

Discipline des agents publics : droit de se taire, enquête administrative et révocation.

Jurisprudence :

Cour administrative d'appel de Lyon, 16 juillet 2026, n° 25LY01657

Jusqu'où s'étend le **droit de se taire d'un agent public** confronté à des faits susceptibles de donner lieu à une sanction disciplinaire ? Doit-il être informé de ce droit dès l'ouverture d'une enquête administrative ?

Une irrégularité sur ce point entraîne-t-elle automatiquement l'annulation de la sanction ?

Dans un arrêt du 16 juillet 2026, la Cour administrative d'appel de Lyon apporte des précisions particulièrement utiles pour les employeurs publics.

L'affaire concernait une professeure des écoles révoquée par le recteur de l'académie de Lyon.

La cour confirme la sanction après avoir examiné de nombreux moyens portant notamment sur le **droit de se taire**, les droits de la défense, le dossier individuel, l'impartialité de la procédure, l'état de santé de l'agente, le harcèlement moral, la discrimination et la proportionnalité de la révocation.

Bien que cette décision concerne un agent relevant de la fonction publique de l'État, plusieurs principes mobilisés par le juge intéressent directement les praticiens du **droit disciplinaire de la fonction publique**, notamment dans la fonction publique territoriale.

Sommaire

1. Les faits et la décision
2. Le droit de se taire dans la procédure disciplinaire
3. Enquête administrative : le droit de se taire ne s'applique pas automatiquement
4. L'absence d'information n'annule pas automatiquement la sanction
5. Dossier disciplinaire et droits de la défense
6. Les fautes retenues par la cour
7. Arrêt maladie, handicap et responsabilité disciplinaire
8. Une révocation possible sans antécédent disciplinaire
9. Les enseignements opérationnels pour les DRH territoriaux

1. Les faits : une professeure des écoles sanctionnée par une révocation

Une professeure des écoles de classe normale avait été affectée, à compter du 1er septembre 2022, dans une école élémentaire.

Par un arrêté du 26 juillet 2024, le recteur de l'académie de Lyon avait prononcé à son encontre la sanction disciplinaire de **révocation**.

Après le rejet de sa demande par le tribunal administratif de Lyon le 7 mai 2025, l'intéressée avait saisi la Cour administrative d'appel.

Elle contestait notamment la régularité de la procédure disciplinaire, soutenait ne pas avoir été correctement informée de son droit de se taire et contestait la matérialité ou le caractère fautif de plusieurs faits. Elle invoquait également son état de santé, un harcèlement moral, une discrimination liée au handicap et le caractère disproportionné de la révocation.

À retenir

La cour rejette l'ensemble de la requête et confirme la légalité de la révocation.

2. Le droit de se taire s'applique à la procédure disciplinaire

C'est l'un des principaux apports pratiques de l'arrêt.

La cour rappelle que le principe selon lequel **nul n'est tenu de s'accuser**, dont découle le droit de se taire, ne concerne pas uniquement les procédures pénales.

Il s'applique également aux sanctions ayant le caractère d'une punition. Il en résulte qu'un **agent public faisant l'objet d'une procédure disciplinaire** ne peut être entendu sur les manquements qui lui sont reprochés sans avoir été préalablement informé de son droit de se taire.

Point de vigilance RH

L'agent doit être avisé, **avant d'être entendu pour la première fois dans le cadre de la procédure disciplinaire**, qu'il dispose du droit de se taire pour l'ensemble de cette procédure.

Cette garantie doit donc être intégrée à la sécurisation des procédures disciplinaires conduites par les employeurs publics.

3. Enquête administrative : le droit de se taire ne s'applique pas automatiquement

La décision est particulièrement intéressante parce qu'elle distingue clairement la **procédure disciplinaire** des démarches administratives qui peuvent la précéder.

Selon la cour, sauf détournement de procédure, le droit de se taire ne s'applique :

- ni aux échanges ordinaires avec les agents dans le cadre de l'exercice du pouvoir hiérarchique ;
- ni aux enquêtes diligentées par l'autorité hiérarchique ;
- ni aux inspections conduites par les services d'inspection ou de contrôle.

Et cela reste vrai lorsque ces démarches sont susceptibles de **révéler des manquements commis par un agent**.

⚠ Attention :

cette distinction ne doit pas conduire à utiliser artificiellement une enquête administrative pour recueillir les déclarations d'un agent alors que la procédure serait, en réalité, déjà orientée vers sa sanction. La cour réserve expressément l'hypothèse du **détournement de procédure**.

Pour les DRH, la question déterminante devient donc celle de la **chronologie et de la finalité des différentes phases** : quand l'administration cherche-t-elle à comprendre et établir les faits, et quand commence-t-elle effectivement à poursuivre disciplinairement l'agent ?

4. L'absence d'information sur le droit de se taire n'annule pas automatiquement la sanction

L'arrêt apporte une seconde précision essentielle.

Lorsqu'un agent n'a pas été informé de son droit de se taire alors que cette information était requise, cette irrégularité n'entraîne pas, par elle-même, l'annulation de la sanction.

Le juge examine notamment :

- la teneur des déclarations effectuées par l'agent ;
- les autres éléments sur lesquels repose la sanction ;
- et la place réellement occupée par ces déclarations dans la décision disciplinaire.

L'annulation est susceptible d'intervenir lorsqu'il ressort du dossier que la sanction repose **de manière déterminante** sur les propos recueillis alors que l'agent n'avait pas été informé de son droit.

Conseil pratique NAUDRH

Ne raisonnez pas seulement en termes de formulaire ou de mention obligatoire. Lorsqu'une difficulté apparaît sur le droit de se taire, identifiez précisément **quelles déclarations ont été recueillies, à quel moment, dans quel cadre et quelle place elles occupent dans la motivation de la sanction.**

5. Dossier disciplinaire : toute irrégularité n'entraîne pas nécessairement l'annulation

L'agente contestait également les conditions dans lesquelles elle avait pu consulter son dossier individuel et la présence, dans celui-ci, de plusieurs décisions administratives antérieurement annulées.

La cour constate effectivement que le dossier comportait plusieurs décisions annulées par le tribunal administratif. Elle relève toutefois qu'il ne ressortait pas des pièces du dossier que le conseil de discipline ou l'autorité administrative se seraient fondés sur ces documents pour rendre leur avis ou prendre la sanction.

L'irrégularité n'avait donc, dans les circonstances de l'espèce, **ni influencé le sens de la décision, ni privé l'intéressée d'une garantie.**

6. Une pluralité de manquements professionnels retenus

La cour rappelle le contrôle exercé par le juge lorsqu'une sanction disciplinaire est contestée.

Il lui appartient de rechercher :

1. si les faits reprochés sont matériellement établis ;
2. s'ils constituent des fautes de nature à justifier une sanction ;
3. si la sanction retenue est proportionnée à leur gravité.

Dans cette affaire, plusieurs catégories de manquements sont retenues, notamment :

- une prise en compte insuffisante de la situation d'élèves en situation de handicap ;
- des difficultés de communication avec leurs familles ;
- un manquement à l'obligation de discrétion professionnelle ;
- le non-respect de certaines consignes hiérarchiques ;
- un comportement ayant contribué à un dysfonctionnement important de l'équipe de travail.

La cour ne valide d'ailleurs pas mécaniquement tous les griefs invoqués par l'administration : certains ne sont pas regardés comme suffisamment établis. L'analyse porte donc bien sur chacun des faits retenus.

La discrétion professionnelle au cœur du dossier

La révocation reposait notamment sur la diffusion à plusieurs collègues d'informations confidentielles auxquelles l'agente n'était pas censée avoir accès.

Elle avait pris connaissance de messages provenant d'une messagerie professionnelle et en avait ensuite divulgué le contenu, comprenant notamment des informations relatives à des élèves.

La cour considère que ces agissements constituent, à tout le moins, un **manquement à l'obligation de discrétion professionnelle**.

7. Un arrêt maladie ne fait pas disparaître le caractère fautif d'un comportement

Autre enseignement intéressant : l'intéressée soutenait notamment que certains faits avaient été commis alors qu'elle se trouvait en arrêt maladie et que son état de santé était altéré.

La cour relève que le fait d'avoir adressé un courrier **en dehors du service et pendant un arrêt maladie** ne pouvait, à lui seul, l'exonérer de sa responsabilité ni retirer aux faits leur caractère fautif.

Dans cette affaire, aucun élément du dossier ne permettait d'établir que son discernement aurait été affecté.

Et en présence d'une RQTH ?

La cour précise également que la **reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé** ne fait pas, par elle-même, obstacle au prononcé d'une sanction.

Elle écarte également l'argument tiré de la discrimination, considérant notamment que la décision reposait sur une pluralité de faits matériellement établis et que les comportements reprochés étaient antérieurs aux préconisations d'aménagement du poste invoquées par l'intéressée.

À ne pas déduire de cet arrêt :

l'état de santé ou le handicap ne sont pas juridiquement indifférents dans un dossier disciplinaire. L'employeur doit apprécier concrètement la situation et éviter de confondre des faits disciplinairement fautifs avec les conséquences d'une situation médicale. Dans cette affaire, c'est précisément l'absence de lien établi entre l'état de santé et les fautes qui est relevée par la cour.

8. La révocation peut être proportionnée même sans sanction disciplinaire antérieure

C'est l'autre enseignement important de cette décision.

Pour apprécier la proportionnalité de la révocation, la cour prend notamment en considération :

- la gravité des différents faits ;
- leurs conséquences sur le fonctionnement du service ;
- la situation de vulnérabilité de certains élèves concernés ;
- les conséquences du comportement sur les relations de travail ;
- la réitération de difficultés déjà constatées sur de précédentes affectations.

Dans ces circonstances, elle considère que la **révocation n'est pas disproportionnée**, alors même que l'agente n'avait jusqu'alors jamais été sanctionnée disciplinairement.

Ce qu'il faut retenir

L'absence d'antécédent disciplinaire constitue un élément de la situation de l'agent, mais elle ne fait pas juridiquement obstacle à une sanction particulièrement sévère lorsque la nature, la gravité et la répétition des faits permettent de la justifier.

9. Quels enseignements opérationnels pour les DRH territoriaux ?

Cet arrêt concerne une professeure des écoles et met en œuvre certaines dispositions procédurales propres à la fonction publique de l'État. Il ne faut donc pas transposer mécaniquement à la FPT chacune des modalités procédurales décrites dans la décision.

En revanche, plusieurs enseignements de portée générale doivent retenir l'attention des **collectivités territoriales et établissements publics**.

La check-list du DRH avant une procédure disciplinaire

- ✓ Identifier précisément le moment où débute la procédure disciplinaire.
- ✓ Distinguer clairement enquête administrative, échanges hiérarchiques et poursuites disciplinaires.
- ✓ Informer l'agent de son droit de se taire lorsqu'il doit être entendu dans le cadre disciplinaire.
- ✓ Vérifier la régularité et le contenu du dossier communiqué à l'agent.
- ✓ Individualiser chaque grief et conserver les éléments permettant d'en établir la matérialité.
- ✓ Écarter les griefs insuffisamment établis plutôt que de fragiliser l'ensemble du dossier.
- ✓ Examiner, lorsqu'elle est invoquée, l'incidence éventuelle de l'état de santé sur les comportements reprochés.
- ✓ Motiver le choix de la sanction au regard de la nature, de la gravité et de la répétition des fautes.
- ✓ Conserver les éléments permettant de démontrer la proportionnalité de la sanction en cas de contentieux.

La portée pratique de cet arrêt ne réside probablement pas seulement dans la confirmation d'une révocation. Pour les employeurs publics, l'enjeu majeur réside dans la **sécurisation de l'articulation entre l'enquête administrative et la procédure disciplinaire**.

Une enquête peut légitimement être nécessaire pour déterminer ce qui s'est réellement passé, entendre différents protagonistes, recueillir des documents et permettre à l'administration de décider des suites à donner.

Mais lorsque l'administration entre dans une véritable logique de poursuite disciplinaire et entend l'agent sur les manquements qui lui sont reprochés, la question du droit de se taire doit être traitée avec une attention particulière. La bonne pratique consiste donc à conserver une **chronologie précise du dossier** : signalement, mesures conservatoires éventuelles, enquête, auditions, analyse des faits, décision d'engager une procédure disciplinaire, information de l'agent, communication du dossier et, le cas échéant, saisine du conseil de discipline.

Cette traçabilité constitue autant un outil de bonne gestion RH qu'un élément de sécurisation contentieuse.

Conclusion

L'arrêt rendu par la Cour administrative d'appel de Lyon le **16 juillet 2026** fournit un rappel particulièrement utile des exigences entourant le droit disciplinaire des agents publics.

Il confirme notamment trois idées essentielles :

- le **droit de se taire** doit être garanti lorsque l'agent est entendu dans le cadre de la procédure disciplinaire ;
- ce droit ne s'étend pas, en principe et sauf détournement de procédure, aux échanges hiérarchiques ordinaires et aux enquêtes administratives ;
- une **révocation peut être jugée proportionnée même en l'absence d'antécédent disciplinaire**, lorsque la gravité et la réitération des fautes le justifient.

Pour les employeurs territoriaux, l'enjeu est donc double : **établir solidement les faits et sécuriser chaque étape de la procédure**.

Source juridique

Cour administrative d'appel de Lyon, 5e chambre, 16 juillet 2026, n° 25LY01657