

## [Pratique professionnelle] Défendre un dirigeant poursuivi pour harcèlement moral : réflexes pratiques

N2936B37



par Tom Bonnifay - Thomas Leone et Maxime Louvet

le 22 Septembre 2025

Par Tom Bonnifay, Avocat, Thomas Leone, Avocat et Maxime Louvet, Avocat, Voulard Avocats

**Mots-clés :** harcèlement moral au travail • défense pénale du dirigeant • inspection du travail

Trois avocats pénalistes proposent ici une grille de défense pour les dirigeants et les entreprises poursuivis pour harcèlement moral. Infraction aux contours flous, source d'une jurisprudence éclatée, elle oblige la défense à se battre sur le terrain des faits : contrôler la régularité de la procédure, scruter le procès-verbal de l'inspection du travail, pointer l'impartialité de l'agent, contenir l'accusation dans les limites de l'acte de saisine. Pas de recettes miracles, mais des réflexes pratiques : trier, relire, recadrer, afin d'empêcher que le droit pénal n'absorbe ce qui relève encore du management ordinaire.

Cet article fait partie d'un cycle en plusieurs volets, fondé sur des exemples tirés de la pratique et confrontés à la jurisprudence de la Chambre criminelle.

Trois axes le structurent : contrôler la régularité de la procédure (volet 1), analyser et discuter la qualification de harcèlement moral, fait par fait (volet 2) et anticiper les suites d'une éventuelle condamnation (volet 3).

### Introduction

Le harcèlement moral au travail est une infraction singulière [1]. Introduit dans le Code pénal par la loi du 17 janvier 2002 **N° Lexbase : L1304AW9**, puis modifié en 2012 [2] et en 2014 [3], l'article 222-33-2 **N° Lexbase : L9324I3Q** sanctionne les « propos ou comportements répétés ayant pour objet ou pour effet une dégradation des conditions de travail susceptible de porter atteinte aux droits et à la dignité, d'altérer la santé physique ou mentale ou de compromettre l'avenir professionnel ».

Derrière cette formule sèche, chaque mot compte. « Propos ou comportements », « répétés », « pour objet ou pour effet », « susceptible de » : autant de termes qui ouvrent des marges d'interprétation, donc un espace de débat pour la défense.

Dès l'origine, le texte a été taxé de flou. Le Conseil constitutionnel [4], comme la Cour de cassation [5], n'y ont pas vu d'atteinte au principe de légalité. Plus audacieuses, certaines juridictions du fond ont toutefois souligné son imprécision [6].

Consciente de ce terrain mouvant, la Cour de cassation renvoie l'appréciation aux juges du fond : l'existence d'un harcèlement moral relève de leur appréciation souveraine [7].

C'est ce qui explique l'hétérogénéité des décisions : ici une condamnation, là une relaxe, parfois pour des faits presque identiques. Un management jugé trop dur, une réorganisation mal vécue, des critiques répétées, une mise à l'écart : autant de situations vécues au travail qui, passées au filtre pénal, peuvent basculer d'un côté ou de l'autre.

Dans un contexte où les relations de travail se judiciarisent et où la responsabilité pénale du dirigeant est de plus en plus recherchée, la défense doit s'adapter. Elle impose une lecture fine des faits, leur tri et leur mise en perspective, pour éviter que la mécanique judiciaire n'absorbe ce qui relève encore de la gestion normale d'une entreprise.

C'est ce constat qui justifie une série d'articles consacrés à la défense du dirigeant poursuivi pour harcèlement moral. Pas de

recettes toutes faites, mais une grille de travail née de la pratique des trois auteurs, confrontée à la jurisprudence de la Chambre criminelle : des réflexes à cultiver, des arguments concrets qui, parfois, suffisent à faire pencher la balance.

## LA DÉFENSE DU DIRIGEANT POURSUIVI POUR HARCÈLEMENT MORAL (1<sup>er</sup> VOLET)

### Phase 1 : Accéder au dossier

Premier réflexe, première difficulté : obtenir le dossier.

Après une mise en examen ou un renvoi devant le tribunal correctionnel, l'accès ne pose en général pas de problème [8]. Mais en amont, tant que la procédure reste au stade de l'enquête préliminaire, le dossier demeure en principe inaccessible à la défense.

Deux voies sont ouvertes :

- **à l'initiative du parquet** : le procureur peut décider de communiquer le dossier si cela ne compromet pas l'efficacité des investigations ;
- **à la demande de la défense**, mais seulement si l'une des trois conditions prévues par la loi est remplie :
  - audition libre ou garde à vue datant de plus d'un an,
  - perquisition datant de plus d'un an,
  - atteinte à la présomption d'innocence dans les médias (sauf révélations émanant de l'intéressé ou de son avocat).

Si l'enquête dure plus de deux ans depuis une audition libre, une garde à vue ou une perquisition, la communication du dossier devient obligatoire.

**Cas pratique (vécu)** : à la suite du placement en garde à vue d'un chef d'entreprise pour harcèlement moral, le parquet communique sur Twitter, expliquant qu'il se mobilise contre les atteintes à la dignité des salariés. Immédiatement, une demande d'accès au dossier est déposée. Aucune réponse du parquet. Nouvelle saisine, cette fois-ci, du parquet général : toujours rien. À l'audience correctionnelle, des conclusions en nullité sont déposées pour violation du procès équitable : communication publique du parquet, mais refus de communication du dossier. Délibéré en cours.

Concrètement, dès qu'un article, un post institutionnel ou un tweet du parquet cite le dirigeant, il peut être opportun de faire usage de l'article 77-2, II, 3° du Code de procédure pénale **N° Lexbase : L3214MKA**. Joignez captures/URL, datez/horodatez, et envoyez LRAR et/ou dépôt au greffe (contre récépissé).

L'objectif est de contraindre au contradictoire dès l'enquête, en documentant, le cas échéant, chaque carence pour nourrir des moyens de nullité et/ou une proportionnalité des poursuites.

Le dépôt d'une demande d'accès au dossier fige la procédure : pendant le mois qui suit, le parquet ne peut engager de poursuites (hors instruction, CRPC ou comparution immédiate).

Une fois le dossier obtenu, il s'agira de déposer **des observations** utiles : sur la régularité (nullités potentielles), sur la **qualification**, sur des **actes complémentaires** (expertise, auditions, réquisitions), ou sur l'**orientation** (classement/alternative/CRPC). Elles seront annexées au dossier (CPP, art. 77-2, IV).

### Phase 2 : Étudier le procès-verbal de l'inspection du travail

En pratique, le dirigeant est souvent informé de soupçons de harcèlement moral avant toute audition judiciaire, l'enquête s'ouvrant, presque toujours, par un procès-verbal d'infraction dressé par l'inspection du travail (C. trav., art. L. 8113-7 **N° Lexbase : L5737K7M**).

Avant transmission au parquet, l'agent doit informer la personne visée des faits susceptibles de constituer une infraction et des sanctions encourues ; le dirigeant peut formuler des observations, que l'agent joint au procès-verbal transmis au procureur (C. trav., L. 8113-7) [9].

Mais attention : ce qui est notifié, **ce n'est pas le rapport complet**, mais un **avis d'infraction**. Le législateur a écarté la communication du rapport au nom du **secret de l'enquête** [10] : accès limité (et frustrant) pour la défense, d'autant que **les modalités pratiques de l'information ne sont pas précisées** par le texte. D'où l'intérêt, côté défense, de **dater, archiver et résumer par écrit** le contenu exact de la notification reçue.

Si l'avis n'a pas été régulièrement notifié (même oralement), le procès-verbal peut être annulé à condition de démontrer un grief (CPP, art. 802 [N° Lexbase : L4265AZY](#)). La jurisprudence est stricte : pas de nullité lorsque, avant les poursuites, le dirigeant a été entendu par les gendarmes et informé des faits ainsi que des sanctions encourues (Cass. crim., 13 décembre 2016, n° 16-80.219, FS-P+B [N° Lexbase : A2234SXZ](#)). Réflexe défense : vérifier si une audition préalable a « réparé » l'irrégularité (Cass. crim., 30 novembre 2021, n° 21-82.208, F-D [N° Lexbase : A21037EM](#)).

Au-delà de cette question de notification, le contenu même du procès-verbal mérite une attention scrupuleuse. Sa force probante est renforcée par l'article 431 du Code de procédure pénale [N° Lexbase : L3250DGH](#) : la preuve contraire ne peut être rapportée que par écrit ou par témoins. Concrètement, cela signifie qu'un procès-verbal mal rédigé devient presque impossible à contester sur le fond.

D'où l'importance de vérifier sa régularité formelle : il doit être daté et signé par l'agent qui a personnellement constaté l'infraction ; si plusieurs agents ont participé, ils doivent tous signer (Cass. crim., 21 juin 2005, n° 05-81.491, F-P+F+I [N° Lexbase : A8678DIA](#)). À défaut, la nullité peut être invoquée.

La loi n'impose aucun canevas de rédaction : l'agent est libre du contenu, dès lors qu'il relate ses constatations. L'omission d'éléments (par exemple, la liste nominative des salariés concernés ou l'identité des personnes entendues) n'entraîne pas, à elle seule, la nullité (Cass. crim., 2 octobre 1987, n° 86-95.640 [N° Lexbase : A9516ATM](#) ; Cass. crim., 12 décembre 2017, n° 15-82.588, F-D [N° Lexbase : A1286W87](#)).

À noter également que l'inspection du travail peut adresser un simple signalement au procureur sur le fondement de l'article 40 du Code de procédure pénale [N° Lexbase : L5531DYI](#) et n'a pas l'obligation de rédiger un procès-verbal de constat d'infraction (Cass. crim., 20 mai 2025, n° 24-82.660, F-B [N° Lexbase : A943609D](#)).

### Phase 3 : Analyser les investigations de l'inspection du travail

Les agents de contrôle peuvent être saisis par des salariés de faits de harcèlement moral. Ils disposent d'une compétence concurrente avec la police judiciaire pour constater les infractions au droit du travail (CPP, art. 14 [N° Lexbase : L7024A4W](#) ; C. trav., art. L. 8112-2 [N° Lexbase : L1011LWD](#)), avec des pouvoirs propres (Convention de l'Organisation internationale du travail, du 11 juillet 1947, n° 81 [N° Lexbase : L0964AIK](#)) : entrée/visite, accès aux documents, auditions. Pour la défense, deux axes : impartialité de l'agent et contrôle scrupuleux des actes accomplis.

#### 1. Vérifier l'impartialité de l'agent

Les agents de l'inspection du travail, lorsqu'ils agissent comme officiers ou agents de police judiciaire, doivent respecter les droits fondamentaux des personnes mises en cause [\[11\]](#). La défense doit donc systématiquement contrôler la légalité de leurs investigations : compétence, respect du contradictoire, impartialité.

Ce dernier point mérite une vigilance particulière et peut paraître relativement difficile à démontrer. L'exigence d'impartialité découle de l'article 6 de la Convention européenne de sauvegarde des droits de l'Homme [N° Lexbase : L7558AIR](#), de l'article 3-2 de la Convention de l'Organisation internationale du travail n° 81 de 1947 [N° Lexbase : L0964AIK](#) et du principe fondamental posé par l'article préliminaire du Code de procédure pénale [N° Lexbase : L1305MAL](#). Elle est aujourd'hui codifiée aux articles R. 8124-1 et suivants du Code du travail [N° Lexbase : L9444LD7](#) : les inspecteurs doivent exercer leurs fonctions « sans manifester d'a priori par leurs comportements, paroles et actes » et « s'abstenir de toute expression ou manifestation de convictions personnelles ».

La doctrine administrative elle-même (DGT/BIT, *Principes de déontologie pour l'inspection du travail*) rappelle que le procès-verbal doit « strictement se limiter aux faits personnellement constatés », en proscrivant approximations, suppositions ou déductions.

Cette règle a été précisée : « Ces constatations doivent permettre au magistrat du parquet, puis aux magistrats du siège, qui ne sont pas allés sur place, de disposer de tous les éléments leur permettant d'appréhender le plus concrètement possible la réalité des faits et d'apprécier la caractérisation de l'infraction. Les approximations, les suppositions et les déductions qui ne sont pas des constats doivent être formellement écartées. » [\[12\]](#).

Pour la défense, c'est une ligne d'attaque à exploiter : si le procès-verbal contient des jugements de valeur, des interprétations ou des appréciations subjectives, il peut être contesté pour défaut d'impartialité. L'exigence n'est pas moindre que pour les services de police, dont la partialité peut entraîner la nullité de la procédure lorsqu'elle compromet l'équité et l'équilibre des droits des parties (Cass. crim., 20 décembre 2017, n° 17-82.574, F-D [N° Lexbase : A0727W9S](#); Cass. crim., 14 mai 2008, n° 08-80.483, F-P+F [N° Lexbase : A7955D87](#)).

Il faudra montrer en quoi ces biais ont **orienté** l'enquête (choix des personnes entendues, questions posées, pièces sollicitées) et **privé la défense** d'un débat loyal.

## 2. Analyser les actes d'enquête de l'inspection du travail

Lorsqu'ils sont saisis d'une plainte, notamment en cas d'atteinte grave à la dignité des personnes, les agents de contrôle de l'inspection du travail peuvent diligenter une enquête dans l'entreprise. En matière de harcèlement, et plus encore de harcèlement moral, la preuve repose le plus souvent sur des témoignages : la défense doit donc être particulièrement attentive à leur traitement et à leur exploitation dans le procès-verbal.

Les pouvoirs de l'inspection du travail sont étendus. L'agent peut pénétrer dans tout lieu de travail (C. trav., art. L. 8113-1 [N° Lexbase : L7449K9R](#)), y compris dans la partie réservée à l'habitation de l'employeur (Cass. crim., 19 mars 1985, n° 84-90.353 [N° Lexbase : A3350AAC](#)) ou des salariés (Cass. crim., 1<sup>er</sup> mars 2011, n° 10-82.636, F-D [N° Lexbase : A4087HMC](#)). Il circule librement dans l'entreprise (C. trav., art. L. 8114-1 [N° Lexbase : L5741K7R](#)), y compris dans des espaces soumis à badge ou contrôle d'identité, ainsi que dans les lieux destinés aux salariés (cantine, hébergements) ou à la clientèle.

Ce droit s'exerce :

- de manière inopinée, l'agent devant seulement signaler sa présence une fois sur place (Convention de l'Organisation internationale du travail, n° 81, art. 12-2, précitée ; Cass. crim., 1<sup>er</sup> mars 2011, précité),
- de nuit, dans les locaux où s'effectue un travail nocturne (C. trav., art. R. 8124-25 [N° Lexbase : L9468LDZ](#) ; Cass. crim., 11 mai 1999, n° 98-83.777 [N° Lexbase : A4582CR7](#)),
- hors la présence de l'employeur ou de son avocat, dont l'absence ne retarde pas le contrôle (Cass. crim., 3 avril 2013, n° 12-88.428, F-P+B [N° Lexbase : A4106KC3](#)).

Attention : Ce droit s'exerce dans tous les établissements soumis au Code du travail et relevant du ressort territorial de l'agent, sauf lorsque la loi confie ces visites à d'autres agents. Tel est le cas dans les mines et carrières (C. trav., art. R. 8111-8 [N° Lexbase : L0882L33](#)), les industries électriques et gazières (C. trav., art. R. 8111-10 [N° Lexbase : L5503L39](#)) ainsi que dans les établissements de la Défense (C. trav., art. R. 8111-12 [N° Lexbase : L1534LD8](#)).

Les agents peuvent exiger la présentation immédiate des documents obligatoires (C. trav., art. L. 8113-4 [N° Lexbase : L1571L3L](#)) : registre du personnel, salaires, temps de travail, mises en demeure en matière de santé-sécurité, procès-verbaux du CSE, etc. La jurisprudence admet que ce contrôle soit strict : la présentation doit se faire « sur-le-champ », l'employeur ne pouvant opposer son absence ou différer la communication (Cass. crim., 21 décembre 1955 ; Cass. crim., 18 avril 1956).

Ils peuvent également entendre l'employeur et les salariés (Convention de l'Organisation internationale du travail, n° 81, art. 12, précitée ; Cass. crim., 22 juillet 1981 ; Cass. crim., 19 mars 2013). Mais ces auditions présentent plusieurs limites exploitables par la défense :

- les déclarations n'ont pas la même force probante que les constatations personnelles de l'agent,
- l'agent n'est pas tenu d'indiquer l'identité des salariés entendus ni de les avertir des conséquences pour l'employeur (Cass. crim., 12 décembre 2017, n° 15-82.588, F-D [N° Lexbase : A1286W87](#)),
- surtout, ni l'employeur ni les salariés n'ont l'obligation de répondre : l'agent n'a aucun pouvoir coercitif, étant précisé tout de même que la personne s'expose à la menace d'une poursuite pour un délit d'obstacle aux fonctions des agents de l'inspection du travail.

Si l'agent veut entendre une personne qu'il soupçonne personnellement d'une infraction (par exemple le dirigeant), il doit respecter la procédure d'« audition libre » prévue par l'article 61-1 du Code de procédure pénale [N° Lexbase : L7280LZN](#) (Cass. crim., 16 janvier 2024, n° 22-84.243, FP-B [N° Lexbase : A18172EZ](#), CPP, art. 28, al. 5 [N° Lexbase : L5525LZN](#) ; C. trav., art. L. 8271-6-1 [N° Lexbase : L5006K8W](#)).

En défense, il s'agira de réagir aux propos rapportés en collectant écrits, pièces RH, évaluations, mails, planning, témoignages contradictoires aux simples propos rapportés. On pourra utilement faire citer à l'audience les personnes mentionnées dans le procès-verbal pour tester leur crédibilité ou poser des questions complémentaires.

### Phase 4 : analyser la saisine du tribunal correctionnel

#### 1. *Electa una via* : s'assurer de la recevabilité

En matière de harcèlement moral, il arrive qu'un salarié saisisse d'abord la juridiction prud'homale pour obtenir réparation, puis, insatisfait, tente de relancer le débat devant le juge pénal par voie de citation directe.

Or l'article 5 du Code de procédure pénale [N° Lexbase : L9883IQ4](#) énonce la règle *electa una via* : lorsqu'une action a déjà

été engagée devant la juridiction civile compétente, l'action devant le juge pénal est irrecevable si elle repose sur la même cause, le même objet et les mêmes parties.

Pour la défense, c'est un point de vigilance. Même si le dirigeant n'était pas partie formelle à la procédure prud'homale, la Cour de cassation juge qu'il y a identité de parties dès lors qu'il est visé comme auteur de l'infraction dans la citation correctionnelle (Cass. crim., 17 juin 2014, n° 12-85.869, FS-D [N° Lexbase : A5906MR8](#) ; Cass. crim., 7 juin 2017, n° 16-82.592, F-D [N° Lexbase : A4280WHY](#) et leur analyse<sup>[1]</sup>).

Autrement dit, il suffit que le salarié ait poursuivi son employeur devant le conseil de prud'hommes au titre du harcèlement moral commis par un dirigeant en particulier, puis cite ce dernier devant le tribunal correctionnel : la fin de non-recevoir pourrait s'appliquer.

Il s'agira donc de déposer des conclusions *in limine litis* afin de faire déclarer la citation directe irrecevable ou, lorsque la procédure est à l'initiative du parquet, les demandes de la partie civile irrecevables.

## 2. L'étendue de la saisine : analyser l'acte de poursuite

En matière de harcèlement moral, les poursuites ont souvent des contours élastiques. Des faits évoqués dans la plainte, parfois anciens ou non datés, resurgissent à l'audience sans avoir été visés par l'acte de poursuite.

Illustration fréquente : un salarié dépose plainte en relatant une multitude d'épisodes. Le parquet retient certains faits, mais fixe la prévention dès l'entrée du salarié dans l'entreprise. À l'audience, la partie civile évoque d'autres épisodes, non repris dans la citation ou l'ordonnance de renvoi. Le juge peut-il les utiliser pour fonder une condamnation ?

En matière de harcèlement moral, où le récit s'étire souvent dans le temps, l'acte de saisine fixe le terrain du procès : les juges « ne peuvent statuer que sur les faits » visés par la citation ou l'ordonnance de renvoi, sauf acceptation expresse du prévenu pour des faits distincts (CPP, art. 388 [N° Lexbase : L3795AZL](#) ; Cass. crim., 19 avril 2005, n° 04-83.879, F-P+F [N° Lexbase : A1844DI7](#) ; Cass. crim., 15 mars 2023, n° 21-87.389 [N° Lexbase : A60699HA](#)). La Chambre criminelle admet de simples précisions intramuros (par exemple, intégrer, au sein du même épisode, un geste complémentaire : Cass. crim., 20 septembre 2016, n° 15-84.267, F-D [N° Lexbase : A0196R4Z](#)), mais refuse toute extension : faits hors période (Cass. crim., 14 octobre 2015, n° 14-84.747, F-D [N° Lexbase : A5945NTD](#), hors territoire (Cass. crim., 20 avril 2017, n° 16-82.495, F-D [N° Lexbase : A3153WAZ](#)), ou changement de personne poursuivie (Cass. crim., 21 mars 2017, n° 16-83.059, F-D [N° Lexbase : A7847UL9](#)).

En outre, la citation ne peut viser un groupe de salariés indéterminé et doit énoncer précisément « l'identité des victimes » (Cass. crim., 17 février 2009, n° 08-83.927 ; Cass. crim., 25 avril 2017, n° 16-83.299, F-D [N° Lexbase : A2570WBS](#) ; Cass. crim., 25 mars 2025, n° 24-82.605, F-D [N° Lexbase : A16260DL](#)), et ce, dès le stade de la mise en examen (Cass. crim., 4 octobre 2016, n° 16-81.200, F-D [N° Lexbase : A4363R7Q](#)), afin de débattre d'éléments précis et circonstanciés à l'égard de chacune des victimes. À défaut, la nullité de celle-ci pourra être soutenue, considérant le manquement à l'exigence de précision visée à l'article 551 du Code de procédure pénale [N° Lexbase : L9617IAG](#) et le grief tiré de l'atteinte causée au droit de « tout accusé (...) à être informé, dans le plus court délai, dans une langue qu'il comprend et d'une manière détaillée, de la nature et de la cause de l'accusation portée contre lui ». (CESDH, art. 6, 3, a [N° Lexbase : L7558AIR](#) ; CEDH, 19 décembre 2006, Req. 34043/02, Mattéi c/ France [N° Lexbase : A3744DTT](#)).

Cette solution est susceptible d'être partiellement remise en question dans les hypothèses de harcèlement institutionnel (Cass. crim., 21 janvier 2025, n° 22-87.145, FS-B+R [N° Lexbase : A19746RK](#)) : uniquement lorsque les agissements poursuivis ont eu pour « objet » une dégradation générale des conditions de travail (§ 31), en l'espèce en raison de « la politique d'entreprise qu'ils [les prévenus] ont conçue et mise en oeuvre » (§ 69).

En pratique, face aux « inventaires » de la partie civile, la défense doit ramener le débat dans le périmètre de la prévention, à défaut solliciter un renvoi si la modification alléguée des dates ou des faits affecte la préparation de la défense (Cass. crim., 15 mars 2023, précité).

En amont, il est donc indispensable d'établir **des bornes temporelles, les lieux, les personnes et les épisodes** expressément visés par l'acte de saisine

Il s'agit d'empêcher une **reconstruction rétrospective** du harcèlement par accumulation de griefs périphériques, et **forcer** l'accusation à **prouver** des **agissements répétés** précisément **imputables** et **réitérés** dans la **fenêtre de saisine**.

<sup>[1]</sup> Ne seront pas traités ici le harcèlement moral général prévu à l'article 222-33-2-2 du Code pénal [N° Lexbase : L9089ML9](#) ni le harcèlement moral commis au sein du couple prévu à l'article 222-33-2-1 [N° Lexbase : L8545LXR](#).

- [2] Loi n° 2012-954, du 6 août 2012, relative au harcèlement sexuel **N° Lexbase : L6032MS9**.
- [3] Loi n° 2014-873, du 4 août 2014, pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes **N° Lexbase : L5706MS7**.
- [4] Cons. const., décision n° 2001-455 DC, du 12 janvier 2002 **N° Lexbase : A7587AXB**.
- [5] Cass. crim., QPC, 11 juillet 2012, n° 11-88.114, F-P+B **N° Lexbase : A8805IQ8**.
- [6] TGI Auch, 24 août 2006 : AJ pénal 2006.449. À contrario : CA Montpellier, 4 septembre 2008 : JCP, 2008, IV, 2962.
- [7] Cass. crim., 25 septembre 2007, n° 06-84.599, F-P+F+I **N° Lexbase : A7483DYS**.
- [8] CPP, art. 115 **N° Lexbase : L9941M93** et 388-4 **N° Lexbase : L0505LTU**.
- [9] Instruction DGT n° 11, du 12 septembre 2012 (NOR : ETST12811263J). L'instruction n° 2002-03, du 28 mars 2002 (NOR : MESO0210102J), prévoyait déjà que l'information de la personne à qui l'infraction paraît imputable permet de présenter des observations qui doivent être transmises au parquet, soulignant la nécessité « de veiller à ce que l'intégralité de la réponse fournie à une question précise soit sauvegardée, dans le souci de respecter les droits de la défense dès le début de la procédure ».
- [10] Le rapport établi au nom de la commission des lois de l'Assemblée nationale lors de l'adoption de la loi « Warsmann », en 2011, peut être utilement consulté sur ce point (E. Blanc, Rapp. AN, n° 3787, 5 octobre 2011, pp. 227 à 231 [\[en ligne\]](#))
- [11] À titre d'exemple, lors de l'adoption de la loi du 3 juin 2016 **N° Lexbase : L6144MSD**, le rapport de Monsieur Michel Mercier au nom de la Commission des lois (Rapport n° 491) constate que la loi du 27 mai 2014 **N° Lexbase : L5503MSM** est « venue procéder partiellement à cette transposition en créant un article 61-1 du code de procédure pénale » et prend position sur la nécessité d'étendre « l'application de la directive 2012/13/UE aux auditions libres autorisées par des lois pénales spéciales, afin d'unifier les droits accordés aux suspects libres qui en l'état, selon l'incrimination et la qualité de la personne réalisant l'audition, sont en situation d'inégalité ».
- [12] Instruction DGT n° 11 du 12 septembre 2012 (NOR : ETST12811263J), précitée.
- [13] L. Boré, G. Mégret, Jcl. Procédure pénale Fasc. 20, Action publique et action civile, LexisNexis, § 70.

© Reproduction interdite, sauf autorisation écrite préalable