

Sanction disciplinaire dans la fonction publique territoriale : quand la rigueur juridique fait défaut, la sanction tombe

La Cour administrative d'appel de Nancy, dans un arrêt du 18 décembre 2025, rappelle avec force plusieurs principes essentiels en matière de discipline des agents publics territoriaux. Une décision à connaître absolument pour les employeurs publics comme pour les DRH.

🔗 Ce qu'il faut retenir

Une collectivité ne peut pas sanctionner un agent sans une analyse rigoureuse des faits reprochés. En l'espèce, la Cour confirme l'annulation de deux sanctions disciplinaires, l'une de trois jours et l'autre de deux mois d'exclusion temporaire de fonctions.

D'abord, la juridiction rappelle qu'un comportement fautif doit être réel, établi et juridiquement qualifiable. Une simple suspicion ou une interprétation excessive des faits ne suffit pas. Conserver la clé d'une armoire pendant ses congés, sans conséquence grave ni antécédent disciplinaire, ne justifie pas la sanction la plus élevée du premier groupe.

Ensuite, la Cour insiste sur un point fondamental trop souvent négligé : la proportionnalité de la sanction. Même lorsqu'une faute est reconnue, l'autorité territoriale doit adapter la réponse disciplinaire à la gravité réelle des faits et au contexte professionnel de l'agent.

Enfin, l'arrêt est très clair sur la prescription disciplinaire. Des faits connus de l'administration depuis plusieurs années, même s'ils ont été « redécouverts » par une nouvelle équipe municipale, ne peuvent plus fonder une sanction. Le changement d'exécutif n'a aucun effet sur le délai de prescription de trois ans prévu par le code général de la fonction publique.

🔗 Pourquoi cet arrêt est stratégique pour les RH publics ?

Il rappelle que la procédure disciplinaire n'est ni un outil de gestion managériale approximatif, ni un levier de règlement de comptes. Elle doit rester juridiquement sécurisée, objectivée et mesurée, sous peine d'annulation contentieuse et de fragilisation de l'autorité hiérarchique.

💡 À retenir pour les collectivités : sécuriser les faits, respecter les délais, motiver les décisions et toujours vérifier la proportionnalité de la sanction.

💬 Avis : Cet arrêt est salubre. Il rappelle utilement que le droit disciplinaire n'est pas un instrument de pouvoir mais un cadre juridique exigeant, au service de l'équité, de la crédibilité managériale et de la confiance entre l'administration et ses agents.

Télécharger 1768387965450
CAA de NANCY, 5ème chambre, 18/12/2025, 23NC00262

