FRANCE TELECOM HARCELEMENT INSTITUTIONNEL

Cet arrêt de **la chambre criminelle** de la Cour de cassation à propos du harcèlement moral institutionnel reconnu chez France Télécom marque un progrès significatif du droit car il le définit juridiquement.

C'est une notion nouvelle cette reconnaissance du harcèlement moral institutionnel de France Télécom qui concerne les pratiques managériales d'entreprise qui sont de plus en plus nombreuses avec la concentration du capital, la privatisation et l'objectif de réaliser toujours plus de profit sur le dos des salariés, souvent préjudiciables à leur santé physique ou morale.

Pour mémoire, cette affaire concernait le plan NExt de France Télécom publique qui anticipait la privatisation par Orange et prévoyait 22.000 licenciements, avait conduit au suicide plus de 20 personnes ainsi qu'à des centaines de dépression pour cause de harcèlement institutionnel, ce que défendaient les plaignants.

Et bravo au **syndicat SUD PTT** qui a eu l'audace de saisir et sans lequel cette décision ne serait pas intervenue.

Sur le plan procédural cette affaire a commencé en 2009 et, après bien des vicissitudes, le tribunal correctionnel, dans un jugement du 20 décembre 2019, condamne la société et certains dirigeants pour harcèlement moral institutionnel puis, la cour d'appel dans un arrêt du 30 septembre 2022, confirme le jugement de première instance. Plusieurs pourvois en cassation sont alors formés qui amènerons à la décision > ***Crim. 21 janv. 2025, n° 22-87-145*** dont nous traitons ici.

Au paragraphe 27 de l'arrêt, la Cour de cassation reprend les arguments de la Cour d'appel relativement au harcèlement moral institutionnel donné par la cour d'appel, ce sont : « ***des agissements définissant et mettant en œuvre une politique d'entreprise ayant pour but de structurer le travail de tout ou partie d'une collectivité d'agents, agissements porteurs, par leur répétition, de façon latente ou concrète, d'une dégradation, potentielle ou effective, des conditions de travail de cette collectivité et qui outrepassent les limites du pouvoir de direction*** ».

Ensuite la Cour de cassation fait part de sa propre définition du "harcèlement moral institutionnel" au paragraphe 41 reproduit ci-dessous :

"Ainsi, indépendamment de toute considération sur les choix stratégiques qui relèvent des seuls organes décisionnels de la société, constituent des agissements entrant dans les prévisions de l'article 222-33-2 du code pénal, dans sa version résultant de la loi n° 2002-73 du 17 janvier 2002, et pouvant caractériser une situation de harcèlement moral institutionnel, ***les agissements visant à arrêter et mettre en œuvre, en connaissance de cause, une politique d'entreprise qui a pour objet de dégrader les conditions de travail de tout ou partie des salariés*** *aux fins de parvenir à une réduction des effectifs ou d'atteindre tout autre objectif, qu'il soit managérial, économique ou financier, ou qui a pour effet une telle dégradation,*

susceptible de porter atteinte aux droits et à la dignité de ces salariés, d'altérer leur santé physique ou mentale ou de compromettre leur avenir professionnel".

Voici le résumé de l'arrêt publié au Bulletin >

"La caractérisation de l'infraction de harcèlement moral, prévu à l'article > **222-33-2 du code pénal**, **n'exige pas, lorsque les agissements reprochés ont pour objet la dégradation des conditions de travail, qu'ils concernent un ou plusieurs salariés en relation directe avec leur auteur ni que les salariés victimes soient individuellement désignés.**

En revanche, lorsque de tels agissements ont pour effet une dégradation des conditions de travail, la caractérisation de l'infraction de harcèlement moral suppose que soient précisément identifiées les victimes de tels agissements.

Cet arrêt est donc très important car il institue la notion de "harcèlement moral institutionnel" **plus large »** que celle du harcèlement dont pourrait être victime une personne, tant par le nombre que par la qualité, c'est à dire plusieurs personnes victimes d'une entité.

Un coup de main au fonctionnement de votre CSE ? Voyez notre page "**assistance juridique**"