

# Pour un usage heuristique de la notion de faute. Enquêtes sur la trame morale du travail

**Benoit Giry**

DANS **SOCIOLOGIES PRATIQUES** 2023/1 N° 46 , PAGES 1 À 8  
ÉDITIONS **PRESSES DE SCIENCES PO**

ISSN 1235-9278

ISBN 9782724640564

DOI 10.3917/sopr.046.0001

Date de mise en ligne : 11/07/2023

Article disponible en ligne à l'adresse

<https://shs.cairn.info/revue-sociologies-pratiques-2023-1-page-1?lang=fr>



Découvrir le sommaire de ce numéro, suivre la revue par email, s'abonner...  
Scannez ce QR Code pour accéder à la page de ce numéro sur Cairn.info.



**Distribution électronique Cairn.info pour Presses de Sciences Po.**

Vous avez l'autorisation de reproduire cet article dans les limites des conditions d'utilisation de Cairn.info ou, le cas échéant, des conditions générales de la licence souscrite par votre établissement. Détails et conditions sur [cairn.info/copyright](https://shs.cairn.info/copyright).

Sauf dispositions légales contraires, les usages numériques à des fins pédagogiques des présentes ressources sont soumises à l'autorisation de l'Éditeur ou, le cas échéant, de l'organisme de gestion collective habilité à cet effet. Il en est ainsi notamment en France avec le CFC qui est l'organisme agréé en la matière.

## ***Pour un usage heuristique de la notion de faute. Enquêtes sur la trame morale du travail***

**Benoit GIRY<sup>1</sup>**

Alors que la sociologie s'intéresse à la déviance au travail depuis les années 1950, elle semble n'avoir jamais vraiment *conceptualisé* la notion de « faute ». Dans le corpus sociologique, la faute est traitée, dans les meilleurs des cas, comme une entrée empirique pour étudier les disputes au travail (Chateauraynaud, 1991) ; dans les pires, comme une notion juridique ou une concession à la langue vernaculaire.

Cette catégorie est pourtant susceptible d'être analytiquement utile pour désigner une part spécifique des comportements déviants. Dans le répertoire des comportements transgressifs, la faute se distingue en effet de l'erreur ou des pratiques de résistance par son caractère réputé volontaire et son illégitimité alléguée<sup>2</sup> (tableau 1). Chacune de ces déviances reçoit d'ailleurs un traitement social spécifique : l'erreur participe d'un apprentissage (Hughes, 1951 ; Bosk, 1979) ; la résistance volontaire s'inscrit dans un conflit politique, des revendications et des négociations potentielles ; une résistance involontaire expose à une récupération politique ; une faute, quant à elle, justifie une punition.

**Tableau 1. Un espace d'attributs des comportements déviants**

	Légitime	Illégitime
Volontaire	Résistance volontaire	Faute
Involontaire	Résistance involontaire	Erreur

Ces attributs ne renvoient pas à une essence : dans le cas de la faute, le fait que le comportement procède véritablement d'une volonté délibérée importe peu ; ce qui compte c'est qu'une volonté puisse être alléguée par

1. Maître de conférences, Sciences Po Rennes – Arènes (CNRS UMR 6051). Co-responsable du master Recherche et expertise en sciences sociales du politique (RESSP).

2. Alors que la théorie juridique contemporaine ignore ces deux critères et subsume sous la notion de « faute » toute forme de transgression, nous prétendons que les jugements de responsabilités produits dans le monde social en tiennent compte. On pourrait soutenir que, même dans les espaces juridiques ou sportifs, la notion de volonté doit être préservée pour juger d'une faute. Des principes comme « nul n'est censé ignorer la loi », « le joueur doit maîtriser son geste », fonctionnent comme des fictions permettant d'alléguer l'existence d'une volonté (et donc, d'une responsabilité) derrière chaque transgression. Dans les cas limites (folie, maladie, handicap), la punition est précisément empêchée par l'impossibilité de prédiquer une volonté.

un jugement pour attribuer une *responsabilité*. Cette propriété est associée symboliquement à un comportement au terme d'une activité que la sociologie classique nomme « jugements de responsabilité » (Fauconnet, 1920) et qui consiste à inférer le caractère volontaire d'une conduite. Cette activité peut être conçue comme une enquête, au sens de John Dewey (1938), au cours de laquelle les acteurs cherchent à éprouver la nature d'une situation. Les sciences sociales ne sont d'ailleurs pas étrangères à ces activités de définition des comportements déviants : la sociologie n'a eu de cesse, par exemple, de travailler à la légitimation du vol en entreprise comme pratique de *résistance salariale*, le soustrayant, au moins symboliquement, à l'espace de la faute (Bonnet, 2007).

Bien entendu, la faute ne se limite pas au domaine du travail. Corrélât de la production de règles et d'usages, elle est sans doute consubstantielle à toute vie sociale (Durkheim, 1895, p. 68). Son origine religieuse et mythologique l'inscrirait au fondement des rapports sociaux. D'abord collective (quoique susceptible d'être transférée à un individu selon le principe frazérien du *bouc émissaire*), elle se serait progressivement individualisée au cours de l'histoire des sociétés. Identifiable aux réactions sociales qu'elle engendre, son traitement concourrait à son caractère fonctionnel : en communiant dans la punition d'un fautif ou la réparation d'une victime, le groupe réactualiserait les termes de son association.

Dans le domaine du travail cependant, la faute et son traitement social prennent des formes spécifiques. D'abord parce que les organisations productives constituent des espaces normatifs propres dotés de juridictions spéciales : le périmètre de la faute et son traitement y sont différents du reste du monde social (Henry, 1987). Ensuite parce que certaines occupations ouvrent des opportunités distinctes de fautes, comme les crimes en col blanc d'Edwin Sutherland (1940) ou les pratiques de « perruques ouvrières » (Anteby, 2003), sous-espèces relevant des « crimes de profession » (*occupational crimes* ; Green, 1990 ; Mars, 2001). Enfin parce que la faute et son traitement peuvent jouer plusieurs rôles dans la régulation des organisations productives (Bohns et Flynn, 2013 ; Bonazzi, 1980 ; Ditton, 1977 ; Flynn et Schaumberg, 2012 ; Huiras *et al.*, 2000 ; Kidwell et Martin, 2005 ; McNamara *et al.*, 2021).

L'importance de la faute et de son traitement dans les régulations du travail est néanmoins sujette à discussion. D'une part parce que la déviance au travail tendrait à décroître (Ackroyd et Thompson, 1999, p. 144 *sqq.*). D'autre part parce que le traitement des déviances au travail aurait tendance à dissoudre la notion de faute rendant la punition inutile. Dans sa thèse de doctorat, Durkheim prétendait déjà que « les fautes professionnelles déterminent un mouvement de réprobation beaucoup plus faible que les attentats contre la morale publique » (Durkheim, 1893, p. 249). Dans le sillage de la thèse de « l'abolition de la faute » (Ewald, 1986, p. 351), des travaux récents suggèrent que les rapports au travail attesteraient une délégation des actes de contrôle de la part des managers (Durand, 2004), d'une « démission du punir », ou manifesteraient la prévalence d'une « responsabilité sans faute » (Lallement et Zimmerman, 2019). Les (rares) statistiques sur les pratiques de sanction dans les organisations productives et les structures professionnelles (mise à pied, rétrogradation, mutation, licenciement pour faute, radiations disciplinaires, recours juridiques et procès) soulignent pourtant, au contraire, la vitalité des dynamiques d'imputations punitives et la pertinence toujours actuelle de la catégorie de « faute » pour comprendre

les rapports de travail. Depuis la fin des années 1990, autour de 70 % des entreprises de plus de 20 salariés interrogé-es dans le cadre de l'enquête RÉPONSE de la DARES déclarent avoir sanctionné au moins un salarié au cours de l'année écoulée.

Rien n'indique donc que la faute ait déserté la scène productive. Pour s'en convaincre, ce numéro de *Sociologies Pratiques* propose une série d'études originales. Suivant des affaires de harcèlement, un scandale sanitaire, des pratiques douteuses de cartomancie en ligne, des épandages illégaux de pesticides, des pratiques humanitaires discutables, des traductions suspectes, des soupçons d'atteinte à la laïcité ou à la protection de l'État, il montre comment les acteurs sociaux, à travers leurs enquêtes, continuent de tisser la trame morale sur laquelle se déploie le travail.

## Identifier les fautes : de la richesse des enquêtes morales des acteurs

La pratique de l'interprétariat décrite dans le texte de Maxime Maréchal est une relation de travail structurée par un important *aléa moral*. Et ce d'autant plus que, mobilisée pour instruire des demandes d'asiles, elle se déploie dans un espace bureaucratique saturé de droit et de règlements. Cette situation administrative est le produit de l'évolution du mandat traductif qui lie officier de protection, en charge d'instruire les dossiers, et traducteur : conçu comme un rôle d'appui à l'officier jusqu'aux années 2000, l'évolution du profil des demandeurs d'asile et les réformes de la procédure réduisent le rôle du traducteur à un vecteur neutre d'information. Les trois acteurs se retrouvent alors dans ce que les sociologues nomment « une triade interdite » : officier (A) et demandeur (B) doivent se parler mais, ne parlant pas la même langue, ils doivent recourir aux services d'un interprète disposant seul des compétences de langage permettant de les comprendre et de faire circuler les informations entre eux. L'interprète est en pratique toujours susceptible d'exercer un pouvoir important sur l'issue de la relation mais son mandat le lui interdit ; son travail est donc scruté par A et B qui veillent à ce qu'il ne fasse pas usage de ce pouvoir et ne sorte pas de son mandat traductif. Dans ces conditions, comment les acteurs identifient-ils dans l'interaction les manquements de l'interprète ? Maxime Maréchal montre comment, se trouvant dans l'impossibilité d'éprouver la qualité de la traduction, les officiers de protection en charge des dossiers d'asile font usage de critères *ad hoc*, décelant dans un zèle anormal ou des gestes atypiques, les signes d'une faute potentielle.

Cette même incertitude concernant le statut moral d'une performance technique se retrouve dans le texte de Quentin Gilliotte et Emmanuelle Guittet. Centrales dans la construction des professions (Abbott, 1988, p. 254), les instances de prise en charge des fautes n'existent pas dans tous les secteurs d'activité sous une forme institutionnalisée. À cet égard, Gilliotte et Guittet proposent, en traitant des praticiens de la voyance en ligne, un cas limite : les instances professionnelles y sont faibles et l'actif maîtrisé par les voyant-es très spécifique, c'est-à-dire peu ou non codifiable (d'où le recours à des justifications ésotériques, comme « le don », pour expliquer sa compétence). Aussi, lorsque les cartomancien-nes suspectent un manquement à la probité de la part d'un-e de leurs confrères ou consœurs, ils

utilisent des voies détournées pour enquêter. Gilliotte et Guittet évoquent par exemple la technique consistant à se faire passer pour un-e client-e, afin de statuer sur le caractère charlatanesque ou légitime de la pratique. En dépit de ces efforts, la faute est toujours difficile à établir : l'invocation de motifs ésotériques, en coupant court à toute justification, protège au moins autant qu'elle expose ; par ailleurs, ce mode de régulation, reposant sur un « contrôle social héroïque » (Coleman, 1990), est coûteux pour les acteurs.

## Par-delà la dialectique faute-punition : des activités constitutives

Comme le remarque Paul Fauconnet dans son travail fondateur, le simple fait d'allouer une rémunération suppose un exercice d'attribution. Dès lors, « la question : qui est-ce qui a fait ça ? est bien voisine de celle-ci : à qui la faute ? Demander qui est l'auteur d'un résultat ou d'un produit, c'est demander qui est responsable, qui mérite la punition, la récompense ou au moins le salaire » (Fauconnet, 1920, p. 277). En ce sens, la faute n'est que l'envers de la reconnaissance de la productivité de l'activité humaine, sa *part maudite* : si l'on admet qu'un individu peut être tenu pour responsable d'un bien, il faut admettre qu'il puisse l'être d'un mal. La faute peut ainsi être entendue comme une « valeur négative » constitutive des relations salariales et professionnelles.

Le texte de Rebecca Guez sur les « référents laïcité et citoyenneté » mobilisés auprès des éducateurs de la protection judiciaire de la jeunesse (PJJ) en est une illustration intéressante. Les éducateurs de la PJJ sont aujourd'hui pris dans des injonctions contradictoires : d'un côté, ils doivent signaler toute tentative de radicalisation politique ou religieuse de la part des jeunes qu'ils encadrent ; de l'autre, ils sont tenus par le secret professionnel qui les oblige à ne pas dévoiler les éléments de la vie de leur public. Ces injonctions contradictoires ouvrent une zone d'incertitude et laissent une marge discrétionnaire importante pour l'éducateur quant au choix de signaler ou non un jeune suivi. Rebecca Guez montre comment les cadres nommés « référents laïcité et citoyenneté », faiblement dotés en leviers coercitifs, aménagent, par la formation et l'accompagnement professionnel, une atmosphère responsabilisante, faite de rappels normatifs réguliers, afin de les inciter à signaler des jeunes. En ce sens, les référents laïcité et citoyenneté sont une incarnation de la conscience civique du professionnel, une sorte de Jiminy Cricket du travail social : un être, au-dessus de l'épaule de l'éducateur – parfois au sens littéral –, qui tente de reconfigurer son éthos professionnel et d'orienter sa conscience morale en faisant planer le spectre de la faute.

Un peu comme la théorie institutionnaliste décrit différents types de punitions (Crawford et Dacin, 2020), le travail de Ludovic Joxe et Stéphanie Meneghini décrit différentes formes de tolérance à l'égard des fautes au sein d'une organisation humanitaire. Recourant à des bénévoles relatifs – i.e. rémunérés mais moins qu'ils pourraient l'être dans un secteur lucratif et qui sont réputés avoir consenti à des sacrifices sur leur vie privée – l'organisation humanitaire se sent redevable à l'égard de ses agents et la « mansuétude » organisationnelle dont elle fait preuve fonctionne comme un complément symbolique du salaire versé. Tout en identifiant et en reconnaissant la faute, les organisateurs pardonnent. Cette mansuétude peut prendre des formes

variées : elle peut être, selon les termes des auteurs, « compassionnelle » et relever, dans les catégories de Weber, d'une forme de rationalité axiologique (*wertrational*) – on pardonne parce qu'il est moralement mieux de le faire que de ne pas le faire, parce que cela correspond aux valeurs de l'organisation – ou « rationnelle » et relever d'une rationalité téléologique (*zweckrational*) – on pardonne parce que c'est la meilleure chose à faire pour atteindre les objectifs collectifs de l'organisation. Mais dans les deux cas, cette mansuétude a ses limites : toute faute manifestant une prévalence de l'intérêt individuel sur l'intérêt collectif est punie en conséquence.

Le spectre de la faute et de la punition ne plane d'ailleurs pas uniquement sur les exécutants. Dans le dossier, Laurent Willemez propose un texte sur les usages juridiques de la catégorie de *harcèlement moral* au travail. La notion s'impose en France durant les années 1990, à la suite de la parution de deux ouvrages de la psychologue Marie-France Hirigoyen en 1998 et 2001, avant d'être reprise dans la loi en 2002, sanctionnant la reconnaissance juridique d'une déviance professionnelle. La catégorie de harcèlement moral est d'autant plus intéressante pour l'analyse de la construction contemporaine des relations professionnelles qu'elle vise directement les pratiques de management et reconfigure le rapport salarial en le mettant à l'épreuve de la dichotomie « pervers-victime ». À partir de l'analyse d'un corpus de jugements, Laurent Willemez montre comment des décisions de justice, appuyées sur des expertises médicales, actualisent le périmètre de la faute managériale et, en creux, les contours d'une activité acceptable d'encadrement au moment où les dénonciations de formes toxiques de management se multiplient.

## **Mea culpa, nostra culpa ? Des individus, des organisations et des fautes**

Le geste sociologique a souvent consisté à escamoter les responsabilités individuelles derrière les processus collectifs. C'est particulièrement patent dans le cas de l'analyse des accidents industriels. En la matière, le thème sociologique principal est celui de la cause systémique : les accidents industriels, même lorsqu'ils impliquent des erreurs ou des fautes individuelles, sont régulièrement interprétés comme le produit du fonctionnement normal d'une organisation (Perrow, 1984 ; Vaughan, 1999 ; Palmer, 2012). Si faute il y a, donc, il s'agit avant tout d'une faute collective : l'accident de l'usine de Bhopal en 1984 n'est pas dû à la non-mise en place d'un dispositif de sécurité par un opérateur du nettoyage du site, mais au fonctionnement des chaînes de valeurs du capitalisme international qui conduisit, au début des années 1980, à des délocalisations, des politiques drastiques de réduction de coûts et une faible culture de sécurité (Leveson, 2012).

Une telle perspective peut rapidement faire oublier que ces processus sont constitués par les activités des individus qui leur confèrent un sens en mobilisant des cadres (Goffman, 1974). Héloïse Pillayre fait ainsi ressortir les pratiques qui permettent de constituer la faute dans le cadre d'un scandale sanitaire : pour les victimes de l'amiante, engager un processus d'inculpation de son employeur exige d'avoir préalablement réalisé un travail d'exculpation pour soi, autorisant de se dédouaner de toute responsabilité quant à son état de santé. Cette activité ne se réalise pas seule : elle mobilise les

ressources de nombreux acteurs, scientifiques, juridiques, militants. Héloïse Pillayre soutient que l'issue de ce travail est déterminante dans le choix du mode d'indemnisation sollicité par les travailleurs.

Dans la veine des travaux insistant sur les conditions techniques permettant la production des fautes (Lim, 2002), le texte de Jeanne Oui montre comment les outils numériques dessinent, dans la pratique agricole, un nouvel espace de fautes potentielles. Mais au-delà, l'article restitue le parcours symbolique de la faute. D'abord, une déviance apparaît : un agriculteur utilise plus de produits phytosanitaires que ce que les normes lui autorisent. À ce stade, la faute n'est pas encore qualifiée et il peut s'agir d'une erreur. En revanche, lorsque l'agriculteur tente de masquer le volume de son épandage fautif par des artifices comptables, il témoigne de la conscience coupable du caractère illégitime de sa pratique. Mais Jeanne Oui montre aussi que, dans le cadre de leur activité critique, les agriculteurs cherchent à se « grandir » (Boltanski et Thévenot, 1991), invoquant leur combat contre le « système aberrant » instauré par les directives européennes, pour convertir leurs fautes en pratiques de résistance.

De ce numéro de *Sociologies Pratiques*, retenons trois enseignements principaux :

- Les enquêtes des acteurs, au cours desquelles ces derniers s'emploient à éprouver la qualité morale du travail, cherchant à identifier et sanctionner des fautes, peuvent prendre des formes très diverses. Elles semblent d'autant plus riches que les pratiques disciplinaires du secteur dans lequel elles se déploient ne sont pas stabilisées et que les activités techniques qu'elles analysent sont peu codifiables, obscures ou ésotériques.

- Ces enquêtes morales sont constituantes : elles contribuent à tisser la trame morale du travail, à définir le périmètre de l'(in)acceptable et, ce faisant, participent directement de la régulation des organisations et des secteurs dans lesquels elles s'insèrent. Ainsi, au-delà de la seule dialectique faute-punition, massivement investie par la littérature, les contributions font ressortir la richesse des usages sociaux et organisationnels de la faute, comme l'objection morale ou le pardon.

- Une approche des processus de travail en termes de faute permet de voir comment s'incarnent, en personne, des jeux sociaux que les concepts collectifs mobilisés pour saisir la « face sombre des organisations », selon l'expression de Vaughan, avaient contribué à dépeupler. Elle fait ressortir l'existence d'acteurs derrière l'ordre moral.

Cette brève introduction ne rend évidemment pas justice à la richesse de contributions qui auraient pu être abordées de bien d'autres manières : étudiant des fautes comme le harcèlement moral ou les atteintes à la laïcité, elles témoignent de la mutation de l'attention sociologique qui semble avoir suivi les évolutions sociales générales en matière de hiérarchisation des délits et des crimes. Mobilisant des dispositifs d'enquêtes variés, elles font ressortir l'intérêt méthodologique d'une approche qualitative pour l'analyse sociologique de la faute, sous la forme d'une sociologie des affaires, déjà développée depuis les années 1990, ou sous la forme d'une ethnographie des organisations et des situations de travail. En s'intéressant à la face sombre du travail, au « mal-boulot », elles prennent le contrepied d'une littérature managériale centrée sur les bonnes pratiques. Ce faisant, elles attestent la pertinence toujours actuelle de la faute pour une analyse du travail et des organisations.

Ce dossier ouvre certainement plus de questions qu'il n'en clôt. Mais il appelle ainsi d'autres réflexions qui permettront de comprendre la façon dont les acteurs sociaux constituent la réalité morale du travail.

benoit.giry@sciencespo-rennes.fr

## Références bibliographiques

- ACKROYD S. et THOMPSON P. (1999), *Organizational Misbehaviour*, Londres, Sage.
- ABBOTT A. (1988), *The System of Professions, an Essay on the Division of Expert Labor*, Chicago (Ill.), University of Chicago Press.
- ANTEBY M. (2003), « La "perruque" en usine : approche d'une pratique marginale, illégale et fuyante », *Sociologie du travail*, 45, p. 453-471.
- BOHNS V. K. et FLYNN F. J. (2013), « Guilt by Design. Structuring Organizations to Elicit Guilt as an Affective Reaction to Failure », *Organization Science*, 24, p. 1157-1173.
- BOLTANSKI L., et THÉVENOT L. (1991), *De la justification. Les économies de la grandeur*, Paris, Gallimard.
- BONAZZI G. (1980), « Pour une sociologie du bouc émissaire dans les organisations complexes », *Sociologie du travail*, 23 (2), p. 300-323.
- BONNET F. (2007), « Le vol en interne : les vols commis par les salariés sur leur lieu de travail », *Sociologie du travail*, 49 (4), p. 544-556.
- BOSK C. L. (1979), *Forgive and Remember. Managing Medical Failure*, Chicago (Ill.), University of Chicago Press.
- CHATEAURAYNAUD F. (1991), *La faute professionnelle. Une sociologie des conflits de responsabilité*, Paris, Métailié.
- COLEMAN J. S. (1990), *Foundations of Social Theory*, Cambridge, Harvard University Press.
- CRAWFORD B. et DACIN T. (2020), « Punishment and Institutions : A Macro-foundations Perspective », dans W. J. Steele C., R. Hannigan T., L. Glaser, V. Toubiana, M. et Gehman J. (eds), *Macrofoundations : Exploring the Institutionally Situated Nature of Activity*, Bingley, Emerald Publishing Limited, p. 97-119.
- DEWEY J. (1938), *Logic. The Theory of Inquiry*, New York (N. Y.), Holt.
- DITTON J. (1977), *Part-Time Crime. An Ethnography of Fiddling and Pilferage*, Londres, MacMillan Press.
- DURAND J.-P. (2004), *Travailler aujourd'hui : flux tendu et servitude volontaire*, Paris, Seuil.
- DURKHEIM É. (1893), *De la division du travail social*, Paris, Félix Alcan.
- DURKHEIM É. (1898), *Les règles de la méthode sociologique*, Paris, Félix Alcan.
- EWALD F. (1986), *L'État-providence*, Paris, Grasset.
- FAUCONNET P. (1920), *La responsabilité. Études de sociologie*, Paris, Felix Alcan.
- FLYNN F. J. et SCHAUMBERG R. L. (2012), « When Feeling Bad Leads to Feeling Good : Guilt-Proneness and Affective Organizational Commitment », *Journal of Applied Psychology*, 97 (1), p. 124-133.
- GOFFMAN E. (1974), *Les cadres de l'expérience*, Paris, Minuit.
- GREEN, G. (1990), *Occupational Crime*, Chicago (Ill.), Nelson-Hall.
- HENRY S. (1987), « Disciplinary Pluralism. Four Models of Private Justice in the Workplace », *Sociological Review*, 35 (2), p. 279-319.

- HUGHES E. C. (1951), « Mistakes at Work », *The Canadian Journal of Economics and Political Science*, 17 (3), p. 320-327.
- HUIRAS J., UGGEN C. et McMORRIS B. (2000), « Career Jobs, Survival Jobs, and Employee Deviance : A Social Investment Model of Workplace Misconduct », *The Sociological Quarterly*, 41 (2), p. 245-263.
- KIDWELL R. E. et MARTIN C. L. (eds) (2005), *Managing Organizational Deviance*, Londres, Sage.
- LALLEMENT M. et ZIMMERMAN B. (2019), « Tous responsables ? Transformations du travail, métamorphoses de la responsabilité », *Sociologie du travail*, 61 (2).
- LEVESON N. G. (2012), *Engineering a Safer World*, Cambridge, MIT Press.
- LIM V. K. G. (2002), « The IT Way of Loafing on the Job. Cyberloafing, Neutralizing and Organizational Justice », *Journal of Organizational Behavior*, 23 (5), p. 675-694.
- MCNAMARA T., MELOSO D., MICHELOTTI M. et PUNCHEVA-MICHELOTTI P. (2021), « “You are free to choose... are you ?” Organizational punishment as a productivity incentive in the social science literature », *Human Relations*, 75 (2), p. 1-27.
- MARS G. (1983), *Cheats at Work. An Anthropology of Workplace Crime*, Londres, Routledge.
- MARS G. (2001), *Occupational Crime*, Londres, Routledge.
- PALMER D. (2012), *Normal Organizational Wrongdoing. A Critical Analysis of Theories of Misconduct in and by Organizations*, Oxford, Oxford University Press.
- PERROW C. (1984), *Normal Accidents. Living with High-Risk Technologies*, New York (N. Y.), Basic Books.
- SUTHERLAND E. (1940), « White-Collar Criminality », *American Sociological Review*, 5, p. 1-12.
- VAUGHAN D. (1999), « The Dark Side of Organizations. Mistake, Misconduct and Disaster », *Annual Review of Sociology*, 25, p. 271-305.