

### Un simple manque de courtoisie peut justifier une sanction disciplinaire dans la fonction publique

Un simple manque de courtoisie peut-il justifier une sanction disciplinaire dans la fonction publique ? Oui. Et la jurisprudence vient de le rappeler avec force.

Le [Tribunal administratif de Paris, dans un jugement du 26 février 2026](#), apporte une clarification essentielle pour les employeurs publics territoriaux sur l'exercice du pouvoir disciplinaire.

👉 Dans cette affaire, un agent contractuel contestait un blâme infligé pour deux types de comportements:  
-une attitude jugée irrespectueuse envers ses collègues et sa hiérarchie lors d'une réunion,  
-un comportement inadapté à l'égard d'un enfant, portant atteinte à sa sécurité affective.  
Le juge administratif valide intégralement la sanction.

🔵 Les enseignements juridiques majeurs :  
D'abord, le tribunal confirme un principe fondamental : l'obligation de courtoisie s'impose à tout agent public, même en l'absence de texte explicite dans certains cas. Elle découle des exigences normales des relations professionnelles et peut être précisée dans des chartes internes.

Ensuite, il rappelle que la liberté d'expression d'un agent dans le cadre professionnel a des limites : exprimer un désaccord ne dispense jamais d'adopter un comportement respectueux vis-à-vis des collègues et de la hiérarchie.

Par ailleurs, le juge accorde une importance déterminante à la matérialité des faits, établie ici par des rapports circonstanciés et des témoignages concordants. Les simples attestations de soutien ne suffisent pas à renverser cette appréciation.

💡 Analyse opérationnelle pour les employeurs publics :

Cette décision sécurise clairement les pratiques RH :

- Elle légitime les sanctions fondées sur des comportements relationnels dégradés.
- Elle souligne l'importance de formaliser les attendus professionnels (chartes, règlements, référentiels).
- Elle confirme que la protection des usagers, notamment des publics vulnérables, est un critère déterminant dans l'appréciation de la faute.

👉 En creux, cette jurisprudence rappelle une réalité souvent sous-estimée : le management des comportements est pleinement un enjeu juridique, pas uniquement managérial.

💬 Avis : Cette [décision](#) conforte une approche exigeante du savoir-être professionnel, tout en offrant un cadre juridique solide pour agir face aux comportements déviants. C'est un signal clair : la qualité des relations de travail n'est pas accessoire, elle est juridiquement opposable.

[Télécharger Open Data](#) **TA PARIS n°2315957 du 26 février 2026**

