

Le harcèlement institutionnel : l'affaire France Telecom

 M^e Jonathan Cadot

Avocat

AJ : *En quoi cette décision est-elle novatrice en matière de harcèlement moral ?*

J. C. : Le jugement rendu par la 31^e chambre correctionnelle du TGI de Paris le 20 décembre 2019 est novateur en ce qu'il vient reconnaître l'existence d'un harcèlement moral institutionnalisé dans le cadre d'une politique d'entreprise.

En effet, le harcèlement moral est généralement appréhendé sous un angle interpersonnel, souvent dans le cadre d'une relation entre un salarié et son supérieur hiérarchique direct.

Or, si la dégradation des conditions de travail peut être vécue à titre individuel, le harcèlement moral, lui, peut être un phénomène collectif.

Dans ce cadre, le Tribunal a jugé que le harcèlement moral institutionnel est le fruit d'une politique d'entreprise « *visant un collectif de personnels* », qui a pour objet ou

effet une dégradation des conditions de travail telle qu'elle outrepassse l'usage normal du pouvoir de direction et fragilise les salariés.

Pour le Tribunal, trois éléments doivent être pris en compte :

- l'existence d'une politique d'entreprise structurée et mise en œuvre ;
- des agissements porteurs de dégradation des conditions de travail ;
- des agissements qui outrepassent le pouvoir de direction.

Les prévenus n'ont pas été condamnés pour avoir eu « l'intention » de nuire, mais pour avoir activement poursuivi l'objectif d'une réorganisation, alors même qu'ils connaissaient les fragilités anciennes de l'entreprise.

C'est bien la stratégie de l'entreprise et les moyens pour atteindre les objectifs fixés qui sont stigmatisés.

AJ : Qu'est ce qui a permis de caractériser le « harcèlement institutionnel » dans cette affaire ?

J. C. : Les faits soumis au Tribunal s'inscrivaient dans le cadre d'une réorganisation de grande ampleur, le Plan « Next » (Nouvelle Expérience de la Télécommunication) et de sa déclinaison « ACT » impliquant, notamment, 22 000 départs en 3 ans.

Le Tribunal a justement considéré que « *les moyens choisis pour atteindre l'objectif fixé des 22 000 départs en trois ans étaient interdits* », rappelant qu'il faut « *concilier le temps et les exigences de la transformation de l'entreprise avec le rythme de l'adaptation des agents qui assurent le succès de cette transformation* ».

Il s'agissait d'une réduction des effectifs « *à marche forcée* », avec des départs volontaires de « *simple affichage* », le ton donné par la direction étant « *celui de l'urgence, de l'accélération, de la primauté des départs de l'entreprise, de gré ou de force* ».

C'est cette politique de déflation des effectifs et les méthodes de déstabilisation des personnels employées qui sont constitutifs d'un harcèlement moral.

Il est certain que l'absence de prise en compte des alertes exprimées sous diverses formes, que ce soit par les CHSCT, les organisations syndicales, les médecins du travail ou les inspections du travail, a permis d'établir l'aveuglement volontaire de la Direction de l'entreprise.

AJ : Quel est l'intérêt, dans ce type d'affaire, d'aller au pénal ? La responsabilité de l'entreprise est-elle plus simple à engager qu'au civil ?

J. C. : Avant d'engager une procédure pour harcèlement moral, se pose toujours

la question de réfléchir à l'opportunité de se placer sur le terrain pénal ou civil.

S'agissant d'une situation de harcèlement moral interpersonnelle, en fonction de la gravité des faits, c'est la saisine du Conseil de prud'hommes qui sera le plus souvent privilégiée.

L'avantage de la procédure devant le Conseil de prud'hommes est l'aménagement de la charge de la preuve, le salarié devant apporter des faits laissant supposer l'existence d'un harcèlement moral, l'employeur devant quant à lui prouver que ces agissements ne sont pas constitutifs d'un tel harcèlement et que sa décision est justifiée par des éléments objectifs étrangers à tout harcèlement selon l'article L.1152-1 du Code du travail.

Si le juge prud'homal a la faculté de décider de mesures d'instruction, il le fait cependant rarement, ce qui peut être à regretter...

Quant à la procédure pénale, elle a pour principal intérêt les modalités d'administration de la preuve.

► D'une part, la preuve libre, et donc certains modes de preuve non admis devant le Conseil de prud'hommes, notamment les enregistrements intervenus à l'insu de l'auteur, pourront être valablement pris en compte.

► D'autre part, le Parquet et le juge d'instruction, avec le concours des services de gendarmerie et de police, pourront diligenter des auditions et des perquisitions dans l'entreprise et au domicile des auteurs, ce qui permettra d'avoir un accès plus grand aux éléments permettant de démontrer l'existence du harcèlement moral.

Cela est d'autant plus nécessaire pour établir un harcèlement moral institutionnel dans le cadre d'une politique d'entreprise.

Enfin, il apparaît indispensable de rappeler que la procédure pénale peut être particulièrement longue, presque 10 ans entre le dépôt de la plainte et le jugement dans le dossier France Télécom !

En outre, si les poursuites pénales n'aboutissent pas à une condamnation, le salarié ou l'organisation syndicale ayant déposé plainte peuvent faire l'objet de poursuites pénales pour dénonciation calomnieuse.

AJ : *Selon toi, une modification législative est-elle nécessaire pour une meilleure prise en compte de ce type de harcèlement ?*

J. C. : Le Tribunal a considéré que l'infraction prévue au Code pénal permettait de sanctionner le harcèlement moral institutionnel.

À mon sens, il n'est donc pas nécessaire de modifier la définition du délit de harcèlement moral.

Bien au contraire, modifier cette définition pourrait être compris comme une

reconnaissance de la part du législateur du fait que la définition actuelle ne permet pas de pénaliser le harcèlement institutionnel, ce qui aurait avoir un effet négatif sur les procédures en cours.

À mon sens en revanche, une réflexion devrait être menée sur la question de la peine.

À ce jour en effet, la peine maximale pour les personnes physiques est de 2 ans d'emprisonnement et pour les personnes morales, elle est de 75 000 €.

Ces peines peuvent apparaître très faibles dans le cadre de dossiers où il s'agit de faits de harcèlement moral institutionnalisé ou systémique...

Il pourrait donc être opportun d'envisager une sanction pénale plus lourde ou des circonstances aggravantes pour que la peine maximale soit davantage en adéquation avec une situation de harcèlement institutionnel touchant un collectif de travailleurs.