



Une décision exceptionnelle : les dirigeants d'entreprise peuvent être pénalement sanctionnés pour harcèlement moral institutionnel

Dans un arrêt fondamental du 21 janvier 2025, la chambre criminelle de la Cour de cassation consacre la notion de "harcèlement moral institutionnel" en rejetant les recours des ex-dirigeants de France Télécom devenu Orange en 2013. Que retenir de cette décision de justice qui fait date ?

I. La reconnaissance du harcèlement moral institutionnel

Comment définir le harcèlement moral institutionnel ?

L'article 222-33-2 du code pénal définit le harcèlement moral comme « des **agissements répétés ayant pour objet ou pour effet une dégradation des conditions de travail susceptible de porter atteinte à ses droits et à sa dignité, d'altérer sa santé physique ou mentale, ou de compromettre son avenir professionnel** ». La Cour de cassation avait déjà posé des principes fondamentaux : le harcèlement moral peut résulter d'un mode d'organisation méconnaissant l'obligation de sécurité de l'employeur (arrêt de 2018) ; des méthodes de gestion peuvent caractériser un harcèlement moral (arrêt de 2020).

Indépendamment de toute considération sur les choix stratégiques qui relèvent des seuls organes décisionnels de la société, selon la Cour, constituent des agissements entrant dans les prévisions de l'article 222-33-2 du code pénal, et pouvant caractériser une situation de harcèlement moral institutionnel, les agissements visant à arrêter et mettre en œuvre, en connaissance de cause, une politique d'entreprise qui a pour objet de dégrader les conditions de travail de tout ou partie des salariés aux fins de parvenir à une réduction des effectifs ou d'atteindre tout autre objectif, qu'il soit managérial, économique ou financier, ou qui a pour effet une telle dégradation, susceptible de porter atteinte aux droits et à la dignité de ces salariés, d'altérer leur santé physique ou mentale ou de compromettre leur avenir professionnel

Quels sont les éléments constitutifs de cette infraction ?

Les éléments constitutifs résident dans des agissements répétés qui peuvent résulter de méthodes de gestion, de management, voire d'une organisation managériale complète. Il suffit que les auteurs aient réalisé consciemment des actes sans qu'une intention de nuire ne soit nécessaire.

Dans l'affaire France Télécom, ces agissements se sont manifestés notamment par :

- Une politique de déflation des effectifs ;
- La création d'un climat anxiogène ;
- La pression donnée aux contrôles des départs ;
- La prise en compte des départs dans la rémunération des membres de l'encadrement
- Le conditionnement de la hiérarchie intermédiaire à la déflation des effectifs lors des formations dispensées.

II. Les caractéristiques spécifiques du harcèlement moral institutionnel

Un effet "en cascade" entre dirigeants et personnel

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

La spécificité du harcèlement institutionnel réside dans son effet "en cascade" avec un "ruissellement" sur l'ensemble du personnel. Les agissements répétés peuvent ainsi s'exercer indépendamment d'une relation interpersonnelle entre le dirigeant et le personnel victime.

Cette théorie du « ruissellement » permet d'appréhender les conséquences globales d'une politique d'entreprise anxiogène, indépendamment de l'absence de lien hiérarchique direct. Les décisions d'organisation peuvent être source d'insécurité permanente pour tout le personnel et devenir harcelantes pour certains.

L'absence d'identification nécessaire des victimes

La jurisprudence n'exige pas davantage que les agissements répétés s'exercent à l'égard d'une victime déterminée. Si les responsables doivent être conscients de la dégradation des conditions de travail, rien n'impose qu'ils connaissent précisément les victimes.

III. La responsabilité pénale des dirigeants.

Les dirigeants décideurs sont responsables

La loi réprime les agissements répétés qui s'inscrivent dans une "politique d'entreprise", définie comme l'ensemble des décisions prises par les dirigeants visant à établir les modes de gouvernance et d'organisation de l'entreprise, et qui visent -par tous moyens- une politique de déflation des effectifs. Cette responsabilité se fonde sur le **dépassement manifeste du pouvoir de direction**. Disposant de conseils juridiques, les dirigeants ne peuvent ignorer que leurs décisions managériales dégradant les conditions de travail caractérisent une infraction.

Les autres membres de la Direction complices du délit sont tout aussi responsables

Sans être l'auteur du harcèlement, la loi punie aussi la complicité du harcèlement moral institutionnel. Tout membre de la Direction qui participe volontairement et consciemment, de manière intellectuelle ou matérielle à la mise en œuvre du harcèlement est lui-même coupable.

À retenir

La liberté d'entreprendre prônée par les dirigeants d'entreprise connaît des limites. Aucun salarié ne doit subir de harcèlement moral qui dégrade ses conditions de travail, porte atteinte à ses droits et à sa dignité, altérer sa santé physique ou mentale ou compromet son avenir professionnel.

La CFE CGC Orange s'est constituée partie civile dans le procès de l'affaire France Telecom. Elle a aussi cofinancé le documentaire mémoire « Par la porte ou par la fenêtre ». Vos représentants CFE-CGC continuent et continueront à vous accompagner dans vos situations professionnelles délicates.