



**Syndicat Unitaire des Personnels
des Administrations Parisiennes**

50 avenue Daumesnil 75012 Paris / tel 01 44 68 13 75 / mail: syndicat.supap-fsu@paris.fr

LA FSU TERRITORIALE PARIS

HARCELEMENT MORAL INSTITUTIONNEL : **Un tournant historique pour le droit du travail**

La Cour de cassation a confirmé, le 21 janvier 2025, la reconnaissance du harcèlement moral institutionnel, établissant une jurisprudence majeure en matière de santé et de conditions de travail. Cet arrêt, issu de l'affaire France Télécom/Orange, marque une avancée cruciale : désormais, les politiques d'entreprise qui dégradent volontairement les conditions de travail peuvent être sanctionnées pénalement.

Dans l'affaire France Télécom/Orange, la responsabilité de dirigeants a été reconnue dans le suicide de 19 salarié.es et la souffrance de milliers d'autres. Ces faits sont emblématiques d'un système managérial qui cherche à atteindre des objectifs financiers au détriment de la santé mentale et physique des fonctionnaires et salarié.es du privé en les sortant « *Par la fenêtre ou par la porte* » : c'est ainsi qu'il fallait, selon le PDG de **France Télécom/Orange**, Didier Lombard, que les cadres atteignent l'objectif de 22 000 départs d'agents entre 2006 et 2008. Depuis la première plainte déposée en 2009, nous avons pu compter sur la ténacité des syndicats pour parvenir à ce résultat. La jurisprudence donne le détail des faits de harcèlement au paragraphe 5 :

5. Il est reproché à ces prévenus, ainsi qu'à la société [8], d'avoir, entre 2007 et 2010, harcelé notamment trente-neuf salariés nommément désignés par « des agissements répétés ayant pour objet ou pour effet une dégradation des conditions de travail des personnels, susceptible de porter atteinte à leur droit et à leur dignité, d'altérer leur santé physique ou mentale ou de compromettre leur avenir professionnel, en l'espèce en mettant en place, dans le cadre des plans NExT et ACT, une politique d'entreprise visant à déstabiliser les salariés et agents, à créer un climat professionnel anxiogène, en

recourant notamment à des réorganisations multiples et désordonnées, des incitations répétées au départ, des mobilités géographiques et/ou fonctionnelles forcées, la surcharge de travail, la pression des résultats ou à l'inverse l'absence de travail, un contrôle excessif et intrusif, l'attribution de missions dévalorisantes, l'absence d'accompagnement et de soutien adaptés des ressources humaines, des formations insuffisantes voire inexistantes, l'isolement des personnels, des manœuvres d'intimidation, voire des menaces et des diminutions de rémunération ».

UNE DECISION QUI FAIT DATE

Ce jugement consacre également un principe fondamental dans son paragraphe 41 : les décisions stratégiques d'une entreprise ne doivent pas primer sur le respect des droits fondamentaux des salarié.es. Concrètement, cela signifie que les dirigeant.es et les services RH ne peuvent plus se cacher derrière des choix économiques pour justifier des méthodes de management délétères.

L'arrêt rappelle que :

- Les dirigeant.es sont personnellement responsables des politiques de gestion qui nuisent à la santé des salarié.es.
- Les services RH et les managers peuvent également être tenus pour complices lorsqu'ils mettent en œuvre ces politiques.

- Le harcèlement moral institutionnel concerne l'ensemble des salarié-es et non pas seulement des individus isolés. Il n'est donc pas nécessaire de prouver une répétition des faits de harcèlement pour chaque agent individuellement. Le fait que l'entreprise harcèle plusieurs agents suffit à établir les faits de harcèlement institutionnel.

(article détaillé : [CSE] L'actualité Droits des salariés : "France Télécom est un très grand arrêt de droit pénal et de droit du travail") (l'article L.222-32-2 du code pénal) (cf paragraphe 41 de la Décision - Pourvoi n°22-87.145 | Cour de cassation)

UNE VICTOIRE JURIDIQUE POUR NOS CONDITIONS DE TRAVAIL

Cette condamnation démontre qu'il n'y a ni impunité ni immunité pour les dirigeant-es qui détruisent la santé de leurs salarié-es au nom de la rentabilité. Le risque de sanction pénale, pouvant aller jusqu'à des peines de prison, envoie un message clair : **les conditions de travail ne sont pas une variable d'ajustement. C'est ce que nous disons au quotidien !**

UN OUTIL A MOBILISER A LA VILLE DE PARIS ? Paris Habitat ?

Cette avancée juridique est essentielle, car elle offre un point d'appui solide pour défendre nos droits et améliorer nos conditions de travail. Supap Fsu s'appuiera sur cette nouvelle définition pour agir avec vous et stopper ces pratiques destructrices qui constituent le quotidien de nombreux agent.es de la Ville. Pour nous, syndicats et élu-es du personnel, cet arrêt est un levier essentiel pour :

1. **Contester les restructurations et réorganisations destructrices et productrices de risques psycho organisationnels**
2. Utiliser nos alertes dans les CST et les FSSSCT pour qu'elles servent de preuve en cas de contentieux.
3. Exiger une prévention des risques psychosociaux à la hauteur, notamment par la création d'emplois, le respect des règles de métier et des services publics

MOBILISONS-NOUS POUR NOTRE SANTE

Si votre situation répond au cadre de cet arrêt, faites-nous parvenir vos alertes pour que nous puissions mener des actions collectives. Cet arrêt rappelle que le combat syndical est indispensable pour faire respecter la dignité et la santé des travailleur-ses.

POUR METTRE FIN A 30 ANS DE NEOMANAGEMENT TOXIQUE

Rejoignez-nous et agissons ensemble !

adhesion.supapfsu@gmail.com