

# Harcèlement moral d'un agent public : la cour administrative d'appel de Versailles admet la prise en compte d'enregistrements clandestins de sa hiérarchie

CAA Versailles, 23 avril 2026, n° 24VE03169 et n° 25VE00166

*« Ce principe de la liberté de la preuve qui prévaut en droit public bénéficie a fortiori à un agent public qui conteste la légalité d'une décision administrative le concernant, sans que l'administration puisse utilement s'opposer aux éléments factuels qu'il invoque devant le juge et sont soumis au débat contradictoire en faisant valoir qu'ils auraient été obtenus de façon déloyale. » – CAA Versailles, 23 avr. 2026, no 24VE03169,*

## Les faits : des agents licenciés ou mutés après avoir dénoncé le harcèlement de leur maire

par  
ALAIN-JOSEPH POULET,  
avocat au barreau de Paris,  
docteur en droit public.

M. E. et M. D., recrutés très jeunes comme animateurs avant d'intégrer le cabinet du maire d'une commune (l'un comme huissier, l'autre comme collaborateur de cabinet), ont déposé plainte le 1<sup>er</sup> juillet 2022 pour harcèlement moral, harcèlement sexuel et agression sexuelle à l'encontre du maire. Le 7 juin 2022, M. E. a fait l'objet d'un changement d'affectation d'office vers le service de l'état civil; le 7 octobre 2022, M. D. a été licencié de son emploi de collaborateur de cabinet pour rupture du lien de confiance, avec fin de son détachement et réintégration sur un poste d'agent de surveillance de la voie publique.

Le maire a, pour sa part, obtenu le bénéfice de la protection fonctionnelle par une délibération du conseil municipal du 13 octobre 2022 – délibération annulée depuis par un jugement définitif du tribunal administratif de Cergy-Pontoise du 13 janvier 2026. Pour établir la réalité du harcèlement, les deux agents produisaient notamment plusieurs enregistrements de conversations avec le maire, réalisés à son insu avec leur téléphone portable entre 2021 et 2022, retranscrits par un commissaire de justice et partiellement diffusés

par la presse. La commune opposait à ces pièces le principe de loyauté de la preuve.

## Le principe dégagé : la liberté de la preuve bénéficie a fortiori à l'agent public victime de harcèlement

La cour rappelle que le principe de liberté de la preuve en droit public, classiquement invoqué au bénéfice de l'administration, profite a fortiori à l'agent public qui conteste la légalité d'une décision le concernant, lequel peut établir les faits par tout moyen, y compris des enregistrements obtenus à l'insu de son interlocuteur, sans que l'administration puisse utilement opposer la déloyauté de leur obtention pour les écarter du débat.

Au vu de ces enregistrements, dont la teneur n'était pas sérieusement contestée par la commune, ainsi que du contexte global (plaintes pénales, information judiciaire ouverte, parcours professionnels atypiques des deux agents), la cour estime que les éléments produits sont susceptibles de faire présumer l'existence d'une emprise et d'un harcèlement moral à connotation sexuelle, sans toutefois caractériser un harcèlement sexuel au sens strict. La commune, qui se contentait d'invoquer une réorganisation du cabinet du maire sans



Crédit : AdobeStock – AntonioDiaz

Des enregistrements clandestins de leur hiérarchie peuvent être produits devant le juge administratif pour franchir la première étape de la démonstration du harcèlement, charge ensuite revenant à l'administration de justifier ses décisions par des éléments objectifs.

en justifier, n'apporte aucun élément de nature à démontrer que les mesures litigieuses seraient étrangères à tout harcèlement. Dès lors, le changement d'affectation et le licenciement ne peuvent être regardés comme de simples mesures d'ordre intérieur ou comme fondés sur l'intérêt du service : ils constituent eux-mêmes des agissements de harcèlement moral, justifiant leur annulation et la réintégration juridique des agents avec reconstitution de carrière.

### Implications concrètes pour les agents publics et les employeurs territoriaux

Pour les agents publics s'estimant victimes de harcèlement, cette décision ouvre une voie probatoire précieuse : des enregistrements clandestins de leur hiérarchie peuvent être produits devant le juge administratif pour franchir la première étape de la démonstration du harcèlement, charge ensuite revenant à l'administration de justifier ses décisions par des éléments objectifs.

Cette admissibilité processuelle ne dispense toutefois pas l'agent d'un risque déontologique distinct : l'enregistrement clandestin d'un collègue ou d'un

supérieur demeure, en lui-même, un manquement aux obligations de loyauté, de dignité et d'exemplarité susceptible de sanction disciplinaire, dont la gravité dépendra du contexte, de l'intention de son auteur et du caractère plus ou moins privé des propos recueillis. Pour les employeurs publics, l'enseignement est tout aussi net : opposer la seule déloyauté de la preuve ne suffit plus, et il convient d'être en mesure de justifier, par des éléments concrets et documentés, que les mesures affectant un agent ayant dénoncé un harcèlement reposent sur des considérations véritablement étrangères à ces accusations. ■