

Le point sur...

Retour sur l'arrêt de la Cour d'appel de Paris dans l'affaire dite « France Télécom »

Des mois d'audiences, des témoignages poignants de famille en deuil et des prévenus inhabituels ; la Cour d'appel a rendu un arrêt pédagogique sur la définition du harcèlement moral institutionnel, dans droite ligne du jugement de première instance.

CA Paris, Pôle 2, Ch. 13, 30 sept. 2022, n° 20/05346

Les Cahiers Lamy CSE : pouvez-vous rappeler les faits de cette affaire qui a été particulièrement médiatisée ?

Camille Berlan : l'affaire France Télécom a connu une importante couverture médiatique, et ce, pour plusieurs raisons. Tout d'abord, il s'agit d'une grande entreprise fleuron de l'économie française en pointe sur les technologies de la communication qui employaient à l'époque des faits 120 000 salariés et fonctionnaires.

Ensuite, par l'ampleur de la réorganisation en cause, à savoir le départ une réduction des effectifs à hauteur de 22 000 personnes en moins de trois ans sans pouvoir bénéficier d'un dispositif de préretraite (CFC), existant par le passé, tout en se refusant à mettre en place un Plan de Sauvegarde de l'Emploi.

Ainsi, il a été volontairement créé au sein de France Télécom un climat ayant pour objet et pour effet de générer une insatisfaction et une situation de malaise du personnel, et, provoquer et accélérer le départ d'un grand nombre de salariés et de fonctionnaires ou des mobilités contraintes.

Mais surtout, ce qui est particulièrement marquant c'est l'importance et la gravité des drames successifs qui ont été vécus par les salariés et fonctionnaires. Dans le cadre de la période de prévention, 2007 à 2010, il a pu être dénombré 19 suicides, 12 tentatives de suicides et 8 dépressions sans compter les salariés et agents qui se sont constitués parties civiles car tous ont été victimes de la politique harcelante de France Télécom.

Il est indéniable que la violence des modes opératoires et le nombre de suicides ont été un facteur de médiatisation.

CLCSE : quelle a été la procédure qui a permis d'aboutir à l'arrêt de la Cour d'appel de Paris ?

C. B. : la procédure a commencé par la plainte déposée le 17 décembre 2009 de la Fédération SUD PTT, notamment pour des faits de harcèlement moral, à l'encontre du PDG de France Télécom, du DRH groupe, et du Directeur des Opérations France. Quelques semaines plus tard, l'inspection du travail a signalé les mêmes agissements dans un rapport très circonstancié dans le cadre de l'article 40 du Code de procé-



Jonathan Cadot
Avocat associé
Cabinet Lepany et
associés



Camille Berlan
Avocate associée
Cabinet Lepany et
associés

de pénale. Ainsi, une instruction judiciaire a été ouverte conduisant, dans un premier temps, à la mise en examen de la personne morale des trois dirigeants principaux puis, en cours d'instruction, de quatre cadres dirigeants de la société. L'instruction a également permis d'identifier un certain nombre de victimes qui se sont successivement constituées partie civile.

J. C. : après avoir siégé durant deux mois de mai à juillet 2019, la 31^{ème} chambre correctionnelle du Tribunal correctionnel de Paris a, par jugement en date du 20 décembre 2019 (TC Paris, 20 déc. 2019, n° 09357090257), décidé de reconnaître coupable de harcèlement moral la société France Télécom et ses dirigeants avec des peines d'emprisonnement d'un an (4 mois pour les complices) dont 8 mois avec sursis et une amende délictuelle de 15 000 euros à 5 000 euros chacun.

C. B. : le tribunal a octroyé des dommages et intérêts aux parties civiles, sommes qui ont été réglées par la société France Télécom. Cette dernière a décidé de ne pas interjeter appel, aussi, le jugement du tribunal correctionnel est définitive à son encontre. Le PDG, le DRH groupe et le directeur des opérations, ainsi que les autres prévenus condamnés, ont décidé d'interjeter appel étant précisé que le DRH groupe s'est finalement désisté.

J. C. : c'est ainsi que la Cour d'appel de Paris a confirmé le jugement et a reconnu les dirigeants coupables de harcèlement moral sachant que deux prévenus ont été finalement relaxés. Il est à noter que les prévenus condamnés ont formé un pourvoi en cassation. Ainsi, la Chambre criminelle va être amenée à traiter ce dossier et rendre un arrêt très attendu.

CLCSE : quel est l'apport juridique de l'arrêt de la Cour d'appel de Paris, notamment s'agissant de la notion de harcèlement institutionnel ou managérial ?

C. B. : les décisions combinées et indissociables du Tribunal correctionnel et de la Cour d'appel de Paris viennent mettre en mouvement une notion juridique, le harcèlement moral institutionnel, qui était nichée dans la définition de l'article L. 222-33-2 du Code pénal et qui a pu se déployer pleinement.

J. C. : la Cour consacre le fait que le harcèlement moral ne se limite pas à des situations de harcèlement interpersonnel s'agissant, le plus souvent d'un manager qui harcèle son subordonné. Cet arrêt est d'importance mais il est toutefois à noter que la Cour de cassation avait déjà rendu plusieurs décisions portant sur des situations de harcèlement moral comme mode de gestion mais dans des dossiers d'une moindre ampleur. La Chambre criminelle de la Cour de cassation avait déjà ainsi retenu le harcèlement moral pour des pratiques « collectives » d'un employeur (Cass. crim., 21 juin 2005, n° 04-87.767 ; Cass. crim., 5 févr. 2013, n° 11-89.125).

Les travaux du Conseil Économique et Social préalable confirmait que le harcèlement moral pouvait avoir cette dimension institutionnelle.

C. B. : s'agissant de l'élément matériel, la Cour procède par syllogisme juridique en rappelant les contours de sa saisine puis elle constate qu'il n'est pas reproché à la société France Télécom, et à ses dirigeants « *ni les modalités de la réorganisation, le nombre de sites à fermer, les salariés à muter ou à reconvertir, ni encore le nombre de départs ou d'embauches à réaliser pour améliorer la compétitivité de la société, mais bel et bien la méthode utilisée pour y parvenir, qui a excédé très largement le pouvoir normal de direction et de contrôle du chef d'entreprise* ». En effet, au regard de l'impossibilité d'effectuer des départs naturels, il a été construit un dispositif pour contraindre les salariés au départ et à la mobilité, notamment, en incitant les managers par l'octroi de primes en fonction de la déflation de leurs équipes et en mettant en place des formations sur les méthodes de « *contrôle méthodique de la tenue stricte des objectifs de déflation sans état d'âme* » selon la Cour.

J. C. : la faute originelle la plus marquante pour la Cour a été de maintenir, quel qu'en soit les conséquences, l'objectif de déflation avec le passage d'un objectif indicatif de moins 22 000 salariés à un objectif impératif.

C. B. : s'agissant de l'élément intentionnel, la Cour rappelle que pour caractériser l'infraction de harcèlement moral, la démonstration de l'intention de nuire de la part de l'auteur des agissements n'est pas nécessaire. Si le Code pénal (article 222-33-2) et le Code du travail (article L. 1152-1) ont une définition similaire du harcèlement (l'une évoque directement les salariés, l'autre évoque « autrui »), la Chambre sociale n'exige pas d'établir l'intention de nuire tandis que la Chambre criminelle a précisé que l'élément moral ne réside pas dans l'intention de nuire mais dans la simple conscience de commettre les actes prohibés. Les juges du fond doivent caractériser la conscience d'entraîner une dégradation des conditions de travail du salarié victime pour retenir le délit de harcèlement (Cass. crim., 22 févr. 2022, n° 21-82.266). Ainsi l'absence de volonté des prévenus de provoquer une vague de dépressions et de suicides n'a pas d'effet sur la caractérisation de l'élément moral du délit de harcèlement moral. La Cour remet les points sur les « i » : les prévenus ne doivent pas inverser l'ordre d'examen des éléments constitutifs de l'infraction car la dégradation des conditions de travail « est susceptible de porter atteinte » mais il n'est pas obligatoire qu'elle l'ait fait.

Reprenant le jugement à son compte sur ce point, la Cour affirme que même si le PDG de l'entreprise « *ne connaissait que quelques-uns des 120 000 salariés, la plupart restant des anonymes, l'accélération impérative de la déflation des effectifs, les modalités utilisées, les remontées en « cascade » et le « ruissellement » découlant de cette méthode aux conséquences anxiogènes, ce dans un délai contraint et sans égard pour le sort des salariés pris dans l'étau, sacrifiés*

au priorités financières, en dépit des alertes disponibles, ont constitué des agissements répétés étrangers au pouvoir de direction et de contrôle ».

L'arrêt de la cour d'appel fortement inspiré par le jugement du tribunal correctionnel reconnaît la responsabilité des dirigeants et non des cadres intermédiaires qui étaient en première ligne avec les salariés et fonctionnaires. Cet arrêt illustre le kaléidoscope de la définition de harcèlement moral prévu au Code pénal (et au Code du travail).

Comme la discrimination peut être multi séquentielles, multifactorielles, ou encore intersectionnelles, la notion de harcèlement moral se déploie et peut être institutionnelle, généralisée, organisationnelle. C'est ainsi que la définition juridique du harcèlement moral dans sa rédaction actuelle suit le mouvement perpétuel des entreprises et s'adapte à ces nouvelles organisations de travail.

CLCSE : que pensez-vous des peines prononcées ?

J. C. : la confirmation de la culpabilité des principaux prévenus a été vécue comme une forme de soulagement pour de nombreuses parties civiles. Malgré la relative ancienneté, la douleur et l'émotion étaient encore palpables et présentes au cours des débats.

Il est vrai qu'au regard de la gravité des faits reprochés, les peines prononcées, peuvent questionner (peine de 1 an à 3 mois d'emprisonnement assortie d'un sursis simple et 15 000 € d'amende pour le PDG et le directeur des opérations France) ce d'autant qu'en première instance les prévenus avaient été condamnés à de la prison ferme.

Il est bon de rappeler que la peine maximale pour de faits de cette gravité est relativement faible, à savoir, un an d'emprisonnement étant précisé que la peine a été portée à deux ans à compter de 2014. **Cela pose véritablement la question d'une réforme législative de nature à ce que les peines en cas de harcèlement moral soit revue, éventuellement, en instituant, une circonstance aggravante dès lors que le harcèlement moral porte sur plusieurs victimes ou est institutionnalisé.** En effet, cela permettrait que la peine puisse avoir un véritable effet dissuasif et que le harcèlement moral puisse être

considéré comme interdit majeur, surtout quand il a une dimension collective.

CLCSE : quels enseignements les CSE et les organisations syndicales peuvent tirer de cette affaire dans leur pratique ?

J. C. : l'arrêt France Télécom doit être une prise de conscience pour les dirigeants d'entreprise que l'économique ne doit pas primer sur l'humain. Il ne s'agit nullement de remettre en cause le pouvoir de direction mais d'intégrer pleinement la dimension humaine dans toute réorganisation.

Il est certain que cette question de la santé, sécurité et des conditions de travail est davantage prise en compte, notamment, par le contrôle de l'Administration dans le cadre des PSE. Toutefois, il faut bien reconnaître qu'il s'agit de mesures d'affichage pour « cocher la case ».

Il s'agira notamment de mettre en place une véritable prévention des risques, notamment, psychosociaux, et pas seulement, par des mesures de prévention tertiaire, mais par des mesures de prévention primaire, notamment, en interrogeant l'organisation du travail et la question fondamentale de la charge de travail.

C. B. : quant aux élus de CSE, ils doivent se saisir dans l'ensemble de leurs attributions que ce soit, en termes de droits d'alerte (danger grave et imminent ou atteinte aux droits des personnes), ou en termes d'enquête et d'inspection au plus près de leurs collègues. Il s'agira également de se saisir de ces questions dans le cadre de sa consultation, notamment, sur le document unique d'évaluation des risques professionnels (DUERP), le Programme Annuel de Prévention des Risques Professionnels et d'Amélioration des Conditions de Travail (PAPRIACT), et dans le cadre des consultations ponctuelles, en mobilisant un expert habilité en matière de santé sécurité et conditions de travail (SSCT).

Quant aux organisations syndicales, elles joueront un rôle décisif, notamment, en intégrant les questions de SSCT dans les différentes négociations, comme dans le cadre de la négociation des accords de qualité de vie et conditions de travail (QVCT).