

AFFAIRE FRANCE TELECOM : LA COUR DE CASSATION CONSACRE LA NOTION DE HARCELEMENT MORAL INSTITUTIONNEL

Dernier chapitre dans l'affaire France Télécom. La société, devenue Orange, a vu ses anciens dirigeants définitivement condamnés au pénal pour "harcèlement moral institutionnel". La notion a été consacrée le 21 janvier dernier par la Cour de cassation, marquant un tournant dans la lutte contre les pratiques managériales abusives (Cass. crim., 21 janv. 2025, n° 22-87.145).

POLITIQUE DE REDUCTION DES EFFECTIFS ET D'INCITATION AU DEPART EN CAUSE

Entre 2004 et 2009, France Télécom adopte des plans de restructuration drastiques ayant pour objectif la suppression de 22 000 postes et la mobilité de 10 000 agents. Ces mesures, liées à la privatisation de l'entreprise, ont entraîné une dégradation brutale des conditions de travail, avec une trentaine de suicides et de tentatives de suicides recensés sur ladite période. Dès 2009, un syndicat déposait plainte contre l'entreprise et ses dirigeants. Dans ce contexte, le tribunal correctionnel et la cour d'appel de Paris ont tour à tour condamné l'ex-PDG de France Télécom et son numéro 2 à un an de prison avec sursis et 15 000 € d'amende pour harcèlement moral institutionnel. Jugée contraire au principe de légalité criminelle¹ par les prévenus, la notion a pourtant été consacrée par la Cour de cassation.

HARCELEMENT MORAL INTERPRETE AU SENS LARGE

A la lecture des travaux préparatoires de l'article 222-33-2² du Code pénal, qui définit le harcèlement moral³, la Cour de cassation a vu dans l'intention du législateur la volonté de prêter un sens large à la notion. Pour la Cour, cette interprétation prévisible de l'article 222-33-2 ne violait par le principe de légalité en matière pénale. Ainsi, la simple mise en œuvre d'une politique nuisible (élément matériel du délit) en connaissance de cause (élément intentionnel du délit) qui entraîne une dégradation des conditions de travail suffit à caractériser l'infraction, sans besoin d'identifier les victimes.

Dans cette affaire, l'élément matériel du délit s'était manifesté notamment par des réorganisations multiples et désordonnées, des incitations répétées au

Key issues

- La Cour de cassation consacre pour la première fois la notion de harcèlement moral institutionnel
- Cette notion désigne une politique d'entreprise, mise en œuvre en connaissance de cause, ayant pour objet ou effet de dégrader les conditions de travail de tout ou partie des salariés
- Une politique d'entreprise dépassant les limites admissibles du pouvoir de direction et de contrôle du chef d'entreprise peut être pénalement sanctionnée

¹ Il s'agit d'un principe fondamental du droit pénal qui signifie qu'il ne saurait y avoir de crimes, de délits et de contraventions sans une définition préalable de ces infractions, contenue dans un texte fixant leurs éléments constitutifs et la peine applicable.

² Le fait de harceler autrui par des propos ou comportements 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, est puni de deux ans d'emprisonnement et de 30 000 € d'amende.

départ, des mobilité géographiques ou fonctionnelles forcées, un contrôle excessif et intrusif, l'absence d'accompagnement RH adapté, des formations insuffisantes, l'isolement des personnels, et des manœuvres d'intimidation.

Cette interprétation ne rentre pas en contradiction avec le droit européen, où la clarification progressive des infractions par voie jurisprudentielle est admise, à condition d'être prévisible.

En conclusion, ce qui était reproché aux prévenus dans cette affaire n'était pas la réorganisation de la société en elle-même mais la méthode utilisée qui excédait très largement le pouvoir normal de direction et de contrôle du chef d'entreprise.

Les employeurs sont désormais appelés à la vigilance quant aux modalités de la mise en œuvre de leurs stratégies organisationnelles, notamment en période de restructuration.

CONTACTS



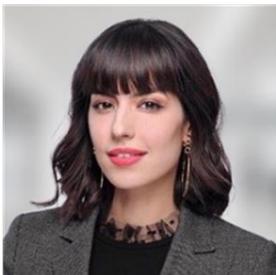
François Farmine
Associé

T +33 1 4405 5215
E francois.farmine
@cliffordchance.com



Florence Aubonnet
Associée

T +33 1 4405 5384
E florence.aubonnet
@cliffordchance.com



Susan Ekrami
Counsel

T +33 1 4405 5327
E susan.ekrami
@cliffordchance.com

This publication does not necessarily deal with every important topic or cover every aspect of the topics with which it deals. It is not designed to provide legal or other advice.

www.cliffordchance.com

Clifford Chance, 1 rue d'Astorg, CS 60058,
75377 Paris Cedex 08, France

© Clifford Chance 2025

Clifford Chance Europe LLP est un cabinet de sollicitors inscrit au barreau de Paris en application de la directive 98/5/CE, et un limited liability partnership enregistré en Angleterre et au pays de Galles sous le numéro OC312404, dont l'adresse du siège social est 10 Upper Bank Street, London, E14 5JJ.

Abu Dhabi • Amsterdam • Barcelona • Beijing • Brussels • Bucharest • Casablanca • Delhi • Dubai • Düsseldorf • Frankfurt • Hong Kong • Houston • Istanbul • London • Luxembourg • Madrid • Milan • Munich • Newcastle • New York • Paris • Perth • Prague • Riyadh* • Rome • São Paulo • Shanghai • Singapore • Sydney • Tokyo • Warsaw • Washington, D.C.

*AS&H Clifford Chance, a joint venture entered into by Clifford Chance LLP.

Clifford Chance has a best friends relationship with Redcliffe Partners in Ukraine.