

Procédure disciplinaire : l'absence d'information de l'agent sur son droit de se taire lors de la procédure disciplinaire n'entraîne pas automatiquement l'annulation de la sanction

Une décision récente de la [Cour administrative d'appel de Nantes \(27 janvier 2026\)](#) apporte un éclairage très concret pour les employeurs publics et les RH territoriaux.

👉 Le message clé :

L'absence d'information de l'agent sur son *droit de se taire* lors de la procédure disciplinaire **n'entraîne pas automatiquement l'annulation de la sanction.**

🔍 Ce que dit la cour

✓ Oui, le droit de se taire s'applique aux procédures disciplinaires, car une sanction constitue une punition au sens de la Déclaration des droits de l'homme.

✓ Mais non, l'irrégularité procédurale ne conduit à l'annulation **que si la sanction repose de manière déterminante sur les déclarations de l'agent faites sans cette information.**

✓ En l'espèce, la sanction (exclusion temporaire d'un mois) reposait essentiellement sur :

- des rapports hiérarchiques circonstanciés,
- de nombreux témoignages concordants,
- des alertes antérieures sur les pratiques managériales,
- un lien établi entre le comportement du manager et la souffrance du service.

🔴 Conséquence majeure

[La cour annule le jugement du tribunal administratif](#) et **rétablit la sanction disciplinaire**, jugée proportionnée et juridiquement fondée.

🎯 Enseignements pratiques pour les RH FPT

- Le respect scrupuleux des garanties procédurales reste indispensable.
- Mais **un dossier disciplinaire solide, étayé par des faits objectifs et des pièces écrites**, peut sécuriser la décision, même en présence d'un vice de procédure non déterminant.
- La traçabilité des alertes, évaluations et actions managériales antérieures est décisive devant le juge.

💬 **Avis :** Cette [décision](#) rappelle que le juge administratif ne raisonne pas de façon mécanique. Le droit au silence est une garantie essentielle, mais il ne doit pas devenir une arme pour neutraliser des sanctions pourtant justifiées par des faits graves, établis et documentés. Pour les employeurs publics, c'est un encouragement clair à investir dans la qualité des dossiers disciplinaires, pas seulement dans la forme de la procédure.

[Télécharger Cour administrative d'appel de Nantes, 6ème Chambre, 27 janvier 2026, 25NT00355](#)

[Cour administrative d'appel de Nantes, 6ème Chambre, 27 janvier 2026, 25NT00355](#)