

Conflit de service ou harcèlement moral ? La CAA de Toulouse précise les lignes rouges

Un praticien hospitalier invoquait un harcèlement moral et reprochait à son établissement un manquement à l'obligation de sécurité. [Dans son arrêt du 26 novembre 2024, la CAA de Toulouse](#) opère une distinction essentielle.

👉 Le harcèlement moral n'est pas caractérisé.

Un climat conflictuel, des tensions internes ou des décisions hiérarchiques contestées ne suffisent pas. Le juge exige des faits répétés, précis, excédant l'exercice normal du pouvoir hiérarchique.

👉 En revanche, l'établissement est fautif.

[La cour](#) retient un manquement à l'obligation de sécurité (art. L. 4121-1 du code du travail) pour avoir laissé perdurer une situation délétère sans organisation claire ni régulation effective.

👉 Mais responsabilité partagée.

Le comportement de l'agent (désengagement, difficultés relationnelles) atténue la responsabilité de l'employeur à 50 %. L'indemnisation est limitée à 3 000 €.

👉 Ce que les DRH doivent retenir :

- Le harcèlement moral reste strictement encadré par le juge.
- L'inaction managériale face à un conflit peut constituer une faute.
- La prévention des RPS suppose organisation, traçabilité et régulation active.

🗨 **Avis :** [cet arrêt](#) est précieux pour les employeurs publics. Il montre que le risque juridique naît moins du conflit lui-même que de l'absence de pilotage et de régulation. Pour un DRH, l'anticipation organisationnelle reste la meilleure protection.

[Télécharger1770906936059](#)

CAA de TOULOUSE, 2ème chambre, 26/11/2024, 22TL21145

