

Entretien professionnel : l'arrêt maladie ne rend pas automatiquement l'évaluation irrégulière

Jurisprudence RH

Entretien professionnel : l'arrêt maladie ne rend pas automatiquement l'évaluation irrégulière

Le Tribunal administratif de Poitiers rappelle qu'un entretien professionnel peut être sécurisé même lorsque l'agent est absent pour raison de santé, à condition que l'administration propose une modalité d'échange adaptée.

Sommaire

1. [Le contexte du litige](#)
2. [L'arrêt maladie ne bloque pas nécessairement l'évaluation](#)
3. [Conflit hiérarchique et impartialité](#)
4. [Harcèlement moral : une preuve nécessaire](#)
5. [Les anciennes évaluations ne figent pas l'appréciation](#)
6. [Les enseignements RH pour les employeurs publics](#)
7. [Conclusion](#)

1. Le contexte du litige

Une fonctionnaire affectée sur des missions de gestion des ressources humaines contestait son compte rendu d'entretien professionnel établi au titre de l'année 2022. Elle sollicitait son annulation en invoquant notamment l'absence d'entretien professionnel en présentiel, son placement en arrêt maladie, un défaut d'impartialité de sa hiérarchie, une situation de harcèlement moral, une erreur manifeste d'appréciation ainsi que plusieurs irrégularités procédurales.

Le Tribunal administratif de Poitiers, dans un jugement du 25 juin 2026, rejette l'ensemble de ses demandes. Cette décision présente un intérêt pratique important pour les directions des ressources humaines, car elle précise les conditions dans lesquelles une évaluation professionnelle peut être maintenue lorsque l'agent est absent pour raison de santé.

2. L'arrêt maladie ne bloque pas nécessairement l'évaluation

Le juge rappelle que l'appréciation de la valeur professionnelle d'un fonctionnaire repose sur une évaluation individuelle donnant lieu à un compte rendu communiqué à l'agent.

En principe, cette évaluation est précédée d'un entretien professionnel conduit par le supérieur hiérarchique direct.

Pour autant, lorsque l'agent est placé en congé de maladie au moment de la campagne d'évaluation, l'administration n'est pas automatiquement tenue de reporter l'entretien.

Le vice de procédure n'est pas caractérisé si l'administration démontre qu'elle a convoqué l'agent dans des délais suffisants et qu'elle lui a proposé une modalité d'échange compatible avec son état de santé, par exemple par téléphone ou visioconférence, ou encore la possibilité de transmettre des observations écrites.

Point de vigilance RH : l'employeur public doit pouvoir prouver qu'il a recherché une solution adaptée.

La convocation, la proposition d'entretien à distance et la transmission des documents préparatoires doivent être conservées.

Dans cette affaire, l'agent avait été convoquée à son entretien professionnel, puis avait informé son supérieur de son arrêt maladie.

Celui-ci lui avait alors proposé un entretien téléphonique et lui avait transmis les documents nécessaires.

L'intéressée n'avait pas répondu à cette proposition et ne démontrait pas avoir été médicalement empêchée d'y participer.

Le tribunal en déduit que la procédure n'était pas irrégulière.

3. Conflit hiérarchique et impartialité

L'agent soutenait également que son compte rendu d'entretien professionnel avait été établi dans un contexte de relations dégradées avec sa hiérarchie.

Elle estimait que cette situation remettait en cause l'impartialité de son supérieur hiérarchique direct.

Le tribunal adopte une position nuancée. Une relation conflictuelle ou dégradée ne suffit pas, à elle seule, à établir que le supérieur hiérarchique serait incapable d'apprécier objectivement la valeur professionnelle de l'agent. Encore faut-il démontrer des circonstances précises révélant une animosité personnelle, une volonté de sanctionner l'agent ou une utilisation détournée de l'entretien professionnel.

En l'espèce, le compte rendu contesté comportait de nombreuses appréciations positives sur l'efficacité de l'agent, ses résultats et ses compétences.

Cette circonstance a pesé dans l'analyse du juge, qui n'a pas retenu de défaut d'impartialité.

4. Harcèlement moral : une preuve nécessaire

L'agent invoquait une situation de harcèlement moral et soutenait que certaines appréciations défavorables de son évaluation en étaient la conséquence.

Le tribunal rappelle ici une grille d'analyse classique.

L'agent qui se prétend victime de harcèlement moral doit soumettre au juge des éléments de fait suffisamment précis et concordants permettant d'en présumer l'existence.

Il appartient ensuite à l'administration de démontrer que les agissements contestés reposent sur des considérations étrangères à tout harcèlement.

Dans cette affaire, les difficultés de communication, les tensions hiérarchiques et l'expression d'une souffrance au travail n'ont pas été jugées suffisantes pour faire présumer l'existence d'un harcèlement moral.

Le juge relève notamment que les éléments produits ne démontraient pas que la hiérarchie aurait excédé l'exercice normal de son pouvoir hiérarchique.

À retenir : une souffrance au travail doit toujours être prise au sérieux par l'employeur, mais elle ne suffit pas juridiquement à caractériser un harcèlement moral sans éléments précis, circonstanciés et objectivables.

5. Les anciennes évaluations ne figent pas l'appréciation

L'intéressée invoquait ses évaluations antérieures, plus favorables, pour contester la dégradation de certaines appréciations portées au titre de l'année 2022.

Le tribunal rappelle qu'une évaluation professionnelle doit être appréciée au regard de l'année concernée. Un agent ne peut donc pas utilement se prévaloir de ses anciennes évaluations pour considérer que l'administration aurait nécessairement commis une erreur manifeste d'appréciation.

En l'espèce, l'administration disposait d'éléments relatifs à la manière de servir de l'agent durant l'année évaluée. Des difficultés comportementales et relationnelles avaient été relevées, notamment dans les échanges avec la hiérarchie et dans le fonctionnement du service.

Ces éléments permettaient de justifier certaines appréciations moins favorables, sans que le juge y voie une erreur manifeste d'appréciation.

6. Les enseignements RH pour les employeurs publics

Cette décision apporte plusieurs enseignements pratiques pour les directions des ressources humaines de la fonction publique territoriale.

D'abord, l'arrêt maladie d'un agent pendant la campagne d'évaluation ne doit pas conduire mécaniquement à suspendre toute procédure. L'administration peut poursuivre l'évaluation si elle propose une modalité adaptée et respecte les garanties minimales de l'agent.

Ensuite, les employeurs publics doivent sécuriser leur procédure en conservant les preuves des démarches accomplies. La traçabilité est ici déterminante : convocation, transmission des supports, proposition d'entretien téléphonique ou en visioconférence, possibilité d'observations écrites.

Par ailleurs, les difficultés relationnelles ne doivent pas être confondues avec une impossibilité d'évaluer. Un supérieur hiérarchique direct peut rester compétent pour conduire l'entretien, sauf démonstration précise d'un défaut d'impartialité.

Enfin, l'évaluation professionnelle doit rester centrée sur des éléments objectifs : résultats obtenus, manière de servir, compétences mobilisées, conditions d'exercice, objectifs assignés et perspectives professionnelles. Plus l'appréciation est rattachée à des faits documentés, plus elle résiste au contentieux.

7. Conclusion

Le jugement du Tribunal administratif de Poitiers du 25 juin 2026 rappelle que la régularité d'un entretien professionnel ne se réduit pas à la tenue d'un échange en présentiel.

Ce qui compte juridiquement, c'est la capacité de l'administration à démontrer qu'elle a permis à l'agent de participer utilement à son évaluation, dans des conditions compatibles avec sa situation.

Pour les employeurs publics, cette décision invite à professionnaliser davantage les campagnes d'évaluation. L'entretien professionnel n'est pas seulement un temps managérial.

C'est aussi un acte RH juridiquement sensible, susceptible d'avoir des conséquences sur la carrière, la mobilité, la rémunération et le contentieux.

La meilleure protection de l'administration reste donc une procédure simple, loyale, documentée et objectivée.

Source : [Tribunal administratif de Poitiers, 25 juin 2026, n° 2400477.](#)

[Télécharger1783440036434](#)

Tribunal Administratif de Poitiers 25 juin 2026 n° 2400477

