

### Sanction disciplinaire :

#### ce que les juges vérifient vraiment (et ce que beaucoup de collectivités sous-estiment)

Une [décision récente de la Cour administrative d'appel de Toulouse](#) rappelle une réalité essentielle : en matière disciplinaire, tout ne repose pas sur l'accusation... mais sur la preuve, la qualification et la proportionnalité.

👉 Une agente territoriale contestait une exclusion temporaire de 3 jours.

➡ Résultat : la sanction est confirmée. Mais l'analyse du juge est riche d'enseignements opérationnels pour les DRH. Ce qu'il faut retenir de cette décision : D'abord, la motivation de la sanction doit être suffisamment précise. Le juge rappelle qu'une décision disciplinaire doit permettre à l'agent de comprendre les faits reprochés, même si tous les détails (comme certaines dates) ne sont pas exhaustivement mentionnés.

Ensuite, tous les griefs ne se valent pas.

Dans cette affaire, certains reproches ont été écartés faute de preuve (ex : absence de validation hiérarchique pour des formations), tandis que d'autres ont été retenus car étayés par des éléments concrets (horaires non respectés, utilisation irrégulière de moyens, propos déplacés)

👉 Autrement dit : un grief non prouvé est juridiquement inutile.

Troisième point clé : le juge exerce un contrôle complet.

Il ne se contente pas de vérifier la procédure, il analyse :

- la réalité des faits,
- leur qualification fautive,
- et la proportionnalité de la sanction.

Enfin, la sanction de 3 jours d'exclusion (1er groupe) est jugée proportionnée au regard des fautes retenues, notamment les comportements inadaptés envers les élus et le non-respect des obligations professionnelles.

Cette [jurisprudence](#) illustre une exigence forte :

👉 Une procédure disciplinaire solide repose sur un triptyque indissociable :

- des faits matériellement établis,
  - des preuves objectivées,
  - une sanction cohérente avec la gravité des manquements.
- Ce n'est pas la quantité de griefs qui sécurise une sanction...

👉 mais leur qualité juridique. En pratique : les erreurs à éviter

- Trop de procédures échouent encore pour les mêmes raisons :
- accumulation de griefs imprécis ou non démontrés
- confusion entre ressenti managérial et faute juridique
- insuffisance de formalisation des preuves
- sanction déconnectée de la gravité réelle des faits

💡 Le vrai enjeu RH n'est pas de sanctionner... mais de sécuriser.

Car une sanction mal construite ne fragilise pas seulement la décision :

elle décrédibilise l'autorité managériale et expose la collectivité au risque contentieux.

💬 Avis : Cette [décision](#) confirme une tendance lourde : le juge administratif devient de plus en plus exigeant sur la qualité juridique des procédures disciplinaires. Pour toi, c'est une opportunité stratégique énorme pour positionner ton offre de sécurisation statutaire : tu es exactement sur le bon angle - transformer une pratique RH "intuitive" en démarche juridiquement robuste.

[Télécharger1775718275827](#) *CAA de TOULOUSE, 2ème chambre, 24/03/2026, 24TL02948*