

Quelle est la responsabilité du dirigeant en cas d'inaction face aux risques psychosociaux (RPS) ?

Réponse courte

L'inaction expose le dirigeant sur **trois plans**. Au **civil**, le salarié dont la santé s'est dégradée peut obtenir réparation pour manquement à l'obligation de sécurité (art. [L.312-1](#)) — il faut alors un préjudice et un lien de causalité. Au **pénal**, la seule infraction aux obligations de sécurité suffit, même sans dommage : emprisonnement de 8 jours à 6 mois et/ou amende de 251 à 25 000 euros (art. [L.314-4](#)) ; l'employeur qui omet de faire cesser un harcèlement moral encourt en outre une amende de 251 à 2 500 euros (art. [L.246-7](#)).

Au plan **administratif**, l'**ITM** peut adresser des injonctions — y compris en matière de harcèlement moral (art. [L.246-3](#)) — et, en cas de non-exécution dans le délai imparti, infliger une **amende administrative** (art. [L.614-13](#)). La personne morale peut être poursuivie aux côtés du dirigeant (loi du 3 mars 2010).

La parade est unique : démontrer une **diligence documentée** — évaluation des risques à jour, réaction datée à chaque alerte — ou une délégation de pouvoirs effective, dotée de la compétence, de l'autorité et des moyens.

Définition

La **responsabilité du dirigeant** en matière de RPS découle de son pouvoir de direction : celui qui organise le travail répond des risques que cette organisation crée. L'**inaction** se caractérise par l'absence de prévention, de réaction ou de suivi face à des risques connus ou raisonnablement prévisibles — un signalement ignoré, une évaluation des risques inexistante, des alertes répétées sans mesure. Elle se distingue de l'échec d'une prévention réelle mais insuffisante, que le juge apprécie avec plus de clémence.

Conditions d'exercice

Chaque plan de responsabilité obéit à ses conditions propres.

Plan	Conditions d'engagement
Civil	Manquement à l'obligation de sécurité (art. L.312-1), préjudice du salarié et lien de causalité ; réparation par dommages-intérêts
Pénal	Infraction aux obligations des art. L.312-1 à L.312-5 et L.312-8 , sans qu'un dommage soit requis (art. L.314-4) ; en cas d'atteinte grave, blessures ou homicide involontaires (art. 418 à 420 du Code pénal)
Administratif	Non-respect d'une injonction de l'ITM dans le délai imparti ? amende administrative (art. L.614-13)
Imputation	Dirigeant ou représentant légal à titre personnel ; personne morale poursuivie le cas échéant (loi du 3 mars 2010)

Modalités pratiques

Le déroulé type d'une mise en cause suit l'escalade des signaux ignorés.

Étape	Conséquence de l'inaction
Signalement interne ignoré	Point de départ de la connaissance du risque ; chaque semaine sans réaction aggrave le dossier
Saisine de l'ITM	Contrôle, injonction de prendre les mesures nécessaires, y compris contre le harcèlement moral (art. L.246-3)
Injonction non exécutée	Amende administrative infligée par le directeur de l'ITM (art. L.614-13)
Dommage avéré	Action civile en réparation ; poursuites pénales possibles (art. L.314-4 , L.246-7 , Code pénal)
Atténuation	Preuve de mesures raisonnables, adaptées et proportionnées ; délégation de pouvoirs effective

Pratiques et recommandations

La responsabilité du dirigeant se joue sur la **connaissance datée du risque** : dès qu'une alerte écrite existe, l'inaction devient démontrable. Le réflexe protecteur est d'accuser réception de chaque signalement et de consigner la mesure prise, même modeste — l'écart entre « n'a rien fait » et « a fait insuffisamment » sépare souvent la condamnation de la relaxe.

Ne pas confondre délégation de pouvoirs et organigramme : nommer un responsable HSE sans budget, sans autorité disciplinaire ni formation ne transfère rien — le juge vérifie la compétence, l'autorité et les moyens réels du délégataire. Une délégation de façade ajoute au dossier la preuve d'une prévention cosmétique.

Traiter les injonctions de l'ITM comme des ultimatums, pas comme des recommandations : le mécanisme de l'article L.614-13 transforme le retard d'exécution en amende administrative, et le dossier ITM complet sera versé à tout contentieux ultérieur.

Le dirigeant de PME doit se méfier de l'argument « je suis au four et au moulin » : la proximité avec les équipes, qui lui permet de tout voir, joue contre lui — il est réputé avoir connu les tensions que tout le monde voyait. Dans les petites structures, la trace écrite des points d'équipe est la seule preuve de vigilance.

Cadre juridique

Référence	Objet
Art. <u>L.312-1</u> à <u>L.312-5</u> , <u>L.312-8</u>	Obligations de sécurité, d'évaluation, d'information et de formation
Art. <u>L.314-4</u>	Sanctions pénales : 8 jours à 6 mois d'emprisonnement et/ou 251 à 25 000 € d'amende
Art. <u>L.246-3</u> et <u>L.246-7</u>	Cessation du harcèlement moral, injonction de l' <u>ITM</u> , amende de 251 à 2 500 €
Art. <u>L.614-13</u>	Amende administrative en cas de non-respect des injonctions de l' <u>ITM</u>
Art. 418 à 420 du Code pénal	Blessures et homicide involontaires par défaut de prévoyance
Loi du 3 mars 2010	Responsabilité pénale des personnes morales

L'inaction documentée — alerte reçue, rien d'entrepris — est la configuration la plus défavorable qui soit devant un juge. À l'inverse, une prévention réelle, datée et proportionnée aux moyens de l'entreprise protège efficacement le dirigeant, même quand le risque s'est réalisé.

Les contenus sont rédigés et mis à jour régulièrement à partir de sources officielles. Leur usage ne remplace pas une consultation juridique et doit être validé par un professionnel du droit.