

LES ANNONCES DE LA SEINE

Jeudi 16 juillet 2009 - Numéro 45 - 1,15 Euro - 90^e année

Photo © Thierry Marro / Centre d'analyse stratégique



A l'aune de la révolution numérique

Remise du rapport du Centre d'analyse stratégique
8 juillet 2009

NOUVELLES TECHNOLOGIES

Enjeux et perspectives des prochaines décennies (2015-2025) par Alain Bravo..... 2

AGENDA..... 7

CHRONIQUE

Harcèlement moral

L'intention de nuire est-elle un élément déterminant de la preuve du harcèlement moral ? par Jacques Brouillet..... 8

BILANS..... 9

ANNONCES LEGALES..... 12

VIE DES CABINETS D'AVOCATS

Catherine Cathiard : "Of Counsel" chez Jeantet et Associés 22

VIE DU CHIFFRE

Cour des Comptes

Contrôle de la gestion et des comptes des services de la Présidence de la République..... 22

VIE DU DROIT

Prix de thèse du Sénat et Prix Jacques Descours Desacres Communiquer et partager par Gérard Larcher..... 23

L'économie numérique a connu des développements considérables depuis une dizaine d'années et devrait être confrontée à des bouleversements tout aussi importants dans les dix prochaines. Les impacts des technologies de l'information et des communications sont essentiels, non seulement en termes de compétitivité industrielle et de partage de ressources mais aussi dans les domaines de la cohésion sociale, de la santé, de l'éducation, de la culture, des transports, de la sécurité et plus généralement dans le développement de la société de la connaissance et de l'économie de l'immatériel. La synthèse des différentes réflexions conduites dans le cadre de la mission "Economie numérique" lancée en 2008 au sein du Centre d'analyse stratégique sous la présidence d'Alain Bravo, Directeur général de Supélec, Membre de l'Académie des technologies a été l'objet d'un rapport "La société et l'économie à l'aune de la révolution numérique - Enjeux et perspectives des prochaines décennies (2015/2025)" remis à Nathalie Kosciusko-Morizet, Secrétaire d'état chargée

de la prospective et du développement de l'économie numérique le 8 juillet 2009.

Des six scénarios élaborés dans cet exercice de prospective, trois forment l'épine dorsale de l'exercice : un scénario tendanciel baptisé "cloisonnement" (projection de la dynamique actuelle) et un scénario régressif (à éviter) qualifié d'"hyperteile avec blocage sociétal" un scénario de "renouveau" constituant le point de convergence à rechercher.

Six axes structurants correspondant à des orientations stratégiques de long terme et s'accompagnant de recommandations de court terme ont ensuite été définis. Dans un environnement en pleine mutation, ces pistes ne sont pas pour autant figées.

Pour Nathalie Kosciusko-Morizet, "Les scénarii de ce rapport nous montrent qu'il n'y a pas de déterminisme technologique. Il nous appartient d'accompagner le développement du numérique pour en tirer le meilleur parti pour le bien être de tous : la croissance verte, l'accès de tous à la connaissance, le renforcement des liens sociaux."
Jean-René Tancrède

JOURNAL OFFICIEL D'ANNONCES LÉGALES - INFORMATIONS GÉNÉRALES, JUDICIAIRES ET TECHNIQUES

bi-hebdomadaire habilité pour les départements de Paris, Yvelines, Hauts-de-Seine, Seine-Saint-Denis et Val de Marne

12, rue Notre-Dame des Victoires - 75002 PARIS - Téléphone : 01.42.60.36.35 - Télécopie : 01.47.03.92.15

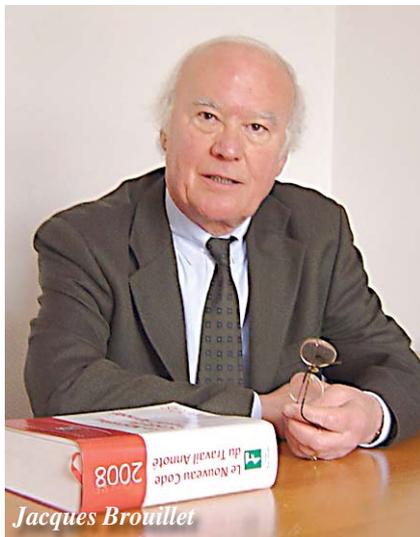
Internet : www.annonces-de-la-seine.com - E-mail : as@annonces-de-la-seine.com - as@annonces-de-la-seine.fr

FONDATEUR EN 1919 : RENÉ TANCRÈDE - DIRECTEUR : JEAN-RENÉ TANCRÈDE

Harcèlement moral

L'intention de nuire est-elle un élément déterminant de la preuve du harcèlement moral ?

par Jacques Brouillet*



D.R.

Depuis un arrêt de la Chambre sociale du 24 septembre 2008 n°06-43.504⁽¹⁾, cette question ressurgit et alimente de nombreux débats.

En effet, en estimant qu'elle peut désormais exercer son contrôle sur la qualification du harcèlement (retenue ou rejetée par une cour d'appel) la chambre sociale semble vouloir mettre un frein à l'évolution d'une majorité des juges de fonds (et de la doctrine) ayant abouti au principe affirmé par la cour d'appel de Paris le 4 novembre 2004 (n°03.30.886) "la volonté de nuire caractérise le harcèlement moral".

Plusieurs membres de la chambre sociale⁽²⁾ estiment même qu'une telle exigence est contraire à la rédaction de l'article 1152-1 du Code du travail qui effectivement ne relève pas l'élément intentionnel dans la définition du harcèlement moral⁽³⁾.

Il est vrai qu'en se limitant à une analyse textuelle de cet article, on ne trouve pas cette notion de volonté, qui semble d'ailleurs exclue par l'expression "des agissements répétés qui ont pour objet ou pour effet de porter atteinte (...)".

- Selon certains, l'expression "pour effet" serait le signe même que l'intention dolosive n'est pas un élément constitutif du harcèlement et que celui-ci peut être "involontaire"... en oubliant sans doute qu'il s'agit d'une infraction également susceptible de sanctions pénales !

- Pour d'autres, au contraire, l'élément intentionnel serait déterminant pour distinguer le harcèlement de plusieurs autres formes d'atteintes à la santé mentale d'un salarié⁽⁴⁾ telles que : le stress, les pressions, les humiliations, entraînées par des dysfonctionnements de l'entreprise ou des modes de management agressifs, d'autant que ceux-ci peuvent être contrôlés et sanctionnés dans le cadre désormais extensif de l'obligation de sécurité de résultat pesant sur l'employeur.

C'est pourquoi, il paraît souhaitable de ne pas dissocier la définition du harcèlement moral (sans doute quelque peu imprécise de l'article L.1132-1-36) du système probatoire en deux temps mis en place par l'art L.1154-1.CT⁽⁵⁾ :

- En effet, ce texte, en imposant à l'employeur de prouver que ces agissements ne sont pas constitutifs de harcèlement et qu'ils sont au contraire justifiés par des éléments objectifs, n'induit-il pas la démonstration de l'absence d'intention malveillante ?

- Cette obligation de se justifier, ne revient-elle pas à faire porter le débat sur l'élément intentionnel ?

Le système probatoire en deux temps, qui dispense le salarié d'apporter la preuve du harcèlement, en lui permettant simplement "d'établir des faits qui permettent de présumer l'existence d'un harcèlement" paraît amplement suffisant pour lui assurer une protection sans doute rendue nécessaire par l'accroissement des "modes de gestion perturbants"...

- d'autant que la loi et la jurisprudence lui confèrent une quasi-impunité en cas d'accusations se révélant sans fondement⁽⁶⁾,

- ce qui ne doit pas pour autant l'inciter à agir à la légère... d'autant que de telles dénonciations font toujours des "dommages collatéraux" !!!

En conclusion Dès lors que le salarié peut légitimement contester une situation qu'il ressent comme une forme de harcèlement, il est pour le moins nécessaire de permettre à l'employeur d'apporter la preuve qu'il n'avait pas d'intention malveillante... ce qui d'ailleurs n'est pas une chose aisée !!!

Ceci n'est qu'une nouvelle illustration de l'importance des éléments psychologiques dans les relations entre employeurs et salariés, au-delà de l'analyse textuelle de la loi nécessairement interprétée de façon différente par les deux parties ... !

Il en est de même dans les relations sociales en général, (et les relations conjugales en particulier... !!!). La réalité "perçue" par l'un n'est pas forcément celle "voulue" par l'autre...

Il n'en reste pas moins quelle constitue la réalité de chacun !

D'ailleurs, en nous incitant à l'approche téléologique des textes, la Cour de Justice de l'Union européenne (CJCE) ne nous invite-t-elle pas à accorder davantage d'attentions... à l'intention ?

Notes :

1 - Semaine Sociale Lamy n°1368

2 - Semaine Sociale Lamy n°1404

3 - Définition légale du Harcèlement moral – cf. art L 1152-1

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 (C. trav., art. L. 1152-1)

4 - Cf. Patrice Adam - Semaine Sociale Lamy n°1404

5 - Article L 1154-1

Lorsque survient un litige relatif à l'application des articles L. 1152-1 à L. 1152-3 et L. 1153-1 à L. 1153-4, le candidat à un emploi, à un stage ou à une période de formation en entreprise ou le salarié établit des faits qui permettent de présumer l'existence d'un harcèlement.

Au vu de ces éléments, il incombe à la partie défenderesse de prouver que ces agissements ne sont pas constitutifs d'un tel harcèlement et que sa décision est justifiée par des éléments objectifs étrangers à tout harcèlement. Le juge forme sa conviction après avoir ordonné, en cas de besoin, toutes les mesures d'instruction qu'il estime utiles (C. trav., art L. 1154-1).

6 - Cour de cassation n° 07.44.092 du 10/03/2009

* Jacques Brouillet est avocat au Barreau de Paris, Cabinet A.C.D. 120, avenue des Champs-Élysées - 75008 PARIS

2009-512