

Harcèlement moral : le pouvoir hiérarchique dans les relations professionnelles n'est pas sans limite

L'arrêt rendu par la [Cour administrative d'appel de Douai le 4 juin 2024 \(n°23DA00550\)](#) traite d'un cas de **harcèlement moral** dans le cadre des relations entre un maire et le directeur des services techniques d'une commune. La Cour confirme l'existence de harcèlement moral de la part du maire envers l'agent, caractérisé par des critiques constantes, un dénigrement, et une pression excessive ayant entraîné une désorganisation du travail ainsi qu'un mal-être au sein des services techniques.

Les principaux éléments retenus par la Cour sont les suivants :

1) Comportement du maire : le maire envoyait régulièrement (au moins une fois par semaine) des messages à son directeur des services techniques, recensant des demandes d'interventions multiples et hétéroclites, souvent non pertinentes par rapport aux compétences du service, et sans hiérarchisation. L'accumulation de ces demandes a provoqué un engorgement des services techniques, contribuant à la **désorganisation du travail**. Malgré les demandes répétées de l'agent pour réorganiser le traitement des demandes via un outil prévu à cet effet (Carcom), le maire a refusé d'utiliser cet outil.

2) Pression psychologique : les courriels du maire, bien que formulés de manière courtoise, contenaient des **commentaires ironiques et désobligeants** sur la qualité du travail effectué par les services techniques, ainsi qu'un **interventionnisme excessif** dans la gestion quotidienne du service, dépassant les limites normales du pouvoir hiérarchique. Bien que le maire n'ait pas directement critiqué l'agent dans les médias, ses agissements ont eu des effets négatifs sur la gestion des services.

3) Droit d'alerte et souffrance au travail : le 2 octobre 2018, l'agent et sept autres membres des services techniques, dont deux responsables, ont exercé leur **droit d'alerte et de retrait** en raison d'une souffrance psychologique au travail. Une enquête du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT) a révélé un climat de travail détérioré par la multitude des demandes incohérentes et non hiérarchisées du maire, créant un **mal-être au sein du service**. Plusieurs élus référents des services techniques ont également témoigné en ce sens, confirmant le constat de désorganisation et de surcharge.

4) Réduction des responsabilités : le maire a progressivement réduit les attributions du directeur des services techniques, l'excluant de certains projets et réunions importantes. Bien que le maire ait envisagé une mutation d'office, le poste proposé (chargé de mission sécurité) ne correspondait pas au **niveau de responsabilité** de l'agent (catégorie A), compromettant ainsi sa carrière.

5) Conséquences sur la santé : l'agent a souffert d'un **syndrome anxio-dépressif**, conséquence directe du harcèlement moral qu'il a subi, le conduisant à un **congé de longue maladie** de trois ans, du 22 mars 2019 au 21 mars 2022.

Décision de la Cour :

La Cour administrative d'appel de Douai conclut que les comportements du maire excédaient les limites du pouvoir hiérarchique normal et constituaient un **harcèlement moral**. Elle confirme que ce harcèlement a contribué à la détérioration de la santé de l'agent et à la désorganisation du service.

La Cour, recalculant les **préjudices financiers** subis par l'agent à la suite de son congé de longue maladie, a décidé de porter la somme que la commune de Merville doit verser à l'agent de **5 000 euros à 60 516 euros** pour compenser les pertes de revenus et les souffrances subies.

Cet arrêt illustre l'importance du respect des limites du pouvoir hiérarchique dans les relations professionnelles et les conséquences graves que peuvent avoir des agissements de harcèlement moral sur la santé des agents et le bon fonctionnement des services publics.

[CAA de DOUAI, 3ème chambre, 04/06/2024, 23DA00550, Inédit au recueil Lebon](#)
<https://www.legifrance.gouv.fr/ceta/id/CETATEXT000049789439>