



« Sans anticipation, le risque de mise en cause de la personne morale se renforce. »

Anne Quentier, avocate et associée fondatrice,
et Sylwester Karpiel, directeur général de LSIX LAW FIRM

Comment s'est renforcée la responsabilité de la personne morale en droit du travail ces dernières années ?

Sylwester Karpiel :

La personne morale peut se trouver mise en cause en droit du travail pour beaucoup de raisons : les accidents du travail mortels, le harcèlement moral ou sexuel en entreprise, les risques psychosociaux, le travail dissimulé, le prêt illicite de main-d'œuvre, le marchandage, ou encore le délit d'entrave, voire même une problématique de durée du travail.

Anne Quentier :

La question-clé est de savoir comment la problématique posée – qu'il s'agisse d'un harcèlement moral, d'un accident mortel au travail ou d'une autre difficulté – a été anticipée et encadrée par l'entreprise. Sans anticipation, la responsabilité de la personne morale peut être engagée de manière beaucoup plus large.

Quels sont aujourd'hui les risques que les entreprises sous-estiment le plus dans ces domaines ?

Sylwester Karpiel :

On voit émerger des risques liés à la compliance sociale, notamment autour des lanceurs d'alerte et du devoir de vigilance. Un autre point d'attention concerne la sous-traitance. Les obligations légales existent, avec des contrôles à intervalles réguliers, mais elles restent souvent abordées de manière formelle. En pratique, il est parfois nécessaire d'aller plus loin : demander des documents plus fréquemment ou approfondir certains doutes, parfois bien au-delà des exigences légales, afin d'identifier un sous-traitant qui, à un moment donné, ne respecte plus ses obligations sociales.

Anne Quentier :

Il y a aussi, aujourd'hui, tout ce qui touche aux données RH des salariés et à la manière dont l'entreprise les gère. Les récentes obligations – en cours de déploiement législatif – en matière de transparence sur les salaires doivent inciter les entreprises à être de plus en plus attentives à ces sujets.

Quelles sont les erreurs les plus fréquentes que vous observez dans les organisations ?

Anne Quentier :

L'erreur la plus fréquente consiste à traiter une situation comme un cas isolé, sans identifier qu'elle peut révéler un dysfonctionnement plus large.

Une autre difficulté tient à la manière dont les décisions sont prises : elles sont parfois sécurisées juridiquement sans que leurs effets opérationnels, humains ou sociaux soient pleinement anticipés. Or, en droit du travail, une décision peut être juridiquement fondée mais trop complexe dans sa mise en œuvre et donc génératrice de risques.

Enfin, les organisations peinent encore à inscrire certains sujets dans la durée. Les situations sensibles sont souvent gérées au cas par cas, sans retour d'expérience ni vision globale, ce qui limite la capacité à structurer une réponse cohérente. Certains changements de fond peuvent ainsi se heurter à la culture d'entreprise et nécessiter un accompagnement plus exigeant.

Comment les entreprises peuvent-elles structurer efficacement la prévention de ces risques ?

Anne Quentier :

Structurer efficacement la prévention suppose d'abord d'être en mesure d'identifier les signaux

faibles : tensions, alertes informelles, dégradation de la santé mentale de salariés, salarié qui se plaint d'une charge de travail trop lourde. Ce sont autant de signaux qui, pris isolément, peuvent être mis de côté, alors qu'ils peuvent masquer une réalité bien plus large. Pour prendre un exemple de plus en plus actuel, l'introduction de l'IA dans l'entreprise va modifier les postes des salariés. Or, même s'il n'existe pas encore de décisions judiciaires en matière de risques psychosociaux induits, il est recommandé d'être particulièrement attentif aux effets produits.

Sylwester Karpiel :

Pour aider à percevoir et identifier des signaux faibles dans ces domaines, il est recommandé d'associer les instances représentatives du personnel.

Anne Quentier :

La transversalité est la clé : la direction juridique doit intégrer ces sujets avec la direction RH, la conformité, la communication, certains services support, la gouvernance et le management de l'entreprise et, bien sûr, les conseils de l'entreprise. Avant même que toutes les préconisations soient finalisées, des modules de formation pour les managers et pour les salariés doivent être mis en place directement sur le terrain. Il faut également impliquer le management intermédiaire, qui constitue une source essentielle d'identification des signaux faibles, de compréhension du climat social et de perception collective de l'entreprise par les salariés.

LSIX

LAW FIRM • PARIS

www.lsix.fr

 [lsix-law-firm](https://www.linkedin.com/company/lsix-law-firm)