

Les Échos

## Le procès France Télécom, symbole d'une nouvelle donne sociale

Exit le droit social « à la papa ». Avocats, syndicats et juges vont puiser leurs arguments ailleurs que dans le Code du travail. Explications en ce jour du jugement de France Télécom.



Manifestation devant la sucrerie Saint Louis de Cagny, en Normandie.

Par [Valérie de Senneville](#), [Delphine Iweins](#)

Publié le 20 déc. 2019 à 6h00

Changement d'époque. Pour la première fois, ce vendredi, le juge pénal doit se prononcer sur une question apparemment [loin de ses bases](#) : le tribunal correctionnel de Paris va devoir dire si la politique d'entreprise menée par France Télécom entre 2007 et 2010 est constitutive d'un harcèlement moral sur l'ensemble de ses 120.000 salariés à l'époque des faits. 35 personnes avaient mis fin à leurs jours.

Durant les deux mois d'audience cet été, le tribunal a écouté [les témoignages des victimes et de leurs familles](#) venues crier leurs douleurs ainsi que la défense des ex-dirigeants, dont Didier Lombard. Mais comment juger une politique managériale ? Pour tirer les fils de la chaîne de responsabilité, avocats de la défense et des parties civiles se sont battus à coups de rapports, notes et comptes rendus. A l'issue de ces semaines d'émotions et de colères exprimées à la barre, le parquet a dénoncé dans son réquisitoire des « habillages » servant à mettre en oeuvre une « *politique de harcèlement managérial* ». « *Le but de ce procès n'est pas de porter un jugement de valeur sur vos personnes, mais de démontrer que l'infraction pénale de harcèlement moral peut être constituée par une politique d'entreprise, par l'organisation du travail et [être] qualifiée de harcèlement managérial* », expliquait la procureure Françoise Benezech le 4 juillet dernier. Le parquet a plus largement pointé du doigt ce langage managérial qui permet de « dissimuler » une volonté de déstabiliser les salariés. [Les peines maximales ont été requises](#) : 75.000 euros d'amende contre France Télécom, un an de prison et 15.000 euros d'amende à l'encontre de Didier Lombard, Louis-Pierre Wenès et Olivier Barberot, ainsi que 10.000 euros et huit mois de prison contre « leurs zélés complices » Jacques Moulin, Nathalie Boulanger et Brigitte Dumont.

Avant la mise en délibéré, la présidente Cécile Louis-Loyant a prévenu : le tribunal devra se détacher du poids de l'attente d'une jurisprudence nouvelle sur le harcèlement moral par une politique d'entreprise. Il jugera en droit. Néanmoins, quelle qu'elle soit, [la décision du tribunal correctionnel aura un impact considérable](#).

## **De nouveaux outils de régulation**

Car au-delà des drames personnels des victimes, cette affaire est révélatrice d'un mouvement de fond discret, mais extrêmement puissant, d'une mutation majeure du contentieux social. Avocats, syndicats et juges élargissent leurs champs d'action. Ils vont puiser leurs arguments ailleurs que dans le seul Code du travail et utilisent une panoplie plus vaste, allant de l'investigation financière au droit pénal, en passant par les nouveaux instruments juridiques de négociation. Parallèlement, le public concerné s'étoffe : [des populations entières de hauts cadres](#), d'habitude plus policés, n'hésitent plus à attaquer leur employeur devant les tribunaux.

Avocats d'entreprises et avocats de salariés font le même constat. « *Nous sommes aujourd'hui devant un paradoxe, il n'y a jamais eu autant d'accords d'entreprise. Et, pourtant, les conflits se radicalisent comme jamais* », analyse Pascale Lagesse, avocate associée du cabinet Bredin Prat, qui conseille nombre de grandes organisations. « *Le droit du travail n'est plus la seule ressource du règlement de la conflictualité sociale. Nous avons besoin de nouveaux outils de régulation* », reconnaît Roger Koskas, avocat de plusieurs syndicats et organismes de représentation du personnel. Un accord qui part mal peut coûter cher à l'entreprise. Ainsi,

Constellium a été condamné par la cour d'appel de Douai à verser 2,4 millions d'euros à 50 salariés du site de Ham dans la Somme licenciés « sans cause réelle et sérieuse » en septembre 2019. La société (ex-Alcan-Pechiney) avait conclu un accord avec les syndicats et supprimé en octobre 2011 une centaine de postes sur 200 sur le site. Elle avait proposé un plan de départs volontaires avec une indemnité majorée, auquel avaient adhéré 90 salariés. Au terme d'une longue bataille judiciaire de presque neuf ans, les anciens d'Alcan ont obtenu gain de cause. Les magistrats de la cour d'appel de Douai ont approuvé les syndicats qui reprochaient à l'employeur de ne pas avoir respecté ses obligations de reclassement interne, préalable à ce plan.

*« Au fur et à mesure des années, les portes de la régulation sociale se sont fermées, le contentieux prud'homal s'est réduit. Parallèlement, la mondialisation des entreprises et le recours à toutes les astuces du droit des sociétés - comme la multiplication des entités juridiques - ont mis des écrans à la responsabilité. Résultat : les positions se durcissent. Nous sommes obligés d'aller chercher ailleurs la faute de l'employeur »,* reconnaît un syndicaliste. En trois ans, le contentieux prud'homal a chuté de 46 % selon la cour d'appel de Paris tandis que parallèlement le juge judiciaire étend son emprise. Il est désormais compétent pour des demandes de [contrôles des risques psychosociaux](#), surveillés jusque-là par le juge administratif.

Plusieurs réformes sont la cause de cette mutation : la création de la [rupture conventionnelle](#), la [barémisation contestée des indemnités prud'homales](#), l'augmentation des démarches administratives, etc. Résultat, *« le contentieux file ailleurs »*, constate Francis Teitgen, ancien bâtonnier de Paris et habitué du contentieux pénal de l'entreprise. *« Le droit pénal, le droit financier... sont désormais appelés en soutien du conflit social »*, précise-t-il.

Ainsi, les contentieux ne se bornent plus au seul périmètre géographique de l'usine ou du site en cause. En septembre 2019, Michelin a été condamné à verser 1,3 million d'euros aux salariés de l'usine de Joué-lès-Tours (Indre-et-Loire) qui contestaient leurs licenciements. La cour d'appel d'Orléans a donné raison au conseil des prud'hommes de Tours d'avoir considéré *« qu'un groupe de dimension mondiale ne doit pas être cantonné au secteur d'activité européen et que les informations limitées à ce secteur rendent le licenciement sans cause réelle et sérieuse »*.

## **Des champs d'action élargis**

Dans le même esprit, pour contester les licenciements chez Lee Cooper, les syndicats sont remontés jusqu'au fonds d'investissement américain Sun Capital Partners, qui possédait, via un holding basé à Amsterdam - Vivat Holding BV -, la célèbre marque de jean. *« Les opérations contestables observées au sein du groupe »* ont été faites *« à l'encontre des intérêts de Lee Coper France »* et *« dans le seul intérêt de son actionnaire principal »*, Sun Capital Partners, écrivent les juges. Selon la cour d'appel, le fonds d'investissement n'avait *« pris aucune disposition »* pour remédier aux difficultés économiques que ses opérations ont engendrées. Cette décision a été confirmée par la Cour de cassation le 24 mai 2018.

*« Les syndicats participent à leur façon et s'inscrivent dans le mouvement de refondation du capitalisme »,* veut croire Eva Joly. L'ancienne juge d'instruction, désormais avocate, a conseillé le comité d'entreprise ouest parisien de McDonald's - composé en majorité d'élus Unsa et CGT. En 2015, celui-ci a déposé plainte pour blanchiment de fraude fiscale auprès du

parquet national financier (PNF). Il mettait en cause des pratiques fiscales rendant « impossible » tout bénéfice, et donc tout intéressement des salariés. Selon « Challenges », McDonald's serait en train de discuter avec les magistrats d'une convention judiciaire d'intérêt public (CJIP). Cette [transaction pénale](#) créée par [la loi Sapin II](#) permettrait au géant du burger d'éviter le procès et de mettre fin aux poursuites judiciaires à son encontre en payant une forte amende. Même stratégie pour Conforama, où deux syndicats, la CFE-CGC et FO, et un collectif de salariés ont porté plainte contre X auprès du PNF, le 4 novembre dernier, pour « *présentation de faux bilan, abus de bien social et atteinte aux bons fonctionnements des marchés financiers* ». Les plaignants estiment que les irrégularités comptables du groupe sud-africain Steinhoff ont précipité les difficultés de l'enseigne de meubles, sur le point de supprimer 1.900 emplois en France.

Les conflits « traditionnels » n'ont pas disparu pour autant. Mais leur base s'est diversifiée. Le 13 novembre dernier, la Cour de cassation vient à nouveau de donner raison à un financier qui réclamait le paiement de bonus différés que lui refusait son employeur, une grande maison de Wall Street. Il n'est pas le premier à utiliser le droit français contre le droit américain. En juin 2019, dans une première affaire, Morgan Stanley s'est vu condamné à verser 1,4 million d'euros de bonus différés [à son ancien banquier vedette Bernard Mourad](#). Et, dans une affaire concernant six ex-dirigeants du Groupe Barrière, la Cour de cassation, en avril 2019, a décidé que la plus-value réalisée à l'occasion de la cession de bons de souscription d'actions (BSA) devait être considérée comme un avantage obtenu en contrepartie du travail et devait donc être soumise aux cotisations sociales. « *Cette décision remet en cause les montants des managements packages, chèrement négociés par les hauts dirigeants* », constate Pascale Lagesse.

## **Prévenir partout et à tout moment**

Cette intensification du contentieux social n'est pas près de s'inverser. Tandis que la Cour de cassation est venue élargir la [notion de préjudice d'anxiété à toute substance nocive et toxique](#) dans un arrêt du 11 septembre 2019 - intensifiant ainsi les risques d'alertes internes -, la directive européenne du 7 octobre augmente [le pouvoir et la protection des lanceurs d'alerte](#).

Risque pénal, risque financier... De [l'audit d'acquisition](#) aux plans de restructuration, « *il y a désormais de la part de l'employeur la nécessité d'anticiper le risque social* », prévient Laurent Gamet, avocat associé du cabinet Flichy Grangé.

Valérie de Senneville @VdeSenneville, Delphine Iweins @DelphineIweins