

REPUBLIQUE FRANCAISE
AU NOM DU PEUPLE FRANCAIS

Tribunal Administratif de Strasbourg
N° 2309232

Lecture du jeudi 11 juin 2026

7ème chambre

Vu la procédure suivante :

Par une requête, enregistrée le 22 décembre 2023, M. D... B..., représenté par Me Karm, demande au tribunal :
d'annuler la décision du 23 octobre 2023 par laquelle le président directeur général de La Poste a prononcé à son encontre la sanction de mise à la retraite d'office ;

d'ordonner sa réintégration dans ses fonctions de directeur départemental de La Poste sous statut de fonctions ESI, 3ème échelon ;

de condamner La Poste à lui verser l'ensemble de ses rémunérations, indemnités et avantages du 3 novembre 2023 jusqu'à la date effective de sa réintégration ;

de condamner La Poste à reconstituer sa carrière en lui attribuant les avantages liés à l'ancienneté pendant la période de suspension de fonctions du 15 décembre 2022 au 2 novembre 2023, puis du 3 novembre 2023 jusqu'à la date effective de sa réintégration ;

de condamner La Poste à lui verser la somme de 8 000 euros en réparation du préjudice moral qu'il estime avoir subi ;

de mettre à la charge de La Poste une somme de 5 000 euros en application de l'article L. 761-1 du code de justice administrative.

Il soutient que :

- les faits de harcèlement qui lui sont reprochés ne sont établis ;
- les faits qui lui sont reprochés sont qualifiés de façon erronée ;
- la sanction est disproportionnée ;
- il a subi un préjudice moral dont il demande à être indemnisé à hauteur de 8 000 euros.

Par un mémoire en défense, enregistré le 18 juin 2025, la société La Poste, représentée par Me Bellanger, conclut au rejet de la requête et à ce que soit mise à la charge de M. B... la somme de 3 000 euros en application de l'article L. 761-1 du code de justice administrative.

Elle soutient que :

- les conclusions à l'encontre de la décision de suspension sont tardives et par suite irrecevables ;
- les moyens soulevés par M. B... ne sont pas fondés.

Vu les autres pièces du dossier.

Vu :

- le code général de la fonction publique ;
- le code de justice administrative.

Les parties ont été régulièrement averties du jour de l'audience.

Ont été entendus au cours de l'audience publique :

- le rapport de Mme Léa Perabo Bonnet,

- les conclusions de M. Victor Pouget-Vitale, rapporteur public,
- les observations de Me Wurtz, avocat de M. B..., présent ;
- et les observations de Me Ballanger, avocat de la société La Poste.

Considérant ce qui suit :

M. B..., cadre supérieur de second niveau à la société La Poste depuis 1993, occupait le grade de directeur départemental et exerçait les fonctions de responsable des process à la direction d'exploitation Grand Est. À la suite d'un courrier du 1er septembre 2022 de Mme A..., collaboratrice de M. B..., suivi d'un entretien de cette dernière avec la directrice des ressources humaines de la direction d'exploitation Grand Est, et eu égard aux faits rapportés par Mme A..., un protocole en lien avec une situation de harcèlement moral a été ouvert. Un binôme d'experts internes a été désigné, a mené une analyse de la situation en réalisant des entretiens confidentiels et a rendu des conclusions confirmant une situation de harcèlement moral le 30 novembre 2022. Le requérant a alors fait l'objet d'un retrait de service le 12 décembre 2022, puis d'une décision de suspension de fonctions le 14 décembre 2022. Une procédure disciplinaire a été ouverte à son encontre et il a été convoqué devant le conseil de discipline le 7 septembre 2023. Conformément à l'avis unanime du conseil de discipline, par une décision du 23 octobre 2023, dont le requérant demande l'annulation, la société La Poste a prononcé à son encontre la sanction de mise à la retraite d'office.

Sur les conclusions à fin d'annulation :

Aux termes de l'article L. 530-1 du code général de la fonction publique, qui est applicable aux fonctionnaires de La Poste en vertu de la loi du 2 juillet 1990 relative à l'organisation du service public de La Poste et à France Télécom : « Toute faute commise par un fonctionnaire dans l'exercice ou à l'occasion de l'exercice de ses fonctions l'expose à une sanction disciplinaire sans préjudice, le cas échéant, des peines prévues par la loi pénale (...) ». Aux termes de l'article L. 533-1 du code précité : « Les sanctions disciplinaires pouvant être infligées aux fonctionnaires sont réparties en quatre groupes : / (...). / 4° Quatrième groupe : / a) La mise à la retraite d'office ; (...) ». Le juge de l'excès de pouvoir exerce un contrôle normal sur les questions de savoir si les faits reprochés à un agent public constituent des fautes de nature à justifier une sanction et si la sanction retenue est proportionnée à la gravité de ces fautes.

En premier lieu, il ressort des pièces du dossier que, dans son courrier du 1er septembre 2022, Mme A..., cadre supérieure coordinatrice « contrôle chiffre d'affaires courrier » dans la même direction que M. B... et placée sous son contrôle hiérarchique direct, a signalé à la directrice des ressources humaines de la direction d'exploitation Grand Est la dégradation de ses conditions de travail, de même que sa situation de stress. Elle y indique notamment qu'en février 2022, M. B... a mené son entretien annuel d'appréciation « à charge » en trois séances en visioconférence d'une durée totale d'environ sept heures et qu'il lui a alors fait de nombreux reproches sur un ton agressif, en ignorant ses actions réalisées avec succès. Si le requérant, qui ne conteste pas le séquençage de ces entretiens, affirme que la durée totale en a été moindre, il ressort des pièces du dossier qu'il a modifié son appréciation à plusieurs reprises, afin d'en atténuer progressivement la rigueur, notamment en supprimant des commentaires mettant en cause l'investissement de Mme A..., sa déontologie et sa loyauté. Mme A..., qui a sollicité une visite médicale le 29 mars 2022, indique que la situation s'est ensuite aggravée, les réunions hebdomadaires bilatérales avec M. B... voyant leur durée s'allonger et M. B... y employant un ton inadapté et multipliant les tâches à réaliser dans des délais courts, assortis de rappels récurrents par mails. Il ressort également des pièces du dossier que, par un mail du 16 mai 2022, Mme A... a signalé ses difficultés à M. B... et alerté M. E..., le supérieur hiérarchique de ce dernier. Elle y a mentionné le fait que ce dernier lui

faisait de façon répétée des demandes d'études urgentes et chronophages, ne tenait aucun compte de son emploi du temps ni des tâches qu'elle devait également assumer pour une autre branche de l'entreprise, lui a exposé ses difficultés en lui présentant la liste non exhaustive de ses dossiers en cours, a souligné la durée importante des réunions tenues tous les lundis et les vendredis avec M. C... et enfin a conclu son mail en lui exprimant sa détresse face à ses conditions de travail. Le supérieur hiérarchique de M. B... a lors fixé, dès le 18 mai 2022, une réunion avec Mme A... et M. B.... Il est constant que M. B... ne s'est pas présenté à l'entretien du 18 mai 2022, sans en informer son supérieur préalablement. L'intéressé soutient, sans apporter d'élément de nature à l'établir, qu'il dispensait une formation et n'était pas disponible ce jour. Le 18 mai 2022 au soir, Mme A... a fait un malaise à son domicile, a été transporté à l'hôpital avec une plaie à la tête nécessitant des points de suture, a été gardée une nuit en observation avec un diagnostic de stress intense et a été placée en arrêt de travail. Il ressort des pièces du dossier que M. B..., devant le conseil de discipline, a attribué cette situation à une surcharge de travail de Mme A.... Le médecin du travail de La Poste a émis un avis en date du 1er septembre 2022 indiquant « un état de santé non compatible avec la reprise de son poste de travail ». En outre, il est constant, ainsi que le binôme d'experts désigné pour analyser la situation l'a relevé, que M. B... s'est présenté sur le lieu de l'entretien le lundi 24 octobre 2022 alors qu'il avait été convoqué le 25 octobre 2022, de sorte qu'il a pu croiser Mme A... avant son entretien d'écoute. Les experts soulignent que cette circonstance a fortement déstabilisé et effrayé Mme A... De même, ainsi qu'ils l'ont relevé, il n'est pas contesté que M. B... a violé la confidentialité de la situation et des échanges sur l'analyse menée, en leur adressant un mail tout en mettant en copie d'autres membres du personnel. Enfin, il ressort de différents courriels produits par La Poste, issus du dossier disciplinaire de M. B..., que l'intéressé avait pour habitude de s'adresser de manière peu courtoise à d'autres collaborateurs que Mme A... Le requérant, en se bornant à faire valoir qu'il était dans son rôle de supérieur hiérarchique en organisant le travail de Mme A... et que les difficultés rencontrées par cette dernière résultent d'une surcharge de travail, ne conteste pas sérieusement la matérialité des faits ainsi établis.

En deuxième lieu, aux termes de l'article L. 133-2 du code général de la fonction publique : « Aucun agent public ne doit subir les agissements répétés de harcèlement moral qui ont pour objet ou pour effet une dégradation des conditions de travail susceptible de porter atteinte à ses droits et à sa dignité, d'altérer sa santé physique ou mentale ou de compromettre son avenir professionnel ».

En l'espèce, les agissements de M. B... à l'égard de Mme A..., tels qu'ils ont été décrits au point précédent, ne sauraient, contrairement à ce que soutient M. B..., être regardés comme consistant en un exercice normal de son pouvoir hiérarchique d'organisation du service. Ils constituent des agissements répétés de la part de M. B... ayant eu pour effet une dégradation des conditions de travail de Mme A... F... ressort des pièces du dossier, et notamment de la fiche de synthèse du binôme d'experts internes, qui conclut que Mme A... a subi de la part de M. B... des faits caractérisant une situation de harcèlement moral et qu'il convient de retirer à M. B... ses fonctions de management et d'éloigner de lui Mme A..., ainsi que de la fiche de suivi de la médecine du travail que cette dégradation des conditions de travail de Mme A..., liée directement au comportement de M. B... et non, comme le soutient ce dernier, à une charge de travail sans lien avec ses propres consignes, a eu pour effet d'altérer sa santé physique et mentale. Si M. B... fait valoir qu'il n'a pas été alerté sur le caractère inapproprié de son comportement par sa hiérarchie, et s'il entend ainsi soutenir qu'il n'avait pas conscience du caractère fautif de son comportement managérial et que celui-ci ne lui est donc pas entièrement imputable, il ne ressort pas des pièces du dossier que ladite hiérarchie, dont les évaluations annuelles depuis 2020 font d'ailleurs apparaître une appréciation moyenne des compétences managériales de l'intéressé, ait été informée

du comportement de M. B... avant le courrier d'alerte du mois de mai 2022. Dès lors, c'est sans commettre d'erreur de droit ni d'erreur d'appréciation que la société La Poste a qualifié le comportement en cause de harcèlement moral, au sens des dispositions de l'article L. 133-2 du code général de la fonction publique, et considéré qu'il s'agissait d'une faute disciplinaire.

En dernier lieu, à supposer que le requérant ait entendu contester la proportionnalité de la sanction en faisant valoir qu'il bénéficiait jusqu'alors d'évaluations favorables, et qu'il n'a pas été alerté par sa hiérarchie du caractère fautif de son comportement, il ressort des pièces du dossier que l'appréciation des compétences managériales du requérant était moyenne depuis 2020, et que son chef de service et plusieurs membres d'autres services l'invitaient à modérer son comportement, considéré comme étant de nature à « perturber fortement les autres ». Il n'est ainsi nullement démontré, en tout état de cause, comme le soutient le requérant, que sa manière de servir antérieure aurait été irréprochable. Compte tenu des agissements de harcèlement moral commis par M. B..., eu égard la gravité des manquements ainsi commis à ses obligations professionnelles, ce dernier n'est pas fondé à soutenir que la sanction de mise à la retraite d'office est disproportionnée.

Il résulte de l'ensemble de ce qui précède, sans qu'il soit besoin d'examiner la fin de non-recevoir soulevée en défense, que les conclusions à fin d'annulation présentées par M. B... doivent être rejetées, de même, par voie de conséquence, que ses conclusions à fin de réintégration et ses conclusions indemnitaires.

Sur les frais du litige :

Les dispositions de l'article L. 761-1 du code de justice administrative font obstacle à ce que soit mise à la charge de la société La Poste, qui n'est pas dans la présente instance la partie perdante, la somme demandée par M. B... au titre des frais exposés par lui et non compris dans les dépens.

Il y a lieu, en revanche, de faire application de ces dispositions et de mettre à la charge de M. B... la somme de 1 500 euros au titre des frais exposés par La Poste et non compris dans les dépens.

D E C I D E :

La requête de M. B... est rejetée.

M. B... versera à la société La Poste une somme de 1 500 euros en application des dispositions de l'article L. 761-1 du code de justice administrative.

Le présent jugement sera notifié à M. D... B... et à la société La Poste. Copie en sera adressée au ministre de l'Économie, des Finances et de la Souveraineté industrielle, énergétique et numérique.

Délibéré après l'audience du 21 mai 2026, à laquelle siégeaient :

Mme Dulmet, présidente,

Mme Perabo Bonnet, première conseillère,

Mme Kalt, première conseillère.

Rendu public par mise à disposition au greffe, le 11 juin 2026.

.

La rapporteure,

L. Perabo Bonnet

La présidente,

Dulmet

La greffière,

H. Chroat

La République mande et ordonne au ministre de l'Économie, des Finances et de la Souveraineté industrielle, énergétique et numérique en ce qui le concerne ou à tous commissaires de justice à ce requis en ce qui concerne les voies de droit commun contre les parties privées, de pourvoir à l'exécution de la présente décision.

Pour expédition conforme,

La greffière,