

ARTICLE AVOCAT Harcèlement moral au travail : que faire pour agir efficacement ?

Le procès de France Télécom : un "harcèlement moral organisationnel" dénoncé par les salariés

Par **DALILA MADJID**, Avocat - Modifié le 20-05-2019

Newsletter juridique : entrez votre adresse email

OK



Le 16 mai 2019, l'ancien PDG de France Télécom ainsi que six autres anciens hauts dirigeants ont été jugés pour harcèlement moral au travail par la mise en oeuvre entre 2007 et 2010, d'un plan de gouvernance de l'entreprise. Dans le contexte de suppression de 22 000 postes, entre 2008 et 2009, dix-neuf salariés se sont suicidés, douze ont tenté de le faire et huit ont subi une dépression ou ont été en arrêt de travail.

Ce procès est exceptionnel, en ce qui est **dénoncé par les salariés**, est, non pas un **harcèlement moral** qui existe, de manière classique, dans une **relation de travail** **duelle**, entre un **supérieur hiérarchique** et son **subordonné** qui est **victime de la pression destructrice** du premier. Mais d'un **harcèlement moral** qui pourrait être **caractérisé par l'élaboration et la mise en place** par de hauts dirigeants, entre 2007 et 2010, **d'une politique managériale tendant à réduire de manière drastique des effectifs pour être plus compétitifs**.

Autrement dit, dans ce procès, les salariés dénoncent le "*management par la terreur*", terme employé par un ancien technicien de France Télécom qui s'est suicidé le 14 juillet 2009 et avait accusé son entreprise dans une lettre qu'il l'avait rédigée avant son suicide, dans les termes suivants : "*c'est France Télécom qui est responsable de mon suicide*", il y dénonce ses conditions de travail "*urgence permanente, surcharge de travail, absence de formation (...) management par la terreur*".

L'ancien PDG de France Télécom, Didier Lombard, a mis en place, à partir de 2005, le **plan Next** (Nouvelle expérience des télécommunications) qui était complété par son **volet social**, le **plan Act** (Anticipation et compétence par la transformation).

Parmi les objectifs du plan, les dirigeants avaient besoin d'une **baisse drastique des effectifs**. Le plan a été respecté. En effet, sur la période de 2006-2009, **22 000 postes ont été supprimés, 10 000 mobilités ont été réalisées "sans précision sur les métiers ou les localisations visées"**.

Pour les salariés, le plan Next, qui était présenté au départ comme un "*engagement du salarié de devenir l'acteur de son évolution professionnelle*", se révèle être synonyme "*d'un management par la terreur*", caractérisé par la **mobilité forcée, réorganisations multiples et désordonnées, incitations répétées au départ, surcharge ou absence de travail**, attribut de **missions dévalorisantes, formations inexistantes ou insuffisantes, isolement des personnels**, etc.

En effet, les salariés dénoncent un "**harcèlement moral organisationnel**", en ce que les dirigeants qui avaient besoin d'une **baisse drastique des effectifs** pour réduire les coûts ont mis en place "*une politique tendant à détériorer les conditions de travail pour pousser des gens à partir*".

Une phrase a été attribuée à l'ancien PDG qui a affirmé que "*s'ils ne veulent pas partir par la porte on les fera partir par la fenêtre*", ou encore "*on va passer du volontariat pour quelques chose de beaucoup plus systématique*".

Il ressort des éléments de l'affaire que ce qui est reproché aux prévenus est une **politique interne de l'entreprise** qui a eu "*pour effet et pour objet*", "*par des agissements répétés*", "*de dégrader les conditions de travail de travail*" de l'ensemble des salariés. Et ce par des **méthodes managériales déployées au mépris des risques psychosociaux**.

L'ensemble des prévenus conteste les faits. Selon eux, il n'y a pas eu de plan de suppression de 22 000 postes. Ce seraient 22 000 "**départs naturels**" qui ne constitueraient pas, selon eux, un objectif chiffré à atteindre mais "*une prévision*", "*une trajectoire naturelle*".

Pour l'ancien PDG, "*c'était la conjoncture économique mondiale et l'ordre naturel des choses qui étaient la cause des bouleversements de carrières*".

En d'autres termes, selon les prévenus, les **22 000 départs des salariés** relèveraient de **facteurs externes à l'entreprise** et **non aux politiques menées** en son sein.

Maître DALILA MADJID



Avocat au Barreau de PARIS

Droit du Travail Salarié - Droit des Employeurs - Droit Social - Propriété intellectuelle, web & NTIC - Droit Pénal - Droit de la presse, image & publicité

Me contacter

PUBLICITÉ

Sur le même sujet



Comment bien agir et prouver un harcèlement moral au travail ?



Comment toucher le chômage en 2019 en cas de démission ?



Congés exceptionnels : à combien de jours avez-vous droit ?



Téléchargez tous vos documents juridiques en illimité (guides, modèles de lettres, modèles de contrats, ...) Découvrez l'offre.

Or, il ressort des éléments de l'affaire, en l'occurrence un bilan de réduction d'effectifs datant de 2008 et 2009, que "les objectifs y sont décrits comme atteints voire dépassés".

En somme, les **faits de harcèlement moral** au travail tel que définis par les dispositions de l'article L. 1152-1 du Code du travail et de l'article 222-33-2 du Code pénal, pourrait être caractérisés, si l'on considère que c'est en raison de la mise en place d'une "**politique brutale de suppression des effectifs**" déployée dans le cadre d'un plan avec des objectifs de réduction à atteindre dans une période donnée, qu'a eu lieu une vague de suicides et d'incidents (dépressions, arrêts de travail) entre 2008 et 2009.

Ce procès est une sorte de mise en garde des **politiques managériales** qui peuvent avoir des **effets destructeurs sur les travailleurs** et d'une **nécessaire application plus stricte de la prévention des risques psychosociaux** prévue aux articles L. 4121-1 à L. 4121-5 du Code du travail (**Obligation** pour l'employeur d'**assurer la sécurité et de protéger la santé physique et mentale des travailleurs, principes de prévention** pour l'employeur, etc)

Dalila MADJID

Avocate au Barreau de Paris

À propos de l'auteur



DALILA MADJID
Avocat

Me contacter

Ses dernières publications


- Le procès de France Télécom : un "harcèlement moral organisationnel" dénoncé par les salariés
- Le droit d'auteur des agents publics
- 430 clauses des conditions générales d'utilisation de Facebook déclarées abusives et illicites

Commenter cet article

Article suivant
Harcèlement moral au travail : 11 ...

Pour aller plus loin

 <p>Actualité</p> <p>Harcèlement moral au travail : 11 exemples concrets</p> <p>Par Caroline Audenaert Filliol le 16/05/2019</p>	 <p>Article Avocat</p> <p>Harcèlement sexuel, moral et agissements sexistes au travail : le Ministère du travail édite un guide pratique et juridique sur le sujet !</p> <p>Par Juritravail le 28/03/2019</p>	 <p>Modèle(s) de Lettre(s)</p> <p>Lettre informant votre employeur que vous subissez des actes de harcèlement moral</p> <p>Par Juritravail le 20/05/2019</p>
---	--	---



Recevez chaque semaine l'essentiel de l'actualité du droit du travail

OK

Consultez nos rubriques sur Harcèlement moral au travail : que faire pour agir efficacement ?

Documents | Actualités | Avocats | Forum | Conventions Collectives

Transport

Immobilier

Service à la personne

HCR

Ressources Humaines

Finance et gestion

Dirigeant d'entreprise

Créateur d'entreprise

Créer votre entreprise

Evaluer votre salaire

Salaire Brut / Salaire Net

Calculer votre salaire net après
impôt

Calculer votre allocation chômage

Calculer votre indemnité de
licenciement

Calculer votre allocation retraite

Calculer votre indemnité maladie

Conventions Collectives

Modèles de contrats

Modèles de lettres

Affichages obligatoires

Registres obligatoires

Bilan de mise en conformité

Codes & articles de loi

Découvrir nos offres d'abonnement

Avocat par téléphone

Demande de RDV en
cabinet

Calculer le montant de
votre aide
juridictionnelle

Vous êtes avocat ?

Gagnez en visibilité et
développez votre
clientèle

» S'inscrire
gratuitement