- enfin, sa volumétrie de ciblage : nombre d'agents susceptibles d'être concernés et la diversité des Divisions auxquelles ils appartiennent, soit « Opérations France, y compris Orange France pour les salariés de ce périmètre, OBSpour les salariés SCE, FT Groupe pour les salariés des autres structures (ROSI, R&D, Finance, RH, Communication, ..), AMER ou EME pour l'état major des régions » (D3185/14).

Toutefois, Guy-Patrick Cherouvrier a rappelé à la cour à plusieurs reprises qu'il était absent lors de la conférence à la Maison de la Chimie devant les membres de l'ACSED, le 20 octobre 2006.

Il a aussi répété, réponse amplement commentée par sa défense, que la note, en sus de ne contenir aucunement le terme de déflation ni même celui d'effectifs, était accompagnée d'annexes dont il n'était pas l'auteur.
Il a fait valoir par ailleurs, documents écrits à l'appui, qu'il avait toujours été préoccupé par le bien-être des salariés, citant à cet effet la note de mars 2006 sur la santé qu'il avait écrite personnellement.
Guy-Patrick Cherouvrier a mis en exergue plusieurs actions permettant d'accompagner les agents telles que :
- le développement d'un partenariat avec l'institut des métiers de France Télécom,
- le développement de la formation professionnelle, le développement de l'évaluation des risques professionnels
- et la mise en place d'action de prévention (pièce n°6, sa note du 6 mars 2006),
- l'organisation d'un colloque en janvier 2006 sur le sujet « Agir contre l'exclusion interne, une responsabilité sociale d'entreprise » (pièce n° 7, NA 13 et 20 mai 2019).

Le tribunal correctionnel a relevé que les deux dernières appartenaient à une période où l'objectif
national de déflation des effectifs n'était pas encore annoncé ou venait tout juste de l'être.
La cour observe quant à elle que les modalités de diffusion des notes sur le colloque sont incertaines (une plaquette imprimée éditée mais sans trace et une diffusion sur le site Intranet mais sans plus de précision).
Le tribunal correctionnel a estimé que ces éléments étaient antérieurs à la période de prévention. La cour observe néanmoins que cette antériorité permet en tout état de cause de donner des notions de la conscientisation par le complice dans un sens comme dans l'autre de la commission par les auteurs du harcèlement moral institutionnel.
Quant aux deux premières actions d'accompagnement, elles ont perduré avant et pendant la période des faits reprochés.
Une des actions emblématique pour la prise en charge des RPS est la Commission sur le stress, dont il sera question ultérieurement.

Selon les premiers juges, la seconde manifestation d'une participation personnelle par Guy-Patrick Cherouvrier découle de l'organisation, par Olivier Barberot et lui du séminaire « Réussir ACT » le 9 mai 2007.
Ce séminaire a eu lieu à l'intention d'un certain nombre de responsables des ressources humaines.
Son déroulement n'a pas fait l'objet, contrairement aux tables rondes dont il a déjà été question, et lors desquelles ce prévenu n'était pas présent, d'un document de synthèse.

Pour en apprécier - sans le reconstituer précisément- le déroulé, les juges du fond disposent des notes prises par François Arnal. Ce témoin, à l'époque directeur des orientations et plans de formation à la direction de la formation et du développement professionnel du groupe, a dit avoir assisté à ce séminaire « *pour comprendre l'état d'esprit des DRH et ajuster* [ses] *formations* » (D2399/5).
Dans ces notes figurent les mentions suivantes : « *T. Breton a fait un deal : pérennisation du statut des fonctionnaires en échange de la privatisation d'où une situation paradoxale sur le statut, nous sommes les seuls au monde à avoir fait ce choix. 80% des gens d'aujourd'hui seront là au 1er janvier 2009.* [...] *Allez à la controverse, au conflit, avec des convictions personnelles. Créons une certaine instabilité pour les salariés* (faisons prendre conscience). *Ne transformons pas l'ED en ANPE.* [...] *Augmentons le turn-over. Des revues de tout le personnel avec des actions suivies et réalisées* » (D2288/36 à /39).

Le tribunal correctionnel juge que si l'intégralité des propos rapportés dans ces notes ne peut être attribuée à Guy-Patrick Cherouvrier, comme le fait remarquer sa défense, il a été confronté à cette conclusion qui lui est attribuée et qu'il n'a pas reniée :

travailler sur des listes pour les PPA c'est différent du CFC	
faire des bilatérales au niveau des bassins d'emploi pour partager les revues de personnel	
des projets professionnels pour les cadres du bassin	
n'oubliez pas de récolter avant de semer	
envoyer des personnes en parcours de professionnalisation pour récolter demain	
le programme DT sud me va bien	act management mettre en place une om manager et rh
	act dév : systématiser les revues de personnel
	act solution : utiliser les missions
	act opportunités : projet professionnels

Le tribunal correctionnel a relevé que la préconisation :

- d'une systématisation des revues du personnel, certes outil RH devenu classique,
- du recours aux missions temporaires et aux Espaces Développement,

venait en écho direct des propos tenus à l'ACSED et qu'au surplus Olivier Barberot les avait réitérés lors du séminaire : « *j'ai besoin de vous, les résultats de ACT ne sont pas bons et je m'en sens personnellement responsable, ET a besoin de vous.* [...] *ACT c'est le et : il faut à la fois transformer les compétences et diminuer les effectifs.* [...] *Je vous demande de faire un projet professionnel pour donner l'exemple [...]. Je vous demande d'aller plus vite* » (D2288/36).

Cette préconisation en est ainsi, selon les premiers juges, une claire déclinaison opérationnelle.

Toutefois, force est pour la cour de rappeler que Guy-Patrick Cherouvrier était absent lors de la journée de l'ACSED si bien qu'aucune déduction ne peut être effectuée en lien avec un encouragement à cette occasion.
Une des questions centrales, soulignée par le tribunal correctionnel est de savoir si la présence de Guy-Patrick Cherouvrier, à supposer même qu'elle soit demeurée silencieuse à défaut d'être désapprobatrice, pouvait apporter une légitimation évidente pour les DRH présents compte tenu du poste de directeur RH France qu'il occupait alors.
En l'état des seules notes prises par François Arnal il n'est, selon la cour, pas possible de répondre par l'affirmative.

Le tribunal correctionnel observe que les propos tenus par ce prévenu lors de REUSSIR ACT l'ont été dans le contexte suivant :
- juste après la grève de fin mars 2007
- et juste avant la création de l'Observatoire du stress et des mobilités forcées par deux syndicats en juin 2007.
Là encore, la cour considère que les propos dont s'agit ne sont pas retranscrits par le témoin avec une fiabilité et une clarté totales, alors que l'une des expressions a été mal libellée (*"n'oubliez pas de récolter avant de semer"*).
Par ailleurs, l'unicité de ce témoin aboutit à relativiser la valeur à charge de ses déclarations, selon une maxime latine bien connue.

Dès lors, cette remarque a tout lieu d'être s'agissant des mobilités forcées, pour lesquelles le tribunal correctionnel tout comme les juges d'instruction relèvent que selon les notes prises par François Arnal lors de l'intervention d'Olivier Barberot, mais aussi de la conclusion de Guy-Patrick Cherouvrier et du débat entre les DRH. "*ils étaient dans un système de contrainte sur l'évolution de l'emploi et sur les mobilités*" (D 2399/5).
En effet, Guy-Patrick Cherouvrier a toujours prôné le respect de la personne selon ses déclarations faites à la cour.

S'ensuit bien évidemment la question sur l'objectif des 22 000 et les moyens d'y parvenir.
Guy-Patrick Cherouvrier en audition de police a déclaré en réponse à la question "*comment s'y prendre pour «faire des départs d'une façon ou d'une autre » sans licencier?*"
«La réponse est dans le plan ACT, avec les mesures proposées (CFC, PPA, essaimage, les changements de métiers en formant, etc...) avec un budget d'accompagnement et de formation qu'aucune entreprise française n'a mis en oeuvre.
La différence avec Free et les autres concurrents de l'époque, c'est qu'ils sont partis de zéro, donc ils ont recruté strictement les gens et les compétences dont ils avaient besoin ».

Il ressort au minimum l'existence d'un décalage dès l'annonce entre la "théorie" des mesures proposées par le programme ACT, à savoir un éventail large, et l'impossibilité d'en contrôler leur mise en oeuvre sur le terrain.

Guy-Patrick Cherouvrier participait au comité de direction de la Division OPF et présidait le Comité central d'entreprise (CCE) devenu CCUES en 2007.
Ces instances, à la différence du conseil d'administration, ainsi qu'on l'a vu, ont été le lieu authentique de l'expression de la parole des représentants des personnels, fonctionnaires comme salariés de droit privé.

Or, selon les déclarations de Brigitte Dumont, co-prévenue de Guy-Patrick Cherouvrier :
" *Il est de la responsabilité du DRH de suivre les effectifs compte-tenu de l'obligation de négociation sur la GPEC et de présenter un rapport annuel sur l'emploi aux élus du CCUES. Ces présentations imposent un suivi. Cela veut dire le suivi des recrutements, des entrées/sorties* (pour les mobilités internes) *et un suivi sur les dispositifs d'accompagnement des mobilités externes.* (D3692/5)

Le prévenu a insisté devant la cour sur ses efforts de coordination des directeurs des ressources humaines pour appliquer les décisions économiques qui étaient prises : la direction des ressources humaines était ainsi là en soutien et en particulier sur le volet social âprement discuté avec les organisations syndicales. Prenant acte tout comme la cour de l'absence d'Olivier Barberot, il a fait part de sa frustration face à cette absence, car la présence de ce prévenu poursuivi comme auteur lui aurait permis de souligner leurs divergences de point de vue.
Il a aussi expliqué ne pas avoir parlé de ces divergences devant le tribunal correctionnel parce que la question ne lui avait pas été posée de cette manière là.

Force est pour la cour en tout état de cause de noter le nombre de jours considérable consacré par Guy-Patrick Cherouvrier au dialogue social. En témoigne, rien qu'en matière de CCUES, le fait qu'en 2006, il y ait passé 49 jours et en 2007, 36 jours.
Sa tentative de négociation de la GPEC n'est pas discutable.
De tels efforts ne permettent pas à la cour de déduire avec certitude une participation sur le plan matériel sous la forme d'une assistance au harcèlement institutionnel, ou même d'un encouragement par une passivité incitative.

Sur la question des alertes, Guy-Patrick Cherouvrier soutient ne pas avoir été informé, avant son départ à la retraite (fin mars 2008), du malaise grandissant au sein de l'entreprise.
Il a admis avoir été avisé de la demande de création des cellules par Louis-Pierre Wenes, mais il a été expliqué dans les motifs qui précèdent que seule Nathalie Boulanger avait fourni une assistance à ce sujet.
S'agissant de la première tentative de suicide survenue le 5 novembre 2007, par laquelle M. Lefrançois a tenté de se trancher la gorge, Guy-Patrick Cherouvrier a affirmé ne pas avoir reçu les informations que lui aurait fournies Brigitte Dumont, dont on sait qu'elle a elle-même été alertée par Frédéric Grazzini, de Orga Consultant qui la désigne comme "la responsable de projet".

Devant la cour, le prévenu a maintenu ce positionnement, et donné une réponse embarrassée pour le surplus, selon laquelle il ne connaissait pas d'autre responsable de projet femme que Brigitte Dumont.
Toujours est-il que la cour ne peut déduire de cette seule considération la conscientisation par Guy-Patrick Cher ouvrier du malaise grandissant, de ses manifestations concrètes au préjudice de certains personnels, et du lien avec le harcèlement moral institutionnel commis par les prévenus auteurs.
Quant au droit d'alerte déposé par le Comité National Santé Hygiène Sécurité et Conditions de travail (CNSHCT) le 4 juillet 2007, le prévenu a convenu qu'il s'agissait d'un sujet préoccupant, mais rappelé que la commission Stress était déjà existante, même si dotée d'un rôle simplement consultatif. Le sujet était selon lui suffisamment important pour ne pas être traité que par cette commission mais il devait l'être par cette instance.
Si plusieurs témoins et parties civiles entendus en procédure n'ont pas mentionné cette

commission Stress comme une solution concluante, elle a le mérite d'avoir été mobilisée par ce prévenu. Et elle est largement antérieure à la date des alertes lancées par les organisations syndicales.

Enfin, sur la formation, même si Guy-Patrick Cherouvrier n'était pas présent aux sessions comportant un vocabulaire guerrier, et qu'il a fait valoir que la "*vallée du changement*" et "*le deuil*" étaient des classiques pour toute démarche d'accompagnement, demeure la question lancinante de la rémunération des prestataires, dont Orga Consultant, nécessairement réglé sur facture, donc par rapport à la qualité du travail, et non pour un résultat incitateur à la pression.

Au-delà des généralités assez peu convaincantes fournies à la cour sur ce sujet par le prévenu, la cour se réfère à la remarque faite par Didier Lombard lui-même au sujet de cette formation, devant le tribunal correctionnel : "*pour savoir ce qu'il s'est passé lors de ces réunions il faudrait reconstituer la chaîne hiérarchique entre M. Barberot, M. Cherouvrier et les DRH*".

Or, cette chaîne, pour autant qu'elle puisse être reconstituée, en dépit d'organigrammes fournis à la cour, sommets d'opacité, fruits comme on l'a vu de deux types d'organisations, et caducs au fil des nominations puis départs des multiples intervenants, ne peut être imputable dans sa conception à Guy-Patrick Cherouvrier.

Et sa mise en oeuvre, sous l'autorité hiérarchique de Olivier Barberot N+1, de Didier Lombard N+2, le tout en lien fonctionnel avec Louis-Pierre Wenes, ne constitue pas un élément matériel suffisant pour emporter à lui seul la conviction de la cour.

Dès lors, et se fondant notamment sur les déclarations spontanées ainsi effectuées : "*L'entreprise ne voulait pas imposer une voie toute choisie pour lui* ". " *La question était de donner tous les éléments au salarié pour qu'on puisse faire un choix conjoint et toujours agir dans la transparence* ", la cour, contrairement au tribunal correctionnel, considère que le doute doit profiter à Guy-Patrick Cherouvrier, dont le profil socio-professionnel diffère largement des autres prévenus.

Les développements qui précèdent montrent en effet l'inexistence d'éléments de nature à asseoir avec certitude la déclaration de culpabilité, différente de la simple appréciation des charges, quant à une ou des participations personnelles et précises de Guy-Patrick Cherouvrier consistant à « *encourager les procédés visant à créer une instabilité pour les agents et les salariés*».

En conséquence de quoi, la cour, infirmant le jugement, relaxera Guy-Patrick Cherouvrier du chef de la complicité retenue.

Jacques Moulin : un directeur territorial zélé

Jacques Moulin a été renvoyé pour s'être rendu complice du harcèlement moral reproché à Didier Lombard, Louis-Pierre Wenes et Olivier Barberot, à Paris entre 2007 et 2010, en sa qualité de directeur territorial Est, de directeur des ressources Humaines puis de directeur des actions territoriales d'opérations France au sein du groupe France Telecom, au préjudice notamment de victimes nommées par l'ordonnance de renvoi devant le tribunal correctionnel et ce, nonobstant l'absence de lien hiérarchique avec certains de ces salariés.

Quatre sortes d'agissements distincts lui ont été reprochés selon cette ordonnance :

* en organisant le suivi strict et concret des réductions d'effectifs ;
* en mettant en place des outils de pression sur les départs ;
* en concevant puis en généralisant la pratique des missions temporaires ;
* en intervenant dans les décisions de mobilité forcée ;

Jacques Moulin a exercé des fonctions différentes sur la période proche de la prévention et durant la période des faits poursuivis.
Début 2006 il est devenu Directeur Territorial (« DT ») Est après avoir été directeur régional de Lorraine, puis à partir de mai 2008, il prendra le poste de DRH d'Opérations France (« OPF ») et à ce titre veillera à la coordination des politiques RH sur le territoire ; en raison de la réorganisation des activités, il gèrera tous les salariés d'OPF, mais pas tous les salariés de France Télécom en France contrairement à son prédécesseur, Guy-Patrick Cherouvrier (D3669). Louis-Pierre Wenes est alors son seul supérieur hiérarchique. En mai 2009, il ajoutera aux fonctions de DRH celles de Directeur des Actions Territoriales (« DAT ») d'OPF (D3682/4), succédant à Nathalie Boulanger, qui avait quitté ce poste en mars 2008.

Le jugement de première instance a relaxé Jacques Moulin sur la période du 6 mai 2008 à fin 2010, durant laquelle il a occupé successivement les fonctions de DRH d'OPF, et de DAT, et le ministère public dans son appel n'a pas remis en cause cette relaxe partielle.

La cour se limitera ainsi à étudier les faits correspondant à la période du 1er janvier 2007 au 5 mai 2008, soit celle des fonctions de DT Est, occupée par ce prévenu.

Le tribunal correctionnel a en outre relaxé Jacques Moulin à raison de la troisième catégorie d'actes reprochée consistant à concevoir puis généraliser la pratique des missions territoriales, en lien avec l'Intérim développement.

Le tribunal correctionnel a jugé à cet effet que quels que soient les problèmes posés par ces missions intérimaires Jacques Moulin ne les avait ni conçues ni généralisées et que leur nombre sur la DT Est n'était somme toute pas significatif. Le ministère public en cause d'appel n'a pas remis en cause ce raisonnement, ce qui cantonne la saisine de la cour.
Jacques Moulin a donc été déclaré coupable de complicité de harcèlement moral pour les première, deuxième et quatrième catégories des quatre actes reprochés : en organisant le suivi strict et concret des réductions d'effectifs ; en mettant en place des outils de pression sur les départs ; en intervenant dans les décisions de mobilité forcée.

Pour sa défense, Jacques Moulin a notamment souligné que le raisonnement du tribunal correctionnel contredisait parfaitement les principes selon lesquels l'acte de complicité:
- doit être antérieur ou concomitant à l'infraction principale, sauf entente préalable entre l'auteur et le complice,
- doit avoir été utile en ce qu'il a permis de « faciliter la préparation ou la commission de l'infraction principale » selon l'article 121-7 du code pénal.
En conséquence, la seule baisse des effectifs au sein de la Direction Territoriale Est ne saurait en aucun cas être analysée comme un acte de complicité.

Ainsi, selon lui, les faits imputés étaient soit matériellement impossibles, soit combattus par la dynamique de négociation d'accords avec les organisations syndicales.

Il a contesté l'existence d'objectifs de réduction d'effectifs et n'a admis qu'une «*indication*» ou «*trajectoire*» déduite des présentations budgétaires. Il a expliqué par la gestion prévisionnelle des effectifs et de la compétence (GPEC) l'ensemble des éléments présentés.

Le parcours professionnel de Jacques Moulin au sein de France Télécom devenue Orange montre, plus que pour Guy-Patrick Cherouvrier, une connaissance fine de la fonction de manager et de directeur des ressources humaines.
Concernant le pilotage de la transformation, il ressort que le rôle principal des DT sur la période incriminée était d'assurer en local le dialogue social avec les IRP.

Le 17 mai 2008, Robert Perrin, employé dans un service dont la supression était programmée, se suicidera par arme à feu et laissera une lettre. La cour a fait lecture de certains passages. Il incrimine Jacques Moulin "*tout juste parti à la DRH d'OPF d'avoir demandé à un autre "d'avoir un geste, un mot d'humanité*", sans s'en charger lui-même. A cet égard, le prévenu a expliqué son défaut d'intervention personnelle par le fait qu'il avait quitté ses fonctions DT Est précisément quelques jours avant le geste fatal de ce salarié. La cour a entendu Jean Perrin, frère du défunt, qui avait écrit cette déclaration préliminaire à l'intention du tribunal correctionnel : "*Comme tous les salariés de France Telecom, Robert et tout le service subissait des pressions pour quitter l'entreprise, soit vers d'autres administrations, soit en création d'entreprise, en étant régulièrement convoqué dans le bureau du manager. Robert ne comprenait pas cette orientation. Il se sentait bien dans l'entreprise et ne voyait pas pourquoi il devrait partir.Le 18 février 2008, notre responsable nous a informé que la brigade serait supprimée à compter du 10 mars prochain, et que le SAV (service après-vente) serait repris par un service basé à Angers à compter de 18h30. Cela signifiait qu'il n'y avait plus besoin d'une équipe de brigadiers sur Strasbourg. Cela a été comme un coup de massue pour mon frère, qui est tombé malade, du 20 février au 1er mars 2008*").
Selon M. Gaire un des supérieurs de Robert Perrin, « *si la médecine du travail et l'assistante sociale n'ont pas été actionnées, c'est parce que* [le défunt] *n'avait pas été identifié comme à risques* ».

Jacques Moulin a été entendu par le tribunal correctionnel puis par la cour sur cette situation, de même que sur celle de Jean-Marc Regnier, employé dans un service situé lui aussi dans la DT Est. Il a présenté ses excuses ainsi qu'au nom de FTO pour l'absence d'accompagnement de la famille Perrin par Guy Salziger (N+3) malgré les consignes données par lui. Il a regretté que Robert Perrin n'ait pas fait l'objet d'une détection par la médecine du travail ni d'un accompagnement par la cellule dédiée. Il a considéré tout comme pour Jean-Marc Regnier ne pas avoir eu d'alerte, ce d'autant qu'il y avait une négociation en cours sur les conséquences de la nouvelle localisation.
Il a réfuté que des consignes aient été données pour la tenue d'entretiens tous les deux jours par le N+1 de Robert Perrin. Si le système de brigades n'était pas adapté au nouveau service, les changements d'horaire ont été discutés à partir de "*bases saines*".
Dans son rapport annuel d'activité 2006, la médecine du travail de la DT Est avait relevé à l'intention de Jacques Moulin des éléments en lien avec les restructurations multiples : « *les changements d'organisation successifs, les changements de métiers et l'intensification des contraintes* ».

Elle l'avait en outre alerté sur les « *les indicateurs de souffrance que sont la fatigue, l'insomnie, les troubles anxio-depressifs. ... liés à des sentiments d'inutilité, de manque de maîtrise , de manque de reconnaissance des efforts accomplis, de conflits de valeurs* ». Le

rapport annuel pour l'année 2008 pointera quant à lui les risques psycho-sociaux comme "*risque le plus répandu au sein de la population de salariés et le plus préoccupant*", avec un caractère pluri catégoriel.

La cour observe que :
- le suicide de Jean-Marc Regnier aurait dû déjà, en tant que tel, faire l'objet d'une remontée au niveau national. Il a été rappelé plus haut que devant le tribunal correctionnel (NA 3 juin 2019) Olivier Barberot directeur des ressources humaines avait spécifié que c'était à compter de cette situation que consigne avait été donnée d'une remontée d'informations au niveau national ;
- le suicide de Robert Perrin quelques jours plus tard n'a pourtant donné lieu de nouveau à aucune remontée d'information, mais à un simple traitement au niveau local dont les modalités paraissent critiquables, eu égard au manque d'égard pour Jean Perrin, frère du défunt, qui a donné à la cour sur ce sujet des précisions très concrètes;
- FranceTélécom devenue Orange ne disposait pas d'outil lui permettant d'avoir une vision globale de toutes les réorganisations opérées simultanément ;
- cette remontée aurait permis à FTO de décider avant la crise médiatique de l'été 2009 de stopper les fermetures de sites et de freiner les mobilités internes.
Toutefois, cette chaîne de causalités et de conséquences ne peut être mise en lien avec une action dommageable de Jacques Moulin, eu égard à son niveau de responsabilités en tant que simple DT Est dans les mois et jours précédant son départ. Il l'a répété devant la cour, tout comme pour l'opportunité de saisir une CAP ("*ce n'est pas mon sujet*").

Si en qualité de DRH OPF, Jacques Moulin a participé à "*la coordination des actions ou des solutions ACT, c'est-à-dire des dispositifs prévus par le plan ACT*", ainsi qu'il l'a déclaré spontanément lors de son interrogatoire de première comparution, tel n'est pas le cas à l'occasion de ses fonctions de DT Est.

La seule lecture de l'organigramme coté D1534/16 illustre clairement que les DT sont éloignées du coeur de l'organisation et des « *relais incontournables* » évoqués par le tribunal correctionnel en page 296 de son jugement.

Selon les premiers juges il ressort "*l'apparence d'opérations à tiroirs inscrites dans une forme de mouvement perpétuel où la logique des modifications organisationnelles devient factice: il faut bouger pour bouger*" (page 231 jugement).
Sur les effectifs, à un niveau territorial, le bilan de la DRH Groupe de juin 2008, soit juste après le départ des fonctions à la DT Est, montre que les résultats de Jacques Moulin à mi parcours de l'année 2008 pour cette direction sont supérieurs à la moyenne nationale.

Au domicile de Jacques Moulin, a été saisi un document intitulé "Bilan du contrat de performance DT Est S2 2007" (scellé J-DEUX page 75 et suiv). Parmi "*les actions pour favoriser les départs et améliorer la fluidité*" (scellé J-DEUX page 98), est préconisée notamment "*la mise en place des revues de personnel par Bassin de Vie (métiers prioritaires, low performers, situations complexes)*".Jacques Moulin s'est longuement expliqué, tant devant les juges d'instruction que les juges du fond, sur les revues de personnel. Outil de répertoire des souhaits des salariés sur leur évolution ainsi que des besoins des unités, elles permettent d'anticiper pour éviter les situations de vacances d'emplois notamment, et préparer les plans de promotion des salariés. Aux réunions dédiées, étaient présents le DRH, le Directeur de l'unité, les managers et le cas échéant, le responsable de l'Espace développement.

Cette pratique en tant que telle n'est pas source de harcèlement, le tribunal correctionnel en a convenu, puisqu'il s'agit pour tous les salariés concernés d'étudier tous les champs possibles, y compris à la suite d'un souhait de changement de poste pour événement personnel. Certes, Olivier Barberot a imputé à Jacques Moulin l'utilisation du terme "*low performer*" mais les premiers juges en ont resitué le contexte et estimé, à bon droit selon la cour, que Jacques Moulin n'était pas l'inventeur du terme, qui convient pour certaines situations. Aucun élément en procédure ne montre que ce prévenu aurait utilisé le terme, à l'occasion des revues de personnel, comme un appui au harcèlement institutionnel commis par les prévenus auteurs.
De même, les vocables de mise en tension, pilotage à la semaine, outplacement, au-delà de leur technocraticité, ont fait l'objet d'explications développées, sans révéler de lien avec une action ayant permis de faciliter la préparation ou la commission de l'infraction principale.

Didier Lombard a effectué des déclarations que les juges d'instruction ont considéré comme visant Jacques Moulin : "*Vous l'avez compris, il y a un divorce entre ceux qui se sont précipités sur la notion de cible et ceux qui étaient sur la notion de trajectoire.*
Dans la chaîne hiérarchique, à un moment donné, il y a eu une rupture" (D 3413/18).
Toutefois, Jacques Moulin a toujours réfuté avoir eu recours au terme de cible, déclarant notamment "*il n'y a jamais eu à la DT Est de confusion entre trajectoire et cible* (D3669/9).
Jacques Moulin a aussi rappelé comme il l'avait fait fait en interrogatoire de première comparution que dans les documents qui lui étaient adressés, les "*cibles et objectifs de départ*" lui étaient répercutés par Nathalie Boulanger.

À ceci s'ajoutent, toujours selon le jugement, les témoignages faisant un lien entre les ré-organisations qui ont entraîné des suppressions de postes et les 22 000 départs décidés par la direction (Thierry Guenal, Alain Trotel). La fermeture de services a eu des conséquences notamment pour André Amelot et Michel Deparis (page 232 du jugement). Jacques Moulin a fait valoir, à bon droit selon la cour, que les situations ainsi citées dans le jugement sont hors sujet le concernant puisqu'en dehors de son ressort de DT.

Les premiers juges ont relevé à l'encontre de Jacques Moulin le système de gestion qui comptabilisait les départs (en particulier dans la fonction publique) poussant les managers à avoir des comportements non vertueux. Ils ont ainsi reproché au prévenu "*la banalisation du mal*", faisant référence à l'analyse effectuée par Christophe Dejours dans son ouvrage "Souffrance en France". Jacques Moulin, de façon très argumentée, malgré un style là encore technocratique, a répondu, en expliquant qu'il n'y avait eu au sein de la DT Est aucune maquette de comptabilisation qui n'était demandée par la direction des ressources humaines en national ou des finances. Il a justifié le suivi des sorties et départs dans les effectifs par les demandes des organisations syndicales au sein du CCUES d'avoir des données.
Ainsi, selon lui, aucun contrôle tâtillon n'avait eu cours et au contraire, sa mandature de DT se caractérisait par une préconisation constante de soutien des salariés passant par la promotion du dialogue social avec négociation puis suivi de l'accord.
La défense du prévenu a fourni à l'appui de cette affirmation un certain nombre de pièces.
Enfin, Jacques Moulin a admis avoir, pour partie durant sa mandature de DT Est, participé en qualité d'intervenant à 5 reprises aux tables à rondes de l'EMF Réussir ACT, les 19 mars, 25 avril, 18 juin, 9 juillet, 27 août 2007 en présence, notamment, de Brigitte Dumont, la responsable du programme. (D 3368/4).
Il a toujours réfuté être l'auteur des termes qui ont eu valeur de consigne pour "brusquer" les salariés et préconiser la méthode anxiogène. Aucun élément en procédure ne permet de lui

imputer ces termes, ni de l'incriminer sur leur corrélation éventuelle avec le pilotage de cette formation, à laquelle il n'a pas été associé, en l'état des témoignages recueillis.

Dès lors, et se fondant notamment sur les déclarations spontanées effectuées par ce prévenu, dont le profil socio-professionnel, comme pour Guy-Patrick Cherouvrier, diffère largement des autres prévenus, la cour, contrairement au tribunal correctionnel, considère que le doute doit lui profiter.
Les développements qui précèdent montrent en effet l'inexistence d'éléments de nature à asseoir avec certitude la déclaration de culpabilité, différente de la simple appréciation des charges, quant à une ou des participations personnelles et précises de Jacques Moulin consistant à mettre en place des outils de pression sur les départs, et intervenir dans les décisions de mobilité forcée.

Quant au suivi strict et concret des réductions d'effectifs, il a certes existé, mais ce en vertu d'une demande émanant de Nathalie Boulanger, DAT, et sans que cette action traduise une participation volontaire et consciente à la commission de l'infraction. À cet égard, le lien de subordination entre Jacques Moulin, prévenu de complicité et les auteurs de l'infraction paraît suffisamment exonératoire puisque compte-tenu des motifs ci-dessus, ce prévenu, à son simple niveau de DT dans l'organigramme, n'était pas en mesure d'apprécier le but et l'intention coupable des actes auxquels il prêtait assistance.

En conséquence de quoi, la cour, infirmant le jugement, relaxera Jacques Moulin du chef de la complicité retenue.

- <u>sur les situations individuelles et les victimes des infractions commises :</u>

*** le "*autrui*" du texte légal et le "*notamment*" de l'ordonnance de renvoi devant le tribunal correctionnel**

Le délit de harcèlement a été qualifié par la doctrine comme une infraction dite "*de conséquence en cascade*". Les dossiers sont en pratique portés en justice par des victimes. Il n'y a pas eu de contentieux sur des agissements répétés ayant pour objet la dégradation des conditions de travail et n'ayant pas réussi cette dégradation. Cependant, le texte d'incrimination du harcèlement moral prévoit deux formes. L'hypothèse de l'infraction commise sans victime identifiée n'est donc pas impossible. La personne ayant réellement subi un préjudice matériel ou moral est victime du harcèlement moral, si le résultat des agissements répétés est une dégradation effective des conditions de travail, que ce résultat soit voulu ou non. Si la dégradation des conditions de travail n'a pas eu lieu alors que les agissements répétés avaient ce but, l'infraction existe quand même.
Ainsi, dans le cas d'espèce, France Télécom Orange pouvait être mise en cause pour l'infraction de harcèlement moral même s'il n'y avait pas eu de victimes identifiées.
C'est la plainte portée par le syndicat Sud PTT, contre la direction de France Télécom - représentée par Didier Lombard, Olivier Barberot et Louis-Pierre Wenes-, dénonçant "*les méthodes de gestion d'une extraordinaire brutalité, pour provoquer et accélérer le départ d'un grand nombre d'agents de l'entreprise*", qui a permis l'enquête, l'ouverture d'information, puis le renvoi devant le tribunal correctionnel.
Pour chaque personne de la liste nominative des victimes visées par l'ordonnance de renvoi devant le tribunal correctionnel, les juges d'instruction ont examiné si le dossier d'information démontrait qu'elle avait subi une dégradation des conditions de travail.

Indépendamment des personnes qui se sont signalées, qui ont été signalées ou que l'enquête puis l'information ont identifiées, de très nombreuses victimes non pas été identifiées, alors qu'elles auraient été susceptibles de demander l'indemnisation de leur préjudice, par la présente procédure ou devant une autre instance. C'est la raison pour laquelle la qualification de renvoi devant le tribunal a conservé la formulation « *harcelé notamment...* ».
Les dégradations ont concerné tous les salariés de tous les établissements du groupe dans lesquels étaient recherchés ou pratiqués la déstabilisation des salariés et le climat professionnel anxiogène propice à accélérer la déflation d'effectifs et les mobilités.
Dès lors, les prévenus mis en examen n'ont pas été renvoyés uniquement pour la liste de personnes.

*** l'étude au cas par cas du harcèlement caractérisé ou pas à l'égard de chaque victime**

À la seule condition que la dégradation des conditions de travail soit effective (que ce soit pour les agissements ayant «*pour effet*», ou pour les agissements ayant «*pour objet*» quand l'objet est atteint), tous ceux qui ont subi cette dégradation ont la qualité de victimes.

Peu importe la nature du préjudice, qui n'a, selon la jurisprudence, pas à être démontré pour qu'il y ait condamnation, puisque la simple possibilité de la dégradation suffit à consommer le harcèlement moral, y compris institutionnel, comme on l'a vu dans les motifs qui précèdent.

En outre, conformément à la jurisprudence récente (Cass.Crim. 8 septembre 2015, 13-82299) et contrairement à ce que continuent de soutenir les prévenus en défense, il n'est pas nécessaire de démontrer que cette dégradation est la seule et unique raison des atteintes à l'intégrité physique ou psychique ou des suicides.

A été admise ainsi au titre du préjudice susceptible d'avoir été porté à la partie civile la souffrance psychologique résultant de la dégradation des conditions de travail pour un homme victime dont l'expertise psychiatrique et médico-psychologique avait conclu qu'il avait une personnalité obsessionnelle et que certains témoignages décrivaient comme paranoïaque et colérique.

Tels sont les principes directeurs appliqués par la cour au titre de l'action publique, avec l'examen des 39 situations individuelles.

Suivra, au titre de l'action civile, l'examen du préjudice de chaque victime, après réponse aux exceptions et moyens soulevés par les prévenus.

I- Les victimes désignées nommément dans la prévention avec constitution de partie civile

André Amelot (partie civile Liliane Amelot)
Le 19 mai 2008, André Amelot, fonctionnaire chez France Télécom, s'est suicidé par pendaison à son domicile le jour où il aurait dû reprendre son travail après un arrêt maladie consécutif à une précédente tentative de suicide en avril 2008. Il était âgé de 54 ans.
André Amelot était technicien réseaux sur les systèmes TELIC au sein de l'unité d'intervention Normandie à Bernay. Cette activité était amenée à disparaître pour des raisons techniques, disparition programmée en 2008 et intervenue en 2009. Par ailleurs son service devait être supprimé dans le cadre d'une optimisation des zones d'intervention. Il travaillait

donc seul localement sur les TELIC, et l'équipe dont il dépendait était basée à Evreux, tandis que les autres agents basés comme lui à Bernay ne faisaient pas partie de son équipe de travail et travaillaient sur la boucle locale et le câble. André Amelot avait demandé à intégrer cette équipe, mais il lui avait été demandé de rester travailler sur les TELIC jusqu'à leur complète disparition. Il n'avait plus de manager et dépendait directement du directeur de l'Unité. Lui qui avait l'habitude de travailler en binôme au sein d'une équipe, était d'autant plus isolé qu'avec le nouveau système du nomadisme, il disposait d'un véhicule et d'un ordinateur avec lequel il pouvait se connecter de chez lui sur le serveur France Télécom pour connaître les missions de sa journée. Un ordinateur lui avait ainsi été remis, alors qu'il n'avait aucune connaissance en la matière et c'était un de ses collègues qui avait dû lui en expliquer le maniement. D'après ses collègues, cet isolement et l'absence de formation adaptée avaient nourri un sentiment de déclassement social et professionnel. Contrairement à d'autres salariés qui avaient choisi de se réorienter, André Amelot avait exprimé le fait que cette démarche ne lui appartenait pas et que c'était France Télécom qui devait lui trouver quelque chose. Selon son médecin traitant depuis 2006, André Amelot souffrait d'une dépression bipolaire depuis de nombreuses années, mais ses relations professionnelles n'amélioraient pas son état et il allait au travail à reculons. A la suite d'une première tentative de suicide le 29 mai 2007, un médecin du travail et un membre du CHSCT ont recommandé à France Télécom de l'intégrer dans une équipe et de le former à une autre activité. Il est néanmoins resté à son poste initial afin de poursuivre jusqu'à sa fin la technique du TELIC. De ce fait le même membre du CHSCT a fait à nouveau usage du droit d'alerte, resté sans réponse. La nouvelle tentative de suicide d'André Amelot en avril 2008 a donné lieu à un troisième usage du droit d'alerte, mais le 19 mai 2008, André Amelot s'est suicidé.
Son entourage a considéré que si sa situation professionnelle n'était pas le seul motif de son geste, elle n'y était cependant pas étrangère. Les prévenus ont fait état d'une mutation technologique indépendante de la volonté de France Télécom, sans lien avec le plan Act, du fait que le "nomadisme" ne l'isolait pas et qu'il allait être intégré prochainement dans la Boucle Locale et qu'une formation légère était nécessaire et lui avait été proposée. Ils ont ajouté que des facteurs extra-professionnels étaient la cause de son suicide.
Toutefois, l'isolement dont André Amelot a été victime, du fait de la disparition de son service, du remplacement du contact avec sa hiérarchie par un ordinateur et de la disparition du travail en binôme, ainsi que l'absence d'accompagnement et de formation dans la réorganisation de son travail, sont des comportements répétés liés à la façon dont les plans Next et Act ont été mis en oeuvre. Il en est résulté pour André Amelot une dégradation de ses conditions de travail qui a porté atteinte à sa santé mentale. Si son suicide a sans doute eu d'autres causes, ces faits ont pu y contribuer. L'infraction de harcèlement moral est bien constituée.

Anne-SophieCassou (partie civile JocelyneBoesch Cassou)

Le 22 avril 2009, Anne-Sophie Cassou, ingénieur Technico-commercial chez France Télécom, s'est suicidée à son domicile par absorption de médicaments et d'alcool. Elle avait envoyé une lettre à ses parents les informant que la vie lui était devenue insupportable.
Ingénieure diplômée et titulaire d'un DEA de physique des matériaux et d'un master d'une école de commerce, elle était entrée en 1997 chez France Télécom où elle avait évolué sans problème pendant une dizaine d'années. En 2002 elle avait notamment reçu le pris "Business Awards" de la division Grands Comptes du groupe. Suite à une réorganisation en mars 2006, elle a dû s'orienter vers le réseau Data (Internet et Intranet des grands comptes). Elle a suivi à cet effet une formation d'une semaine et demie qu'elle a jugée insuffisante. En janvier 2007,

il lui a été indiqué dans son évaluation qu'elle devait encore développer ses compétences techniques, et à moyen terme, évoluer vers un métier lié à une activité en back office, sur des projets innovants. En avril 2007 à la demande de son manager, elle s'est rendue à l'Espace Dévelopement, et apprendra plus tard qu'à la suite d'un bilan de compétence, la direction des ressources humaines avait pris contact à son insu avec le responsable de cet Espace. En juillet 2007, son évaluation mentionnait que son périmètre client était à 50% d'un portefeuille cible pour un ingénieur technico commercial ayant un an d'expérience, et il était souhaité que sa mobilité prenne effet au plus tôt. A compter de cette date elle s'est vue confier des missions temporaires. En octobre 2007, se sentant sous-utilisée, elle a sollicité un temps partiel, qui lui a été refusé pour nécessités de service. Elle a poursuivi ses missions tout en cherchant un poste où se reclasser. En novembre 2007, un médecin a constaté qu'elle présentait un syndrome dépressif extrêmement grave lié à ses problèmes sur son lieu de travail. En avril 2008 elle a été arrêtée en raison d'une asthénie persistante dans un contexte de stress professionnel. Elle a repris son travail en mai 2008 dans le cadre d'un mi-temps thérapeutique, mais elle a été déclarée inapte au poste d'ingénieur technico-commercial par le médecin du travail, qui a formulé des préconisations pour son reclassement. Elle a néanmoins appris en septembre 2008 qu'aucune part variable ne lui serait attribuée en septembre, son manager estimant que sa contribution aux objectifs et performances du groupe était insuffisante.
L'examen de ses arrêts maladie montre qu'elle ne s'est pas arrêtée en 2005, qu'en 2006 elle n'a eu que 6 jours d'arrêt de travail, mais 62 en 2007 et 150 en 2008.
En 2008, elle a saisi de sa situation la déléguée du personnel et représentante syndicale au CHSCT, demandant même d'appuyer une demande de licenciement, ce qui, selon les renseignements pris par cette déléguée, n'était pas possible compte tenu de sa maladie.
Sa dernière mission s'est semble-t-il plutôt bien passée mais elle s'est cependant suicidée le 22 avril 2009. Ses parents ont indiqué qu'elle était très sportive et qu'elle faisait de nombreux voyages. Si elle avait connu une phase de dépression entre 1992 et 1995, elle était très déprimée depuis deux ans en raison de ses problèmes professionnels, notamment du fait qu'on lui reprochait son manque de compétence. Sa mère a exprimé dans une lettre adressée au tribunal correctionnel et lue également devant la cour d'appel, toute la détresse de sa fille au cours de cette période.
Les prévenus ont estimé que les compétences d'Anne-Sophie Cassou correspondaient plutôt à des emplois en augmentation, qu'elle avait suivi une formation et avait été accompagnée, et qu'on avait sans doute mal apprécié sa fragilité. Louis-Pierre Wenes a fait valoir qu'elle ne relevait pas de son périmètre de responsabilités.
En dépit de ces observations, il convient de relever qu'à la suite d'une réorganisation, Anne-Sophie Cassou avait dû changer de métier avec une formation trop courte, et que face à des performances jugées insuffisantes, il lui a été demandé de partir en mobilité, sans véritable acompagnement, et sa part variable a été supprimée. Sa demande de mi-temps a été refusée et il apparaît qu'en trois ans aucun poste pérenne ne lui a été proposé et qu'elle n'a jamais été accompagnée dans ses recherches et missions. Cette dégradation de ses conditions de travail, qui a concerné une personne sans doute déjà fragile et en difficulté professionnelle, est directement issue des méthodes de gestion des plans Next et Act et a engendré pour elle un grand stress et une dépression. L'infraction est donc bien constituée la concernant.

<u>Andrée Bacher divorcée Courrier</u>
Le 18 juin 2009, Andrée Courrier, technicienne sur une plateforme 10-14 et âgée de 57 ans a tenté de se suicider sur son lieu de travail par absorption de médicaments.
Après avoir commencé aux PTT en 1971, Andrée Courrier était devenue agent d'exploitation titulaire en 1978 et avait travaillé pendant 10 ans comme télé-conseillère sur une plateforme

du 10-16, chargée des relations avec les professionnels. Le service du 10-16 ayant été délocalisé en janvier 2008, elle avait été affectée en 2007 sur une plateforme du 10-14 d'une Agence Vente et Service Clients. A la suite de sa tentative de suicide, une enquête a été diligentée par deux délégués du personnel et un représentant de la direction. Il est apparu qu'Andrée Courrier avait beaucoup de mal à supporter son métier et qu'un délai trop long s'était écoulé entre sa demande de quitter ce service et la réponse effective. Andrée Courrier a expliqué avoir eu des objectifs quotidiens à remplir dont l'atteinte était reportée nominativement sur un tableau au centre de la pièce. Il suffisait qu'un objectif ne soit pas réalisé pour que le vendeur ne touche pas de part variable. Elle-même n'avait jamais perçu de part variable. Un quota d'appel devait être atteint et la moyenne des appels ne devait pas excéder le temps imparti. Les vendeurs étaient sous la surveillance du manager avec le système de la double écoute. Andrée Courrier se plaignait d'être chronométrée sur ses pauses et écoutée plus souvent que les autres par sa manager. C'était à la suite d'une écoute de sa supérieure lors d'un appel d'un client très mécontent qu'elle avait craqué et absorbé des médicaments. Elle a ajouté que des animations étaient organisées avec des challenges qui, pour elle, la ridiculisaient. Enfin elle a fait état de pratiques consistant à vendre des produits internet à des personnes âgées sans ordinateur. Concernant sa demande de changement de service, elle a indiqué avoir appris le jour des faits qu'elle était reportée "*sine die*".Le psychiatre qui a prolongé son arrêt de travail après sa tentative de suicide a noté une état de choc post traumatique et la nécessité qu'elle change de service. Affectée à un service de recouvrement en septembre 2009, elle y est restée jusqu'à sa retraite en 2012 sans aucune difficulté.
Les prévenus ont soutenu que le passage du monde de l'entreprise au monde du grand public était toujours difficile pour les vendeurs, en général plus jeunes qu'Andrée Courrier, et que la pratique des tableaux et des double écoutes dans les centres d'appel étaient usuels, favorisaient la formation et n'étaient pas liés aux plans Next et Act.
Il convient cependant de relever que le changement d'affectation d'Andrée Courrier s'est fait sans préparation suffisante et qu'elle a subi une pression sur les résultats et des méthodes humiliantes qui sont directement issues des plans Next et Act. L'infraction est donc bien constituée la concernant.

<u>Michel Deparis (partie civile Bernard Deparis Christine Pascual Deparis Véronique Deparis, et feu Claudine Deparis née Harmier)</u>
Michel Deparis était architecte réseau à l'Unité de Pilotage Réseau de Marseille. Le 14 juillet 2009 il s'est suicidé à son domicile en laissant un courrier expliquant qu'il se suicidait à cause de son travail à France Télécom et que c'était la seule cause. Il était âgé de 50 ans.
Entré à France Télécom en 1980, il était devenu architecte réseau mobile en 1996.
A la tête d'une équipe d'une dizaine d'experts, il était chargé de dimensionner le réseau mobile afin d'éviter la saturation. Avec le passage de la 2G à la 3G, il avait connu des modifications et retruscturations successives de son unité et des technologies. Ainsi mi 2008, les unités de Lyon et de Marseille avaient fusionné, faisant passer de 95 à 75 le nombre de postes pour les fonctions transverses. Puis fin 2008, la direction de la fonction 3G avait été centralisée en Ile de France. Lui-même avait en charge les deux technologies.
Dans son courrier, Michel Deparis dénonçait une urgence permanente, une surcharge de travail, l'absence de formation, une désorganisation totale de l'entreprise et un management par la terreur. Désorganisé et perturbé, il déclarait être devenu une épave, ne voyant pas d'autre issue que le suicide. Il excluait toute autre cause que son activité professionnelle.
Ses collègues ont décrit sa dérive : salarié sérieux, compétent, respecté, très sportif (marathonien), mû par une haute exigence professionnelle, il était devenu réservé,

recroquevillé, déprimé, se déplaçant en traînant les pieds. Il s'était senti menacé lors des fusions qui signifiaient une baisse d'effectif de 5% et son entourage avait perçu à cette période les premiers signes de sa déstabilisation.
A la suite de son geste, le CHSCT a mis en place un groupe d'analyse et de prévention (GAP), qui a relevé la grande responsabilité qui pesait sur lui du fait de ses prévisions qui avaient des conséquences financières importantes. Ils ont noté que les restructurations avaient conduit à son isolement, avec notamment la perte d'interlocuteurs de proximité et la perte de réunions physiques. Demandeur de formation, il n'avait bénéficié que de 4 jours de formation depuis 2005 alors qu'il avait été basculé du jour au lendemain sur la technique 3G.
Dans son courrier, Michel Deparis dénonçait également la surcharge de travail et l'urgence permanente. Selon ses collègues, il était très stressé par la "boucle à 4 mois", exercice de prévision et de réalisation par anticipation des investissements, se plaignant que les délais aient été constamment réduits depuis 2006. Il avait aussi le sentiment qu'on lui en demandait de plus en plus avec moins de moyens. Lorsqu'il était rentré de congés fin juin 2009, après trois semaines d'absence, les dossiers s'étaient entassés dans son bureau et il avait exprimé le fait qu'il ne savait plus comment faire face. Il avait alors été vu au cours d'un long entretien par son manager qui avait tenté de le réconforter, lui avait proposé un allègement de son travail, de se consacrer à la 3G, travail valorisant, et lui avait proposé un accompagnement médical, qu'il avait accepté dans son principe. Ces propositions ont sans doute été trop tardives puisqu'il s'est suicidé 10 jours plus tard.
Enfin dans son courrier, Michel Deparis évoquait une augmentation de salaire que, paradoxalement, il avait mal vécue car elle l'avait mis en porte à faux vis à vis de ses collègues.
Une enquête a été diligentée par l'IGAS, qui a exclu tout lien entre son décès et son activité professionnelle, attribuant son incontestable souffrance personnelle à une représentation de lui-même et de ses capacités à l'opposé de l'appréciation positive des responsables de son unité. Son décès sera finalement reconnu comme accident de service au titre du devoir de mémoire.
Louis-Pierre Wenes a soutenu qu'on lui avait clairement dit que son poste était conservé, qu'une augmentation lui avait été attribuée et que son manager avait allégé son travail. Pour lui la qualification d'accident de service ne se justifiait pas. Olivier Barberot a relevé qu son management avait été très attentif à lui, tout le contraire du "management par la terreur" dénoncé dans sa lettre. Didier Lombard a fait valoir qu'une formation légère aurait suffi pour passer de la 2G à la 3G. Devant le tribunal correctionnel, il s'est dit très ému par ce suicide, soulignant qu'un architecte réseau portait un poids économique énorme. Devant la cour il a estimé que 3 des 4 causes de souffrance de Michel Deparis étaient de la responsabilité de l'Etat et non de France Télécom.
Il résulte de l'ensemble de ces éléments que si Michel Deparis a pu bénéficier d'un accompagnement de son manager dans la période qui a précédé son suicide, il a vécu dans les années qui précédaient, de nombreuses restructurations et un changement technologique sans recevoir la formation suffisante et dans une grande solitude, alors que ses responsabilités étaient très importantes et qu'il devait agir dans l'urgence. Cette situation a été à l'origine d'un très grand stress, accentué par le fait que des suppressions de postes lui faisaient craindre, peut-être à tort, que le sien ne soit supprimé. Dès lors, si son suicide a eu lieu postérieurement à la période de prévention, Michel Deparis a subi dans les années 2007 et 2008, les effets de la politique des plans Next et Act qui ont dégradé ses conditons de travail et altéré sa santé mentale. L'infraction est constituée le concernant.

Dervin Yonnel (partie civile)

Le 9 septembre 2009, Yonnel Dervin, âgé de 48 ans, a tenté de se suicider en se plantant un couteau dans le ventre lors d'une réunion au cours de laquelle sa mutation fonctionnelle lui avait été annoncée. Il a aussitôt été en arrêt maladie, a été suivi sur un plan psychologique et psychiatrique et son acte a été reconnu comme accident de service. Il n'a jamais repris le travail.

Entré à l'administration des Télécommunications en 1979, il avait occupé des postes techniques, notamment dans la construction de lignes et de centraux téléphoniques, avant de se spécialiser dans les systèmes dits complexes dans les entreprises, notamment le système PABX. Son dossier professionnel fait état d'une stabilité dans sa notation. D'avril 2007 à décembre 2008, la Direction Territoriale Nord dont dépendait son unité d'intrvention, a connu 6 réorganisations des unités et des métiers et une baisse importante des effectifs. Une nouvelle application a été mise en place dans son service. Il en est découlé une complexification et des dysfonctionnements pour les techniciens sur les chantiers. Yonnel Dervin a ainsi expliqué que les dossiers étaient mal montés, les renseignements recueillis par les commerciaux étaient faux, les matériels n'étaient pas arrivés. De ce fait ils avaient un surcroît de travail et devaient affronter le mécontentement des clients. Parallèlement, ses collègues et lui-même subissaient des pressions pour quitter l'entreprise, sous forme de propositions de postes dans la fonction publique, et ils étaient conscients que l'entrreprise cherchait à réduire le personnel. Le manager de Yonnel Dervin a reconnu qu'il recevait des instructions pour rappeler régulièrement aux agents les propositions de mobilité fonctionnelle et d'essaimage. Au cours de mois de juin 2009, ce manager a annoncé à une dizaine d'agents du PABX que l'un d'eux serait affecté au service "Grand Public", secteur des interventions chez les particuliers, et le 8 septembre 2009, il a désigné Yonnel Dervin, qui s'est poignardé le lendemain devant ses collègues et son manager.

Louis-Pierre Wenes a soutenu que les réorganisations en cause ne relevaient pas des plans Next et Act et que le changement d'activité de Yonnel Dervin était lié à la baisse de charge de ce secteur. Didier Lombard a invoqué la disparition du matériel PABX et souligné que le poste qui lui avait été proposé n'aurait rien changé à son quotidien en terme d'horaires et de primes.

Selon la cour, les réorganisations successives mal gérées, les incitations pour quitter l'entreprise dans un contexte de réduction d'effectifs et l'annonce sans préparation, sans accompagnement et sans formation d'un changement de poste qui signifiait une activité très différente, ont porté gravement atteinte à la santé psychique de Yonnel Dervin.

Ces agissements sont constitutifs de harcèlement moral et ont été commis dans le cadre de la mise en oeuvre des réductions d'effectifs du plan ACT.

Doublet Daniel (partie civile de même que son épouse née Barquisseau)

Daniel Doublet, entré chez France Télécom sur concours en 1975, a gravi les échelons jusqu'à devenir directeur départemental de l'Unité Régionale Réseaux à la Martinique.

A partir de fin 2004, selon ses proches et lui-même, sa hiérarchie a fait pression pour qu'il utilise son droit au congé de fin de carrière (CFC) en raison de ce qu'elle considérait comme une défaillance professionnelle. Mais, selon le service juridique, une enquête de la DACR (Direction de l'Audit et du Contrôle des Risques) ne l'a pas établi suffisamment pour justifier un licenciement. Jusqu'en mars 2006, Daniel Doublet est resté sans affectation avant d'être affecté à Besançon alors que son domicile familial était à Marly le Roi. Il s'est alors senti « *exilé, sans poste et sans travail, chargé de mission sans lettre de mission* ».

Si tous ces faits se sont produits avant la période de prévention, ils se sont poursuivis au delà, puisque de 2006 à 2008 il a présenté 32 candidatures pour obtenir un rapprochement familial,

sans succès. Il a ensuite sollicité la réunion d'une Commission Administrative Paritaire, qui a eu lieu par téléphone selon Daniel Doublet, le 22 décembre 2008, et n'aurait été qu'une mascarade.
Enfin Daniel Doublet s'est plaint d'une baisse de ses revenus salariaux de 2004 à août 2008 et d'une suppression de sa part variable.
Le 12 juillet 2011, le tribunal administratif de Besançon a retenu une faute à l'encontre de France Télécom en constatant que les demandes de rapprochement familial de Daniel Doublet avaient toutes été rejetées sans être justifiées par l'intérêt du service. Il a été alloué à Daniel Doublet une indemnité de 50.000€.
Les prévenus ont fait valoir que tous les faits incriminés étaient sans rapport avec les plans Next et Act.
Pour autant, si de nombreux faits ont eu lieu avant la période de prévention, ils se sont poursuivi en 2007 et 2008, avec notamment des mobilités géographiques forcées, destinées clairement à obtenir son départ volontaire, et une mobilité fonctionnelle sous forme de missions que Daniel Doublet a vécu comme dévalorisantes et inutiles. Cette incitation au départ, organisée, fait partie de la mise en oeuvre des plans Next et Act, et a eu pour conséquence de dégrader les conditions de travail de Daniel Doublet et de porter atteinte à sa santé mentale. L'infraction est donc constituée le concernant.

Nicolas Grenouille (partie civile Vincent Grenoville et Anne Marie Grenoville)
Le 10 août 2009, Nicolas Grenoville, âgé de 28 ans, technicien d'intervention réseau chez France Télécom, s'est suicidé par pendaison à son domicile. Il avait déjà fait une tentative de suicide en 2006.
Nicolas Grenoville avait été recruté en décembre 2005 et exerçait à l'Unité d'Intevention Bourgogne Franche Comté. En janvier 2009, la Direction Territoriale Est a décidé de sous-traiter cette activité. Selon l'enquête de l'inspection du travail diligentée à la suite de ce suicide, 57 postes ont été supprimés, dont 23 sur son unité d'intervention. Il a été proposé à Nicolas Grenoville de démissionner et de se faire embaucher par un sous-traitant, ou de faire une mutation interne, ce qu'il a refusé. Les deux derniers arrivés, dont lui, ont été désignés pour une mutation forcée dans le service d'intervention "Grand Public".
Nicolas Grenoville a commencé ses nouvelles fonctions en janvier 2009, sans véritable formation, puisqu'il n'a bénéficié que d'un tuteur pendant 2 mois, ce dernier ayant son propre travail à effectuer et étant souvent absent. Or il s'agissait, selon ses collègues, de gérer une clientèle difficile, parfois violente, ce qui nécessitait du recul et de l'expérience. Nicolas Grenoville a en outre eu à subir une surcharge de travail avec une pression pour que les interventions durent moins longtemps, qu'elles soient de plus en plus nombreuses et de moins en moins souvent en binôme.
Les plannings étaient diffusés le matin même et rarement compatibles avec les horaires de travail. En juillet 2009, Nicolas Grenoville avait dépassé le plafond maximal des heures supplémentaires autorisées. Malgré ce travail intense et ses heures supplémentaires, sa rémunération selon ses proches était inférieure à celle de son précédent poste, ce qu'a contesté sa hiérarchie en indiquant que le régime des astreintes avait été remplacé par une prime globale.
Son entourage a décrit une dégradation de sa santé, avec une perte de poids importante, une tendance à l'alcoolisation pour évacuer son stress le week-end et un enfoncement dans la dépression.
Il a été suivi par la médecine du travail pendant les premiers jours du mois d'août 2009 et un signalement a été fait sur sa fragilité et sa santé mentale dégradée. Il a ensuite été vu par une assistante sociale et reçu par son directeur des ressources humaines qui lui aurait proposé un

poste différent. Ce suivi a sans doute été trop tardif, puisqu'il s'est suicidé le 10 août 2009, après une altercation avec un collègue qui ne pouvait venir l'aider en raison d'une réunion d'équipe.
Louis-Pierre Wenes a estimé que le suicide de Nicolas Grenoville n'était pas lié à son travail puisque la Caisse Primaire d'Assurance Maladie ne l'avait pas reconnu comme accident du travail et qu'il avait fait les mauvais choix en refusant les propositions qui lui avaient été faites. Il a ajouté que les heures supplémentaires n'étaient pas imposées. Didier Lombard a évoqué le perfectionnisme de l'intéressé et ses problèmes de relation avec ses collègues. La société France Télécom a fait état d'une prime totale de 4.300€ et d'une formation suffisante dans la mesure où il ne s'agissait pas d'un changement de métier mais d'un changement de périmètre d'intervention. En dépit de ces observations, il apparaît qu'après avoir exercé des pressions sur lui pour qu'il démissionne, un poste qu'il ne voulait pas a été imposé à Nicolas Grenoville. Sa formation à ces nouvelles fonctions qu'il n'avait pas choisies, a consisté en un tutorat de deux mois avec une personne peu disponible, ce qui n'a manifestement pas suffi à le mettre en confiance. Il a ensuite subi une forte pression dans son travail, avec des interventions nombreuses et rarement en binôme, le conduisant à faire une très grand nombre d'heures supplémentaires. Ces conditions de travail ont altéré sa santé et constituent un harcèlement moral en lien avec la politique managériale des plans Next et Act. L'infraction est donc bien constituée le concernant.

<u>Brice Hodde</u> (<u>partie civile Rainier Hodde son frère</u>)
Le 15 avril 2009, BriceHodde, âgé de 53 ans, s'est suicidé par pendaison à son domicile.
Si son dossier personnel ne contenait que très peu d'éléments, les enquêteurs ont relevé qu'avant son suicide, BriceHodde occupait le poste de pilote de production réseaux à Levallois et que ses dernières évaluations professionnelles étaient satisfaisantes. En 2008, il avait souhaité devenir chargé d'affaires référent sur les immeubles neufs.
Sur un plan personnel, la femme de BriceHodde était décédée 3 ans auparavant et il évoquait souvent la cassure que cela avait provoqué dans sa vie. Il avait vécu ensuite avec une autre femme, mais il s'en était séparé trois semaines avant son suicide, et il était très déprimé depuis. Son manager a déclaré qu'il essayait de lui remonter le moral.
Deux de ses collègues ont évoqué un contexte professionnel difficile, BriceHodde étant poussé au résultat et l'ambiance de la société ayant changé avec la crise et la conjoncture. BriceHodde avait même dit qu'il trouvait que les gens qui se suicidaient devraient le faire devant leur patron et pas seuls dans leur coin.Sa fille a déclaré que son père était déprimé en raison d'une rupture sentimentale, mais qu'il ne trouvait plus de satisfaction dans son travail et que c'était cet ensemble qui l'avait conduit au suicide. Son frère Rainier Hodde a déclaré qu'il allait mieux depuis qu'il savait qu'il serait en retraite dans 2 ans.
Les prévenus ont soutenu que les pressions évoquées n'étaient pas démontrées, que Brice Hodde avait de vrais problèmes personnels et qu'il n'avait pas été touché par les restructurations.
Devant le tribunal correctionnel, son collègue de travail, Hervé Krauze, entendu comme témoin, a évoqué des réductions d'effectifs et l'accroissement de la charge de travail qui inquiétaient Brice Hodde. Alors qu'ils étaient dans le même bureau, ce dernier s'était retrouvé seul. Le témoin a affirmé qu'ils recevaient des mails pour qu'ils partent.
S'il est certain que Brice Hodde souffrait de problèmes personnels qui ont sans doute joué un rôle essentiel dans son suicide, ses difficultés professionnelles, qui ont pu y contribuer, sont établies par les dépositions de ses collègues de travail, et notamment d'Hervé Krauze, qui ont fait état d'une pression sur les résultats, de l'accroissement de la charge de travail, de la réduction des effectifs et de son isolement. Ainsi, si son suicide a eu lieu en 2009, BriceHodde

a souffert pendant la période de prévention d'une dégradation de ses conditions de travail, liée à la mise en oeuvre des plans Next et Act, et cette dégradation a accentué ses souffrances psychologiques. L'infraction est donc constituée le concernant.

Jean-Michel Laurent (parties civiles Annie Laurent et Gérard Laurent)
Le 2 juillet 2008 Jean-Michel Laurent, âgée de 53 ans et père de trois enfants, s'est suicidé en se jetant sous un train. Lors son acte, il était au téléphone avec une déléguée syndicale qu'il avait prévenue de son intention et à qui il venait d'adresser un mail et des documents, expliquant qu'il n'en pouvait plus de passer des heures derrière son écran, traitant ses employeurs de "*bande de charognards*", d'irresponsables qui l'avaient poussé à bout, et qui étaient prêts à tout pour faire partir les gens. Il demandait à cette déléguée syndicale de faire "*remonter*" sa situation, en espérant que son geste puisse servir à quelque chose.
Jean-Michel Laurent était entré à France Télécom sur concours en 1977 et avait travaillé 27 ans comme technicien de production et de maintenance.
A la suite d'une retructuration en 2003, il avait intégré contre son gré un plateau téléphonique à Troyes où il ne s'était jamais plu. Il a indiqué que son travail était chronométré, que la pression était permanente, et qu'il devait vendre de nouveaux produits à des clients tout en apportant une solution à leurs difficultés. Il n'avait été que très succinctement formé à ce nouveau métier sans rapport avec ses compétences de technicien et avait fait 8 demandes de poste en interne et en externe qui n'avaient pas abouti. Ses collègues ont décrit une personnalité introvertie, mal à l'aise dans le dialogue avec le client. Il avait exprimé sa honte de ce nouveau métier à sa compagne.
A compter de 2006, sa santé s'est dégradée sérieusement et il a été souvent en arrêt maladie. Le médecin du travail lui a délivré des déclarations d'inaptitudes totales ou partielles au métier de télé-conseiller, puis en mars 2007 il a proposé son reclassement, avant de le déclarer le 20 septembre 2007, apte à un poste de télé-conseiller, mais sans contact avec la clientèle. Jean-Michel Laurent a alors été affecté à un service en Back Office qui traitait de recouvrement de dossiers, poste créé pour lui. Malgré tout, la pression du résultat était forte selon ses collègues, sur le nombre de dossiers à traiter par jour. Ne pouvant obtenir de poste qui lui convienne, Jean-Michel Laurent a sollicité et obtenu des temps partiel, à 80% puis 50%, mais il subissait une perte de salaire importante. Ses collègues ont évoqué son mal être, ses larmes fréquentes, et son médecin a clairement décrit une dépression avec des attaques de panique liées à son poste de travail.
Sa hiérarchie directe a eu conscience de ses difficultés, a évoqué les risques qu'il ne passe à l'acte, mais en l'absence de solution, rien n'a été fait. Ainsi la commission de reclassement, sollicitée par le médecin du travail dès 2006, n'a été contactée qu'en 2008 en vue d'une réunion en fin d'année 2008.
Le directeur des ressources humaines de Jean-Michel Laurent a en effet expliqué qu'aucun poste adapté à ses compétences ne pouvant lui être proposé, il avait préféré l'orienter vers une mobilité dans la fonction publique. Les arrêts maladie se sont succédé, Jean-Michel Laurent considérant qu'on préférait qu'il soit arrêté plutôt que de le supporter au travail.
Il s'est suicidé le lendemain de sa reprise d'activité.
Louis-Pierre Wenes et Didier Lombard ont fait valoir que Jean-Michel Laurent avait pu être affecté à un poste en Back Office et qu'il avait été soutenu et accompagné. Olivier Barberot a ajouté que la restructuration datait de 2003, donc antérieurement aux plans Next et Act.
Il apparaît néanmoins que dans un contexte où tout le monde avait compris que Jean-Michel Laurent vivait très mal son métier, s'il a effectivement été soutenu et accompagné et s'il a pu changer de poste, ce poste ne lui correspondait toujours pas, il avait reçu une formation insuffisante et a continué à subir une pression des résultats et des incitations répétées à un

départ dans la fonction publique, sans que la commission de reclassement préconisée par le médecin du travail ne soit saisie. Jean-Michel Laurent, qui a vu ses conditions de travail se dégrader dans le cadre de la politique de l'entreprise mise en place depuis 2006 et dont la santé en a été altérée, a donc été victime du harcèlement moral visé dans la prévention.

DidierLefrançois (partie civile)

Le 5 novembre 2007, Didier Lefrançois, âgé de 53 ans, a tenté de se suicider en se tranchant la gorge, alors qu'il venait de reprendre le travail après un arrêt maladie de deux semaines.
Entré dans l'administration des PTT en 1975 comme agent technique, il était devenu, à la suite d'un concours, technicien des installations sur la tchnique Transfix. Sa carrière et ses compétences ont évolué et il a travaillé dans le domaine de l'ADSL puis de la VoIP (voix sut internet). A compter de 2005, Didier Lefrançois a eu le sentiment d'être mis à l'écart des projets de son service et cette situation s'est accentuée en 2006 et 2007. Il était isolé, devait demander du travail, son ordinateur n'était pas actualisé, il n'avait pas les codes d'accès à certains tests, alors que l'élève ingénieur qu'il encadrait les avait, et, selon ses collègues, n'était plus associé à aucun projet. Il a décrit un management discriminatoire dans lequel les anciens étaient cantonnés sur des technologies en fin de vie tandis que les projets d'innovation étaient onfiés à de jeunes ingénieurs.
Pendant 3 ans il n'a plus eu d'entretien individuel, plus d'augmentation de salaire et sa part varaible a diminué. Son manager a évoqué des difficultés professionnelles pour justifier ce traitement, mais ses collègues le considéraient comme compétent et aucune formation particulière ne lui a été proposée.
Lors de son entretien individuel en février 2007, son manager l'a fortement incité à quitter le service, voire l'entreprise, et l'a invité à se présenter à l'Espace Développement. Convaincu que cet Espace avait été mis en place pour faire partir les salariés, Didier Lefrançois a décidé de rechercher lui-même un poste en interne et en a trouvé un, mais sa hiérarchie a refusé qu'il soit muté en interne. Selon son directeur des ressources humaines, entendu lors de l'enquête du CHSCT réalisée après sa tentative de suicide, sa hiérarchie avait pensé qu'il aurait trop de difficulté s'il allait encore sur un poste qui ne lui convenait pas. Didier Lefrançois s'était alors senti pris au piège comme dans une souricière, persuadé qu'on ne souhaitait que son départ de la société, d'autant qu'il recevait régulièrement des mails de propositions de postes à l'extérieur de l'entreprise. À cette situation se sont greffés des problèmes familiaux.
Ses collègues ont décrit un changement de comportement à partir de février 2007, Didier Lefrançois devenant renfermé et lugubre, ne comprenant pas sa mise à l'écart après tant d'années de bons et loyaux services. Le médecin du travail a noté une dégradation de son état entre mai 2006 et mai 2007.
Olivier Barberot a déploré que par manque d'information Didier Lefrançois n'ait pas consulté d'Espace Développement. Louis-Pierre Wenes a noté qu'il était confronté à des jeunes sortant d'écoles qui baignaient dans les nouvelles technologies que lui était obligé d'apprendre. Enfin les prévenus ont invoqué ses problèmes familiaux.
Il résulte de l'examen de la situation de Didier Lefrançois que sa hiérarchie a tenté de lui faire quitter l'entreprise en utilisant l'isolement et l'humiliation par un non accès aux informations, aux projets, par une absence de part variable et d'évolution de carrière, en l'incitant à aller à l'Espace Développement et en lui envoyant des mails répétitifs de propositions de poste à l'extérieur de l'enreprise. Ces comportements ont eu de graves répercussions sur sa santé mentale et sont constitutifs du harcèlement moral reproché dans le cadre de la mise en oeuvre des plans Next et Act.

Georges Lloret (partie civile)

Georges Lloret, né en 1959, marié et père de deux enfants, a débuté sa carrière en 1982 au ministère des PTT à Paris, mais est parti rapidement à Marseille où il est evenu responsable d'une équipe d'une quinzaine de téléconseillers sur le plateau national Wanadoo-Macintosh. Très engagé dans son métier, il a participé au lancement et à la commercialisation de plusieurs des outils bureautiques et de nouvelles technologies qui ont fait la notoriété de France Télécom comme le minitel, Itinéris ou Numéris.

A partir de 2007, selon Manuel Martinez, son manager de l'époque, son départ de l'équipe lui a été suggéré dans le cadre de la politique "Time to move", et il s'est mis à chercher un poste, mais sans enthousiasme. Il a subi un arrêt maladie pour un cancer de la thyroïde de novembre 2007 au 7 janvier 2008. Le jour de son retour, il lui a été annoncé qu'il n'était plus manager en réunion plénière. Il sera convoqué le 17 janvier par le médecin du travail qui préconisera l'absence de management d'équipe et des horaires 9h/17h pendant un mois. Selon Georges Lloret, cet avis sera rapporté une semaine plus tard, mais le certificat aurait disparu. Il a ensuite été reçu par sa directrice des ressources humaines Madame Jouve, qui lui a dit qu'il devait quitter l'unité et se faire aider par l'Espace Développement. De janvier à mars 2008, Georges Lloret n'avait plus d'activité et était isolé dans un bureau, ce qu'il vivait très mal, se sentant honteux et humilié. Il a expliqué, notamment à l'audience de la cour, que l'Espace Développement qu'il avait contacté plusieurs fois, était totalement inorganisé, s'était trompé d'horaire de rendez-vous et ne lui avait rien apporté concrètement. Il recevait en revanche constamment des mails de propositions de postes lointains ou à l'extérieur de l'entreprise, sans rapport avec ses compétences professionnelles, alors qu'il souhaitait rester chez France Télécom. Pour s'occuper, il avait fait des recherches afin d'améliorer le travail de ses collègues, et avait fait des propositions d'innovation au responsable du projet interne "Ideeclick". Ce dernier lui avait alors confié une mission de 6 mois, renouvelée deux fois, puis ce poste avait été pérennisé. Malgré tout, pendant toute cette période, il n'était plus convié aux événements et manifestations de l'entreprise. Il continuait de plus à recevoir les "pusch mails", de propositions d'emploi, et ce de façon quotidienne, ce qu'il vivait comme une forte pression. En septembre 2008, Georges Lloret constatait qu'aucune part variable ne lui était versée et il menaçait de mettre fin à ses jours. Il était alors arrêté 2 mois par son médecin traitant et à son retour le médecin du travail diagnostiqait une décompensation anxieuse. Une compensation financière lui était alors proposée, mais sa situation n'était pas modifiée et il était toujours isolé. Dépressif, il choisissait de ne pas dévoiler sa situation à sa famille. En 2009, à l'occasion d'une visite du directeur de l'unité, Georges Lloret s'installait dans un placard pendant près d'une heure pour dénoncer le traitement qui lui était réservé dans le service. En juillet 2010 un nouvel incident donnait lieu à l'intervention des pompiers et quelques jours plus tard le syndicat SUD usait de son droit d'alerte pour dénoncer sa "placardisation" depuis son retour d'arrêt maladie.

Une enquête interne était alors diligentée, dont Georges Lloret a dénoncé ensuite la partialité, mais qui notait que "*les épisodes les plus aigus de ces incidents ont eu lieu en plein développement du plan Next*".

Olivier Barberot a admis des maladresses et des erreurs concernant Georges Lloret, mais, tout comme Didier Lombard et Louis-Pierre Wenes, il a considéré que ces faits étaient sans lien avec les plans Next et Act.

Devant le tribunal correctionnel Georges Lloret a rappelé qu'il avait été inondé de mails et sollicitations pour quitter l'entreprise mais sans aucune cohérence.

Devant la cour, Georges Lloret a redit avec beaucoup d'émotion toute la souffrance qu'il avait vécue à cette période, au point de ne jamais avoir voulu prévenir ses proches de sa situation.

Les incitations répétées à partir, l'isolement dont il a été l'objet et la baisse de sa rémunération au travers de sa part variable, ont, selon la cour, dégradé ses conditions de travail et altéré sa santé et sont ainsi constitutifs du harcèlement reproché dans le cadre des plans Next et Act.

Rémy Louvradoux (parties civiles Hélène, Juliette, Mathieu, Noémie et Raphaël Louvradoux)

Le 26 avril 2011, Rémy Louvradoux, âgé de 56 ans, préventeur au sein de l'Agence professionnelle Sud-Ouest à Bordeaux, s'est immolé par le feu devant le siège de cette agence de France Télécom. Il était marié et père de 4 enfants.
Préventeur sur le site de Bordeaux château d'eau depuis octobre 2010, et agent des lignes en début de carrière, il avait passé avec succès plusieurs concours internes et avait été promu cadre de second niveau en 1996. En 1999 il était devenu responsable qualité au centre de facturation et de recouvrement de Bordeaux, puis de 2002 à 2006 il était devenu préventeur régional pour l'Aquitaine, chargé de la sécurité et des conditions de travail, jusqu'à ce que son poste soit supprimé en raison d'un regroupement de plusieurs régions. Il a alors été affecté à l'Agence Entreprise Sud Ouest à Bordeaux comme contrôleur interne, mais à partir de 2008, dans le cadre d'un redéploiement, il a été placé en mobilité avec deux missions successives : d'avril 2008 à fin 2008 une mission sur la veille réglementaire en hygiène sécurité, puis une mission sur l'évaluation du discours des conseillers sur les plateaux, en tant que chargé de qualité. En octobre 2010, suite à un appel à candidature, il a obtenu son affectation sur un poste de préventeur au sein de l'Agence Sud Ouest à Bordeaux.
A partir de 2007 Rémy Louvradoux était délégué du personnel et élu au CHSCT.
A la suite de son décès, une enquête de l'inspection du travail a donné lieu à une saisine du parquet sur le fondement de l'article 40 du code de procédure pénale et le CHSCT a désigné le cabinet Secafi pour réaliser une expertise. Le 25 juillet 2011, le groupe France Télécom a reconnu que son suicide était un accident imputable au service.
L'enquête a révélé que Rémy Louvradoux avait subi deux mutations fonctionnelles, en 2006 à la suite d'une réorganisation, puis en 2008 en application du plan Next. Son supérieur hiérarchique, Thierry Grah a en effet fait état de pressions pour qu'il supprime un poste, et c'était celui de Rémy Louvradoux qu'il avait choisi. Il a indiqué que l'entreprise était arrivée au terme des départs "faciles" et qu'elle avait cherché à précipiter le départ de Rémy Louvradoux, ne lui donnant que 6 mois pour trouver un autre poste, ce qui était d'autant plus difficile que tous les services supprimaient des postes. Un document intitulé "Doper la fluidité interne" a été retouvé au sein de l'entreprise, mentionnant qu'il convenait de réduire le confort des postes non prioritaires. Thierry Grah a précisé qu'ils avaient des objectifs de sortie par semestre, qu'il s'agissait de l'objectif numéro un, appelé le "win ratio", et que pour y parvenir il fallait réduire le confort des intéressés. Rémy Louvradoux s'est ainsi retrouvé à exercer des missions qui, selon son entourage professionnel, ne correspondaient ni à ses compétences ni à son caractère et il l'a vécu comme une sanction.
Il est apparu également qu'il s'était beaucoup investi pour partir dans la fonction publique, notamment au Conseil Général et avait été décu que sa candidature ne soit pas retenue, jusqu'à ce qu'il découvre que ses dossiers n'avaient pas été transmis, au motif qu'il y avait beaucoup de candidats et que l'entreprise ne pouvait pas présenter tout le monde. Il avait aussi constaté que certaines pièces de son dossier professionnel n'avaient pas été mises dans son dossier de candidature.
Enfin dans le poste de préventeur qu'il avait obtenu en 2010, il avait souffert d'une surcharge de travail et d'un manque de moyen. Cet ensemble de difficultés l'avait conduit à penser qu'il n'avait plus sa place au sein de France Télécom. En septembre 2009, il avait écrit dans une lettre à la direction de France Télécom dénonçant sa « *mise à la poubelle* ».

Son épouse a déclaré que la souffrance de son mari avait envahi toute leur vie privée, et qu'il n'y avait plus de place dans son esprit pour sa famille.
Sa fille Noémie Louvradoux en première instance, sa fille Juliette et son fils Mathieu Louvradoux en appel, ont souhaité exprimer leur souffrance, leur colère et toutes les conséquences de la perte de ce "pilier" qu'était leur père, qu'ils avaient vu changer, même physiquement, alors qu'il avait été très impliqué et compétent dans ses métiers. Ils ont évoqué l'horreur des circonstances de ce suicide, leurs difficultés, chacun à sa façon, dans la poursuite de leur vie sans lui, la somatisation de leur détresse, et leur incompréhension face à l'attitude des prévenus.
Les prévenus ont contesté que les faits puissent être rattachés au plan Next, la première mutation étant antérieure au plan. Brigitte Dumont a déclaré avoir traité le courrier de Rémy Louvradoux en le diffusant notamment à Laurent Zylberberg et Jacques Moulin. Louis-Pierre Wenes a fait valoir qu'il venait de retrouver le poste de préventeur qu'il aimait. Enfin Didier Lombard, tout en se disant sensible à l'émotion des enfants de Rémy Louvradoux, a observé que le suicide était intervenu 17 mois après la fin de ses fonctions de président directeur général.
Cependant, pour la cour, les deux mutations fonctionnelles subies par Rémy Louvradoux, la suppression de son poste sans autre poste adéquat le conduisant à accepter des missions sans rapport avec ses compétences ce qu'il a vécu comme dévalorisantes, ses demandes de mutation dans la fonction publique non transmises et sa surcharge de travail, ont dégradé ses conditions de travail et altéré sa santé.
Ces éléments sont constitutifs de harcèlement moral en lien direct avec les plans Next et Act.

Dominique Mennechez (partie civile Dimitri Mennechez-Deniloff)
Le 14 avril 2010, Dominique Mennechez, âgé de 53 ans, s'est suicidé à son domicile par pendaison. Il était en arrêt maladie pour dépression depuis avril 2009 et avait déjà attenté trois fois à ses jours depuis 1999, dont deux fois sur son lieu de travail.
Dominique Mennechez était entré aux PTT sur concours en 1978 comme dessinateur-projecteur. En 1999, à la suite d'une première tentative de suicide, il avait demandé une mutation pour raison de santé et avait été affecté en 2003 à un service de documentation. Au moment des faits, Dominique Mennechez avait un poste qui comprenait à la fois des contacts avec les clients et du travail de dessin informatique impliquant de bonnes connaissances sur l'application informatique. Jusqu'en 2008, les contraintes de suivi, de quotas et d'objectifs étaient faibles et Dominique Mennechez avait privilégié l'aspect dessin informatique, pour lequel il venait en soutien sur ce point de ses collègues chargés d'affaires. A partir de 2008 la contrainte des objectifs devenant forte, il avait dû revenir beaucoup plus sur le métier de chargé d'affaires avec un travail au rendement pour lequel il était surveillé au quotidien.

Ses collègues ont en effet évoqué la réduction de effectifs qui augmentait le travail de chacun, et la méthode du PIC (Performance Individuelle Comparée) qui consistait en un tableau de classement de tous les collaborateurs en fonction du nombre de dossiers. Selon certains, ceux qui faisaient le moins de dossiers devaient partir, car leur service devait perdre 10% des salariés.
La fragilité personnelle de Dominique Mennechez est apparue dès le début de sa carrière, comme l'a relevé l'enquête de la Direction de l'Audit du Contrôle des Risques (DACR) diligentée après son suicide. Il a été régulièrement en arrêt maladie, parfois pour des durées longues. En 2008 il a perdu sa mère, puis son demi-frère et a tenté de se jeter par la fenêtre dans les locaux de l'entreprise. Le 8 avril 2009, il a déposé deux messages vocaux sur le

téléphone de son manager disant notamment :"*Vous voulez du sang, vous voulez de la violence? Eh bien il va y en avoir (...) Si vous me cassez les couilles comme ça longtemps j'irai jusqu'au bout. (...) J'ai plus rien à perdre, j'ai tout perdu, mes parents, j'ai perdu ma femme, mon Dimitri, tout... Je fais mon boulot et on me reproche encore des choses, j'en ai marre de cette putain de boîte*". Le lendemain de ce message, à la suite d'un entretien avec sa direction et son manager, il a accepté d'être hospitalisé en psychiatrie. Le 25 septembre 2009, il a de nouveau été hospitalisé, mais cette fois sous contrainte, sur décision du préfet. En accord avec l'avis défavorable de la commission de réforme, France Télécom Orange n'a pas reconnu son suicide comme imputable au service par décision du 1er juillet 2011. Cependant, le tribunal administratif a demandé le réexamen de son dossier le 28 mars 2013.
A la suite de ses messages vocaux et de son hospitalisation, Dominique Mennechez a bénéficié du soutien de son manager et de la responsable des relations sociales. Son manager parlait beaucoup avec lui et veillait à le soustraire de toutes pressions. Toutefois selon un de ses collègues, c'était un autre métier qu'il aurait fallu lui proposer car il n'était pas à l'aise avec le travail de chargé d'affaires, d'autant que les managers avaient des objectifs et des quotas à tenir.
Les prévenus ont mis en avant les nombreux problèmes personnels de Dominique Mennechez, notamment familiaux, mais aussi de prise d'alcool et de violences, ainsi que l'accompagnement dont il avait bénéficié, avec notamment un emploi sédentaire compte tenu de ses problèmes de dos.
S'il est incontestable que Dominique Mennechez souffrait de problèmes personnels sérieux, et qu'il a pu bénéficier à partir d'avril 2009 d'un véritable soutien de sa hiérarchie, il a néanmois dû subir dans les années antérieures correspondant à la période de prévention, une surcharge de travail liée à la diminution du nombre de salariés, et la pression des objectifs, comme il l'a clairement dénoncé dans ses messages vocaux. Cette dégradation de ses conditions de travail est en lien direct avec la politique des plans Next et Act et est constitutive du délit de harcèlement moral.

Yves Minguy (partie civile)
À l'âge de 57 ans, il a appris le 17 juin 2009 qu'il rejoindrait sous 10 jours une fonction d'opérateur sur plateau téléphonique.
Il a aussitôt été arrêté pour souffrance psychologique avec anxiété et n'a jamais pu reprendre son travail. Entré aux PTT en 1973, et après avoir été chargé de l'entretien de câbles comme technicien puis chef de projet, il avait appris "sur le tas" le métier de développeur informatique. Devenu "Monsieur Minitel", il aurait notamment reçu la médaille de l'innovation. Comme il lui était demandé de faire du management pour évoluer, il est devenu en 2001 à la fois responsable de systèmes d'informations et responsable d'une cellule d'interventions locales d'une AVSC à Lens, gérant une unité de 22 personnes, ce qui a constitué pour lui ses meilleures années, selon ses propos devant la cour d'appel.
En 2006, à la suite de la fusion de trois régions, son poste a été supprimé et il a été nommé adjoint du responsable des systèmes d'information de la nouvelle direction territoriale Nord à Lille. Il s'est alors retrouvé isolé, s'est senti "placardisé", ce qu'a confirmé son N+2 en le disant "*très peu alimenté en activité au regard de ses capacités*".
Selon ses déclarations, il s'est alors occupé à chercher des programmes et a contacté en 2007 le programme "FAST" (Faire des Applications Sur le Terrain), qu'il a pu rejoindre début 2008. Toutefois, s'il a intégré l'équipe FAST pour développer des applications "PHP", il est resté rattaché administrativement à l'AVSC Nord à laquelle il devait consacrer 40% de son temps.

Parallèlement, en septembre 2007, Yves Minguy avait été incité lors de son entretien individuel à prendre contact avec l'Espace Développement en vue d'une mobilité fonction publique ou d'un essaimage. Ses démarches avaient donné lieu à des candidatures qui n'avaient pas abouti. Lors de sa nouvelle évaluation en février 2008 il avait fait mentionner qu'il ne voulait plus quitter France Télécom du fait de son intégration au projet FAST. En juillet 2008, il a appris qu'il était affecté à la surveillance d'un plateau téléphonique, en tant que Vigie, ce qu'il a vécu comme une punition selon son épouse, d'autant qu'il n'avait plus de temps pour travailler sur son projet FAST. A la mi-juin 2009, Yves Minguy a été nominé au prix de l'innovation avec FAST pour l'application "ADSL Auvergne Haut Débit". Mais le 17 juin 2009, il a été informé par son supérieur hiérarchique, Denis Druart, de sa mutation sous 10 jours au Service National Consommateur comme opérateur sur un plateau téléphonique, et de la fin de son travail pour FAST. Denis Druart a expliqué qu'il s'était fait "épingler" par sa direction métier sur leurs fonctionnels trop nombreux et qu'il n'avait plus le choix. Des discussions ont alors eu lieu entre les responsables du programme FAST, qui souhaitaient conserver Yves Minguy, et sa hiérarchie qui ne souhaitait visiblement plus financer un salarié occupé par un autre service. Il a même été reproché à Yves Minguy de ne pas savoir ce qu'il voulait et de n'avoir pas expliqué pourquoi il n'était plus candidat à un PPA. A cette annonce d'affectation à un plateau téléphonique, Yves Minguy a été vu par son médecin traitant puis par un médecin du travail qui l'a déclaré inapte temporairement et a préconisé qu'il ne fasse pas l'objet d'un changement d'affectation sans avis médical préalable. Deux jours plus tard, il lui a été indiqué par sa directrice des ressources humaines qu'il ne participerait pas à la formation FAST ni au jury de l'innovation. Le 25 juin il a été sommé de ne plus se connecter sur son ordinateur depuis son domicile dans la mesure où il avait été déclaré inapte. De son côté son responsable chez FAST a été avisé qu'il ne devait plus avoir de contacts avec Yves Minguy et ne devait plus lui donner de travail afin qu'il travaille à 100% pour son unité. Son N+3 a indiqué dans un courriel du 21 août 2009, que Yves Minguy était informé depuis très longtemps de la précarité de sa situation. Sa directrice des ressources humaines a fait valoir qu'il avait eu 3 mois de délai de prévenance et que le poste proposé était à hauteur de ses compétences et de son niveau de grade.

A la suite de l'arrêt maladie et de l'inaptitude d'Yves Minguy, le CHSCT a usé de son droit d'alerte et la direction l'a maintenu sur le programme FAST.

Il a été décrit par ses proches et notamment par l'inspectrice du travail, comme complètement abattu et en larmes. Sa femme a fait état d'insomnies, de crsies d'angoisse, d'eczema et de troubles du comportement. Selon le rapport du psychiatre qui l'a examiné en 2010, il a présenté un état de stress post traumatique en lien avec ses conditions de travail. Il n'était pas encore consolidé et sa prise en charge devait être poursuivie.

L'état d'Yves Minguy a été déclaré "maladie contractée en service" le 17 février 2010, avec une IPP de 25%, après un premier refus de reconnaissance d'accident de service. Il n'a jamais réintégré l'entreprise. Devant la cour il a exprimé sa peine de n'avoir pas eu la fin de carrière qu'il aurait pu espérer.

Olivier Barberot a reconnu des maladresses dans la gestion de la situation d'Yves Minguy, mais a contesté tout lien avec les plans Next et Act.

Louis-Pierre Wenes a admis que le plan Next avait prévu le regroupement des directions régionales avec pour conséquence le reclassement de 700 personnes, dont Yves Minguy. Mais il a ajouté que ce dernier au lieu d'être reclassé avait travaillé pour FAST, situation qu'il savait précaire et il avait finalement dû travailler pour son unité sans que ce soit une mesure vexatoire. En première instance, Louis-Pierre Wenes a exprimé avec beaucoup d'émotion ses regrets pour ce qui était arrivé à Yves Minguy après tout ce qu'il avait apporté à l'entreprise, ne comprenant pas comment son redéploiement avait pu être géré ainsi, tous les outils de Act

n'ayant sans doute pas été utilisés. Il a tenu devant la cour à exprimer ses excuses à titre personnel, précisant que si on lui avait demandé un budget supplémentaire pour FAST il l'aurait donné.
Selon lui cependant, les difficultés d'Yves Minguy n'étaient pas liées à NExT.
Pour la cour, l'ensemble des éléments montre que Yves Minguy a subi une mutation forcée mal préparée, qu'il s'est retrouvé seul sans travail ou presque dans un bureau, qu'il a été incité au départ de l'entreprise, puis affecté à un service très en dessous de ses compétence et enfin qu'on a stoppé brutalement ses activités de recherches pour FAST, sans lui permettre de participer quelques jours plus tard au prix de l'innovation pour lequel il était nominé.
Ces agissements, qui correspondent parfaitement à la politique de harcèlement des plans NExT et Act ont dégradé ses conditions de travail et gravement impacté sa santé. Le harcèlement moral est donc constitué.

<u>AnnieNoret (partie civile Francis Noret)</u>
Annie Noret s'est suicidée par pendaison à son domicile le 26 février 2010. Agée de 53 ans, elle était en arrêt maladie pour dépression depuis le 29 août 2008.
Entrée aux PTT en 1975, elle avait travaillé comme secrétaire administratif et technique, puis à compter de 2003 comme chargée de contentieux réseau au service de la Conduite d'activité du site de Lens. En mars 2008, une réorganisation a été effectuée et les activités des unités de Lille, Arras et Lens ont été regroupées sur un seul plateau technique à Lens. Son dossier personnel fait état d'arrêts maladie fréquents en 1999, puis de 2002 à 2004 pour dépression. Un certificat médical de mars 2003 note un état disthymique qui s'était dégradé, essentiellement en raison d'un vécu de dévalorisation professionnelle, l'ayant conduite à faite trois tentatives de suicide. A sa reprise de travail, elle a bénéficié d'un mi-temps thérapeutique.
Annie Noret n'a plus été ensuite en arrêt de travail jusqu'en août 2008 pour 12 jours, puis du 29 septembre 2008 à la date de son suicide le 26 février 2010.
L'évaluation de Annie Noret en 2007 est globalement satisfaisante, et son mari, tout comme Philippe Blin, délégué syndical, ont indiqué que jusqu'à la réorganisation de 2008, elle aimait son travail et avait de bonnes relations avec ses collègues. Mais, selon ces mêmes témoins, depuis la réorganisation ayant amené au regroupement de plusieurs sites, elle ne figurait plus dans l'organigramme et personne n'avait su lui expliquer quel poste elle occuperait. Son époux a déclaré qu'on lui avait dit de prendre ses congés et qu'elle verrait quand elle rentrerait. Cette réponse l'avait beaucoup inquiétée.
Olivier Barberot a considéré qu'il était difficile d'être précis sur la définition d'un poste pour une salariée absente depuis un an et demi et de l'accompagner alors qu'elle était chez elle.
Louis-Pierre Wenes a fait observer qu'elle avait changé de plateforme mais en conservant les mêmes fonctions et qu'un organigramme n'était pas nécessairement complet. Didier Lombard a estimé que sa fragilité avait été prise en compte puisqu'elle avait un poste aménagé et que changer de place sur un plateau ne correspondait pas vraiment à une réorganisation.
S'il est incontestable que Annie Noret était une personne fragile, ayant déjà fait trois tentatives de suicide en 2003, en partie liées à son exercice professionnel, et qu'elle a bénéficié d'un poste aménagé, la réorganisation de 2008 a visiblement eu un impact fort sur sa santé puisque ses arrêts de travail ont repris à cette période et que son entourage a évoqué sa grande inquiétude en raison de l'absence d'information sur son poste. L'absence d'accompagnement par une information rassurante sur son poste, dans le cadre d'une restructuration en lien direct avec les plans Next et Act, a conduit à une dégradation de ses conditions de travail et à une altération de sa santé, et constitue l'infraction de harcèlement moral reprochée aux prévenus.

Jean-Paul Nouhaud (parties civiles Jean-Paul Nouhaud et Chantal Astier épouse Nouhaud)

Jean-Paul Nouhaud, qui s'est dit autodidacte, est entré aux PTT sur concours en 1974. Sa carrière s'est déroulée très favorablement puisqu'après avoir été nommé inspecteur puis inspecteur principal, il est devenu au 1er décembre 2003 directeur régional de France Télécom Martinique et Guyane à Fort de France, dans le cadre d'une situation sociale explosive.

A la suite d'une décision de Louis-Pierre Wenes en avril 2006 de réorganiser les 30 directions régionales en 11 directions territoriales, une directrice territoriale a été nommée, qui lui a demandé de partir en préretraite, lui écrivant notamment par mail du 21 juillet 2006 qu'il devait quitter la Martinique car elle ne lui confierait ni poste ni mission au sein de la direction territoriale. Jean-Paul Nouhaud a été officiellement avisé de sa nouvelle situation le 8 septembre 2006 par son supérieur hiérarchique qui lui a indiqué qu'une mission lui était confiée au sein de la direction de l'Outre Mer pour une durée indéterminée. Par courrier recommandé du 14 septembre 2006, Jean-Paul Nouhaud a été convoqué pour un rendez-vous à Paris le 18 septembre 2006, afin qu'il effectue une mission ponctuelle à Paris, justifiée par la fin de ses fonctions pour des questions de restructurations. Jean-Paul Nouhaud étant en arrêt maladie depuis le 12 septembre 2006, ne s'est pas rendu au rendez-vous et en a demandé le report au 25 septembre. A cette date, selon Jean-Paul Nouhaud, il aurait été reçu par le responsable de cette mobilité et par Olivier Barberot qui l'aurait menacé de sanctions pour ne pas s'être présenté le 18 septembre, sauf à accepter de partir en préretraite le 31 décembre 2006 et d'être affecté ponctuellement sur un nouveau poste d'ici là. Sous la pression et parce qu'on lui avait indiqué que son épouse retrouverait un poste en métropole, Jean-Paul Nouhaud a déclaré avoir signé le protocole d'accord.

Le protocole signé prévoit, à sa demande, sa mutation à partir du 16 octobre à la direction de l'Outre Mer à Paris et son départ en congé de fin de carrière (CFC) à compter du 31 décembre 2006. Il est également prévu qu'il soit dispensé de toute activité à compter du 16 octobre 2006 et qu'il fasse usage de son Compte Epargne Temps (CET). Enfin une compensation financière de 150.000€, adossée au CFC, lui a été allouée.

Sur le document présenté par Jean-Paul Nouhaud figure la mention manuscrite "*à condition que les pressions exercées sur mon épouse et moi-même cessent*", mention que Jean-Paul Nouhaud déclare avoir écrite en présence d'Olivier Barberot, ce que ce dernier a contesté.

Le document original n'a pas été retrouvé dans le dossier personnel de Jean-Paul Nouhaud.

Après son arrêt de travail en septembre 2006, Jean-Paul Nouhaud a été arrêté du 12 octobre 2006 au 9 janvier 2007.

Jean-Paul Nouhaud a toujours indiqué que les pressions qu'il avait subies pour partir étaient liées à son refus d'appliquer strictement les directives de l'entreprise concernant la réduction des effectifs, et ce dès 2004. Pierre PAPON, adjoint au directeur de l'Outre Mer de 2004 à 2007, a confirmé qu'il existait bien des objectifs qui impactaient les parts variables des rémunérations, et qu'à l'époque, l'objectif était la déflation d'effectifs. Un de ses collègues a confirmé cet objectif, et il est un fait que l'examen des parts variables perçues par Jean-Paul Nouhaud révèle une véritable chute en 2006.

Daniel Doublet, qui a été son N-1, a fait état de pressions qu'il avait subies de la part de Jean-Paul Nouhaud pour partir. Après son départ en CFC, Jean-Paul Nouhaud a indiqué qu'il avait dû faire de très nombreuses démarches pour obtenir le paiement du solde des jours déposés au titre de son CET.

A l'audience de première instance et devant la cour d'appel, Jean-Paul Nouhaud s'est longuement exprimé sur cette période qu'il a vécue très douloureusement. Il a expliqué notamment qu'il n'avait pas voulu de CFC car il avait une petite-fille handicapée à 95%.

Olivier Barberot a contesté que la mutation de Jean-Paul Nouhaud en métrople ait pu être liée à son refus de respecter les trajectoires d'effectifs, doutant même qu'il y ait eu des réductions

d'effectifs dans les DOM. Louis-Pierre Wenes a abondé en ce sens et observé que les faits dont se plaignait Jean-Paul Nouhaud commençaient en 2005, début 2006, soit avant la mise en place des plans Next et Act en juillet 2006. Le conseil de Didier Lombard a indiqué que la cour administrative d'appel avait considéré qu'il n'y avait pas absence de consentement dans le protocole qui avait été signé.
Les juges d'instruction ont constaté que les agissements dénoncés par Jean-Paul Nouhaud avaient bien été commis dans le cadre de la politique de déflation décidée par Didier Lombard et de la réorganisation pilotée par Louis-Pierre Wenes, mais ils ont relevé que les agissements les plus caractéristiques avaient été commis en dehors de la période de prévention, puisque le CFC de Jean-Paul Nouhaud avait commencé le 1er janvier 2007. Ils ont cependant considéré que le refus réitéré de lui régler les jours déposés sur son CET constituaient bien l'infraction de harcèlement et ce, pendant la période de prévention.
Le tribunal correctionnel a, lui, considéré que Jean-Paul Nouhaud étant en congé maladie jusqu'au 7 janvier 2007, puis inscrit dans les effectifs de France Télécom jusqu'en décembre 2009, il n'avait pas été en situation de travail effectif pendant les années 2007 et 2008, période de prévention retenue par le tribunal.
Dans ses conclusions, le conseil de Jean-Paul Nouhaud a contesté cette analyse, relevant que la chambre sociale de la Cour de cassation avait considéré le 26 juin 2019 qu'un salarié dispensé d'activité en raison d'un congé de fin de carrière pouvait être victime de harcèlement moral. Il a fait état des nombreux appels téléphoniques listés par Jean-Paul Nouhaud pour obtenir le paiement des sommes dues, essentiellement auprès du CSRH.
Si Jean-Paul Nouhaud faisait en effet toujours partie des effectifs de l'entreprise en 2007 après son congé maladie et qu'il était seulement dispensé d'activité, il n'avait pas à se rendre sur son lieu de travail, contrairement au cas jugé par la chambre sociale le 26 juin 2019 qui concernait un salarié délégué syndical qui avait été harcelé par son employeur dans ce cadre.
Quant au harcèlement qu'il aurait subi pour obtenir le paiement de son CET, Jean-Paul Nouhaud n'évoque que les nombreux appels téléphoniques qu'il a dû passer pour en obtenir le paiement, mais aucun acte positif susceptible de constituer un harcèlement.
Aucune infraction n'a donc été commise au cours de la période de prévention et il convient donc, ajoutant au jugement, qui s'est borné à débouter la partie civile, de prononcer la relaxe partielle des faits concernant Jean-Paul Nouhaud.

Marc Pelcot partie civile

Les 2 et 3 janvier 2010, Marc Pelcot, âgé de 54 ans, marié et père de deux enfants, a fait plusieurs tentatives de suicide à son domicile.
Marc Pelcot avait intégré l'administration des PTT en 1976 comme agent d'exploitation puis agent d'administration des ventes. En 1996, il avait fait une première tentative de suicide après avoir échoué à un examen d'aptitude. Sa carrière a en réalité été ponctuée de congés maladie et l'enquête révélera qu'il était suivi depuis 1994 par son psychiatre pour des troubles bipolaires de type II ayant nécessité une hospitalisation.
En octobre 2006, alors qu'il travaillait au service marketing sur le site d'Évreux, une restructuration a entraîné la fermeture de l'agence. Selon sa hiérarchie, il lui a été proposé de chosir entre une mobilité fonctionnelle sur une plateforme 10-14 et une mobilité gérographique à Rouen et il aurait choisi la première solution. Lui-même, sa famille et son ancien manager l'ont contesté, présentant son affectation à la plateforme comme une mobilité forcée. Les conditions de travail cette plateforme, dans une salle pleine d'employés le casque sur les oreilles, répondant à des appels limités dans leur durée et formatés par un script, ont été vécues comme déstabilisantes par Marc Pelcot, dévalorisantes selon ses proches. En septembre 2009, Marc Pelcot a appris que son ancien poste à Evreux avait réouvert et qu'un

agent d'une autre ville y avait été affecté. Il n'avait pas compris pourquoi ce poste ne lui avait pas été proposé. A cette période, Marc Pelcot venait de reprendre le travail après presque deux ans d'arrêt maladie et bénéficiait d'un mi-temps thérapeutique avec un aménagement sur une activité annexe au 10-14 jusqu'à la fin de l'année. Son manager plateau a indiqué qu'il était très attentif à sa situation et qu'il cherchait à la ménager.Marc Pelcot a néanmoins fait plusieurs tentatives de suicide les 2 et 3 janvier 2010. Il a été hospitalisé en psychiatrie pendant 10 semaines, puis a été arrêté jusqu'à fin 2012.
Ni Marc Pelcot ni sa femme n'imputent la responsabilité de ces passages à l'acte à France Télécom, mais ils considèrent que la dégradation de ses conditions de travail ont contribué à altérer son état psychologique.
Les prévenus ont souligné que Marc Pelcot avait pu bénéficier d'un manager attentif et d'un aménagement de poste. Didier Lombard a observé que le travail sur une plateforme était considéré à tord comme dévalorisant. Olivier Barberot a affirmé que l'alternative mobilité géographique ou fonctionnelle était inscrite dans la GPEC 2003.
Si Marc Pelcot a effectivement bénéficié d'un aménagement de poste à une certaine période et que son manager l'a soutenu autant qu'il pouvait, il reste qu'après avoir subi une mobilité nécessitée par une restructuration, Marc Pelcot s'est retrouvé sur une plateforme où les conditions de travail, définies par les plans Next et Act avec des exigences de productivité et une organisation infantilisante, l'ont déstabilisé, déjà fragile en raison de sa maladie psychiatrique, et ont altéré son état psychologique. L'infraction de harcèlement moral est donc bien constituée le concernant.

Robert Perrin (parties civiles Jean-Francis Perrin et Marie-Laure Perrin)
Le 17 mai 2008, Robert Perrin, âgé de 51 ans, s'est suicidé à son domicile par arme à feu. Technicien à l'Unité d'Intervention Alsace Lorraine à Strasbourg, il était en arrêt maladie depuis le 20 février 2008.
Entré aux PTT en 1975, Robert Perrin travaillait depuis 1995 comme technicien au Centre Support Client pour les liaisons louées, c'est-à-dire les lignes spécialisées louées à des clients importants. Ce service, selon M. Gaire directeur du Centre, était un service noble, vitrine de la société, mais amené à disparaître du fait de l'arrivée de l'ADSL et c'était le site de Lille qui avait été choisi pour reprendre cette activité. La fermeture du site a donc été annoncée, avec de nombreux changements pour les salariés : déménagement à Schilitigheim, en banlieue de Strasbourg, changement de métier avec un travail en PABX, changement d'horaires, puisqu'habitué à travailler en brigades, c'est-à-dire soit le matin soit l'après-midi, Robert Perrin allait devoir travailler en journée.
Le frère de Robert Perrin, Jean Perrin, qui travaillait avec lui chez France Télécom, a fait état, comme leurs autres collègues de travail entendus, de nombreuses réunions pour discuter des réorganisations, mais les propositions faites par les intéressés donnaient toujours lieu à des refus, comme si les choses étaient déjà décidées. L'opacité entretenue sur l'avenir était propice aux rumeurs.
L'inspecteur de l'IGAS a noté que l'arrêt maladie de Robert Perrin en février 2008 avait coïncidé avec l'annonce du changement des horaires de travail. Parallèlement, l'ensemble du service était convoqué par leur manager pour des entretiens mensuels de Performance Individuelle Comparée (PIC), destinés à fixer des objectifs, mais surtout, selon les intéressés à les inciter à partir, soit en pré-retraite, soit pour créer leur propre entreprise, l'idée sous-jacente étant qu'ils étaient vieux et auraient sans doute du mal à suivre l'évolution. Ils recevaient ensuite de nombreux mails de proposition de poste et leur manager, Christian Verbail, a expliqué qu'il devait systématiquement donner deux noms associés à deux postes en dehors de France Télécom.

Lors de son suicide, Robert Perrin a laissé deux lettres pour sa famille expliquant qu'il souffrait trop, qu'il ne parvenait pas à dormir malgré les médicaments et qu'il n'avait plus le goût de la vie.
Son frère et sa soeur ont décrit les angoisses qui le taraudaient pendant les trois mois d'arrêt maladie ayant précédé son geste, Robert Perrin se demandant sans cesse où on allait le mettre, avec quels horaires et s'il allait y arriver.
A l'audience de première instance comme devant la cour d'appel, Jean Perrin a déploré une politique managériale si peu humaine, qu'il avait lui aussi eu à supporter et qui l'avait également conduit à une dépression. Il a souligné l'absence de réaction, et notamment de condoléances de la part de France Télécom à la suite du suicide de son frère.
Après une enquête de L'IGAS, France Télécom a reconnu l'imputabilité du suicide de Robert Perrin au service le 30 avril 2010.
Les prévenus ont soutenu que les réorganisations étaient liées à l'évolution technologique et qu'elles avaient fait l'objet de nombreux échanges avec les instances représentatives du personnel. Les changements d'horaire avaient notamment donné lieu à de nombreux allers-retour avec le CHSCT qui les avait validés le 2 avril 2008. Jacques Moulin a précisé qu'il n'était plus directeur territorial Est au moment du suicide, a rappelé qu'il y avait eu de nombreuses réunions avec les partenaires sociaux et que la situation de Robert Perrin n'avait jamais été signalée, que ce soit par la médecine du travail ou par sa hiérarchie.
Pour la cour, les méthodes utilisées dans la réorganisation du service de Robert Perrin, faites d'incertitudes sur l'avenir, d'absence d'accompagnement, d'incitations au départ de l'entreprise et de recherche de performance, correspondent aux méthodes de harcèlement reprochées aux prévenus dans le cadre des plans Next et Act, et ont dégradé les conditions de travail et la santé de Robert Perrin. Le délit est constitué.

Jean-MarcRegnier (parties civiles Alexandre et Ghislaine Regnier)
Jean-Marc Regnier, alors âgé de 48 ans, s'est suicidé par arme à feu le 3 mai 2008.
Son corps a été retrouvé le lendemain par son fils Alexandre, alors âgé de 24 ans, qui avait signalé sa disparition.
Il avait rédigé une lettre de quatre pages pour exprimer qu'il n'en pouvait plus.
Entré à la Direction des Communications en 1978 sur concours il est parti l'année suivant à Longwy où il a effectué toute sa carrière. Il travaillait pour Réseau Télécommunications Commutés. Exerçant le métier de "lignard" depuis près de 30 ans, il intervenait chez les particuliers et dans les publiphones.
Par ailleurs passionné de pêche, il avait participé à l'aménagement d'un étang et aidait sa femme pour la partie pêche de son commerce. Selon son supérieur hiérarchique, il n'avait pas spécialement envie d'évoluer et avait obtenu des aménagements de son temps de travail pour se dédier à sa passion.En novembre 2007, il avait appris que son poste allait disparaître et qu'il devait se recycler sur les nouvelles technologies comme l'ADSL en suivant un parcours de professionnalisation de "Technicien Intervention Client Multi-services".
Selon son entourage professionnel, cette évolution lui était demandée dans un contexte de fermetures de sites et de restructuration où chacun avait peur de perdre son emploi. Lui-même se plaignait d'un objectif de facturation maximum et non de service au client. Il s'était alors inscrit à des stages, dont il revenait inquiet et déprimé, notamment après son stage à Bordeaux.
Son fils Alexandre a expliqué que le programme de formation était d'un niveau élevé pour une personne qui n'avait jamais connu l'ordinateur et que son père rapportait des dossiers de 150 pages. Son épouse l'a décrit comme très investi, revenant de stage avec des cahiers de notes volumineux, mais malgré sa bonne volonté, il n'y arrivait pas. Il ne voulait cependant pas le dire à son chef, de peur d'être muté sur une plateforme d'appels, ce dont il ne voulait surtout

pas et qu'il aurait vécu comme un échec, comme une sanction selon ses collègues.
Le 29 avril 2008, soit 4 jours avant son suicide, un médecin lui a délivré un arrêt de travail pour "stress professionnel, angoisse et insomnie". La veille de son décès, il a discuté longuement avec un de ses collègues, lui disant qu'il ne s'en sortirait pas et que France Télécom était en train de le rendre fou.
A l'audience et par courrier, sa veuve et son fils ont exprimé avec beaucoup d'émotion la perte d'un "pilier" de la famille, d'un père et aujourd'hui d'un grand-père, et l'impression de s'être retrouvés face à un "mur", sans aucun signe de la hiérarchie de France Télécom, et sans aucun regard des prévenus aux audiences. Ghislaine Regnier a indiqué avoir dû fermer son commerce à l'âge de 58 ans, son mari n'étant plus là pour faire vivre le rayon pêche. Elle a dit être secourue financièrement par son fils.
Didier Lombard et Olivier Barberot ont invoqué une évolution technologique inévitable et irréversible, sans lien avec les plans Next et Act. A l'audience de la cour, Didier Lombard soulignant que Jean-Marc Regnier faisait partie de "lignards", hommes d'exception, a estimé qu'il avait été stupide de vouloir se passer de ses services. Jacques Moulin a déclaré ne pas s'être déplacé car il n'était plus directeur territorial, mais que le patron de l'unité s'était déplacé ainsi que son manager qui le connaissait bien.
Il apparaît que quelqu'ait été la nécessaire transformation technique du métier de "lignard" qui disparaissait, Jean-Marc Regnier a subi des pressions pour apprendre un nouveau métier, dans un contexte de restructurations et de suppressions de poste très anxiogène. Persuadé que s'il ne réussissait pas sa formation il allait être affecté à une plateforme d'appels, il a été insuffisamment accompagné et a suivi une formation non adaptée à son niveau, qui l'a considérablement angoissé.
Ces pressions, ces restructurations et cette crainte sur son emploi, ainsi que la formation non adaptée qu'il a suivie, sont directement liées aux méthodes du plan Act et dont dégradé ses conditions de travail au point d'altérer gravement sa santé. L'infraction est constituée le concernant.

Noël Rich (partie civile)
Noël Rich a tenté de se suicider le 8 février 2010 en absorbant des médicaments sur son lieu de travail dans les locaux de son syndicat. Le jour-même il avait adressé un mail intitulé "*Plutôt mourir*" et indiquant que c'était l'UATSE qui l'avait poussé à cette extrémité. Quelques mois plus tôt, dans une "*Lettre ouverte à des destructeurs*" adressée par mail, il avait dénoncé les méthodes d'encadrement à l'UAT, concluant que France Télécom détruisait les emplois mais que l'UAT détruisait les hommes. Après avoir commencé en 1985 aux PTT, au centre de tri de Créteil, à la suite de la réussite d'un concours, Noël Rich avait été affecté au service des renseignements téléphoniques, le 12, de 1991 à la fermeture de ce service le 1er juin 2006. Il avait alors été muté au service UAT, soit l'assistance téléphonique du 10-13. Entre 2005 et 2009, il était délégué du personnel, membre du syndicat SUD PTT et membre du CHSCT jusqu'à sa démission en 2008.
Quelques mois après son arrivée à l'UAT, en mars 2007, sa direction a annoncé que l'activité internet du 3900 deviendrait à terme l'activité principale du site, ce qui a créé beaucoup d'angoisse dans le service. Noël Rich a alors déposé un droit d'alerte au nom de son syndicat. Selon Noël Rich, le 12 octobre 2007 son manager lui avait fait des reproches professionnels et lui avait suggéré de quitter l'entreprise, ce qui l'avait conduit à une hospitalisation en psychiatrie et à un arrêt de travail de 6 mois. A son retour, son maintien dans le même service l'avait conduit à faire valoir son droit de retrait et il a de nouveau été arrêté un mois. Sur l'intervention du médecin du travail, plusieurs postes lui avaient été proposés et il avait accepté un poste de magasinier sous la forme d'un prêt de compétence.

Il est à noter qu'il avait déjà été hospitalisé en psychiatrie d'avril 1990 à juin 1991. En octobre 2009 il a de nouveau été hospitalisé pendant 6 semaines, puis le 10 février 2010 il a tenté de se suicider dans les locaux de son syndicat.
Noël Rich a constamment dénoncé tant lors de l'instruction, que devant le tribunal correctionnel ou devant la cour d'appel, les conditions de travail et la très faible formation qui lui avait été prodiguée avant de travailler sur la plateforme du 10-13 : seulement 5 jours de formation dont deux en double écoute. Il a ainsi indiqué que l'obsession du chiffre était telle qu'un bandeau annonçait le nombre d'appels en attente et la durée de l'appel le plus long, tandis qu'une vigie lui reprochait la durée de ses appels et mesurait ses temps de pause. Il devait assurer un certain nombre d'appels chaque heure, était suivi en double écoute et des entretiens individuels hebdomadaires étaient l'occasion de comparer ses résultats à ceux d'autres agents. Outre le fait qu'il se sentait infantilisé par le script, il déplorait le manque de sens de son travail, la non prise en compte de la qualité du service et a fait la comparaison avec son travail au centre de tri postal, dans lequel l'autonomie dont ils disposaient les conduisaient à travailler vite pour ne pas laisser de travail aux collègues qui allaient prendre la suite.
Noël Rich a décrit son mal-être, l'impression de ne rien valoir, et sa soufrance de ne pas pouvoir aider ses collègues comme il l'aurait voulu. Il a ajouté que si on lui avait proposé de changer de poste parce qu'il ne se plaisait pas ou dans le cadre du Time to Move, il y avait peu d'emploi à Clermont Ferrand. Il est donc resté au service du 10-13 puis est devenu magasinier. Il a indiqué que ses problèmes de santé avaient été reconnus comme accident de service en mars 2011.
Didier Lombard, Olivier Barberot et Louis-Pierre Wenes ont fait valoir que la décision de mise en concurrence du service des renseignements était une mesure gouvernementale qui avait entraîné la fermeture du 12, et que les faits dénoncés n'étaient donc pas liés aux plans Next et Act. Ils ont indiqué que Noël Rich avait pu être reclassé et formé, et que des propositions de postes lui avaient été faites. Didier Lombard a souligné sa situation psychologique instable.
S'il est indéniable que Noël Rich avait des problèmes personnels antérieurement à la période de prévention et que ses managers ont tenté d'aménager son poste,, il a été contraint de s'adapter à de nouvelles fonctions sans disposer du temps de formation nécessaire, et dans un contexte de pression sur les résultats, ce qui a dégradé ses conditions de travail et aggravé son état de santé, déjà fragile. Les faits de harcèlement sont constitués le concernant.

<u>VincentTalaouit (partie civile)</u>
Chef de projet architecture réseau chez Orange France il assurait des prestations dans le domaine de la recherche pour la division ROSI du groupe France Télécom. Il travaillait pour le service INT&PS du groupe et était basé à Montrouge. A la suite d'une décision en 2006 du groupe France Télécom de regroupement de l'ensemble des services innovation, l'activité INT&PS a été déplacée à Issy les Moulineaux à partir du 13 juillet 2007.
Les derniers salariés ont quitté les locaux le 21 septembre 2007. Vincent Talaouit et Etienne Annic sont restés seuls à Montrouge et le site d'Issy les Moulineaux leur a été refusé. Vincent Talaouit a été en congé maladie à compter du 27 septembre 2007. Puis il est resté sur le site déserté jsqu'au 8 novembre 2007.
La responsable hiérarchique directe de l'intéressé a déclaré l'avoir convoqué le 24 septembre 2007 pour un entretien sur sa situation professionnelle le 2 octobre, mais qu'il ne s'était pas présenté, pas plus que pour les entretiens prévus ultérieurement. Le 30 novembre 2007, Vincent Talaouit a appris son affectation à compter du 10 décembre 2007 à la direction technique d'Orange France à Arcueil, poste qu'il n'a pas rejoint. Le 19 décembre 2007 et le

20 février 2008, il lui a été proposé de rejoindre la société France Télécom. Son encadrement a indiqué qu'en tant que cadre supérieur niveau E, Vincent Talaouit devait faire individuellement ses démarches de changement de service, tout en reconnaissant ensuite qu'il n'était pas normal de l'avoir affecté d'office au site d'Arcueil après la suppression de son poste.
Devant le tribunal correctionnel, Vincent Talaouit a beaucoup évoqué des difficultés antérieures à la période de prévention, de 2004 à 2006, mais aussi celles de la période de son déménagement. Devant la cour, il a fait état de la politique managériale dont il avait été victime, évoquant des organigrammes qui ne comprenaient pas tous les salariés, des salariés terrorisés, l'incitation au mouvement, précisant avoir bien compris cette politique quand il s'était rendu à l'Ecole du management où on leur apprenait des réponses préfabriquées. Il n'avait pas supporté qu'on ne lui confie plus aucun travail alors que son projet avait été récompensé et s'est souvenu des déménageurs le trouvant seul et en pleurs au milieu des cartons. Pour lui, le poste qui lui avait été proposé à Arcueil était un poste de débutant, et il s'était senti humilié. Après avoir été en arrêt maladie, il a indiqué être en invalidité des 2/3 depuis le 2 mai 2010. Il a écrit un livre "*Ils ont failli me tuer*" pour décrire les faits qu'il a dénoncés.
Louis-Pierre Wenes a indiqué à l'audience de la cour que dès qu'il avait reçu un courrier de Vincent Talaouit se plaignant d'être isolé sans travail, il avait aussitôt demandé à ce qu'on lui donne un bureau et un travail. Il a contesté que le poste proposé ait été une rétrogradation. Dans ses dépositions, Olivier Barberot avait contesté que les faits dénoncés par Vincent Talaouit soient liés aux plans Next et Act.
Il est établi, pour la cour, que Vincent Talaouit a été victime de la politique de déflation de France Télécom. Non seulement il n'a pas été accompagné puisqu'il a été convoqué pour un entretien trois jours après le déménagement de son service et qu'on lui a demandé de s'occuper lui-même de son reclassement, mais il a finalement été affecté à un poste en deçà de ses compétences et qu'il a vécu comme humiliant. Il a donc été victime de la mise en oeuvre de la déflation du plan Act dans des conditions qui ont dégradé ses conditions de travail, porté atteinte à sa dignité et altéré sa santé. L'infraction est bien constituée.

Alain Trotel (partie civile)

Le 26 mai 2008, Alain Trotel, cadre âgé de 55ans, marié et père de trois enfants, a tenté de se suicider par défenestration du 7ème étage de son lieu de travail après une altercation avec son supérieur. Ses collègues présents ont réussi à le maîtriser.
Entré aux PTT en qualité d'inspecteur en 1980, il travaillait depuis 1991 au service Comptabilité Processus Achats-Fournisseurs du Centre de Service PartagésComptabilité France (CSPCF) de Rouen. En 2007, il a été nommé au poste de Responsable d'Equipe. Il n'a jamais été évalué avant 2007. Son évaluation du 1er semestre 2007 mentionnait que les objectifs avaient été atteints. Celles des deux semestres de 2008 n'étaient plus à son dossier lors de l'enquête.
En 2007, une réorganisation a conduit à la spécialisation de différents pôles alors que jusque là ils étaient généralistes. Celui de Rouen s'est vu confier les achats fournisseurs. Tous les sites ont dû transmettre rapidement aux autres sites les activités qui les concernaient. Parallèlement était introduit un nouveau logiciel de traitement des factures, qui a mal fonctionné pendant au moins deux mois, selon le coordinateur du site de Rouen, N+1 d'Alain Trotel. La réorganisation et les dysfonctionnements ont créé un retard d'environ 200.000 factures à traiter. Selon Alain Trotel et plusieurs cadres et employés, la direction de France Télécom demandait régulièrement la situation des stocks et une pression était exercée, notamment sur Alain Trotel. Cette pression s'exerçait dans un contexte où le service devait

diminuer de 10 personnes sur 120 selon Alain Trotel. Devenu Responsable d'Equipe, Alain Trotel s'était un peu éloigné de la comptabilité et de l'informatique pour devenir manager, ce qui lui convenait moins, même s'il était bien perçu par son équipe.
Plusieurs témoins ont décrit les pressions qu'exerçait sur lui son N+1, le surveillant sans cesse, l'infantilisant, voire le rabrouant en public et ayant des attitudes méprisantes à son égard. Ce dernier l'a contesté, évoquant le laxisme dont pouvait faire preuve Alain Trotel. Les témoins ont également évoqué les pressions que subissaient chacun des échelons de la chaîne hiérarchique avant de les répercuter à l'échelon inférieur.
Alain Trotel a dénoncé des entretiens individuels l'incitant à décliner la politique de l'entreprise en réorganisant pour réorganiser afin d'entretenir une forme d'insécurité pour le personnel dans la perspective d'une réduction d'effectifs. Son chef lui avait même dit que France Télécom pouvait bien se passer de lui. Son responsable n'a pas véritablement contesté ces propos.
A partir de 2007, Alain Trotel a commencé à consulter un psychiatre au sujet de la dégradation de ses conditions de travail. Son épouse s'en est fait l'écho, évoquant son anxiété quand il partait travailler et sa façon de parler presque "en boucle" de ses problèmes professionnels.
Didier Lombard a déclaré que l'évolution du système de facturation était incontournable et n'était pas liée aux plans Next et Act. Les prévenus ont mis en avant des problèmes relationnels entre Alain Trotel et son N+1, susceptibles d'être justifiés par son attitude professionnelle.
Cependant, les témoignages recueillis font état des pressions que subissait Alain Trotel de la part de son supérieur hiérarchique, qui lui même en subissait, dans un contexte où une spécialisation des sites et un nouveau logiciel avaient créé un retard très important. A cette situation "en cascade" se sont ajoutées des demandes de réorganisations qui ne semblaient justifiées que par la déstabilisation du personnel, dont les effectifs avaient vocation à diminuer. Il s'agit là typiquement des méthodes de mise en oeuvre du plan Act, qui ont eu pour conséquence de dégrader les conditions de travail d'Alain Trotel et de porter atteinte à sa santé. L'infraction de harcèlement est donc constituée le concernant.

Catherine Senan (partie civile)
Le 6 août 2009, Catherine Senan, âgée de 53 ans, a tenté de de suicider par absorption médicamenteuse sur son lieu de travail. Elle a été découverte inanimée avec à ses côtés un cahier mentionnant de son écriture : "*Vous avez joué, vous avez perdu*".Catherine Senan était entrée chez France Télécom en 1979, et affectée en 2001 à l'AVSC (1014) du Havre, puis à sa demande en octobre 2007, elle avait rejoint le nouveau service de Gestion Technique Client (GTC) des produits analogiques de l'UI Normandie au Havre. Fin avril 2009, une réorganisation des services GTC et ADVP a été annoncée, avec l'affectation à l'ADV de 13 personnes venant de GTC. Toutefois une seule candidature volontaire a été faite et le 5 août 2009, la direction a communiqué le nom des personnes mutées et Catherine Senan en faisait partie.
Lors des entretiens individuels avec tous les salariés pour établir les profils, Catherine Senan avait pourtant signalé qu'elle n'avait jamais fait d'ADV et n'avait aucune connaissance AGATE. Ainsi jusqu'en 2009, la carrière de Catherine Senan s'est déroulée sans difficultés et ce n'est qu'en 2009, soit postérieurement à la période de prévention, qu'elle a subi une mutation forcée.
Aucune infraction ne peut donc être reprochée aux prévenus pendant la période de prévention et, infirmant le jugement, une relaxe partielle sera prononcée.

Les victimes visées par l'ordonnance de renvoi devant le tribunal correctionnel et qui ne sont pas parties civiles à l'audience de la cour d'appel

Christine Andrieux

Le 4 mai 2010, Christine Andrieux, âgée de 54 ans et téléconseillère dans un centre d'appels téléphoniques de Bordeaux, a tenté de se suicider à son domicile avec des barbituriques.
Christine Andrieux travaillait jusqu'en 2008 au sein du service gestion de l'AVSC sur la gestion de clients particuliers. A la fermeture de ce service en février 2009, il lui a été proposé de rejoindre les plateformes « Convergence » créées peu de temps auparavant. Le nouveau poste de Christine Andrieux dans l'équipe des « sherpas » était un poste à la fois de gestion et de technique ce qui était nouveau pour elle et qu'elle n'aimait pas. Elle avait reçu 4 semaines de formation sur la technique. Ses collègues ont confirmé son haut niveau de compétence sur la gestion et ses outils, et son peu d'aisance pour la technique. L'équipe autour des « grappes » de travail assurait la partie technique de ses dossiers et elle assurait leur partie gestion, arrangement qui a été reproché à Christine Andrieux par son manager, lequel vérifiait tous les mois l'atteinte de ses objectifs chiffrés. Elle a indiqué avoir été ainsi constamment sous pression.
S'il apparaît ainsi que Christine Andrieux a dû changer de poste sans bénéficier d'une formation suffisante et avec une pression importante sur les résultats, les faits dont elle se plaint ont été commis à partir de février 2009, donc postérieurement à la période de prévention, sans que des actes préparatoires antérieurs ne soient établis, et les prévenus ne peuvent ête condamnés la concernant.
Infirmant le jugement, une relaxe partielle sera prononcée concernant Christine Andrieux.

Etienne Annic

À compter du 14 novembre 2007, Etienne Annic, âgé de 38 ans et travaillant dans le domaine de l'innovation, a été en arrêt maladie pour dépression en relation avec son activité professionnelle. Etienne Annic était responsable études et innovation chez Orange France qui assurait des prestations dans le domaine de la recherche pour la division ROSI du groupe France Télécom. Il était basé à Montrouge dans le même immeuble que le service ITNPS de France Télécom SA. Lors du déménagement des services occupant l'immeuble de Montrouge dont la majeure partie était regroupé à Issy les Moulineaux, et après la fin des prestations de service de recherche faites par Orange France pour France Télécom, il n'a pas reçu d'information pour gérer sa propre situation, n'était pas prévu sur les listes de personnes devant déménager et n'a pas eu d'indication sur sa nouvelle affectation. Il est resté sur le site déserté jusqu'au 8 novembre 2007, date à laquelle il a été affecté d'office sur le site d'Arcueil, ce qui n'a pas mis fin à sa période d'isolement puiqu'il s'est retrouvé pendant une période, seul dans un bureau et dépourvu de tout dossier. Son encadrement a indiqué qu'en tant que cadre supérieur niveau E, il devait faire lui-même les démarches individuelles de changement de service. Un entretien de carrière lui avait été proposé le 24 septembre 2007, alors que le déménagement avait eu lieu le 21 septembre 2007.
Louis-Pierre Wenes a admis un dysfonctionnement local dans la recherche d'un nouvel emploi. Mais les prévenus ont aussi mis en avant le comportement d'Etienne Annic, qui ne s'était pas rendu à différents rendez-vous.
Pour la cour, Etienne Annic a bien été victime de la politique de déflation de France Télécom dans la mesure où il n'a pas été accompagné lors de la suppression de son poste puisqu'il a été convoqué pour un entretien 3 jours après le déménagement de son service et qu'on lui a demandé de s'occuper lui-même de son reclassement, qu'il s'est retrouvé totalement isolé sur un site déserté, isolement qui n'a pas immédiatement cessé lorsqu'il a enfin rejoint son

nouveau poste.
Il a donc subi une dégradation de ses conditions de travail liée à la politique du plan ACT, ce qui a eu des répercussions sur sa santé. L'infraction de harcèlement est dès lors constituée.

Camille Bodivit

Le 30 juillet 2009, Camille Bodivit, âgé de 48 ans, s'est suicidé par noyade en se jetant d'un pont durant ses congés, à 3 jours de sa reprise du travail. Dépressif depuis l'âge de 14 ans, il souffrait de troubles bipolaires avec des tendances suicidaires et avait été hospitalisé trois semaines dans un service psychiatrique en avril 2009.
Camille Bodivit, conducteur d'activité à l'Unité d'Intervention de Bretagne sur le site de Quimper, était chargé de planifier l'activité des techniciens d'intervention.
Ses collègues ont souligné la surcharge de travail dans ce service, accentuée par le non recrutement de CDD pendant l'été pour des raisons budgétaires.
Il a indiqué à des collègues et à sa compagne Nadine Pelleter ne pas supporter son activité professionnelle et se sentir infantilisé par le changement de méthode de travail, passant d'une programmation à la semaine à une programmation à la demi-journée. Ce nouveau système entraînait la modification constante des plans de charge, et ne lui permettait plus de gérer correctement les déplacements des techniciens, qu'il cherchait à limiter, et ce dans un contexte d'augmentation de la charge de travail et de diminution des moyens.
Les prévenus ont fait état de la nécessaire évolution du métier qu'exerçait Camille Bodivit et son mal être de longue date.
Pour la cour, s'il est certain que Camille Bodivit souffrait de problèmes psychiatriques avec des tendances suicidaires depuis longtemps, le changement du système de programmation, subi dans un contexte de surcharge de travail et de manque de moyens, liés au plan ACT, a dégradé ses conditions de travail et altéré sa santé. Le harcèlement est donc caractérisé le concernant.

Claude Bourette

En juin 2009, Claude Bourette, âgé de 48 ans, a présenté des symptômes de dépression à la suite de son affectation à un poste d'un niveau de responsabilité inférieur à celui qu'il occupait dans un précédent service.
Manager d'une équipe de gestion commerciale à l'Agence Entreprise d'Annecy, il savait dès son affectation en 2004 que le service devait être supprimé, mais il a indiqué que l'essentiel de son rôle en 2008 et 2009 avait consisté à gérer le départ des personnels sous sa responsabilité, subissant, selon ses propos, le désarroi du cadre intermédiaire. Selon le rapport du CHSCT établi à la suite du décès de Jean-Paul Rouannet, à compter de 2007, les effectifs s'étaient réduit et le climat s'était dégradé en raison d'une incertitude sur l'avenir et d'une dévalorisation des métiers jusqu'alors maîtrisés, avec une mauvaise ambiance au travail. Les conditions d'une exposition aux risques psycho-sociaux s'étaient progressivement mises en place.Claude Bourette a appris brutalement et par inadvertance en juin 2009 son propre départ pour l'Unité d'Assistance technique, le 39 01, mutation ressentie comme dévalorisante.
Si cette annonce brutale a eu lieu hors période de prévention et ne peut donc être reprochée aux prévenus, Claude Bourette a subi à compter de 2007 une dégradation de ses conditions de travail : subissant la politique de réduction des effectifs, il a dû gérer les départs, comme un ruissellement de la politique de déflation mise en oeuvre par les plans Next et Act et dont il a finalement été victime. Ce travail dévalorisant a dégradé ses conditions de travail et affecté sa santé. L'infraction est constituée.

Christel Ciroux

Le 29 juin 2009, Christelle Ciroux, âgée de 37 ans, a tenté de se suicider en s'entaillant les veines à l'aide d'une lame de rasoir, dans le bureau de son directeur et en présence de sa DRH, en leur disant "*Voilà ce que vous avez fait*", le jour où ils lui ont annoncé sa mutation d'office.

Christelle Ciroux avait intégré France Télécom sur concours en 1993 et y a exercé comme technicienne à Saint Lô jusqu'en 2001. A cette date, son poste ayant été supprimé, elle a accepté un poste au 10 14 pour rester à Saint Lô et éviter une mutation à Caen. En 2009, en raison d'une absence de candidature pour un poste à Coutances, elle a été inscrite sur une liste de « candidats » possibles, comprenant environ 70 personnes. Au cours de plusieurs entretiens avec sa hiérarchie au premier semestre 2009, elle a indiqué ne pas vouloir ce poste pour des raisons familiales. Sa mutation d'office lui a été annoncée en réunion le 29 juin 2009.Elle a aussitôt tenté de se suicider.

Si les conditions de cette mutation ont gravement porté atteinte à Christelle Ciroux, il apparaît qu'aucun acte susceptible de constituer des agissements répétés constitutifs de harcèlement moral n'a été commis pendant la période de prévention.

Le jugement a dit recevable la constitution de partie civile et débouté Christelle Ciroux, mais il n'est pas entré en voie de relaxe partielle. Il sera donc infirmé sur ce point.

Corinne Cleuziou

Le 14 novembre 2009, Corinne Cleuziou, âgée de 45 ans, s'est suicidée par pendaison dans un bosquet à proximité du domicile de sa soeur.

Conseillère clientèle à la Direction des Grands Comptes (DGC) de Lanester, elle occupait ce poste depuis avril 2009 et elle semblait satisfaite.

Avant 2005, elle avait subi de nombreux changements de poste, puis le 1er décembre 2005 elle était mutée dans une boutique Orange au CCOR (Centre Clients Orange et Renseignements). Elle s'était plainte de ses conditions de travail dans ce service auprès de sa sœur et de son mari. Ce dernier a indiqué que les multiples changements d'activité, de méthodes, d'organisation et l'absence totale de visibilité, avaient causé un surmenage professionnel. Sa sœur a rapporté que Corinne Cleuziou ne supportait plus les méthodes de management de France Télécom, avec la vente forcée, les objectifs chiffrés de plus en plus élevés et la pression des résultats, point qui a été également rapporté par ses collègues.

Les faits dont s'est plainte Corinne Cleuziou au cours de la période de prévention quand elle travaillait au CCOR, sont bien des faits de harcèlement moral liés aux plans Next et Act et sont donc imputables aux prévenus.

GuyDeschamps

Guy Deschamps était responsable du pôle contrôle interne et qualité des ventes de l'agence Pro de la région Nord-Pas de Calais. S'il a indiqué avoir subi du harcèlement depuis fin 2004, sa situation s'est aggravée à compter de 2006. En 2012, France Télécom a reconnu le caractère professionnel de sa maladie, et il a pris sa retraite en 2014, à l'âge de 62 ans.

De 2003 à avril 2005, Guy Deschamps était responsable des soutiens applicatifs du domaine commercial de la région. Dans le cadre d'une fusion de services, il s'est retrouvé sans poste et sans équipe. Deux postes de niveau inférieur au sien lui ont été proposés, qu'il a refusé, puis un poste de niveau supérieur qu'il a accepté et occupé jusqu'à mi 2006 mais sans en avoir la rémunération correspondante. Une nouvelle fusion de service a entraîné la suppression de ce nouveau poste. Il a alors postulé sur trois postes sans obtenir de réponse, puis s'est retrouvé à exercer des missions successives jusqu'en septembre 2007. Il a été affecté au Service

National des Consommateurs (SNC), qu'il a décrit comme une voie de garage. En 2008, après un arrêt maladie, il a été affecté à un poste d'un niveau supérieur au sien, mais n'a toujours pas obtenu la promotion correspondante, et s'est retrouvé pendant une période sans ligne téléphonique ni liaison internet. Après juillet 2009, il a été muté à l'agence professionnelle de Villeneuve d'Ascq sans fonction précise.
Louis Pierre Wenes a contesté que le SNC soit une voie de garage. Les prévenus ont considéré que Guy Deschamps avait été accompagné et ont estimé qu'aucun lien ne pouvait être fait avec les plans Next et Act.
Les affectations nombreuses et diverses, pas toujours à son niveau de compétence, et souvent sans les moyens d'exercer son activité, ont constitué des actes répétés ayant pour effet de dégrader les conditions de travail de Guy Deschamps et ont altéré sa santé. L'infraction est donc constituée pour la période de prévention.

Stéphane Dessoly
Le 11 février 2010, Stéphane Dessoly, âgé de 32 ans, s'est suicidé par pendaison à son domicile en laissant un mot indiquant qu'il partait à cause de son travail chez France Télécom et rien d'autre. Il avait été en arrêt maladie du 7 juillet 2006 au 5 juillet 2009 pour dépression.
Stéphane Dessoly était manager à l'Agence Entreprise Grand Est à Lyon. De 2003 à 2006, il travaillait à Paris à la Direction des Grands Comptes (DGC), après l'intégration en 2003 par France Télécom de EGT pour laquelle il était responsable de portefeuilles de clients de PME, de PMI et des Grands Comptes.
Ses résultats à la DGC ont été probants et mi-2006 il a pris un poste de responsable des ventes à Dijon, pour lequel il indiquera que son prédécesseur était parti sans
faire de transmission, qu'il n'avait pas été formé au travail demandé et aux outils informatiques nouveaux qu'il devait utiliser, et qu'il n'avait pas eu les formations qu'il demandait. A son retour de maladie en 2009, après un arrêt maladie de trois ans, il s'est vu confier une mission dont il a rendu le rapport fin 2009 et qu'il qualifiera de mission « bidon ». Après avis du médecin du travail, une nouvelle mission en mi-temps thérapeutique lui a alors été proposée.
Stéphane Dessoly ayant été en arrêt maladie pendant toute la période de prévention, aucun harcèlement ne peut être reproché aux prévenus le concernant.
Infirmant le jugement, une relaxe partielle sera donc prononcée.

Luc Dumas
Le 15 mai 2010, Luc Dumas, âgé de 52 ans, marié et père de deux enfants, a tenté de se suicider à son domicile par absorption de médicaments.
A partir de 1980, Luc Dumas assurait la réparation et la maintenance des installations techniques de France Télécom dans le département de l'Eure et travaillait en binôme. En 2006 il a été affecté à une cellule multi-technique comportant des astreintes de nuit et de week-end à assurer et ayant en charge des activités sans lien entre elles (transmission, commutation, radio). Il s'est plaint de ne pas avoir eu de formation suffisante, l'apprentissage se faisant "sur le tas". De plus le travail ne se faisait plus en binôme mais seul.
Outre ce stress lié à un travail qu'il maîtrisait mal et exerçait seul, Luc Dumas a reçu un grand nombre de mails de propositions de réorientations professionnelles qu'il a perçus comme une menace sur son poste.
A la suite de sa tentative de suicide, ses proches, et notamment son épouse ont évoqué une dépression depuis près de trois ans, liée à ses problèmes professionnels.
Il ressort de ces éléments que Luc Dumas a été contraint, au cours de la période de prévention, d'exercer un métier très nouveau sans avoir reçu de formation suffisante et dans la solitude, avec des incitations à quitter France Télécom, sur fond de réduction d'effectifs.

Ces faits correspondent au harcèlement reproché dans le cadre des plans Next et Act.

Hervé Geraud

Le 17 mars 2009, Hervé Geraud, âgé de 52 ans, a tenté de se suicider par défenestration sur son lieu de travail. Alors qu'il tentait de démonter une fenêtre, des sous-traitants alertés sont intervenus et l'ont entendu dire qu'il allait se jeter par la fenêtre car il n'en pouvait plus de son travail. Il a expliqué son geste par la pression subie en raison de la volonté de la direction de diminuer les effectifs.

Salarié de la société Transpac, il s'est retrouvé technicien rattaché à l'Unité Intervention Affaires (UIA) de Paris après la fusion de Transpac avec France Télécom en 2007. Il a indiqué que son service avait été prévenu de l'objectif de déflation d'effectifs de 10%, qu'il recevait constamment des mails sur des propositions de postes en externe, et que dans son groupe de 10 personnes, il fallait une personne en moins sans que le nom soit précisé.

Il a invoqué qu'au quotidien, les objectifs étaient de plus en plus difficiles à atteindre sans vérification des moyens correspondants et au détriment de la qualité. Il a ajouté ne pas avoir compris les modalités d'évaluation de son activité.

Certains prévenus ont soutenu que le poste de Hervé Geraud n'était pas menacé et ont exclu tout comportement harcelant à son égard.

La pression régulière exercée sur Hervé Geraud sur des objectifs peu compréhensibles et dans un contexte où des suppressions de postes étaient annoncées en termes quantitatifs, dans le cadre du programme ACT, est constitutive du harcèlement reproché.

Didier Martin (Dominique et François Martin désistement présumé)

Le 15 octobre 2009, Didier Martin, âgé de 48 ans, marié et père de trois enfants, s'est suicidé par pendaison à son domicile alors qu'il était en arrêt de travail depuis un mois, en laissant une lettre indiquant notamment : "le déclencheur de tout cela vient de mon travail...".

Ingénieur Recherche et Développement à la Division Nationale Innovation sur le site de Lannion, il avait plusieurs fois changé de service en raison des demandes pressantes de mobilité. Sa hiérarchie immédiate avait fait connaître à l'ensemble du site les consignes de la société concernant les réductions d'effectifs et les mouvements de personnels, mais sans désignation de personnes ou prises de mesure. Didier Martin a plusieurs fois été candidat vers d'autres postes entre 2006 et 2009, mais ses candidatures ont été refusées. Après un arrêt-maladie dû à un accident domestique de juillet à octobre 2008, et alors qu'il avait signalé être sous anti-dépresseurs, il lui a été demandé de solder ses congés. A son retour de congés en janvier 2009, il a constaté que son projet DIP avait été confié à un autre ingénieur et que son responsable avait noté dans son évaluation que ses objectifs semestriels n'avaient pas été atteints. Sa part variable a été diminuée.

L'enquête a révélé que son entourage professionnel n'avait pris conscience que tardivement de son état dépressif.

Les prévenus ont fait valoir que son service ne faisait l'objet d'aucun projet de réorganisation et que ses candidatures n'avaient pas été retenues pour des raisons objectives.

La pression sur les objectifs qu'il a subie avec incidence sur sa part variable, dans un contexte de réduction d'effectifs annoncé, a constitué pour Didier Martin une dégradation de ses conditions de travail qui a altéré sa santé. Ces fait sont en lien avec les plans Next et Act et donc constitutifs du harcèlement reproché.

Stéphanie Moison

Le 11 septembre 2009, Stéphanie Moison, âgée de 32 ans, s'est suicidée en se défenestrant sur son lieu de travail, du 5ème étage d'un immeuble de France Télécom à Paris.

Entrée à France Télécom en 2001, elle avait exercé au Centre Client d'Ivry sur Seine jusqu'à fin 2007. Elle ne s'entendait pas alors avec son manager, Florence Lamouroux, mais, selon son père, cette dernière ne la harcelait pas, même si Stéphanie Moison vivait mal ses reproches qu'elle intériorisait. Le 1er décembre 2007, elle avait été mutée à sa demande au Centre Clients Entreprise de Courbevoie La Défense, où elle travaillait sous la direction de Christophe Marques, avec qui elle s'entendait bien, et qui considérait qu'elle donnait toute satisfaction. A la suite d'une réorganisation, elle a travaillé à Paris, rue Médéric, mais toujours sous la direction de Christophe Marques. Le jour de son suicide, elle venait d'apprendre en réunion que du fait d'une évolution de métier elle allait de nouveau travailler avec Florence Lamouroux.

L'enquête a révélé que depuis 1996, elle souffrait de troubles bi-polaires, à l'origine de fréquents arrêts de travail, dont elle cachait la cause à sa hiérarchie. De ce fait, des reproches lui ont été faits sur ses absences répétées et son manque de résultats, et à certaines périodes elle ne recevait aucune prime. En 2006 elle avait fait une tentative de suicide sur son lieu de travail et était suivie depuis par la médecine du travail. La COTOREP l'a reconnue adulte handicapé un mois avant son suicide et celui-ci a été déclaré accident du travail par France Télécom.

Comme l'ont observé les prévenus, il n'apparaît pas de l'examen de sa situation, que Stéphanie Moison ait été victime de harcèlement en lien avec les plans Next et Act.

Si sa maladie était connue depuis 2006, il apparaît que Stéphanie Moison en a caché les effets à sa hiérarchie qui pouvait ainsi difficilement la prendre en compte. De plus, les événements qui se sont produits avant son suicide, ont eu lieu postérieurement à la période de prévention. Dès lors aucune infraction ne peut être reprochée aux prévenus la concernant et, infirmant le jugement, une relaxe partielle sera prononcée.

Bernard Pillou

Le 4 septembre 2008, Bernard Pillou, âgé de 51 ans, s'est suicidé en se jetant d'un viaduc. Il laissait une lettre à son fils lui demandant de ne pas se sentir responsable, "*pas mal d'éléments entrant en ligne de compte*". Divorcé, il avait la résidence habituelle de son fils.

Entré aux PTT en 1976, Bernard Pillou était devenu analyste, puis responsable technique informatique et réseaux. Après plusieurs déménagements à la suite de réorganisations, il exerçait depuis 2006 à l'USEI d'Ile de France à Paris. Il avait d'abord été affecté au pôle infrastructure réseau puis à compter d'août 2007, au réseau de production. Une nouvelle direction avait été créée le 1er juillet 2008 qui rassemblait des salariés issus de 9 directions différentes, dont l'USEI. Bernard Pillou devait y être affecté à partir du 1er octobre 2008.

En 2000 il a été victime d'un accident du travail et a subi une réduction de luxation de la hanche droite. Par ailleurs, une certaine fragilité psychologique avait donné lieu à un certificat médical. Il travaillait à 80% et ce temps partiel avait été renouvelé jusqu'à la date de son suicide.Bernard Pillou a connu plusieurs mutations, avec son accord jusqu'en 2006, mais il était moins satisfait de ses dernières attributions, trop administratives, alors qu'il aimait les activités techniques.

Sa DRH a expliqué qu'avec l'évolution des métiers de technicien de proximité qui dépannaient désormais à distance, leur nombre était passé de 300 à 150 en deux ans et qu'ils étaient accompagnés pour des mobilités internes ou externes.

Selon une collègue de Bernard Pillou, les réorganisations successives servaient à "*perdre des gens en route*", car certains se retrouvaient sans travail et allaient en chercher ailleurs.

Seul le frère de Bernard Pillou a considéré qu'il avait été victime d'incitations directes pour effectuer une mobilité externe. Son fils et ses collègues de travail et amis, s'accordent, eux, pour dire que Bernard Pillou se sentait diminué physiquement après plusieurs opérations de la hanche et que, très sportif, il vivait très mal ses problèmes de santé. L'enquête de police a conclu que son suicide était exclusivement lié à des raisons personnelles, ce qu'ont soutenu les prévenus lors de l'instruction, et à nouveau devant les juges du fond.
Si les causes du suicide de Bernard Pillou sont multi-factorielles et sans doute essentiellement dues à ses problèmes personnels, il reste qu'il a subi dans l'année qui a précédé cet acte deux mutations successives, qu'il aimait moins son travail, devenu trop administratif, et que ces mutations ont eu lieu dans un contexte de déflation puisque le nombre des techniciens de proximité a été divisé par deux, amenant un de ses collègues à considérer que les mutations servaient à "*perdre les gens en route*". Son propre poste n'était peut-être pas menacé, mais cette situation, directement en lien avec les plans Next et Act, a abouti à dévaloriser ses conditions de travail et a contribué à altérer sa santé mentale. L'infraction est donc constituée à son égard.

<u>Patrick Rolland</u>
Le 9 novembre 2008, Patrick Rolland, âgé de 43 ans, s'est suicidé par pendaison à son domicile lors d'un repas de famille. Il était en arrêt de travail pour dépression depuis 4 mois. Patrick Rolland avait intégré France Télécom en 1991 et depuis 1993 était technicien d'intervention grand public à l'UI de Picardie de la DT Nord à Péronne. Son poste avait fait l'objet de beaucoup de changements : le passage de la semaine en 5 jours avec un déplacement supplémentaire, le minutage des interventions et des déplacements, un manque d'organisation imposant un grand nombre de kilomètres quotidiens et la sous-traitance de la partie technique.
Selon son chef d'équipe jusqu'à fin 2007, Patrick Rolland avait un bon contact avec les clients et un vrai sens du service public, mais il avait eu du mal à s'adapter à l'ADSL. Il a expliqué que la nouvelle politique de France Télécom avait conduit à changer les chefs d'équipe tous les 2 ans et qu'ils avaient des quotas de personnes à faire partir. Lui-même avait refusé de répercuter sur son personnel la pression qu'il subissait, c'est pourquoi il avait été remplacé et chargé de mission.
Patrick Rolland ne s'entendait pas avec son nouveau chef d'équipe, et son collègue et binôme a décrit des réunions mensuelles au cours desquelles on leur reprochait des facturations clients insuffisantes ou des dérangements mal gérés. Il a décrit le nouveau chef d'équipe comme brutal, les traitant de "bons à rien"et ayant eu une altercation violente avec Patrick Rolland au cours d'une réunion.
Patrick Rolland craignait d'être muté à Saint Quentin et, comme ses collègues, recevait de nombreux mails de propositions de mobilités à l'extérieur de l'entreprise, et étaient incités à quitter l'entreprise lors de réunions. Selon sa compagne, on avait même voulu lui faire signer un renoncement à son statut de fonctionnaire, ce qu'il avait refusé. Elle a fait état d'une dépression depuis deux ou trois ans à la suite du décès de son père. Patrick Rolland était suivi par un psychiatre et souffrait également d'une certaine forme d'alcoolisme. Pour elle, ses difficultés professionnelles se sont ajoutées à sa peine et l'ont fait tomber dans une forte dépression en 2008. Pour son ancien chef d'équipe, c'était effectivement après son départ que Patrick Rolland avait sombré dans la dépression.
Si les prévenus ont mis en avant ses problèmes psychologiques, l'utilité de la rationnalisation du travail, les difficultés de Patrick Rolland à s'adapter à l'arrivée de l'ADSL et son maintien en binôme pour le soutenir, il n'en reste pas moins que Patrick Rolland a subi le harcèlement moral organisé dans le cadre des plans Next et Act, par une pression forte au départ sous forme de mails et d'interventions en réunion, une pression sur les résultats, et un changement

inutile de manager, dans le cadre de la politique du Time To Move. L'infraction est donc constituée.

Jean-Paul Rouanet

Le 28 septembre 2009, Jean-Paul Rouanet, âgé de 51 ans, s'est suicidé en se jetant du haut d'un viaduc d'autoroute sur le trajet de son domicile au travail. Il avait laissé une lettre à sa famille mettant en cause l'entreprise : "*France Télécom, avec ses restructurations incessantes, n'a pas fait dans la dentelle : suppression de postes et le personnel doit s'adapter*". Il était marié et père de deux enfants. Entré à France Télécom en 1978, il était depuis 1996 chargé d'administration des Ventes Entreprise (AE) sur le site d'Annecy. En mars 2009, il a été annoncé que le site AE d'Annecy devait fermer en raison de la baisse d'activité et que 13 postes étaient supprimés. Il a été proposé à ces derniers, dont Jean-Paul Rouanet, des solutions de reclassement et il a choisi le plateau du 10-16 pour rester à Annecy. Après une formation de 10 semaines, Jean-Paul Rouanet a travaillé en autonomie à partir du 18 août 2009 et a fait part de ses difficultés à son manager le 28 septembre 2009, peu avant son suicide.

L'enquête a montré que la question d'une restructuration ou de la fermeture de l'agence et des départs et mutations avait été évoquée dès 2006. Jean-Paul Rouanet avait pour manager à l'AE, Claude Bourette, dont la situation a été évoquée plus haut. Selon le rapport du CHSCT établi à la suite du décès de Jean-Paul Rouanetles effectifs s'étaient réduits, à compter de 2007, en outre le climat s'était dégradé en raison d'une incertitude sur l'avenir et d'une dévalorisation des métiers jusqu'alors maîtrisés, avec une mauvaise ambiance au travail. Les conditions d'une exposition aux risques psycho-sociaux s'étaient progressivement mises en place. Selon son épouse pourtant, Jean-Paul Rouanet se sentait bien à l'AE, et selon son manager de l'époque, il donnait entière satisfaction. D'après son entourage professionnel et familial, c'était sa mutation au service du 10-16 qui l'avait déstabilisé, notamment en raison d'une formation insuffante. Ce n'est qu'en septembre 2009 qu'il avait consulté un généraliste qui l'avait suivi pour "*des difficultés d'adaptation à son changement de poste*".

Si les événements les plus déstabilisants pour Jean-Paul Rouanet se sont déroulés l'année de son suicide, donc postérieurement à la période de prévention, il reste que la restructuration avait été évoquée dès 2006 et qu'à compter de 2007, les effectifs avaient commencé à se réduire, les métiers à se dévaloriser et le climat s'était dégradé, exposant l'ensemble des salariés à des risques psycho-sociaux. Cette situation, directement issue des plans Next et Act, a conduit à dégrader les conditions de travail de Jean-Paul Rouanet et a contribué à l'altération de sa santé mentale. L'infraction est donc constituée.

Martine Thelly

Le 8 juin 2010, Catherine Thelly, âgée de 52 ans, a tenté de se suicider à son domicile par absorption médicamenteuse. Elle était en arrêt maladie depuis septembre 2009 pour "*Etat nerveux réactionnel*". Elle a par la suite demandé sa retraite anticipée. Martine Thelly était gestionnaire pilotage au service d'administration des ventes de l'agence Entreprises sur le site de Lyon depuis 2004.

Elle a expliqué qu'entre 2004 et 2009, elle avait connu quatre réorganisations et quatre changements de bureau.

Courrant 2008, un projet de restructuration des agences Entreprises devaient les faire passer de 11 à 6 sur toute la France, créant une incertitude sur la pérennité du site Lyonnais.

Martine Thelly a déménagé en août 2007 dans un bureau trop petit et sans isolation phonique et thermique selon la médecine du travail. 15 à 20 personnes travaillaient régulièrement au téléphone dans un bureau de 150 m2. Martine Thelly s'est plainte d'un accroissement de sa

charge de travail, mais en précisant que du fait d'un management "paternaliste", son équipe avait toujours accepté cette surcharge, car leurs managers leur disaient que s'ils n'acceptaient pas, le service devrait fermer et qu'ils devraient chercher une autre affectation. Elle a fait un premier malaise le 1er mars 2008. Prise en charge par les pompiers sur son lieu de travail, elle a été arrêtée pendant 2 mois et demi pour un "*épuisement physique et mental*". A son retour, elle a été sollicitée par ses managers pour prendre en charge une nouvelle mission : l'entraide avec agence Entreprise Grand Est, en s'occupant de la résiliation des contrats OLEANE. Elle avait eu le sentiment de ne plus faire partie de l'équipe, n'arrivait pas à se retrouver dans ce travail et allait pleurer dans les toilettes.
Sa première évaluation date de février 2008 et mentionne des compétences "*rares et précieuses*" dans le domaine de la DATA. La suivante est tout aussi élogieuse et elle a obtenu une promotion en juillet 2009. En 2009, l'agence Lyonnaise a récupéré les activités des agences du Nord et du Grand Est, générant un surcroît de travail pour les salariés. En septembre 2009, le service a déménagé et Martine Thelly a expliqué avoir perdu pied car on leur avait fait miroiter cette plateforme comme une récompense alors qu'ils étaient moins bien installés et avaient plus de travail.
Martine Thelly a par ailleurs déclaré avoir été très affectée en août 2007 par la situation de son collègue de bureau qui, contraint à une mobilité externe, avait évoqué son intention de se suicider. Elle a aussi évoqué deux autres collègues dont son manager s'était séparé en usant d'un stratagème peu loyal. Enfin elle dit avoir été

heurtée par le fait que son chef hiérarchique lui avait parlé en août 2009 des nouvelles conditions de départ à la retraite des mères de trois enfants.
Les prévenus ont fait valoir que sa tentative de suicide était tardive par rapport aux plans Next et Act, que ses collègues avaient plutôt fait état de conditions de travail satisfaisantes et qu'il n'y avait pas vraiment eu de réorganisations, mais plutôt un développement de l'activité.
Toutefois, si les événements survenus en 2009 ont eu lieu postérieurement à la période de prévention, il apparaît qu'à partir de 2007, Martine Thelly a dû travailler dans un bureau trop petit et sonore, qu'elle a eu un accroissement de son travail concomittamment à des suppressions de poste. Ses compétences reconnues la rendaient moins concernée par ces départs, mais elle a été suffisamment atteinte pour faire en mars 2008 un malaise dû à un épuisement physique et mental, et à son retour, elle a changé d'attribution et s'est retrouvée encore plus déstabilisée.
Elle a ainsi subi, pendant la période de prévention, une dégradation de ses conditions de travail, liée à une politique d'accroissement des résultats, de réorganisations et de déflation, directement issue des plans Next et Act et qui ont porté atteinte à sa santé. L'infraction est donc constituée sur la période de prévention.

Sur la peine

Le jugement entrepris a rappelé quel était à l'époque des faits le plafond des peines encourues par les personnes physiques.

Les finalités de la peine énoncées à l'article 130-1 du code pénal sont d'assurer la protection de la société, de prévenir la commission de nouvelles infractions, de restaurer l'équilibre social, ce dans le respect des intérêts de la victime, les fonctions de la peine étant de sanctionner l'auteur de l'infraction et de favoriser son amendement, son insertion ou sa réinsertion.

La juridiction détermine la nature, le quantum et le régime des peines prononcées en fonction de différents paramètres.
Tout d'abord, il est tenu compte des circonstances de l'infraction, de la nature et gravité intrinsèque des faits - importance des sommes en jeu, gravité de l'infraction pour la santé d'autrui -, ensuite des circonstances de commission de l'infraction - nature de l'atteinte à la valeur sociale protégée, mode de commission (notamment action ou omission), de la prise en compte de la victime (âge, vulnérabilité, liens avec les auteurs), de l'importance du préjudice causé (le cas échéant au-delà des jours d'incapacité temporaire totale de travail évalués).
A cela s'ajoute la personnalité de son auteur, avec le passé judiciaire et les éventuels avertissements de l'autorité judiciaire, la structure psychique, le regard porté sur la commission des faits, les mobiles, l'attitude envers la victime, l'évolution depuis les faits.
La juridiction prend en considération en outre la situation matérielle de l'auteur des faits, tenant compte pour une peine d'amende de ses ressources et de ses charges.
Dans la situation familiale et sociale de l'auteur, figurent son histoire personnelle, sa formation, son emploi.

Les premiers juges ont rappelé les enjeux factuels et juridiques de ce dossier, dont l'intitulé "les suicides de France Télécom" malgré son inadéquation juridique a continué d'être véhiculé, notamment par les médias.
La défense de certains prévenus a participé de cette ambiguïté, réitérant une argumentation en lien avec la qualification d'homicide involontaire et blessures involontaires, pourtant écartée par le non-lieu définitif.
Il y a été répondu par le tribunal correctionnel puis par la cour.

La durée écoulée pour la procédure s'explique par la complexité hors norme de l'affaire : l'enquête puis la poursuite de l'information ont couvert tout le ressort géographique de la France, métropolitaine et ultramarine.
S'y sont ajoutés les recours exercés par plusieurs des prévenus et des parties civiles, ayant conduit la chambre de l'instruction puis la Cour de cassation à statuer à différentes reprises.
Il convient d'observer que dès le prononcé de la dernière décision sur ces recours, l'ordonnance de renvoi devant le tribunal correctionnel a été rendue et l'affaire audience dans un délai aussi court que possible.

Beaucoup de déclarations ont pu être effectuées au fil des audiences.
Tour à tour, Didier Lombard, Louis-Pierre Wenes, Brigitte Dumont et Nathalie Boulanger ont montré devant leurs juges les signes d'une émotion souvent égocentrée, dictée par leur ressenti traumatique d'avoir été livrés à la vindicte publique, malgré leur conviction de non-culpabilité.
Les prévenus ont insisté sur leur sentiment de ne pas avoir été entendus en première instance.
La cour s'est efforcée, au-delà de la nécessaire neutralité dans la conduite des débats, avant tout examen des éléments constitutifs ou pas de la culpabilité, de donner un espace de parole suffisant et de privilégier les déclarations spontanées, limitant les questions.
Les renseignements de personnalité et de situation des quatre prévenus déclarés coupables sont rappelés dans l'exposé préalable aux motifs, la cour s'étant efforcée de les actualiser et s'y référant.

Au-delà d'un vocabulaire dont il admet lui-même la maladresse Didier Lombard a insisté sur la possible résilience des parties civiles. Son dévouement professionnel ("grand commis de l'Etat" selon le qualificatif du témoin Charles-Henri Fillipi) n'est pas à remettre en cause.

Louis-Pierre Wenes a insisté sur son extranéité par rapport à la "famille" des Télécom. Il assume sa vision pragmatique des choses, centrée sur le rendement, tout en insistant sur son éducation protestante, l'inclinant vers autrui. Plusieurs témoins en attestent, y compris Laure Patillot-Heinemann, entendue par la cour.

Brigitte Dumont a des compétences en ressources humaines forgées au fil de nombreux postes. Ses qualités ont été récompensées par la Légion d'honneur. Brigitte Combes di Martino témoin entendue à la barre du tribunal correctionnel les a soulignées.
La reconnaissance de responsabilité morale verbalisée par Nathalie Boulanger est en cohérence avec son sens de l'altérité décrit par les personnes de son entourage professionnel, les 3 témoins entendus par la cour l'ayant confirmé.

Aucun de ces prévenus n'a d'antécédent judiciaire ni ne s'est fait connaître de la justice depuis la commission des faits, qui s'ils ont persisté sur 2 années, remontent maintenant à plus de 15 ans, considération prise de la date de leur début.

Le risque de réitération de faits similaires est quasi-inexistant, tant la sensibilisation aux risques psycho-sociaux apparaît prégnante, à l'aune de la médiatisation de l'affaire, puis du déroulement des débats.

Il résulte des dispositions de l'article 132-19 du code pénal que, le juge qui prononce une peine d'emprisonnement sans sursis, doit en justifier la nécessité en dernier recours au regard des faits de l'espèce, de la gravité de l'infraction, de la personnalité de l'auteur, ainsi que du caractère indispensable de cette peine et inadéquat de toute autre sanction.

Didier Lombard est âgé de 80 ans, il est marié, père et grand-père, doté d'une domiciliation stable, et retraité.
Il en est de même pour Louis-Pierre Wenes, âgé à ce jour de 73 ans.
Ni pour l'un ni pour l'autre, la cour ne partage l'appréciation des premiers juges, quant à la justification d'une peine d'emprisonnement ferme.

En effet, si la nature "en cascade" et les conséquences dévastatrices des faits commis par ces deux hauts dirigeants, Didier Lombard, en sa qualité de président directeur général, et Louis-Pierre Wenes, en sa qualité de président de la société Orange France et directeur exécutif délégué et directeur des opérations France, commande le prononcé d'une peine d'emprisonnement, le caractère indispensable de la peine ferme et l'inadéquation de toute autre sanction ne sont en l'espèce pas des conditions réunies, en considération de la fin d'activité professionnelle de ces deux prévenus.
Pas davantage, la douleur verbalisée devant les juges par les victimes blessées ou par leurs proches endeuillés, malgré sa légitimité, ne justifie à elle seule la nécessité en dernier recours du milieu fermé pour l'emprisonnement de Didier Lombard et Louis-Pierre Wenes, qui ont tenu chacun des propos nuancés sur les faits de l'espèce.
En conséquence de quoi, la cour, infirmant le jugement sur ce point, condamnera Didier Lombard et Louis-Pierre Wenes, chacun, à la peine de un (1) an d'emprisonnement, assortie en totalité du sursis simple.

Didier Lombard dispose d'une retraite d'un montant plus que confortable et d'un patrimoine immobilier conséquent. Ses ressources et charges sont récapitulées précédemment.
Il a réglé son cautionnement à hauteur de 100 000 €, ce cautionnement étant destiné à garantir:

a) à concurrence de 10 000 euros pour la représentation à tous les actes de la procédure,
b) à concurrence de 90 000 euros pour le paiement dans l'ordre suivant :
- de la réparation des dommages causés par l'infraction et les restitutions, cette partie du cautionnement étant versée par provision en application de l'article 142-1 du Code de procédure pénale,
- des amendes.
Le prononcé d'une peine d'amende de 15 000 €, adaptée à sa situation matérielle a donc tout lieu d'être confirmé.
Ajoutant au jugement, la cour rappellera l'affectation du cautionnement à hauteur du montant précité, le prévenu n'ayant pas donné son accord pour une plus ample ventilation à ce stade.

La cour confirmera en outre la confiscation des scellés dans l'intérêt de l'administration de la justice, le prévenu n'en ayant pas sollicité la restitution.

Louis-Pierre Wenes, à l'abri du besoin, est doté d'une capacité financière rappelée dans le récapitualitif de ses ressources et charges. Il a lui aussi réglé le cautionnement auquel il était astreint à hauteur de 75 000 € ce cautionnement étant destiné à garantir :
a) à concurrence de 5 000 euros pour la représentation à tous les actes de la procédure,
b) à concurrence de 70 000 euros pour le paiement dans l'ordre suivant :
- de la réparation des dommages causés par l'infraction et les restitutions, cette partie du cautionnement étant versée par provision en application de l'article 142-1 du Code de procédure pénale,
- des amendes.
Le prononcé d'une peine d'amende de 15 000 €, adaptée à sa situation matérielle a donc tout lieu d'être confirmé.
Ajoutant au jugement, la cour rappellera l'affectation du cautionnement à hauteur du montant précité, le prévenu n'ayant pas donné son accord pour une plus ample ventilation à ce stade.

La cour confirmera en outre la confiscation des scellés, dans l'intérêt de l'administration de la justice, le prévenu n'en ayant pas sollicité la restitution.

Brigitte Dumont est complice de l'infraction, sa participation personnelle a permis que le harcèlement managérial s'accomplisse.
Le prononcé d'une peine d'emprisonnement totalement assortie du sursis simple est justifié, conformément à l'appréciation opérée par les premiers juges, qui ont détaillé en quoi le rôle de Brigitte Dumont avait été décisif par sa connaissance fine du programme ACT.

La restauration de l'équilibre social, eu égard à l'ampleur du harcèlement managérial ainsi aidé, mais aussi l'ambivalence du positionnement de Brigitte Dumont, même confrontée aux évidences, justifient de porter à 6 mois la durée de cet emprisonnement avec sursis, en lieu et place de 4 mois.
En revanche, la peine d'amende infligée par les premiers juges n'apparaît pas adaptée, eu égard aux ressources et charges de Brigitte Dumont, le prononcé de l'emprisonnement étant suffisamment dissuasif et sévère à la fois.

En cela le jugement sera infirmé.

La cour confirmera en outre la confiscation des scellés dans l'intérêt de l'administration de la justice, la prévenue n'en ayant pas sollicité la restitution.

Nathalie Boulanger est complice de l'infraction, sa participation personnelle a permis que le harcèlement managérial s'accomplisse.
Le prononcé d'une peine d'emprisonnement totalement assortie du sursis simple est justifié, conformément à l'appréciation opérée par les premiers juges, qui ont détaillé en quoi le rôle de Nathalie Boulanger avait été décisif par l'appui technique fourni durant plusieurs mois.

Toutefois, la situation familiale de l'intéressée, longuement détaillée dans les conclusions prises pour sa défense, auxquelles il est référé, justifie de limiter à 3 mois la durée de cet emprisonnement avec sursis, en lieu et place de 4 mois.

En outre, Nathalie Boulanger étant bientôt retraitée, la peine d'amende infligée par les premiers juges n'apparaît pas adaptée, le prononcé de l'emprisonnement étant suffisamment dissuasif et sévère à la fois.

En cela le jugement sera infirmé.

La cour confirmera en outre la confiscation des scellés dans l'intérêt de l'administration de la justice, la prévenue n'en ayant pas sollicité la restitution.

Des mesures de publicité ont été sollicitées par certaines parties civiles.

La cour n'en ordonnera pas, considération prise de ce qu'elles n'ont pas été requises par le ministère public en cause d'appel et qu'au surplus elles ne sont pas opportunes eu égard à la couverture médiatique de l'affaire.

Sur l'action civile

Sur les exceptions d'irrecevabilité

L'ordonnance de renvoi devant le tribunal correctionnel énonce que les faits reprochés ont été commis « notamment » à l'encontre de 39 victimes nommément désignées.
Par courriers du 29 mars 2019, 65 nouvelles parties civiles ont manifesté leur volonté de se constituerpartie civile à l'audience.
Par courriers du 29 avril 2019, 57 nouvelles parties civiles ont fait part de leur souhait de se constituer partie civile, 3 d'entre elles en qualité d'ayants-droit d'un proche décédé et visé en qualité de victimepar l'ordonnance de renvoi (M. Laurent et M. Amelot).

En cause d'appel, les prévenus ont encore sollicité, *IN LIMINE LITIS* (avant tout débat a fond), l'irrecevabilité de ces nouvelles constitutions de partie civile.
La cour a joint l'incident au fond.

– Sur la recevabilité de la constitution de partie civile au stade du jugement après une irrecevabilité au stade de l'instruction préparatoire ou une absence de constitution

Les prévenus invoquent l'irrecevabilité de la constitution de partie civile, à l'audience devant le tribunal, puis devant la cour, de certaines personnes qui se sont vu notifier par ordonnance l'irrecevabilité de leur constitution au stade de l'instruction préparatoire.
Il s'agit notamment de Jean-Pascal Aveline, Chantal Nouhaud, Jean-Rémy De Sio.