

Le harcèlement moral institutionnel consacré...

A propos de l'arrêt de la Chambre Criminelle de la Cour de la Cassation
du 21 janvier 2025 (22-87145)

Voilà l'issue de la fameuse affaire dite « France Télécom qui avait défrayé la chronique et animé les débats dans les médias durant les années 2010.

Les faits de l'espèce étaient assez exceptionnels, d'où son importante médiatisation à l'époque.

A l'origine de cette affaire était en cause la privatisation de France Télécom (décidée en 2004) qui avait conduit à la mise en place de deux plans de restructuration (« next » et « act ») annoncés dès 2006 afin de transformer les méthodes de travail dans l'entreprise, dans le but de supprimer 22 000 postes et assurer la mobilité de 10 000 agents sur un total de 120 000. Il s'agissait notamment de former les managers à pousser les salariés au départ. S'en sont suivis plusieurs suicides et des plaintes pour harcèlement moral.

Sept personnes étaient mises en cause dans le volet pénal du dossier (Le Président, le Directeur Général, le Directeur des Ressources Humaines et 4 hauts cadres de l'entreprise).

En première instance, le Tribunal Correctionnel de Paris a reconnu l'existence de harcèlement moral et a condamné les prévenus à diverses peines. Les deux dirigeants et le DRH ont ainsi écopé de 12 mois de prison dont 8 avec sursis.

Par un arrêt rendu le 30 septembre 2022, La Cour d'Appel a atténué ces peines de prison (conversion en sursis total) mais affirmé l'existence d'un harcèlement moral institutionnel (CA Paris, 30 sept. 2022, n° 20/05346, X. c/ France Télécom).

Un pourvoi a été déposé et la Cour de Cassation, par cet arrêt du 21 janvier 2025, a consacré cette notion de « harcèlement institutionnel ».

La question était d'importance, car de prime abord, le harcèlement moral institutionnel n'entrait pas naturellement dans les prévisions de l'article 222-33-2 du Code pénal (ni dans celle de l'article L1152-1 du code du travail).

En effet, classiquement, le harcèlement est le fait d'une ou plusieurs personnes identifiées, qui s'en prennent à une ou plusieurs personnes victimes de leurs agissements.

Dans l'affaire « France Télécom », la problématique était différente puisqu'il n'était pas question d'un phénomène de harcèlement d'une personne à l'encontre d'une autre, mais d'une politique globale qui de fait a mené à des phénomènes de harcèlement.

La chambre criminelle reste fidèle à l'esprit de la Cour d'appel et donne en premier lieu une définition du harcèlement moral institutionnel : « *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* ».

On retrouve les éléments de la définition du harcèlement moral : agissements répétés, qui a pour objet ou effet de mener à une dégradation des conditions de travail et une atteinte aux droits ou à la santé des salariés.

La Cour de cassation rajoute que l'élément légal du harcèlement moral n'exige pas uniquement des agissements répétés à l'égard des victimes. Il suffit que ces dernières fassent partie d'une même communauté de travail avec l'auteur des faits et aient été susceptibles de subir ou aient subi les conséquences visées à l'article 222-33-2 du Code pénal.

Est ainsi consacrée la notion de harcèlement moral institutionnel, qui ne cible pas une personne en particulier, mais un mode de fonctionnement de l'entreprise, qui confine au harcèlement.

Plusieurs Cours d'Appel avaient déjà antérieurement initié cette voie et mettaient en avant non pas le comportement d'une personne en particulier, mais l'atmosphère ou l'ambiance de travail qui provoquait des situations de harcèlement ou sexisme, sans que l'employeur ne réagisse.

Ainsi, la Cour d'Appel de Paris, dans un arrêt du 26 novembre 2024 (CA Paris 26-11-2024 n° 21/10408, X. c/ Sté Oodrive), a adopté une conception plus étendue de la notion de harcèlement et de sexisme puisqu'elle a consacré la notion de « harcèlement d'ambiance ». Elle visait ici plus particulièrement l'hypothèse d'une salariée non visée personnellement par des propos sexistes ou à caractère sexuels répétés, mais néanmoins victime car elle travaillait dans un open space, sur ordinateur, en recevant régulièrement des mails, images ou vidéos à caractère sexistes et sexuels que ses collègues partageaient sur le réseau de l'entreprise. Les juges ont aussi relevé que l'employeur n'avait rien fait pour empêcher ce type de débordements (notamment en appliquant les consignes de contrôle figurant dans la charte informatique).

D'autres Cours d'Appel suivent le même raisonnement, en faisant état de « harcèlement environnemental ou d'ambiance », où, « sans être directement visée, la victime subit les provocations et blagues obscènes ou vulgaires qui lui deviennent insupportables » (CA Orléans 7-2-2017 n° 15/02566).

La Cour d'Appel de METZ se positionne dans la même optique en reconnaissant une situation de harcèlement provoquée par une collectivité de salariés tenant des propos outranciers, sexistes et à connotation sexuelle sur un compte WhatsApp créé entre les salariés (CA Metz, 3 novembre 2021, n°21/657).

Au-delà du harcèlement d'ambiance, institutionnel ou environnemental, un élément majeur permet aux juges d'étendre la notion de harcèlement sur ces terrains : c'est l'absence de réaction de l'employeur ou de vigilance, qui constitue en réalité une violation de son obligation de sécurité, visée à l'article L4121-1 du code du travail. Cette obligation, règle essentielle de l'hygiène et sécurité au travail, oblige tout employeur ou tout responsable à un devoir de vigilance, de prévention des risques professionnels au titre desquels figurent les risques psychosociaux et plus particulièrement les phénomènes de harcèlement et de sexisme. L'absence de prévention et de réaction de l'employeur ou de son délégué facilitent assurément la reconnaissance de harcèlement d'ambiance ou institutionnel.

Ces arrêts sont donc aussi l'occasion pour les juges de rappeler à l'employeur la primauté de l'obligation de sécurité dans l'entreprise.

Sébastien BENDER, Avocat associé

Margaux SESTER-OBERSTEG, Juriste