



2019.12.23

HIGH-TECH & MEDIAS

Un jugement aux airs de révolution juridique

ANALYSE

La décision du tribunal correctionnel de Paris devrait faire date. De quoi faire réfléchir les entreprises qui projettent un plan de réorganisation et de modernisation de leurs structures.

Ça s'appelle une bombe : le tribunal correctionnel de Paris vient de faire entrer dans la jurisprudence la notion de « harcèlement moral institutionnel ». C'est la première fois qu'une entreprise est condamnée pour ce type de harcèlement « systémique ». La décision devrait faire date et avoir d'importantes conséquences pour toutes les entreprises qui envisagent un plan de réorganisation et de modernisation de leurs structures et de leur personnel. En sortant de l'audience, Jean-Paul Teissonnière, avocat de SUD, a salué « un tournant dans le droit pénal du travail sur la question du harcèlement institutionnel et sur le management toxique : ce jugement sera examiné à la loupe par les directions d'entreprise ».

Salaires indexés sur le nombre de départs

De fait, le jugement long de 345 pages est motivé au millimètre. Les juges prennent la précaution d'encadrer précisément cette notion définie comme étant le fruit d'une stratégie d'entreprise visant à « déstabiliser les salariés », à créer un « climat anxieux » et ayant pour objet et pour effet « une dégradation des conditions de travail ».

En 2008 et en 2009, France Télécom a été confronté à une vague de

suicides, de tentatives de suicides et de dépressions de ses employés. Trente-cinq personnes avaient mis fin à leurs jours.

Pour le tribunal, la loi du 17 janvier 2002, qui a introduit dans le Code pénal le délit de harcèlement moral au travail, s'applique précisément à ce cas, car elle prend clairement en compte « l'incrimination d'un harcèlement moral institutionnel aux dépens de la collectivité de travail ». Et les juges en donnent les clefs de démonstration dans leur décision.

Pour que le délit de harcèlement moral institutionnel soit caractérisé, il faut « que les agissements procèdent d'une politique d'entreprise ayant pour but de structurer le travail de tout ou partie d'une collectivité d'agents et la mettent en œuvre ; que ces agissements soient porteurs, par leur répétition, de façon latente ou concrète, d'une dégradation (potentielle ou effective) des conditions de travail de cette collectivité ; et enfin que ces agissements outrepassent les limites du pouvoir de direction ».

Réflexion éthique

En clair, les « agissements répétés » exigés par l'article 222-33-2 du Code pénal pour prouver le harcèlement moral peuvent résulter de méthodes de gestion ou de management, voire d'une véritable organisation managériale. Les juges relèvent ainsi que la part variable de la rémunération de certains managers était indexée sur le nombre de départs qu'ils avaient suscités.

« Cette approche institutionnelle du harcèlement moral est inédite, et la décision est hautement symbolique. Le message est clair : vouloir se séparer de milliers d'emplois implique une réflexion éthique dans le processus décisionnel. Cela ne peut pas se faire par n'importe quel moyen », constate Loïc Lerouge, chercheur au CNRS et membre du Centre de droit comparé du travail et de la sécurité sociale à l'université de Bordeaux.

« Le cas de France Télécom est extrême, et le danger est que les entreprises ne se sentent pas concernées, relativise Patrick Légeron, psychiatre et fondateur de Stimulus, un cabinet de conseil aux entreprises. C'est dommage, car aux Etats-Unis on a calculé que le coût du stress et de la santé mentale au travail était de plus de 300 milliards de dollars par an. » — V. de S.