes physiques auteurs ou complices des mêmes faits, sous réserve des infractions non intentionnelles pour lesquelles un tel cumul est en principe exclu.

Quelles sont les infractions qui mettent en exergue une dichotomie personne morale/ personne physique ?

Dans le cadre de poursuites, elles sont au nombre de deux : la fraude fiscale et le harcèlement moral.

La répression du délit de fraude fiscale permet désormais, sous certaines conditions, de conclure une convention judiciaire d'intérêt public (CJIP). Mais ce dispositif transactionnel, nouveau en matière pénale, s'applique uniquement aux personnes morales. Le dirigeant personne physique pourra être en effet poursuivi, tandis que l'entreprise aura conclu une CJIP.

Qu'en est-il pour le deuxième cas ?

Dans le cadre du délit de harcèlement

moral, il peut y avoir cumul des poursuites contre la personne morale et son dirigeant mais à la condition que celui-ci soit l'auteur présumé des agissements délictueux.

Quelle est la particularité de cette infraction protéiforme ?

Elle existe à la fois dans le code du travail et dans le code pénal, mais avec un champ d'application différent. En droit social, elle est généralement utilisée à l'appui d'une demande de rupture du contrat de travail avec une indemnisation complémentaire. La

jurisprudence est aussi plus souple en la matière, la chambre sociale de la Cour de cassation ayant notamment retenu, dans le cas d'une PME, que les méthodes de gestion d'un supérieur hiérarchique peuvent caractériser un harcèlement moral. En revanche, devant les juridictions répressives, où une sanction pénale est encourue, certains principes forts doivent être respectés, notamment celui d'interprétation stricte de la loi pénale.

■ *Propos recueillis par Elisabeth Lelièvre*

LE PROCÈS DU HARCÈLEMENT MORAL À FRANCE TÉLÉCOM

Dans cette affaire actuellement jugée devant la 31^e Chambre du Tribunal correctionnel de Paris jusqu'au 12 juillet, ont été renvoyés la personne morale mais aussi trois dirigeants personnes physiques et quatre complices pour avoir mis en place des plans et une politique d'entreprise visant à déstabiliser les salariés et agents, à créer un climat professionnel anxiogène et ceci, au préjudice de 39 victimes. C'est une approche d'un genre nouveau qui tend à faire reconnaître, en droit pénal, le harcèlement moral « institutionnel », à savoir un harcèlement trouvant son origine dans une politique managériale générale de l'entreprise mise en œuvre au niveau de sa direction. Une telle évolution jurisprudentielle pourrait avoir des conséquences importantes pour les dirigeants personnes physiques : leur responsabilité pénale pourrait être systématiquement engagée indépendamment de toute relation directe avec les salariés reconnus victimes de harcèlements.