

TRIBUNAL ADMINISTRATIF
DE BORDEAUX

N°2202411

RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

Consorts B

AU NOM DU PEUPLE FRANÇAIS

Mme
Rapporteure

Le tribunal administratif de Bordeaux

Mme
Rapporteure publique

(1^{ère} Chambre)

Audience du 15 mai 2024
Décision du 12 juin 2024

D

Vu la procédure suivante :

Par une requête et quatre mémoires, enregistrés les 28 avril 2023, 12 mai 2023, 14 juin 2023, 15 septembre 2023 et 20 novembre 2023, ce dernier n'ayant pas été communiqué, Mme S B, Mme C B et M. T B, représentés par Me Benoît Arvis, demandent au tribunal :

1°) de condamner la société anonyme Orange à leur verser la somme totale de 488 357 euros assortie des intérêts au taux légal à compter de la date de réception de leur demande préalable ainsi que la capitalisation de ces intérêts à chaque échéance annuelle ;

2°) de mettre à la charge de la société Orange une somme de 3 500 euros en application de l'article L. 761-1 du code de justice administrative.

Ils soutiennent que :

- M. F B, leur père et époux a exercé ses fonctions au sein de la Société Orange, anciennement dénommée France Télécom, depuis sa titularisation dans le grade de dessinateur le 3 juillet 1979 ; positionné dernièrement dans le grade de chef dessinateur du corps des dessinateurs-projeteurs, il a exercé des fonctions de chargé d'affaires aménagement réseau (dit « CHAFF »), fonctions qui lui ont donné vocation à la gestion des réseaux et à la réalisation d'études de travaux de génie civil en recourant aux techniques infographiques, à l'élaboration des métrés et à la participation au chiffrage des projets et ce, en ayant la possibilité d'être appelé à coordonner et à contrôler l'activité d'équipes de dessinateurs ; il a, à compter de l'année 2010, connu un accroissement très intense de sa charge de travail et une perte de reconnaissance particulièrement difficile à vivre ; sa situation n'ayant eu de cesse de se dégrader, il a intériorisé une grande souffrance qui l'a poussé à mettre fin à ses jours, dans un véhicule de l'entreprise le 2 juin 2014 ;

- par une décision du 10 juillet 2015, le geste suicidaire de leur époux et père a été reconnu imputable au service ;

- le suicide de son époux a eu des conséquences profondes sur la vie professionnelle et personnelle de Mme B. qui travaillait également chez Orange sur le même site de B. ; après le décès de son époux, des rumeurs ont circulé, faisant le lien entre le suicide de son époux et leur état de séparation depuis novembre 2013 ; il est attesté par son psychiatre qu'elle a souffert de la façon dont son employeur a géré cette situation et a semblé l'accuser d'être à l'origine de ce drame ; cette situation l'a conduite à être placée en congé de longue maladie à compter du 11 mai 2015 ;

- il est constant que les ayants-droits d'une victime héritent de son droit à réparation ;

- ils sont par suite fondés à engager la responsabilité sans faute de la société Orange conformément à la jurisprudence du Conseil d'Etat Moya-Caville ; la société Orange devra donc verser à ses ayants-droits, une indemnité complémentaire réparant les souffrances physiques ou morales, le pretium doloris et les troubles dans les conditions d'existence subis par M. B. qui ont résulté de cette dégradation de ses conditions de travail ;

- la société Orange a commis une faute en soumettant M. B. à des agissements qualifiables de harcèlement moral dès lors qu'ils ont eu pour effet de dégrader ses conditions de travail et son état de santé jusqu'à son suicide le 2 juin 2014 ; la société Orange et ses dirigeants ont été reconnus coupable de harcèlement moral par la cour d'appel de Paris qui a reconnu le caractère harcelant de la politique managériale mise en œuvre par cette société qui a soumis l'ensemble de ses salariés en France à une productivité toujours accrue ; les motifs de l'arrêt de la cour d'appel de Paris en décrivent les méthodes, notamment la mise en place de la méthode du PIC à laquelle M. B. et ses collègues ont été soumis ; le rapport du cabinet S., dont l'expertise a été sollicitée par le CHSCT, conclut à des conditions de travail dégradées pour l'ensemble des chargés d'affaires aménagement réseau terrain et particulièrement pour M. B., ce que confirment ses collègues par leurs témoignages anonymes ; le groupe de travail « risques psychosociaux » a également conclu à la surcharge de travail des Chaffs de l'équipe de M. B. ; la charge de travail de M. B., très lourde, ressortait de son dernier compte-rendu d'entretien professionnel alors que parallèlement il lui était rappelé que sa productivité était faible ; ces circonstances sont également décrites par M. D., collègue Chaff et sont relevées par le CHSCT dans ses procès-verbaux ; à tout le moins, ces faits constituent des agissements abusifs à l'égard de M. B. par lesquels la société engage sa responsabilité ;

- en laissant perdurer de telles conditions de travail malgré les alertes reçues, la société Orange a également commis une faute en ne prenant pas les dispositions permettant de préserver la santé de son agent en méconnaissance de l'article 23 du statut général des fonctionnaires, des dispositions de l'article 3 du décret n°82-453 du 28 mai 1982 et de l'article L. 4121-1 du code du travail ;

- les requérants sont fondés à solliciter le remboursement des frais d'obsèques à hauteur de 8 000 euros ;

- si Mme B. perçoit une pension de réversion, ses enfants ne perçoivent rien alors qu'ils avaient vocation à recevoir un soutien financier de la part de leur père ; or, la rémunération annuelle de M. B. s'élevait à 33 444,34 euros au 1^{er} décembre 2013 soit 2787/mois et qu'à la date de son décès il pouvait encore travailler 4 ans jusqu'à sa mise à la retraite, ce qui équivaut à une perte de 133 776 euros ; ce préjudice devra donc être réparé par l'octroi de la somme de 79 020 euros ;

- M. B. aurait pu percevoir une pension d'un montant qui pourrait être estimé à 2 472,56 euros mensuels puisque la pension de réversion représente 50 % de la pension que le fonctionnaire aurait dû percevoir au jour de son décès en application de l'article L. 38 du code des pensions civiles et militaires de retraite ; compte tenu de l'espérance de vie d'un homme fixé à 78,9 ans en France selon l'Insee, le préjudice financier des requérants à ce titre peut être fixé à 316 347 euros ;

- ils sont fondés à solliciter réparation de leur préjudice moral à hauteur de 20 000 euros pour Mme S. B. et de 15 000 euros pour chacun des enfants ;

- les souffrances morales endurées par M. B. seront réparées à hauteur de 15 000 euros ;

- S. B. et C. B. ont subi des troubles dans leurs conditions d'existence caractérisés ; C. B. fait valoir que du fait du suicide de son père, elle n'a pu se présenter aux examens de son DUT « animateur social et socio-culturel » prévus la semaine du 2 juin 2014 ; S. B. fait valoir qu'elle a été reconnue inapte à son emploi après avoir été placée en congé de longue maladie sans cesse renouvelé jusqu'à sa mise à la retraite pour invalidité le 22 novembre 2019 ; elles sont fondées à solliciter la somme de 10 000 euros chacune en réparation de ce préjudice.

Par cinq mémoires en défense, enregistrés les 9 janvier 2023, 14 juin 2023, 15 septembre 2023, 10 octobre 2023 et 8 novembre 2023, la société anonyme Orange, représentée par Mes E. G. et M. P., conclut au rejet de la requête et à ce qu'il soit mis à la charge des requérants la somme de 5000 euros sur le fondement de l'article L. 761-1 du code de justice administrative.

Elle soutient que :

- aucune faute n'a été commise, de sorte que sa responsabilité ne peut être engagée sur le fondement de la responsabilité pour faute ;
- il conviendra de rejeter ou de réduire le montant des sommes demandées par les requérants pour l'indemnisation des préjudices au titre de la responsabilité sans faute ; les préjudices économiques et le préjudice de santé de Mme S. B. ne sont pas établis ; le préjudice moral des consorts B. devra être indemnisé dans de plus justes proportions ; la demande tendant à l'indemnisation du préjudice moral de M. B. est irrecevable et prescrite.

Vu les autres pièces du dossier.

Vu :

- la loi n°90-568 du 2 juillet 1990 ;
- le décret n° 2011-1676 du 29 novembre 2011 ;
- la loi n°83-634 du 13 juillet 1983 ;
- le code du travail ;
- le code civil ;
- le code de justice administrative.

Les parties ont été régulièrement averties du jour de l'audience.

Ont été entendus au cours de l'audience publique :

- le rapport de Mme [redacted],
- les conclusions de Mme [redacted], rapporteure publique,
- et les observations de Me Bourgeois, représentant les consorts B., et de Me P., représentant la société Orange.

Considérant ce qui suit :

1. M. F. B., fonctionnaire de la société Orange, exerçait des fonctions de chargé d'affaires aménagement réseau au sein du service de E. de l'unité Aquitaine. Titularisé le 3 juillet 1979 comme dessinateur projeteur, il avait atteint le 9^{ème} échelon du grade de chef dessinateur le 1^{er} décembre 2013. Il a mis fin à ses jours le 2 juin 2014. Son suicide a été reconnu imputable au service par une décision de la société Orange du 10 juillet 2015. Par un courrier du 12 août 2021, les consorts B. ont introduit une demande indemnitaire préalable auprès de la société Orange tendant à l'indemnisation de leurs préjudices personnels et des préjudices subis par M. F. B. en leur qualité d'ayants-droits sur le fondement de la responsabilité sans faute de cette société, de la

N° 2202411

responsabilité pour faute de celle-ci au regard tant du harcèlement moral auquel ils estiment que leur époux et père a été exposé que de la méconnaissance par cette société de son obligation de sécurité et de protection. Leur demande a été implicitement rejetée par la société Orange. Par la présente requête, son épouse, S. B. et ses deux enfants, C. et T. B., demandent ainsi la condamnation de la société Orange à les indemniser des préjudices subis par leur époux et père et de leurs préjudices propres.

Sur les conclusions indemnitaires :

2. Il résulte de l'instruction que le suicide de M. B. a été reconnu imputable au service par une décision du 10 juillet 2015. L'épouse et les enfants de M. B. sont au nombre des ayants droit pouvant bénéficier d'une pension de réversion en application des articles L. 38 et suivants du code des pensions civiles et militaires de retraite. Les pensions de réversion versées à la veuve et aux enfants d'un fonctionnaire décédé doivent être regardées comme ayant pour objet de réparer le préjudice économique lié aux pertes de revenus résultant du décès du fonctionnaire. Les dispositions des articles L. 38 et suivants du code des pensions civiles et militaires de retraite, qui instituent ces prestations, déterminent forfaitairement la réparation à laquelle les membres de la famille du fonctionnaire décédé peuvent prétendre, dans le cadre de l'obligation qui incombe aux collectivités publiques de garantir leurs agents contre les risques qu'ils peuvent courir dans l'exercice de leurs fonctions. Ces dispositions ne font en revanche obstacle ni à ce que les ayants droit du fonctionnaire décédé en raison d'un accident ou d'une maladie imputables au service, qui subissent, du fait de ce décès, des préjudices patrimoniaux d'une autre nature ou des préjudices personnels, obtiennent de la personne publique qui employait le défunt, même en l'absence de faute de celle-ci, une indemnité complémentaire réparant ces chefs de préjudice, ni à ce qu'une action de droit commun pouvant aboutir à la réparation intégrale de l'ensemble du dommage soit engagée contre la personne publique, dans le cas notamment où l'accident ou la maladie serait imputable à une faute de nature à engager la responsabilité de cette personne ou à l'état d'un ouvrage public dont l'entretien lui incombait.

En ce qui concerne l'existence de fautes en lien avec l'accident de service :

3. Pour déterminer si l'accident de service ayant causé un dommage est imputable à une faute de nature à engager la responsabilité de l'employeur, de sorte que l'agent ou ses ayants-droits soient fondés à engager une action de droit commun pouvant aboutir à la réparation intégrale par cette collectivité de l'ensemble du dommage, il appartient au juge administratif, saisi de conclusions en ce sens, de rechercher si l'accident est imputable à une faute commise dans l'organisation ou le fonctionnement du service.

4. Les consorts B. invoquent l'existence de deux fautes commises dans l'organisation et le fonctionnement du service par la société Orange tenant d'une part, à avoir exposé M. F. B. à des agissements de harcèlement moral ayant dégradé son état de santé jusqu'au suicide et, d'autre part, à la méconnaissance par cette société de l'obligation de sécurité et de protection à l'égard de son agent.

S'agissant du harcèlement moral :

5. Aux termes de l'article 6 quinquies de la loi du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires, alors applicable : « *Aucun fonctionnaire ne doit subir les agissements répétés de harcèlement moral qui ont 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 (...)* ».

6. Il appartient à un agent public ou, lorsqu'il est décédé, à ses ayants-droits, soutenant avoir été victime d'agissements constitutifs de harcèlement, de soumettre au juge des éléments de fait susceptibles d'en faire présumer l'existence. Il incombe à l'employeur de produire, en sens contraire, une argumentation de nature à démontrer que les agissements en cause sont justifiés par des considérations étrangères à tout harcèlement. La conviction du juge, à qui il revient d'apprécier si les agissements de harcèlement sont ou non établis, se détermine au vu de ces échanges contradictoires, qu'il peut compléter, en cas de doute, en ordonnant toute mesure d'instruction utile. Pour apprécier si des agissements dont il est allégué qu'ils sont constitutifs d'un harcèlement moral revêtent un tel caractère, le juge administratif doit tenir compte des comportements respectifs de l'employeur auquel il est reproché d'avoir exercé de tels agissements et de l'agent qui estime avoir été victime d'un harcèlement moral. Pour être qualifiés de harcèlement moral, ces agissements doivent être répétés et excéder les limites de l'exercice normal du pouvoir de direction.

7. Il résulte de l'instruction, notamment de l'arrêt de la cour d'appel de Paris du 30 septembre 2022, qu'à compter de l'année 2006, la société anciennement dénommée France Télécom a mis en œuvre le plan Next (Nouvelles expériences des télécommunications) et son programme ACT (anticipation et compétence pour la transformation) d'ampleur nationale ayant entre autres objectifs la réduction de la dette de l'entreprise via l'organisation de départs massifs de salariés par tous moyens, dans un contexte d'ouverture à la concurrence. La cour d'appel de Paris souligne que « le basculement vers une politique ayant pour effet de créer pour tout le personnel un climat anxigène est définitif à compter de (...) 2006 » et que cette réorganisation a impacté l'ensemble des agents de France Télécom conduisant particulièrement en 2008 et 2009 à « une vague de dépressions » et à de nombreux suicides de salariés, qui avaient été soumis à des méthodes de management visant à les inciter à quitter l'entreprise. La mise en œuvre de cette politique managériale nationale aux répercussions individuelles a engendré la condamnation pénale notamment de M. Lombard, président directeur général de la société du chef de harcèlement moral, sur une période de prévention comprise entre 2007 et 2010, la cour d'appel de Paris ayant, aux termes de ses motifs, estimé que « les décisions d'organisation prises dans le cadre professionnel peuvent, dans un contexte particulier, être source d'insécurité permanente pour tout le personnel, et devenir alors harcelantes pour certains salariés ». Il résulte également de l'instruction, en particulier de l'article de presse du journal Libération versé à l'instance et dont les allégations n'ont pas été démenties, que pour l'année 2013, 11 suicides ont été recensés au sein d'Orange et qu'entre le mois de janvier et celui de mars 2014, soit quelques mois avant le suicide de F. B., 10 salariés ont mis fin à leur jour, engendrant le lancement d'une alerte de l'observatoire du stress et des mobilités forcées, organisme spécifique créé par deux syndicats du groupe lors de la « première vague de suicides » de 2008-2009. Il résulte également de la synthèse établie en 2010 sur les retours salariés au questionnaire risques psychosociaux (RPS) que, localement, au sein de l'unité Aquitaine, sur 415 salariés, soit seulement 34 % des effectifs de l'unité Aquitaine, 1 032 situations problématiques ont été recensées gravitant autour de huit axes : contraintes professionnelles (objectifs individuels, organisation du travail, formation), charge de travail (surcharge, plan de charge, trajets), craintes ou souffrances liées aux mobilités fonctionnelles et géographiques (stratégies, choix de l'entreprise, manque de sens, incertitude, accompagnements insuffisants) et problématiques de relations managériales, révélant ainsi un nombre important de signalement de la part d'une portion pourtant restreinte des effectifs ayant répondu au questionnaire risques psycho-sociaux.

8. S'agissant du service dans lequel a exercé M. B., le compte-rendu du groupe de travail « Risques psychosociaux » du 20 novembre 2013 versé à l'instance fait état d'une remontée du médecin du travail concernant les chargés d'affaires aménagement réseau (dits « Chaffs ») de terrain de l'équipe de M. B., alors responsable du groupe Chaff sur les départements de la D. et du L., qui « croulent sous le travail », connaissant à la fois une augmentation du nombre de dossiers à traiter, l'équipe étant passée de deux managers à un manager et ayant à traiter

de plus en plus de « tâches administratives, chronophages », notamment des « tâches qui reviennent alors qu'elles avaient été distribuées sur les plateaux », prenant l'exemple d'une « tâche affectée à un service qui disparaît » et qui se trouve alors « réaffectée aux chaffs ». Ce constat est partagé par le rapport d'analyse du cabinet S██████, cabinet agréé par le ministère du travail et auquel a eu recours le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT) réuni en séance extraordinaire le 11 juin 2014, qui note par ailleurs l'absence d'actions de la part du système de prévention ou de la hiérarchie pour prévenir ces problématiques en dépit du compte-rendu du groupe de travail dédié. Ce rapport d'analyse précise qu'« un virage est pris en 2012, avec un accent mis sur tous les indicateurs clés, par une prescription plus précise, plus contraignante, plus exigeante sur les CHAFFs », « un des aspects les plus extrêmes est, par exemple, la notion d'interdictions des retards, qui ne laisse pas de marge de manœuvre ». Le rapport pointe également l'imprécision de certains indicateurs de performance, notamment celui de la productivité qui ne prend pas en compte le type de dossier, ou encore l'incitation faite au nettoyage des portefeuilles sans donner de repères ou de seuils sur lesquels s'appuyer. A contrario, aucun indicateur traitant de la qualité du travail ou de la satisfaction client n'est retenu. Le rapport précise aussi que « l'évolution des objectifs traduit aussi que le nombre d'exigences s'accroît au fil des années, avec un rajout soit de tâches à faire (...), soit de contrôles à réaliser et à anticiper ». Le rapport note également que les salariés de l'équipe « sont inquiets car ils voient s'accroître leur charge mentale (« un travail qui prend la tête », « la tête en vrac le soir ») avec un risque de décompensation qu'ils ont déjà rencontré, pour certains, par le passé ». En outre, il résulte de l'instruction, notamment des motifs de l'arrêt de la cour d'appel de Paris que la société Orange a pu développer à l'égard des chargés d'affaires aménagement réseau la mise en place d'un système de surveillance de la productivité par la méthode du PIC (performance individuelle comparée) « qui consistait en un tableau de classement de tous les collaborateurs en fonction du nombre de dossiers ». Tant le rapport du ████████ que l'attestation de M. D██████, collègue de M. B██████, témoignent de ce que ce type de tableau a été utilisé par Orange pour le service des Chaff 24 et a minima jusqu'au décès de M. B██████. Il résulte encore du rapport du S██████, que lors de l'entretien professionnel de M. B██████ réalisé en février 2014 et portant sur l'année 2013, il est noté que son portefeuille de dossiers « est très chargé » et que les termes de l'entretien individuel incitent l'intéressé à trouver « des solutions pour gérer son portefeuille en continuant à satisfaire les délais » et qu'au 3 juin 2014, ce portefeuille comporte une base vivante de 71 dossiers, plaçant M. B██████ parmi les cinq chaffs les plus chargées du département de la D██████, M. B██████ ayant indiqué lors de son entretien portant sur l'année 2013 que sa charge de travail était « très forte ». L'attestation de témoin rédigé par M. D██████ confirme ce constat, l'intéressé indiquant qu'« au gré de départs successifs, l'effectif s'est réduit de moitié sur le site de B██████ », que M. B██████ et lui « [cumulaient] les gros dossiers (...) avec des dossiers moindres mais avec impératifs de délai de raccordement », décrivant une « pression constante dans le travail », « imposée et validée sans discernement par la chaîne hiérarchique ».

9. Il résulte par ailleurs des témoignages des collègues de M. B██████ recueillis dans le cadre de l'enquête du S██████, que les qualités professionnelles et humaines de l'intéressé étaient unanimement reconnues et que son expérience en tant que chargé d'affaire aménagement réseau et ses qualifications lui ont valu d'être l'un des deux seuls agents du service à se voir attribuer les dossiers d'aménagement réseau les plus complexes, notamment l'autoroute A89 ou la déviation de Beynac. M. B██████ est en outre décrit comme un agent « [prenant] sur lui la charge imposée », comme un professionnel ayant « toujours fait son travail, hyper qualifié sur le type de dossiers qu'il gérait et [n'ayant] jamais eu de primes ». Les témoignages identifient « la difficulté [de] l'entreprise à reconnaître la valeur réelle des professionnels » et font ressortir que M. B██████, maintenu sur un poste de collaborateur de second niveau (dit « II.2 ») disposait, pour l'ensemble de ses collègues, du niveau d'être reclassé en II-3 mais n'a jamais bénéficié « de [la] reconnaissance de ses compétences » et que « certains jeunes au bout de quelques temps passent II-3, lui passent devant et ne sont pas à son niveau », « alors que toute l'équipe le considérait comme l'un des meilleurs ». En outre, il résulte des comptes-rendus d'entretiens professionnels de M. B██████ que depuis l'année 2008, sa hiérarchie lui a

fait remarquer que « l'activité particulière liée au traitement des gros chantiers de coordination conduit à une productivité faible sur un ensemble pourtant bien », qu'il « est nécessaire de prendre en compte le temps réel passé pour tenter d'améliorer la productivité », ou encore que M. B. « reste encore en dessous à titre personnel (gros dossiers) mais a fortement progressé », démontrant ainsi l'écart entre les responsabilités confiées à l'intéressé, son expérience professionnelle et la reconnaissance en résultant. Il ne résulte ainsi pas de l'instruction, que M. B. aurait fait preuve d'un manque d'implication de nature à expliquer les difficultés auxquelles il a été confronté dans l'exercice de ses fonctions.

10. Dans ces conditions, l'ensemble des éléments relevés des points 7 à 9 du présent jugement fait présumer que M. F. B. a été soumis au cours des années 2010 à 2014 à des agissements qualifiables de harcèlement moral tenant à la mise en œuvre par son employeur de méthodes de management déstabilisantes et anxiogènes caractérisées notamment par la surcharge de travail, l'évaluation focalisée sur la productivité comparative entre agents et l'attribution de missions annexes toujours plus nombreuses.

11. Pour renverser la présomption de harcèlement moral ainsi établie, la société Orange fait d'abord valoir que la politique managériale reconnue harcelante par la cour d'appel de Paris n'a pas concerné la situation de M. B. Si, ainsi qu'elle le soutient, la condamnation pénale rappelée au point 7 du présent jugement porte, à l'exception de l'année 2010, sur une période antérieure à celle évoquée par les requérants et que M. B. ne s'est pas constitué partie civile à cette instance pénale, il ne résulte pas de l'instruction que les méthodes de management mises en place chez Orange sur l'ensemble du territoire national dans un objectif de réduction massive des effectifs, décrites par l'arrêt du 30 septembre 2022 et dont les effets anxiogènes pour l'ensemble des agents ont perduré sur les années postérieures, aient été abandonnées après 2010, l'analyse du cabinet S. en ce qui concerne le service de M. B. démontrant au contraire que ces méthodes ont perduré au sein du service des Chaffs de D. jusqu'en 2014. Si la société Orange produit en défense le « contrat social » d'Orange par lequel cette société a porté diverses initiatives de modernisation du groupe « dans la sérénité » au titre duquel l'engagement à « une organisation du travail valorisante », permettant notamment de décerner des prix et récompenses pour certaines équipes, ou encore la mise en place de dispositifs systématiques de prévention des risques psychosociaux et d'une « politique de rétribution et de reconnaissance motivante », il résulte de la lecture de ce document que celui-ci a été en tout état de cause adopté en septembre 2014, soit postérieurement aux agissements dénoncés par les consorts B. et au décès de M. B. La société Orange fait ensuite valoir que le harcèlement moral invoqué par les consorts B. n'a pas été caractérisé par le juge pénal en se prévalant d'un avis de classement sans suite. Toutefois, il n'est pas établi que l'enquête de la gendarmerie ayant abouti à ce classement ait porté sur les agissements dénoncés dans le cadre de la présente instance, les requérants faisant valoir sans être contredit que ce classement a fait suite à l'enquête aux fins de recherche des causes de la mort. En tout état de cause, un tel avis n'a pas pour effet de remettre en cause la matérialité des agissements évoqués mais seulement d'estimer qu'ils ne pourraient recevoir une qualification pénale. Cette société soutient ensuite qu'en ce qui concerne le service dans lequel M. B. a exercé ses fonctions de chargé d'affaires (Chaff), des groupes de travail ont été créés dès 2008 dans les différentes unités régionales d'Orange, afin d'identifier les principales sources de difficulté pour les agents et mettre en place des actions concrètes de prévention. Toutefois, ainsi qu'il a été dit au point 8 du présent jugement, les difficultés signalées par le groupe de travail RPS s'agissant du service de M. B. n'ont fait l'objet d'aucune action concrète de la part de la société Orange alors qu'il résulte du rapport du S. qu'après le suicide de M. B., des changements concrets ont été mis en place dans la gestion du service, les salariés décrivant une pression moins forte, un changement dans la priorisation des dossiers ou encore une demande de la hiérarchie avant l'affectation d'un nouveau dossier. Ainsi, il en résulte que la société Orange n'apporte aucun élément qui permettrait

au tribunal de considérer que les agissements en cause, qui excèdent l'exercice normal du pouvoir de direction, seraient justifiés par des considérations étrangères à tout harcèlement.

12. Enfin, il résulte de l'instruction que les agissements relevés à l'encontre de la société Orange ont eu pour effet de dégrader l'état de santé mentale de F. B. jusqu'à son suicide le 2 juin 2014, lequel s'inscrit dans le prolongement de cette dégradation, en lien avec les agissements évoqués. Contrairement à ce que soutient la société Orange, il ne résulte pas de l'instruction que F. B. aurait rencontré des problèmes personnels, familiaux ou aurait connu des antécédents psychiatriques pouvant expliquer la dégradation de son état de santé mentale jusqu'à l'acte d'autolyse. La note laissée par l'intéressé à l'intérieur du véhicule de service ne fait référence qu'à ses conditions de travail : « Merci Orange, 38 ans, merci pour l'indifférence. Je n'ai pas l'impression d'exister, là où ça ne change rien, cela va arranger Orange, encore un de moins... ». Si la société Orange se prévaut d'un compte rendu des circonstances de l'évènement du 2 juin 2014 faisant état de ce que M. B. était en « cours de séparation avec son épouse », « qu'il le vivait très mal » et « était depuis quelques jours irascible », ni la note laissée par l'intéressé, ni aucun témoignage ne vient corroborer ces affirmations apposées sur ce document dont le rédacteur n'est d'ailleurs pas identifié. Ainsi, s'il est exact que le couple B. s'était séparé quelques mois avant le passage à l'acte suicidaire, il ne résulte pas de l'instruction que F. B. vivait mal cet évènement, que sa fille C. décrit comme intervenu entre ses parents de manière attendue. Au contraire, son collègue M. D. souligne le nombre important d'absences de M. B. début 2014, son absence inexplicquée lors du repas annuel de service en mai 2014 ou encore son absence inhabituelle lors d'un moment de convivialité début 2014 expliquée par l'intéressé comme un « besoin de souffler », ces faits ayant été signalés à son chef de service et à l'assistant social, M. D. précisant qu'il avait le sentiment que M. B. voulait « se dérober de son travail ». Un autre collègue témoignant anonymement auprès du cabinet S. confirme par ailleurs l'un de ces épisodes d'absence après lequel M. B. était revenu au bureau « en pleurs ». Enfin, M. B. a commis son geste suicidaire, sur le temps du service, près de l'autoroute A89, lieu symbolique de l'un de ses dossiers les plus complexes ainsi que l'a relevé le CHSCT dans sa réunion extraordinaire du 11 juin 2014, et à l'aide des moyens du service, le corps de M. B. ayant été retrouvé dans son véhicule de service.

13. Dans ces conditions, les consorts B. sont fondés à soutenir que la société Orange a exposé son agent à des agissements prohibés par l'article 6 quinquies de la loi du 13 juillet 1983 alors applicable. Ce manquement constitutif d'une faute dans l'organisation du service est de nature à engager sa responsabilité et à ouvrir droit à la réparation intégrale du dommage.

S'agissant de la méconnaissance de l'obligation de sécurité et de protection :

14. Aux termes de l'article 29-1 de la loi du 2 juillet 1990 relative à l'organisation du service public de la poste et à France Télécom : « 1. Au 31 décembre 1996, les corps de fonctionnaires de France Télécom sont rattachés à l'entreprise nationale France Télécom et placés sous l'autorité de son président qui dispose des pouvoirs de nomination et de gestion à leur égard. Les personnels fonctionnaires de France Télécom demeurent soumis aux articles 29 et 30 de la présente loi. Le président peut déléguer ses pouvoirs de nomination et de gestion et en autoriser la subdélégation dans les conditions de forme, de procédure et de délai qu'il détermine. / (...) / La quatrième partie du code du travail est applicable aux fonctionnaires de France Télécom, sous réserve des adaptations, précisées par décret en Conseil d'Etat, qui sont justifiées par la situation particulière des fonctionnaires de France Télécom ». Aux termes de l'article L. 4121-1 du code du travail : « L'employeur prend les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs. / Ces mesures comprennent : / (...) / ; 3° La mise en place d'une organisation et de moyens adaptés. / L'employeur veille à l'adaptation de ces mesures pour tenir compte du changement des circonstances et tendre à l'amélioration des situations existantes ». Aux

N° 2202411

termes de l'article L. 4121-2 du même code : « L'employeur met en œuvre les mesures prévues à l'article L. 4121-1 sur le fondement des principes généraux de prévention suivants : 1° Eviter les risques ; 2° Evaluer les risques qui ne peuvent pas être évités ; 3° Combattre les risques à la source ; 4° Adapter le travail à l'homme, en particulier en ce qui concerne la conception des postes de travail ainsi que le choix des équipements de travail et des méthodes de travail et de production, en vue notamment de limiter le travail monotone et le travail cadencé et de réduire les effets de ceux-ci sur la santé ; / (...) ; 7° Planifier la prévention en y intégrant, dans un ensemble cohérent, la technique, l'organisation du travail, les conditions de travail, les relations sociales et l'influence des facteurs ambiants, notamment les risques liés au harcèlement moral et au harcèlement sexuel, tels qu'ils sont définis aux articles L. 1152-1 et L. 1153-1, ainsi que ceux liés aux agissements sexistes définis à l'article L. 1142-2-1 ; 8° Prendre des mesures de protection collective en leur donnant la priorité sur les mesures de protection individuelle ; 9° Donner les instructions appropriées aux travailleurs ; ».

15. Pour les mêmes motifs que ceux exposés aux points 7 à 13 du présent jugement, la société Orange a méconnu son obligation de prendre les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et la protection de la santé mentale de M. B●. Ce manquement constitutif d'une faute dans l'organisation du service est également de nature à engager sa responsabilité et à ouvrir droit à la réparation intégrale du dommage.

En ce qui concerne les préjudices :

S'agissant des préjudices patrimoniaux :

16. En premier lieu, il n'est pas contesté que les frais d'obsèques de M. B●, qui sont au nombre des préjudices patrimoniaux autres que ceux liés aux pertes de revenus, s'élèvent à la somme de 2 000 euros correspondant au règlement de la facture de la pierre tombale acquittée par Mme S● B●. La société Orange doit donc être condamnée à verser à Mme S● B● une somme de 2 000 euros.

17. En deuxième lieu, le préjudice économique subi par une personne du fait du décès de son conjoint est constitué par la perte des revenus de la victime qui étaient consacrés à son entretien, compte tenu, le cas échéant, de ses propres revenus et déduction faite des prestations reçues en compensation. Le préjudice est établi par référence à un pourcentage des revenus de la victime affecté à l'entretien de la famille. En outre, l'indemnité allouée aux enfants de la victime décédée est déterminée en tenant compte de la perte de la fraction des revenus de leur parent décédé qui aurait été consacrée à leur entretien jusqu'à ce qu'ils aient atteint au plus l'âge de 25 ans.

18. Le foyer de M. B●, âgé de cinquante-huit ans à la date de son décès, ne peut être regardé comme comprenant son épouse, Mme Sylvie B●, laquelle ne conteste pas qu'elle vivait séparément de son conjoint depuis plusieurs mois à la date du décès. Il résulte également de l'instruction que Mme C● B●, bien qu'encore étudiante à la date du décès de son père, avait atteint l'âge de 25 ans, étant née le 6 août 1988 et ne peut ainsi prétendre à être indemnisée de la perte de la fraction des revenus de son père consacrée à son entretien. Il ne résulte pas non plus de l'instruction que T● B● alors âgé de 23 ans au 2 juin 2014, faisait encore l'objet d'un entretien de la part de son père alors qu'il ressort de l'attestation notariale versée à l'instance que T● B● exerçait en 2014 la profession d'opticien et résidait à une adresse différente de celle de son père. Dans ces conditions, la demande tendant à l'indemnisation du préjudice économique caractérisé par la perte de la fraction des revenus de F● B●, issus tant de sa période d'activité que de la pension de retraite à laquelle il aurait pu prétendre, ne peut qu'être rejetée.

S'agissant des préjudices extra patrimoniaux :

19. En premier lieu, il sera fait une juste appréciation du préjudice d'affection subi par Mme S. B., épouse de F. B. et par Mme C. et M. T. B., les enfants, du fait du suicide de leur époux et père, en leur allouant respectivement la somme de 20 000 euros à Mme B. et de 15 000 euros à chacun des enfants.

20. En deuxième lieu, il résulte de l'instruction que M. B. a enduré des souffrances morales liées à son environnement professionnel au cours de la période précédant son suicide et à l'origine de son acte en lien avec les fautes de la société Orange. Si cette société fait valoir que la demande d'indemnisation d'un tel préjudice est irrecevable, faute pour les requérants de l'avoir sollicitée dans leur demande indemnitaire préalable, il est constant que ce préjudice se rattache aux faits générateurs développés dans cette demande ainsi qu'il a été rappelé au point 1 du présent jugement. Par ailleurs, contrairement à ce que soutient Orange, la demande d'indemnisation de ce seul préjudice ne peut être regardée comme prescrite dès lors que cette société n'a pas opposé la prescription, à l'action des requérants fondée sur lesdits faits générateurs. Dans ces conditions, la société Orange sera condamnée à verser une somme de 15 000 euros aux ayants-droits de F. B. au titre des souffrances morales endurées par ce dernier.

21. En troisième lieu, il ne résulte pas de l'instruction un lien direct et certain entre les fautes commises par la société Orange et le syndrome anxiodépressif dont souffre Mme S. B. Sa demande tendant au versement de deux sommes de 10 000 euros en réparation de son « préjudice de santé » et de ses troubles dans ses conditions d'existence doit être rejetée.

22. Enfin, si G. B. fait valoir que du fait du suicide de son père, elle n'a pu se présenter aux examens de son DUT « animateur social et socio-culturel » prévus la semaine du 2 juin 2014 et a subi des troubles dans ses conditions d'existence justifiant l'octroi d'une indemnisation à hauteur de 10 000 euros, ce préjudice n'apparaît pas établi.

23. Il résulte de tout ce qui précède qu'il y a lieu de condamner la société Orange à verser à Mme S. B. la somme de 22 000 euros, à Mme C. B. la somme de 15 000 euros et à M. T. B. la somme de 15 000 euros en réparation de leurs préjudices propres. Il y a également lieu de condamner cette société à leur verser la somme de 15 000 euros en leur qualité d'ayants-droits de M. F. B. en réparation du préjudice moral subi par ce dernier.

Sur les intérêts et leur capitalisation :

24. Les consorts B. ont droit aux intérêts au taux légal sur les indemnités précisées au point 23 du présent jugement à compter du 28 décembre 2021, date de réception de la demande indemnitaire préalable par la société Orange. Ces sommes porteront capitalisation à compter du 28 décembre 2022, puis à chaque échéance annuelle à compter de cette date.

Sur les frais liés au litige :

25. Il y a lieu, dans les circonstances de l'espèce, de mettre à la charge de la société Orange la somme de 3 000 euros en application de l'article L. 761-1 du code de justice administrative. Il n'y a en revanche pas lieu de faire droit aux conclusions présentées sur le même fondement par la société Orange.

D E C I D E :

Article 1^{er} : La société anonyme Orange est condamnée à verser à Mme S [REDACTED] B [REDACTED] une somme de 22 000 euros, assortie des intérêts au taux légal à compter du 28 décembre 2011, et portant capitalisation à compter du 28 décembre 2022, et à chaque échéance annuelle à compter de cette date.

Article 2 : La société anonyme Orange est condamnée à verser à Mme C [REDACTED] B [REDACTED] une somme de 15 000 euros, assortie des intérêts au taux légal à compter du 28 décembre 2011, et portant capitalisation à compter du 28 décembre 2022, et à chaque échéance annuelle à compter de cette date.

Article 3 : La société anonyme Orange est condamnée à verser à M. T [REDACTED] B [REDACTED] une somme de 15 000 euros, assortie des intérêts au taux légal à compter du 28 décembre 2011, et portant capitalisation à compter du 28 décembre 2022, et à chaque échéance annuelle à compter de cette date.

Article 4 : La société anonyme Orange est condamnée à verser à Mme S [REDACTED] B [REDACTED], à Mme C [REDACTED] B [REDACTED] et à M. T [REDACTED] B [REDACTED] une somme de 15 000 euros, assortie des intérêts au taux légal à compter du 28 décembre 2011, et portant capitalisation à compter du 28 décembre 2022, et à chaque échéance annuelle à compter de cette date.

Article 5 : La société anonyme Orange versera à Mme S [REDACTED] B [REDACTED], à Mme C [REDACTED] B [REDACTED] et à M. T [REDACTED] B [REDACTED] une somme totale de 3000 euros au titre des dispositions de l'article L. 761-1 du code de justice administrative.

Article 6 : Les conclusions de la société anonyme Orange fondées sur l'article L. 761-1 du code de justice administrative sont rejetées.

Article 7 : Le présent jugement sera notifié à Mme S [REDACTED] B [REDACTED], à Mme C [REDACTED] B [REDACTED], à M. T [REDACTED] B [REDACTED] et à la société Anonyme Orange.

Délibéré après l'audience du 15 mai 2024, à laquelle siégeaient :

- Mme [REDACTED], présidente,
- Mme [REDACTED], première conseillère,
- Mme [REDACTED] première conseillère,

Rendu public par mise à disposition au greffe le 12 juin 2024.

La rapporteure,

[REDACTED]

La présidente,

[REDACTED]

La greffière,

[REDACTED]