

Harcèlement, contrat non renouvelé, protection fonctionnelle refusée : la CAA de Paris rappelle les limites de la responsabilité de la collectivité et la rigueur attendue des agents dans la preuve du harcèlement moral

La Cour administrative d'appel de Paris a confirmé le rejet, par le tribunal administratif de Melun, des demandes d'une agente contractuelle de la commune de Fontenay-sous-Bois, qui invoquait un harcèlement moral, une discrimination liée à son état de santé, et la faute de la collectivité pour non-renouvellement de son contrat et refus de protection fonctionnelle.

👉 Les faits :

Recrutée en 2008 et renouvelée jusqu'en 2018, l'agente contestait la décision du maire refusant la protection fonctionnelle et la suppression de son poste, estimant avoir été écartée pour des raisons discriminatoires liées à sa santé.

👉 La décision :

La Cour confirme le raisonnement du tribunal :

- La suppression du poste s'inscrivait dans une réorganisation du service d'intérêt général, sans intention de nuire.
- Les faits invoqués ne permettent pas de présumer une situation de harcèlement moral ou de discrimination.
- Le refus de protection fonctionnelle est donc légalement justifié.
- Les conclusions indemnitaires sont rejetées faute de preuve de faute imputable à la commune.

👉 Ce qu'il faut retenir

- Le harcèlement moral ne se présume pas : l'agent doit apporter des éléments de fait précis et concordants.
- Une réorganisation de service, même si elle affecte un agent malade, n'est pas illégale dès lors qu'elle répond à l'intérêt du service.
- Le juge administratif exige une preuve rigoureuse avant de retenir la responsabilité de la collectivité en matière de gestion contractuelle.

💡 En synthèse

Cette décision illustre la ligne jurisprudentielle constante : la protection fonctionnelle n'est pas automatique et ne peut être accordée qu'en cas de faits établis de harcèlement ou d'agression. Les collectivités doivent toutefois veiller à la traçabilité de leurs décisions et à la neutralité de leurs enquêtes internes, gages d'une gestion RH juridiquement solide.

[Télécharger1760861442886](#)

CAA de PARIS, 9ème chambre, 03/10/2025, 23PA02795

WWW.SAFPT.ORG

Libre-Autonomie-Indépendant

Droits

Obligation

Défense

Information