

Semaine Sociale Lamy

Harcèlement moral institutionnel LE PREMIER PROCÈS PÉNAL DE L'ORGANISATION DU TRAVAIL

*Entretien avec Jean-Paul Teissonnière, Avocat associé, cabinet TTLA,
avocat de Sud dans l'affaire France Télécom*

– Europe : quelles refondations sociales en perspective ?

Pierre Rodière, Professeur émérite de l'Université Paris 1, École de droit de la Sorbonne

– Réparation du préjudice économique en cas d'esclavage domestique

Sébastien Tournaux, Professeur à la Faculté de droit de Bordeaux

– Modification du financement d'un régime de « frais de santé » : faut-il (se) formaliser

Entretien avec Quentin Frisoni, Avocat of counsel, et Louis Ladaigue, Avocat, Fromont Briens

1859-1860 | HEBDOMADAIRE
29 AVRIL 2019

ÉDITORIAL

Harcèlement moral, le retour

Le « grand procès pénal » n'est pas le genre du Droit social qui préfère la modestie des Conseils de prud'hommes ou des Tass à la solennité d'une enceinte pénale. Même les victimes de l'amiante n'ont pas eu droit à leur procès pénal que pourtant elles méritaient. Un vent nouveau soufflerait-il ? Du 6 mai au 12 juillet, la 31^e chambre correctionnelle du TGI de Paris va accueillir l'affaire tristement célèbre des suicides de France Télécom. L'ordonnance de renvoi comporte 697 pages et, seule l'incrimination de harcèlement moral institutionnel a été retenue. Nous allons assister au premier procès des conditions de travail, lorsque le management se fait harcelant et que les salariés craquent. Le nouveau Palais de justice de Paris promet une plongée dans le Travail. C'est si rare. Et pour le harcèlement moral, banalisé, décrié, trop souvent réduit à la figure du pervers narcissique, c'est déjà une victoire de voir reconnaître sa dimension collective.

Françoise Champeaux

SOMMAIRE

2	Éditorial	5
	Harcèlement moral, le retour	
2	Actualités	
	• Focus sur le social	
	• France Télécom ou le procès du harcèlement moral institutionnel	
	Entretien avec Jean-Paul Teissonnière, Avocat associé, cabinet TTLA	9

HARCELEMENT MORAL. Le 6 mai, débutera le procès France Télécom, premier procès pénal sur les conditions de travail qui consacre la notion de harcèlement moral institutionnel. Nous faisons le point avec Jean-Paul Teissonnière, avocat de Sud dans l'affaire France Télécom.

France Télécom ou le procès du harcèlement moral institutionnel

Semaine sociale Lamy : *Nous sommes à la veille du procès France Télécom.*

Jean-Paul Teissonnière : Oui, il débute le 6 mai et il se déroulera en principe jusqu'au 12 juillet devant la 31^e chambre correctionnelle du TGI de Paris. Tous les syndicats de France Télécom se sont constitués partie civile ainsi que des associations, comme ASDPRO (Association d'aide aux victimes et aux organismes confrontés aux suicides et dépressions professionnelles) et la Fnath (Association des accidentés de la vie). Il y aura une centaine d'agents et de contractuels qui se constitueront partie civile.

C'est un procès hors normes ?

J.-P.T. : Oui et à tous points de vue. Le Parquet lui-même considère que ce harcèlement moral systémique a produit « nécessairement de très nombreuses victimes non identifiées, susceptibles de demander l'indemnisation de leur préjudice dans le cadre de ce dossier ou devant une autre instance ». On peut même considérer que l'objectif de déflation du personnel était formulé en termes si généraux que c'est l'ensemble des agents et des contractuels qui a été victime de ce harcèlement moral institutionnel. En droit pénal du travail, par le jeu des délégations de pouvoirs, celui qui est responsable, c'est le chef d'établissement, le chef de service, le chef d'atelier. Dans le procès France Télécom, l'analyse du juge d'instruction confirmée par celle du Parquet, stigmatise les choix stratégiques qui ont amené la catastrophe de l'entreprise. Ces choix relèvent de la direction de l'entreprise : Didier Lombard, son P.-D.G., Pierre Louis Wenes, son numéro deux, Olivier Barberot, le DRH, mais aussi France Télécom en tant que personne morale. Tant par le nombre de victimes, que par le niveau de responsabilité des prévenus, ce procès n'a pas de précédent.

À quel moment débute l'affaire France Télécom ?

J.-P.T. : En 2009. La vague des suicides dure déjà depuis plusieurs années mais la courbe s'accélère. Toutes les institutions de veille sanitaire (CHSCT, inspection du travail, médecine du travail) ont alerté la direction qui continue à être dans le déni, considérant qu'il s'agit

d'une manipulation à caractère syndical.

L'inspectrice du travail Sylvie Catala rédige un prérapport et alerte la direction et les organisations syndicales du malaise social.

Sur la base de ce constat qu'il partage, le syndicat Sud décide de déposer plainte avec constitution de partie civile le 14 décembre 2009, ce qui met en mouvement l'action publique. C'est la première pièce du dossier.

Deux mois plus tard, le 4 février 2010, Sylvie Catala dépose son rapport définitif. Elle a enquêté sur les suicides. En partant de cas individuels, elle en conclut un dysfonctionnement collectif de l'entreprise. Il ne s'agit pas de l'addition de cas individuels mais de l'apparition d'une catastrophe collective. Son rapport (article 40 du Code de procédure pénale), sorte de réquisitoire très argumenté contre France Télécom, est transmis au Parquet, ce qui détermine le procureur à requérir l'ouverture d'une information.

Il y a ensuite plusieurs plaintes déposées en province. Des juges d'instruction sont désignés, avec des mises en examen de responsables locaux qui sont impliqués dans des suicides intervenus en province. Il y aura

ensuite un regroupement des procédures au Pôle de santé publique à Paris. Au final, une seule incrimination est retenue : le harcèlement moral. La

mise en danger d'autrui, de la vie d'autrui et l'entrave au comité d'entreprise font l'objet d'un non-lieu. Les parties civiles choisiront de ne pas faire appel.

Comment résumer la problématique juridique ?

J.-P.T. : Il y a deux conceptions possibles de ce dossier au départ. Soit on privilégie l'homicide involontaire et on investit autour de quelques dizaines de cas de suicides. Soit on considère qu'on n'a pas affaire à quelques dizaines de cas individuels mais à une sorte de « gigantesque » accident du travail, un harcèlement moral institutionnel affectant la totalité du personnel de l'entreprise. Cette qualification de harcèlement moral institutionnel donne une image plus exacte de la catastrophe qui se produit

*** à France Télécom que quelques dizaines de cas de suicides pour lesquels il aurait fallu dossier par dossier apporter la preuve du lien de causalité entre le travail et le suicide en sachant que chaque cas est traversé de problématiques personnelles difficiles à démêler. Le choix stratégique du Parquet consiste à privilégier le harcèlement moral dans sa dimension collective.

C'est aussi votre point de vue ?

J.-P.T. : Nous nous sommes alignés sur la position du Parquet. C'est un procès énorme. L'expérience montre qu'on ne peut pas poursuivre deux objectifs à la fois. Il fallait cibler pour obtenir une certaine efficacité. Au niveau de l'incrimination, il n'était pas possible de lancer à la fois plusieurs dizaines de procédures d'homicides involontaires

avec à chaque fois la question toujours complexe de

l'imputabilité. Ce qui est

choquant d'ailleurs avec l'homicide involontaire, c'est précisément qu'il est involontaire. On est face à un « gigantesque » accident du travail avec une particularité, c'est qu'il a été organisé par l'entreprise. C'est un acte volontaire. Personne ne le conteste. Le choix stratégique du procès du harcèlement institutionnel est le bon et c'est une première.

Comment a pu se produire cet accident du travail « gigantesque » ?

J.-P.T. : La stratégie de la direction est annoncée au cours d'une réunion devant les cadres (ACSED) le 20 octobre 2006. Les trois prévenus Lombard, Barberot et Venes indiquent ce qui va se passer. Un document écrit va être produit suite à cette réunion. Mais le document va être détruit par les rédacteurs du compte-rendu. C'est un discours véhément. Didier Lombard y affirme que ceux qui ne passeront pas par la porte passeront par la fenêtre.

Quelle est la logique poursuivie ?

J.-P.T. : La direction est confrontée au changement de statut de France Télécom qui est devenue une entreprise privée. Elle se voit dans l'obligation désormais de rémunérer ses actionnaires. Didier Lombard estime qu'il faut dégager six milliards de cash-flow pour rémunérer les actionnaires dans les trois ans à venir. Une simple règle de trois permet de parvenir au nombre d'employés dont il faut se séparer. Pour rémunérer les actionnaires, il faut économiser sur les salaires, considérés comme des centres de coût. 22 000 personnes (la plupart ont le statut de fonctionnaires) seront effectivement sorties de l'entreprise. Tel est l'objectif du plan Next (nouvelle expérience des télécoms) adopté en 2006, rapidement suivi du plan ACT (anticipation et

compétences pour la transformation), une déclinaison dite sociale de Next.

Une fois le principe acté, comment a procédé France Télécom ?

J.-P.T. : S'agissant d'agents publics, il n'existe pas de procédures de licenciement. Aussi, il faut désespérer les agents pour les faire partir. Dans les réunions de managers, on se réfère à la fameuse courbe du deuil de la psychiatre suisse Elisabeth Kübler-Ross qui théorise la gestion du changement en distinguant plusieurs étapes : la colère, la révolte, le désespoir puis la courbe remonte. La personne accepte et se tourne vers l'avenir. France Télécom précipite volontairement les gens dans le désespoir. La plupart des suicides sont

des suicides « adressés », selon l'expression de Christophe Dejourné, c'est-à-dire sur le lieu de travail (l'adresse a du sens).

Beaucoup de suicides sont accompagnés de lettres d'explication dans lesquelles la perte d'estime de soi, le processus d'humiliation, le sentiment de ne plus servir à rien transparaissent.

L'entreprise n'a pas mis en place un plan de mobilités ?

J.-P.T. : En 1995, sous la présidence de Michel Bon, les dispositions du congé de fin de carrière et l'aménagement du temps de travail applicables aux fonctionnaires de la Poste permettaient au service public de la Poste d'ajuster ses effectifs avec l'assentiment de ses agents. Entre 1996 et 2006, 40 000 personnes ont quitté France Télécom dans ce cadre. Mais le gouvernement a fait savoir que ce dispositif coûtait trop cher. Il a fallu trouver une autre solution.

Qu'a-t-elle fait ?

J.-P.T. : France Télécom était au départ une entreprise d'ingénieurs. L'état d'esprit, c'était à la fois le service public et la performance technique. On va passer à une autre logique, celle de l'encadrement par les managers qui ne connaissent pas le métier de leurs collaborateurs. Pour actionner les départs, le mot d'ordre, c'est *time to move*. La mobilité n'est pas seulement géographique, elle est aussi fonctionnelle. Mais rien n'est pensé. Peu importe qui part. La question du mérite, de l'engagement n'est jamais posée. France Télécom doit se séparer de n'importe quel salarié/fonctionnaire et dans n'importe quelle condition. En 2006, après un simulacre de GPEC sans véritable négociation, suivie d'une opposition majoritaire des syndicats non signataires, la direction s'engageait dans une politique désastreuse d'une extraordinaire brutalité. On en connaît aujourd'hui le résultat. ■

Propos recueillis par Françoise Champeaux