

Votre avis

"L'intimidation est une technique classique en entreprise"

Judith Duportail, publié le 15/04/2011 à 12:13

Pour les lecteurs de L'EXPRESS.fr, la violence de la mise à pied de Matthieu Tenenbaum, cadre de Renault, n'a rien d'exceptionnel. Deux experts confirment leurs impressions.

Menaces, intimidations, répliques dignes d'un film policier... L'EXPRESS.fr [révéla](#)it le 12 avril l'enregistrement de la mise à pied d'un des cadres de Renault. Le directeur juridique de l'entreprise somme Simon Tenenbaum [d'avouer avoir trahi Renault au profit des chinois](#). Le cadre ne comprend pas de quoi il est accusé et clame son innocence. Les internautes ont été nombreux à témoigner: eux aussi sont victimes d'intimidations.

Les intimidations sont-elles courantes lors de licenciements?

"J'ai moi-même été dans cette situation: Accusé de vol sans preuve, sans témoin à tort, mise à pied conservatoire puis réintégration au bout de 14 jours avec sanction disciplinaire. J'ai été dans la même confusion mentale que ces trois pauvres cadres et mon directeur a appliqué exactement la même stratégie d'accusation, avec en prime sur son bureau un épais dossier de feuilles vierge qui dépassaient contenant toutes les "preuves". Jérémy

"Un grand classique de la déstabilisation en usage dans quelques entreprises hélas."Luc

Pour Yves Nicol, [avocat spécialiste du droit du travail](#) l'affaire Renault n'est pas révélatrice du quotidien des entreprises. Rares sont les salariés confrontés à des cas d'espionnage international, à un niveau aussi haut de l'entreprise. Il relève toutefois deux types de situations où le salarié subit ce type de pression:

"Il arrive souvent que l'employeur contraigne un salarié à accepter une rupture du contrat de travail conventionnelle. C'est plus pratique pour l'employeur qui n'a pas à fournir de motif. Le patron menace alors son salarié, s'il n'accepte pas la rupture d'un commun accord, de le licencier pour faute. Un licenciement qu'il faudra assumer dans sa recherche d'emploi future."

Autre exemple: "Pour tout licenciement, le salarié est convoqué pour un entretien préalable durant lequel on lui explique les motifs du licenciement et où il la possibilité de se défendre. Parfois, les raisons invoquées lors de l'entretien sont différentes de celles indiquée sur la lettre de licenciement. L'employé n'a alors pas pu se défendre."



Matthieu Tenenbaum, l'un des trois cadres licencié par Renault suspecté d'espionnage industriel. L'EXPRESS.fr [a révélé](#) l'enregistrement de sa mise à pied.

AFP PHOTO / BERTRAND GUAY

Les managers et responsables RH reçoivent-ils des formations visant à faire craquer un salarié indésirable?

"J'ai travaillé durant 20 ans dans un service d'audit interne et investigations. J'ai vu et participé à des dizaines de licenciements pour faute grave et/ou malversations. Toujours, même pour les montants les plus insignifiants, nous avions un dossier en béton, nous obtenions toujours des aveux."Ysatis

"Ca se passe un peu partout comme ça quand on veut, sous le choc de l'émotion, se débarrasser d'un salarié. On apprend même aux managers ce genre de comportement pour casser toute résistance. On invente un motif qu'on ne révèle même pas et on bricole de fausses preuves ensuite !"Sourcière

Jacques Froissant, fondateur du cabinet de recrutement Altaide, ne croit pas à l'existence de telles formations. "Au contraire, explique le spécialiste, nous sommes formés à apaiser les situations de crise. Un dirigeant qui intimide ou menace est plutôt quelqu'un d'un naturel autoritaire qui se laisse aller!" Bastien Ottaviani, avocat spécialiste de l'entreprise qui défend principalement des employeurs confirme: "Nous n'encourageons jamais nos clients à utiliser de telles techniques, qui peuvent toujours se retourner contre eux. Plutôt que menacer le salarié, il est plus habile d'enquêter sérieusement. Il arrive que certains employeurs réagissent hâtivement et décident de licencier quelqu'un pour faute grave et doivent ensuite requalifier le licenciement en insuffisance professionnelle. Ca ne fait pas sérieux"

Un dirigeant qui menace est plutôt quelqu'un d'un naturel autoritaire qui se laisse aller!

Quels sont les recours envisageables?

"J'ai tout de suite menacé mon employeur d'un procès pour harcèlement et le ton a changé tout de suite!" Luc

Si votre employeur vous met "un coup de pression" pour vous inciter à démissionner, "il ne s'agit pas d'un point de vue juridique de harcèlement moral", estime Maître Yves Nicol. "Le harcèlement moral doit se poursuivre dans la durée et vous devez subir des dégradations de vos conditions de travail. En revanche, si vous pouvez prouver que vous êtes victime d'intimidations, de pression, cela pourra

donner lieu à des dommages et intérêts distincts." La difficulté consiste à pouvoir le prouver. L'enregistrement de la mise à pied de Simon Tenenbaum n'a par exemple aucune valeur juridique: "Une vidéo ou un enregistrement réalisé à l'insu de quelqu'un vaut zéro", poursuit Maître Yves Nicol. C'est pour cette raison que l'avocat recommande que vous soyez accompagné lors de votre entretien préalable de licenciement: si votre chef dépasse les limites, il y aura un témoin.



"Le plus difficile pour le salarié est de pouvoir prouver qu'il est victime de pression", estime Maître Yves Nicol.
[afp.com/Thomas Coex](http://afp.com/Thomas_Coex)