

Messagerie professionnelle : ce que vous écrivez... peut vous coûter une sanction disciplinaire. Même en “privé”

L'arrêt rendu par la [Cour administrative d'appel de Toulouse le 7 avril 2026](#) rappelle une réalité juridique essentielle pour tous les employeurs publics et leurs agents : la frontière entre “privé” et “professionnel” n'existe pas sur les outils numériques de la collectivité.

🏛️ Les faits en bref : Un cadre territorial est sanctionné pour avoir tenu, via la messagerie instantanée professionnelle (Teams), des propos dénigrants et irrespectueux envers sa hiérarchie... propos accidentellement visibles lors d'une réunion.

L'administration accède ensuite aux échanges et fonde sa sanction sur leur contenu.

⚖️ Ce que dit le juge (et ce qu'il faut retenir)

👉 1. La messagerie professionnelle n'est pas un espace privé

Les échanges réalisés sur un outil professionnel, sans mention explicite de caractère personnel, peuvent être utilisés par l'employeur.

➡️ L'agent ne peut pas invoquer une atteinte à la vie privée dans ce cas

👉 2. La preuve est recevable si elle est loyale

L'employeur public peut prouver les faits par tout moyen, à condition de respecter son obligation de loyauté.

➡️ Ici, la récupération des messages via un prestataire et constat d'huissier est jugée régulière.

👉 3. Les propos tenus constituent une faute disciplinaire

Des propos irrespectueux, dénigrants ou contraires aux obligations de dignité, de loyauté et de réserve peuvent justifier une sanction, même s'ils n'étaient pas destinés à être rendus publics.

👉 4. La sanction doit être proportionnée... mais peut être lourde

➡️ Abaissement d'échelon + radiation du tableau d'avancement validés

➡️ Le statut de cadre aggrave l'appréciation de la faute

Ce que cela change concrètement pour les RH territoriaux

Cette [décision](#) confirme une tendance de fond :

✓ Les outils numériques professionnels sont pleinement intégrés au champ disciplinaire

✓ Le devoir d'exemplarité des cadres est fortement renforcé

✓ Les chartes informatiques deviennent des pièces clés en cas de contentieux

✓ La frontière entre “conversation informelle” et “faute professionnelle” est désormais extrêmement fine

⚠️ L'erreur à ne pas commettre

Penser que “c'est un message privé entre collègues”...

👉 Dans la fonction publique, le contexte professionnel prime sur l'intention personnelle.

💡 En pratique DRH, DGS, encadrants :

👉 sécurisez vos pratiques en clarifiant vos chartes numériques

👉 sensibilisez vos agents aux usages des outils collaboratifs

👉 anticipez le risque disciplinaire lié aux nouveaux modes de communication

💬 Avis : Cette [décision](#) clarifie une ambiguïté persistante sur les outils numériques. Mais elle révèle aussi un enjeu majeur : les organisations publiques n'ont pas encore pleinement accompagné culturellement ces usages. Le risque aujourd'hui n'est pas seulement juridique, il est managérial. Sans pédagogie et sans cadre clair, ces situations vont se multiplier.

[Télécharger1776667902367](#) CAA de TOULOUSE, 2ème chambre, 07/04/2026, 24TL01209