

Reconnaissance du délit de « harcèlement institutionnel »



©Liubomir-stock.adobe.com

Il aura fallu plus de 15 ans de procédure pour que la Cour de cassation (crim, 21 janvier 2025, n° 22-87.145) à l'occasion du procès France Télécom, consacre une nouvelle forme de harcèlement au travail appelé « harcèlement institutionnel ».

Dans cette affaire, entre 2006 et 2009, une soixantaine de suicides et tentatives de suicides sont constatés au sein de France Telecom. Au cœur de ces événements : deux plans de restructuration visant à supprimer 22 000 postes de salariés ou agents et en contraindre 10 000 à une mobilité interne.

Une organisation syndicale dépose plainte pour harcèlement moral à l'encontre de la société et de trois de ses dirigeants. Leur stratégie qualifiée de « brutale » aurait conduit certains employés à une détresse psychologique extrême.

La Cour d'appel de Paris confirme la culpabilité des anciens dirigeants. Ces derniers contestent cette décision et forment un pourvoi en cassation.

À l'appui de leurs arguments, les trois éléments constitutifs de l'infraction sont remis en cause :

- Sur l'élément légal, les dispositions du code pénal ne visent pas explicitement le harcèlement moral institutionnel, mais le harcèlement moral au travail, qui ne peut être reconnu qu'entre l'auteur de l'agissement et une ou plusieurs personnes déterminées. Les dirigeants invoquent également la violation du principe de prévisibilité de la loi pénale (l'article 7 de la CEDH) : le harcèlement moral institutionnel n'étant pas reconnu au moment des faits, il ne pouvait pas être anticipé par leur politique d'entreprise.
- Sur l'élément matériel, les prévenus contestent la mise en œuvre d'une politique de gestion du personnel harcelante.
- Sur l'élément intentionnel, les dirigeants estiment ne pas avoir eu conscience des conséquences de leurs pratiques sur les salariés.

La Cour de cassation rejette leur pourvoi.

Les juges admettent que la notion de harcèlement institutionnel entre bien dans le champ du harcèlement moral au travail. La cour juge que l'élément légal du harcèlement moral n'exige pas que les faits s'inscrivent dans une relation interpersonnelle ou visent une victime déterminée. Ce qui compte c'est que les dirigeants et les victimes appartiennent à la même communauté de travail et que les décisions des dirigeants aient entraîné une dégradation des conditions de travail des salariés concernés.

La Cour de cassation reconnaît la culpabilité des dirigeants, estimant qu'ils ont adopté une conduite constitutive de « harcèlement institutionnel » par leur politique décidée au plus haut niveau. Pour les juges, leurs décisions démontraient une conduite du groupe dépassant les limites admissibles de leur pouvoir de direction et de contrôle respectif. Les méthodes employées visaient un objectif de « déflation des effectifs » et mettaient en place un « *crash program* », dispositif destiné à accélérer les départs.

Sur le caractère imprévisible du harcèlement institutionnel, la Cour de cassation rejette cet argument. Le harcèlement moral n'a jamais été interprété comme exigeant une relation directe et individualisée entre l'harceleur et la victime. La notion de harcèlement moral institutionnel ne crée pas une nouvelle infraction, ne modifie pas le cadre juridique du harcèlement mais constitue une application d'une infraction déjà existante. Une étape majeure contre les dérives arbitraires et systémiques du management.

Sophie Riollet