

CHABANNE Sélina
SYTY Anna
HART DE KEATING Louis

MÉMOIRE

Concours d'éloquence 2018

Pour : Société Trans-action – Partie civile
Contre : Mme Lancient

RAPPEL DES FAITS

La société Trans-action avait embauché Mr Beau en qualité de chef du Pôle Europe au service juridique le 1^{er} décembre 2017. À la suite d'un entretien avec Mme Lancient, numéro deux de l'entreprise, Mr Beau était convié dans son bureau. Celle-ci, très satisfaite de l'intégration de Mr Beau dans l'entreprise, lui avait proposé par la suite un rendez-vous non-professionnel, faisant notamment allusion à son passé d'escort-boy. Mr Beau avait manifesté son refus en quittant hâtivement le bureau, et en évitant Mme Lancient par la suite.

Trois semaines plus tard, Mr Beau croisait le chemin de Mme Lancient qui lui confiait qu'elle pensait que ce dernier l'évitait. Lorsque Mr Beau niait cette allégation, Mme Lancient récidivait en proposant de nouveau un rendez-vous non-professionnel à Mr Beau et en lui passant la main dans les cheveux. Ce dernier mettait rapidement fin à ses avances et retournait travailler.

Une semaine plus tard, Mr Beau trouvait sur son bureau une lettre marquant la fin de son contrat d'embauche. Mr Beau anticipait alors la rupture du contrat en décidant de ne pas se présenter à son poste le lendemain.

Une semaine plus tard, il était contacté par courrier par son employeur qui l'informait de la rupture anticipée et unilatérale du contrat à raison de l'abandon de son poste. Le courrier était accompagné d'un extrait de sa fiche individuelle où Mme Lancient expliquait les raisons du licenciement de Mr Beau. Elle y expliquait notamment que s'il avait fait des efforts, ceux-ci s'étaient dégradés par la suite et que certains de ses collègues s'étaient plaints de lui.

À la réception de ce courrier, Mr Beau décidait de porter plainte contre Mme Lancient et quelques semaines plus tard, un journal national publiait un article intitulé « Ex-escort-boy harcelé et licencié par Trans-action ». À la publication de cet article, la société Trans-action licenciait immédiatement Mme Lancient.

Mme Lancient est poursuivie devant la juridiction de céans pour des faits de harcèlement sexuel envers Mr Beau.

La société Trans-action entend se constituer partie civile.

DISCUSSION

I) La recevabilité de la constitution de partie civile de la société Trans-action

A) La constitution de l'infraction

Mme Lancient est accusée de harcèlement sexuel au sens de l'article 222-33 II du code pénal, article qui dispose qu'« est assimilé au harcèlement sexuel le fait, même non répété, d'user de toute forme de pression grave dans le but réel ou apparent d'obtenir un acte de nature sexuelle, que celui-ci soit recherché au profit de l'auteur des faits ou au profit d'un

tiers ». Or, Mme Lancient a effectivement commis de tels actes, notamment en usant de sa position de supérieur hiérarchique, pour se permettre des remarques inappropriées quant à la vie privée de M. Beau et surtout pour effectuer à son encontre des gestes intimes et déplacés. Elle lui avait, en effet, donné plusieurs fois « rendez-vous en dehors du bureau », pour une « sortie au parc en week-end » en lui assurant qu'elle savait « séparer [sa] vie professionnelle de [sa] vie privée ». Elle avait, en outre, plusieurs fois fait allusion à son passé d'Escort-boy en mentionnant le surnom de Mr Beau à cette époque, en l'occurrence « Luca », et l'avait même menacé de le révéler : « notre clientèle, si elle le connaissait, n'apprécierait guère ». Elle avait, enfin, passé sa main dans les cheveux de Mr Beau. Cette infraction à la loi pénale est de nature à engager la responsabilité de Mme Lancient.

Il convient en outre de préciser que l'infraction n'a pas besoin d'avoir été commise dans l'intention de nuire à l'employeur pour conduire à la réparation des préjudices de ce dernier par l'employé. En effet, la chambre criminelle de la Cour de cassation a affirmé par un arrêt en date du 25 février 2015 que « le préjudice subi par la partie civile résulte directement de l'abus de confiance commis par le demandeur, la cour d'appel, qui n'avait pas à caractériser une faute lourde à l'encontre de ce dernier, a justifié sa décision ».

S'il est certain qu'une infraction a bien été commise par Mme Lancient, il convient de préciser si, et en quoi, la société Trans-action est légitime à entendre se constituer partie civile.

B) L'existence d'un préjudice direct et certain

Au sens de l'article 2 du code de procédure pénale, « l'action civile en réparation du dommage causé par un crime, un délit ou une contravention appartient à tous ceux qui ont personnellement souffert du dommage directement causé par l'infraction ». Il est alors important de déterminer si la société Trans-action a bien été victime d'un préjudice direct et certain pour pouvoir entendre demander le versement de dommages et intérêts.

Le préjudice direct de la société Trans-action réside dans le détournement par Mme Lancient du « pouvoir hiérarchique » dont elle était investie. En effet, Mme Lancient, numéro deux de l'entreprise, disposait à ce titre de nombreux pouvoirs et de la confiance de la société Trans-action. Or, cette dernière a agi dans les locaux de l'entreprise, dans le bureau que cette dernière lui avait confié, à l'encontre d'un des employés. Ce faisant, Mme Lancient a abusé de cette confiance et de cette autorité qui lui était conférée pour faire pression sur Mr Beau dans le but d'obtenir de lui un acte de nature sexuelle.

Dans une affaire similaire, la Cour de cassation a retenu l'existence d'un préjudice direct. En effet, un salarié d'Air France avait harcelé sexuellement et moralement plusieurs de ses collègues. La compagnie est intervenue au procès pénal en tant que partie civile pour demander réparation de son préjudice. La chambre criminelle, dans son arrêt du 14 novembre 2017, a estimé que le harcèlement sexuel et moral du salarié avait « directement causé à ladite société un dommage dès lors que, pour commettre ces faits, l'intéressé a outrepassé les pouvoirs hiérarchiques qui lui avaient été dévolus par son employeur ». La Cour considère ainsi que les faits de harcèlements sexuels commis par un supérieur

hiérarchique sur l'un de ses subordonnés sont susceptibles de causer, pour la société, un préjudice direct et certain.

La société Trans-action a donc subi un préjudice du fait des actes de Mme Lancient, et il s'agit en l'occurrence d'un préjudice d'image. En effet, autant au niveau interne qu'au niveau externe, la société a vu son image dénigrée, discréditée et salie, du fait, notamment de la publication de l'article.

De plus, la société Trans-action, en congédiant sa numéro deux dès qu'elle a eu connaissance des agissements de cette dernière, se place dans le sillage de la société Air France. Cette dernière s'était également constituée partie civile après avoir licencié l'un de ses employés, coupable de harcèlement sexuel et harcèlement moral sur plusieurs de ses collègues.

En se portant partie civile, ces entreprises affirment leur refus catégorique de laisser impuni tout fait de harcèlement sexuel qui pourrait être perpétré par leurs employés.

La société Trans-action est donc recevable à se constituer partie civile lors du procès pénal, ainsi qu'à demander la réparation de ses préjudices à l'occasion de celui-ci.

II) L'action en demande d'indemnisation de la société Trans-action

A) L'étendue du préjudice subi

Le préjudice subi par la société Trans-action découle non seulement d'une mauvaise image auprès de ses employés, mais également d'une mauvaise image auprès de ses clients et ses fournisseurs.

Tout d'abord, le préjudice d'image subi par la société découle nécessairement de la publication du journal qui a présenté les agissements de Mme Lancient, au sein de la société Trans-action, au regard de tous. Selon la société Trans-action, la transparence permet à ses employés comme à ses clients d'avoir confiance en son professionnalisme et ses performances. C'est en souhaitant préserver cette exigence de transparence que la société Trans-action n'a pas souhaité engager de poursuites envers le journal pour diffamation.

En revanche, si la société Trans-action prône une exigence de transparence qu'elle prend garde à faire respecter, il faut rappeler qu'elle a subi un préjudice du fait de cette publication dans un média national.

Rappelons que l'article en question était intitulé de la manière suivante : « *Ex-escort-boy harcelé et licencié par Trans-action* », et que, ce faisant, la société Trans-action était présentée aux yeux de l'opinion publique comme étant responsable de cette infraction. De plus, cet article est également très ambigu dans la mesure où l'opinion publique peut très rapidement penser que la société Trans-action a licencié l'employé car il était un ancien escort-boy. Or, il est évident que la vie privée d'un salarié ne peut être un motif de

licenciement. Il est très rapide de faire cette interprétation et de s'indigner du comportement de l'entreprise à l'égard de l'employé.

C'est à ce titre que la société Trans-action demande réparation du préjudice découlant de la faute commise par Madame Lancient. En effet, il est évident que cet article aura eu un impact sur la clientèle potentielle ou fidèle à la société. Que les clients aient pris connaissance de cette affaire dans le journal, ou à la suite de ouï-dire, le résultat est le même : les clients seront susceptibles de partir, ou de ne pas vouloir contracter avec la société Trans-action suite à cet événement. Les relations entre la société et les clients seraient alors plus difficiles à conserver, et toute la confiance qui s'était installée entre eux serait à reconstruire. C'est une perte et un préjudice très important pour la société Trans-action. Il faut également préciser que le préjudice est d'autant plus grave que l'article a été publié à l'échelle nationale.

De ce fait, la question de l'image de l'entreprise est au cœur du préjudice subi par celle-ci. Or, lorsque la numéro deux commet un délit de harcèlement envers l'un des employés, c'est l'image de toute l'entreprise qui est touchée.

Cette détérioration de l'image est une question infiniment concrète puisqu'elle conditionne les relations entre l'entreprise et ses clients. L'image peut être définie comme la représentation que le public se fait de la société, de sa notoriété et de la qualité de ses services rendus. Cela va sans dire que des actes de harcèlement sexuel commis par une personne haut placée dans la société, par ailleurs rendus public par les journaux, jettent le discrédit sur la société dans son ensemble.

Les relations entre l'entreprise et ses clients se détériorent et pénalisent l'entreprise dans la recherche de nouveaux clients. Il n'est évidemment pas bon d'être trop étroitement associé à une entreprise présentée dans les journaux comme étant responsable d'actes de harcèlement sexuel au sein de ses services.

Ainsi, à la suite de cette affaire, la société Trans-action a dû se démenier pour garder un certain nombre de ses clients, ce qui n'a cependant pas empêché le départ de trois d'entre eux. Le préjudice économique découlant de la perte de ses trois contrats s'élève à 460 000€.

La dégradation de l'image ayant un effet direct et négatif sur la relation avec les clients réels et à venir de la société, le préjudice subi est directement lié aux revenus et au profit de l'entreprise.

De ce fait, c'est l'entreprise dans son ensemble qui subit un préjudice, c'est à dire les dirigeants, les actionnaires mais également les employés. En effet, la question du profit ne saurait être présentée comme le seul intérêt d'un capital de l'entreprise ou de ses actionnaires.

La construction prétorienne témoigne d'une volonté d'appréhender la notion d'intérêt social de manière extensive. Avec l'arrêt Fruehauf du 12 février 1968, la Cour de cassation a voulu affirmer l'idée selon laquelle l'intérêt de l'entreprise correspond à l'intérêt de tous ceux qui contribuent à son fonctionnement et donc, avant toute autre chose, à l'intérêt de ses salariés.

La jurisprudence ultérieure témoigne d'une volonté des magistrats de recourir à l'intérêt social bien au-delà de l'hypothèse où celui-ci est évoqué expressément, c'est à dire pour

l'abus de biens sociaux. La Cour d'appel de Paris affirme dans son arrêt du 15 mars 2000 que « les dirigeants d'une société doivent en toutes circonstances s'abstenir d'exercer leurs prérogatives à des fins personnelles ». Il y a donc une volonté de la Cour de protéger l'intérêt des salariés de l'entreprise du comportement de ses dirigeants.

Lorsque Mme Lancient use des pouvoirs que lui confère son statut dans l'entreprise à des fins délictuelles, elle porte atteinte aux intérêts de l'entreprise et donc à celui de ses salariés. En effet, lorsque l'image de la société se détériore, c'est le travail de tous les salariés, qui s'emploient à être irréprochables dans le cadre de leur fonction, qui est terni. Ce sont les intérêts de tous les membres de la société qui sont lésés au travers de cette question de l'image et, en l'espèce, l'intérêt du capital et celui des employés va de pair.

Il apparaît donc d'autant plus important d'adopter une conception extensive de l'intérêt social dans cette affaire puisque, sur des sujets aussi clivants, il est bon de saisir les consensus lorsqu'ils se présentent.

Si la dégradation de l'image a un impact sur la relation de l'entreprise avec les tiers, elle porte également atteinte aux relations internes au sein l'entreprise. En effet, par ses actes et en raison du poste à responsabilité que Madame Lancient occupait au sein de la société, la confiance qui s'était construite entre les salariés et l'exécutif de la société fût dégradée. En ce sens, dans son arrêt rendu le 14 novembre 2017, la Cour de cassation retient l'existence d'un préjudice subi par l'entreprise dans des circonstances similaires : « les pouvoirs hiérarchiques qui lui avaient été dévolus par son employeur dont il a, ce faisant, terni l'image auprès des autres salariés de la compagnie ».

De plus, les bonnes relations entre les salariés et l'exécutif sont basées sur une relation de confiance fondamentale pour la bonne gestion de l'entreprise, d'autant plus que tout le capital de la société Trans-action repose sur les connaissances et les compétences de ses salariés. La perte de confiance des salariés en leur exécutif engendre donc pour l'entreprise un préjudice moral évalué à hauteur de 50 000€.

B) Les intentions de la société

La société Trans-action entend se constituer partie civile au procès pénal afin de condamner fermement les faits de harcèlement sexuel dont s'est rendue coupable Mme Lancient, et d'autre part d'exprimer son soutien à M. Beau.

La société Trans-action souhaite en effet être proactive quant à la lutte contre le harcèlement sexuel au sein de l'entreprise. Cette intransigeance s'est d'ailleurs traduite par le licenciement immédiat de Mme Lancient, dès lors que les faits de harcèlement sexuel ont été révélés et que la société en a eu connaissance.

S'il est normal pour la société d'avoir immédiatement agi à l'encontre de Mme Lancient, il faut tout de même souligner la ferveur avec laquelle la société dénonce la gravité des actes qui ont eu lieu dans son entreprise et apporte un soutien important et sans faille à Mr Beau.

Trop peu d'entreprises encore ne se constituent partie civile lorsqu'il est question de harcèlement sexuel entre plusieurs de leurs employés. Il faut donc encourager cette position

nouvelle et courageuse des sociétés qui se constituent partie civile, qui ont beaucoup plus à perdre qu'à gagner dans de telles situations.

La Cour de cassation a su recevoir cette argumentation lorsqu'elle a eu à se prononcer à propos de l'affaire Air France précitée. Dans l'arrêt de la chambre criminelle du 14 novembre 2017, elle a estimé que la compagnie pouvait recevoir des dommages et intérêts de la part de son employé puisque les délits de harcèlement sexuel et moral dont ce dernier était responsable avaient « directement causé à ladite société un dommage ».

Il est important de ne pas laisser cet arrêt de la Cour de cassation sans suite. Il constitue un premier pas vers une prise de conscience des entreprises de la nécessité de combattre le harcèlement sexuel en leur sein, il doit désormais faire jurisprudence.

La société Trans-action l'a compris, c'est pourquoi il est indispensable de répondre favorablement à sa demande d'indemnisation. Il faut inciter les entreprises à prendre position aux côtés de leurs employés harcelés contre leurs employés harceleurs.

PAR CES MOTIFS

Voir déclarer Mme Lancient coupable de faits de harcèlement sexuel au sens de l'article 222-33 II du code pénal.

Voir condamner Mme Lancient à verser une somme de 460 000€ à la société Trans-action en réparation de son préjudice économique et de 50 000€ en réparation du préjudice moral subi par la société.