

Harcèlement moral : un supérieur hiérarchique peut-il tout se permettre au nom de son pouvoir d'encadrement ? La CAA de Paris répond clairement : non

Une décision importante pour les DRH, DGS et encadrants territoriaux vient d'être rendue par la [Cour administrative d'appel de Paris le 6 mai 2026 \(n° 25PA01859\)](#).

Les faits

Un ingénieur territorial de la ville de Montreuil sollicitait le bénéfice de la protection fonctionnelle en estimant avoir été victime de harcèlement moral.

Il invoquait notamment :

- ➔ des propos humiliants et vexatoires de sa hiérarchie ;
- ➔ des conditions anormales de déroulement de son entretien professionnel ;
- ➔ une mise à l'écart progressive puis son éviction de ses fonctions ;
- ➔ une dégradation durable de ses conditions de travail.

La commune avait refusé de lui accorder la protection fonctionnelle.

Ce que juge la Cour

La Cour rappelle d'abord une règle essentielle : lorsqu'un agent apporte des éléments laissant présumer l'existence d'un harcèlement moral, il appartient ensuite à l'administration de démontrer que les faits reprochés sont justifiés par des considérations étrangères à tout harcèlement.

Or, dans cette affaire, plusieurs éléments ont particulièrement retenu l'attention des juges :

- ✓ des propos insultants et dévalorisants tenus lors d'un entretien d'évaluation ;
- ✓ des remarques portant sur la personnalité et la vie privée de l'agent ;
- ✓ des échanges professionnels marqués par un ton humiliant et méprisant ;
- ✓ un entretien professionnel conduit dans des conditions manifestement anormales ;
- ✓ une mise à l'écart progressive du service.

La Cour relève que même si l'agent présentait certaines insuffisances professionnelles, celles-ci ne pouvaient en aucun cas justifier de tels comportements.

L'enseignement majeur pour les employeurs publics

Cette décision rappelle avec force un principe fondamental :

👉 **L'existence de difficultés professionnelles, d'insuffisances ou même de tensions au sein d'un service ne permet jamais de légitimer des comportements humiliants, insultants ou dégradants.**
Le pouvoir hiérarchique autorise :

- ✓ le contrôle ;
- ✓ le recadrage ;
- ✓ l'évaluation ;
- ✓ la fixation d'objectifs ;
- ✓ les observations professionnelles.

Mais il trouve sa limite lorsque les agissements deviennent personnels, répétés et portent atteinte à la dignité de l'agent.

Conséquences

La CAA de Paris annule le refus de protection fonctionnelle et enjoint à la commune d'accorder à l'agent la protection prévue par le Code général de la fonction publique.

Ce qu'il faut retenir pour les DRH territoriaux

Cette décision doit conduire les collectivités à une vigilance accrue sur :

- ◆ les pratiques managériales ;
- ◆ la conduite des entretiens professionnels ;
- ◆ la communication des encadrants ;
- ◆ la prévention des risques psychosociaux ;
- ◆ la formation des managers aux obligations statutaires.

Car en matière de harcèlement moral, ce ne sont pas seulement les décisions administratives qui sont examinées par le juge, mais également les mots employés, le comportement adopté et le respect dû à chaque agent.

💬 Avis : [Cette décision](#) est particulièrement marquante car elle rappelle que la frontière entre management exigeant et harcèlement moral ne se situe pas dans l'intensité du contrôle hiérarchique, mais dans le respect de la dignité de l'agent. C'est un arrêt que tout encadrant territorial devrait connaître.

[Télécharger1780904430318](#)

CAA de PARIS, 2ème chambre, 06/05/2026, 25PA01859

