

DRH territoriaux : attention, une “simple démission” peut vous coûter cher... très cher

Une récente décision de la Cour administrative d'appel de Nancy vient rappeler une réalité juridique que beaucoup sous-estiment encore : derrière une démission, peut parfois se cacher... un licenciement fautif.

🔑 Décryptage opérationnel pour les RH territoriaux.

Dans cette affaire, une directrice des ressources humaines contractuelle s'estimait victime de harcèlement moral après un changement d'équipe municipale. Progressivement écartée de ses fonctions, privée d'informations essentielles et discréditée auprès de ses équipes, elle finit par demander une rupture conventionnelle... tout en annonçant sa démission à défaut.

Mais le juge ne s'arrête pas à l'apparence des faits.

Il constate une accumulation d'agissements : mise à l'écart progressive, perte d'autorité, marginalisation dans l'organisation, altération des conditions de travail et impact avéré sur la santé de l'agent. Autant d'éléments qui suffisent à caractériser un harcèlement moral.

⚖️ **Ce que dit clairement le juge :**

➡ **Une démission peut être requalifiée en licenciement**

Dès lors que le départ de l'agent est contraint par le comportement de l'employeur, la démission n'est plus libre. Elle devient juridiquement imputable à l'administration.

➡ **L'intention de nuire n'est pas nécessaire**

L'absence d'intention du maire n'a pas empêché la reconnaissance du harcèlement. Ce sont les effets concrets des agissements qui comptent.

➡ **Le préjudice doit être réparé intégralement**

La collectivité est condamnée à verser 20 000 € à l'agent, au titre de l'ensemble des préjudices subis.

🔑 **Concrètement, ce que vous devez retenir en tant que DRH :**

Ce type de situation n'est pas rare dans les collectivités, notamment lors des changements d'exécutif ou de réorganisation des services.

Le risque ne réside pas uniquement dans des actes manifestes, mais dans des signaux faibles accumulés : mise à l'écart progressive, contournement hiérarchique, perte de responsabilités, isolement...

Ce sont ces éléments, pris ensemble, qui peuvent faire basculer une situation dans le champ du harcèlement moral.

Et surtout : penser sécuriser une situation via une “démission” peut s'avérer juridiquement très risqué.

💡 **En réalité, cette décision envoie un message fort :**

La gestion des ressources humaines ne peut pas se limiter à des arbitrages organisationnels ou politiques. Elle engage directement la responsabilité juridique de la collectivité.

🔑 Derrière chaque situation RH sensible, il y a un enjeu de sécurisation statutaire... et de prévention du contentieux.

💬 **Avis :** Cette décision est particulièrement révélatrice d'un basculement observé déjà sur le terrain : les juges sont de plus en plus attentifs aux “micro-pratiques managériales” et à leurs effets cumulatifs. Pour les DRH, cela renforce une exigence clé : documenter, objectiver et sécuriser chaque décision, surtout dans les contextes politiques sensibles.

CAA de NANCY, 5ème chambre, 17 03 2026, 23NC00453, Inédit au recueil Lebon -
Légifrance *CAA Nancy n°23NC00453 du 17 mars 2026*

WWW.SAFPT.ORG

Libre-Autonomie-Indépendant

Droits

Obligation

Défense

Information