

Révocation d'un cadre : quand le management devient une faute disciplinaire grave

Le [Tribunal administratif de Montpellier](#) apporte une nouvelle illustration particulièrement éclairante des limites du pouvoir hiérarchique dans la fonction publique.

🔍 Les enseignements essentiels de la [décision](#)

Dans cette affaire, un cadre supérieur de La Poste contestait sa révocation disciplinaire. Le tribunal rejette l'ensemble de ses arguments et valide la sanction.

👉 Plusieurs points clés se dégagent :

- Des faits matériellement établis : témoignages concordants révélant un management toxique (propos humiliants, comportements intrusifs, critiques personnelles, isolement d'agents).
- Une atteinte caractérisée à la dignité des agents : comportements constitutifs de harcèlement moral et d'agissements sexistes au sens du code général de la fonction publique.
- Un management par la peur ayant entraîné arrêts maladie, mutations et dégradation du climat de travail.
- Une responsabilité renforcée du manager : la position hiérarchique aggrave la faute.
- Une sanction proportionnée : malgré l'ancienneté et l'absence d'antécédents disciplinaires, la gravité et la répétition des faits justifient la révocation.

💡 Le juge rappelle un principe fondamental :

➡ Le pouvoir hiérarchique ne protège pas des dérives managériales, il les expose davantage au contrôle du juge.

💡 Le juge rappelle un principe fondamental :

➡ Le pouvoir hiérarchique ne protège pas des dérives managériales, il les expose davantage au contrôle du juge.

🎯 Lecture RH opérationnelle

Pour les DRH et encadrants publics, cette décision envoie un signal clair :

- Le management est juridiquement encadré
- Les pratiques managériales peuvent constituer une faute disciplinaire autonome
- Les témoignages et enquêtes internes sont des preuves déterminantes
- La révocation est possible même sans passé disciplinaire, si les faits sont graves

🗨 En conclusion

Ce [jugement](#) marque une évolution nette :

👉 Le juge administratif ne tolère plus les dérives managériales sous couvert d'autorité hiérarchique. La frontière est désormais claire :

Manager, oui. Humilier ou dégrader, jamais.

🗨 Avis : Cette [décision](#) confirme une tendance lourde : le management devient un objet juridique à part entière. À notre sens, les employeurs publics doivent impérativement investir dans l'accompagnement des encadrants, car le risque n'est plus seulement social ou organisationnel... il est désormais pleinement contentieux.

[Télécharger1777973677064](#)

Tribunal Administratif de Montpellier n° 2403181 - 31 mars 2026

WWW.SAFPT.ORG

Libre-Autonomie-Indépendant

Droits

Obligation

Défense

Information