FH | DROIT PUBLIC

COMMENTAIRE DE JURISPRUDENCE | FONCTION PUBLIQUE

Liberté d'expression syndicale et protection fonctionnelle : deux contrôles de légalité distincts

Cour administrative d'appel de Paris, 9e chambre, 4 novembre 2026, no 24PA03413

Enjeu du litige. La décision ne renouvelle pas les limites de la liberté syndicale. Elle confirme des solutions acquises, mais illustre, dans un contentieux comprenant plusieurs décisions administratives, que la légalité d'un blâme ne préjuge pas de la compétence de l'autorité appelée à examiner une demande de protection fonctionnelle. Son intérêt critique tient surtout à la qualification du discours syndical et à l'intensité du contrôle conventionnel.

Florent HAAS

Analyse juridique | 7 novembre 2026

En bref

Trois solutions, trois régimes de légalité.

1. Le **blâme** prononcé le 23 décembre 2020 est maintenu : des accusations médiatiques jugées outrancières et mensongères peuvent être disciplinaires, même lorsqu'elles émanent d'une représentante syndicale (pts 13 à 20).
2. Les **refus de protection fonctionnelle** des 21 décembre 2020 et 26 avril 2021 sont annulés : la directrice personnellement mise en cause ne pouvait se prononcer sur les demandes (pts 29 à 31).
3. Le **refus de reconnaître l'imputabilité au service** d'un accident est maintenu en raison de la tardiveté de la déclaration (pts 32 à 35). Le réexamen de la protection fonctionnelle est ordonné dans un délai de deux mois, sans attribution automatique (pt 36).

RÉFÉRENCE COMMENTÉE

CAA Paris, 4 nov. 2026, n° 24PA03413, pts 4, 9 à 20, 21 à 36 et dispositif.

FICHE SIGNALÉTIQUE

Juridiction	Cour administrative d'appel de Paris, 9e chambre
Date et numéro	4 novembre 2026, n° 24PA03413
Parties	Une aide-soignante de l'EHPAD Émile Gérard à Livry-Gargan; l'établissement public
Instances initiales	TA Montreuil, 14 juin 2024, nos 2107344, 2107837 et 2208663
Matières	Discipline, droit syndical, protection fonctionnelle, accident imputable au service
Dispositif	Annulation du jugement; annulation des refus de protection fonctionnelle; réexamen; maintien du blâme et du refus d'imputabilité

Introduction

La jurisprudence administrative distingue depuis longtemps l'expression vive d'une revendication professionnelle et les propos qui, par leur contenu ou leurs circonstances, franchissent les limites de la liberté syndicale. La décision commentée offre une illustration de cette distinction, mais sa singularité réside également dans la coexistence, au sein d'un même contentieux, d'un pouvoir disciplinaire validé et de refus de protection fonctionnelle annulés pour incompétence. [1]

L'affaire prend naissance durant la crise sanitaire de 2020. Une aide-soignante investie de responsabilités syndicales a effectué plusieurs déclarations dans la presse, notamment entre le 19 avril et le 14 mai 2020, dénonçant la situation des résidents d'un EHPAD et la conduite de sa direction. Un courrier du 18 juin 2020 a engagé la séquence disciplinaire; un blâme a été prononcé le 23 décembre suivant. Parallèlement, la fonctionnaire sollicitait la protection fonctionnelle contre des agissements qu'elle imputait notamment à sa directrice et demandait la reconnaissance d'imputabilité au service d'un accident du 20 juillet 2020.

Ses demandes ont été rejetées par l'administration. Par jugement du 14 juin 2024, le tribunal administratif de Montreuil a rejeté les trois requêtes qu'elle avait formées. Saisie en appel, la cour administrative d'appel annule ce jugement, notamment en raison de l'absence de mention des observations orales personnellement présentées par l'intéressée, puis tranche les différents litiges : elle refuse d'annuler le blâme, censure les refus de protection fonctionnelle et rejette la contestation du refus d'imputabilité au service. [2]

Les dispositions principalement applicables aux faits sont celles des lois statutaires alors en vigueur : l'article 8 (droit syndical), l'article 11 (protection fonctionnelle), l'article 25 (obligations déontologiques) et l'article 21 bis (accidents de service) de la loi n^0 83-634 du 13 juillet 1983, ainsi que l'article 81 de la loi n^0 86-33 du 9 janvier 1986. Les dispositions correspondantes du Code général de la fonction publique, entré en vigueur le 1er mars 2022, éclairent le droit actuel, sans constituer les fondements des actes adoptés en 2020. [3]

La question n'est donc pas seulement de savoir si un représentant syndical peut être sanctionné. Elle est de déterminer *comment* une liberté constitutionnellement et conventionnellement protégée est limitée, et pourquoi l'autorité pouvant légalement exercer un pouvoir disciplinaire n'est pas nécessairement habilitée à se prononcer sur une demande de protection mettant en cause ses propres agissements.

L'arrêt conduit, d'une part, à constater la continuité des limites disciplinaires de la liberté syndicale (I), et, d'autre part, à mesurer l'autonomie des garanties procédurales et de compétence selon les actes en cause (II). Le litige relatif à l'accident de service fait l'objet d'un éclairage complémentaire, afin de restituer le dispositif dans son intégralité.

1 CE, 25 nov. 1987, n^o 73942, mentionné aux tables; CE, 27 janv. 2020, n^o 426569, pt 2, mentionné aux tables.

2 *CAA Paris, 4 nov. 2026, n^o 24PA03413*, exposé des procédures, pts 3 à 4 et dispositif, art. 2 à 5. L'annulation du jugement de première instance doit être distinguée de l'annulation des actes administratifs : la Cour procède à une appréciation distincte de ces différentes décisions.

3 Loi n^o 83-634 du 13 juill. 1983, version consolidée de déc. 2020; loi n^o 86-33 du 9 janv. 1986, version consolidée d'oct. 2020; ordonnance n^o 2021-1574 du 24 novembre 2021 portant partie législative du Code général de la fonction publique. Pour l'état actuel : art. L. 113-1, L. 121-1 et L. 134-5 du Code général de la fonction publique.

I. La confirmation des limites disciplinaires de l’expression syndicale

A. La continuité d’une jurisprudence ancienne, consolidée en 2020

La liberté d’expression particulière des représentants syndicaux n’est pas une création de l’arrêt de Paris. Elle repose sur une distinction constante entre la critique professionnelle, qui peut être vive, et les comportements incompatibles avec les obligations de l’agent.

Le précédent directement comparable de 1987

Dans une décision du 25 novembre 1987, le Conseil d’État avait examiné le blâme infligé à un sapeur-pompier, secrétaire de section syndicale, après des déclarations faites à un journaliste. Il a jugé que des propos consacrés à des revendications professionnelles n’avaient pas constitué une faute disciplinaire, *malgré leur vivacité*. Ce précédent est remarquable par la proximité des circonstances : même support médiatique, qualité syndicale et même catégorie de sanction. Il ne garantit cependant pas l’impunité de toute prise de parole : la solution dépend du contenu des propos. [4]

La formulation explicite du principe en 2020

Le Conseil d’État a précisé, le 27 janvier 2020, que les agents exerçant des fonctions syndicales disposent d’une liberté d’expression particulière, à concilier avec leurs obligations déontologiques. Il ajoute que des propos ou comportements agressifs envers un supérieur ou un autre agent peuvent caractériser une faute, sans qu’une infraction pénale soit nécessaire. La décision portait sur des propos irrespectueux et agressifs tenus envers une directrice générale des services durant un comité technique. [5]

Au point 13 de l’arrêt commenté, la cour de Paris reprend presque exactement cette formulation. Une reprise aussi directe interdit de qualifier la solution de revirement, voire de principe inédit. Le seul déplacement notable tient aux faits : les propos sanctionnés ont été diffusés dans la presse, et non formulés pendant une réunion de représentation du personnel. Ce déplacement ne suffit pas à établir une règle nouvelle, dès lors que l’expression syndicale médiatique relevait déjà de la jurisprudence de 1987.

Des confirmations intermédiaires, de portée variable

La cour administrative d’appel de Bordeaux a rappelé le 12 mai 2026 que les prérogatives syndicales doivent être conciliées avec les règles encadrant leur exercice et le fonctionnement du service. L’affaire concernait toutefois une intervention pendant les heures de travail et le refus d’obtempérer, non le contenu de propos tenus à la presse. Elle constitue une confirmation du principe général, pas un précédent factuellement équivalent. [6]

La qualification de *confirmation* est donc plus exacte que celle d’*innovation*. L’intérêt propre du dossier parisien n’est pas l’existence de limites à la liberté syndicale, mais la manière dont le juge déduit leur franchissement de l’appréciation des faits.

4 CE, 25 nov. 1987, n° 73942, motifs sur la légalité de l’arrêté du 7 mars 1984, mentionné aux tables du Recueil Lebon.
5 CE, 27 janv. 2020, n° 426569, pts 1 à 4, mentionné aux tables du Recueil Lebon.
6 CAA Bordeaux, 12 mai 2026, n° 24BX00978, pts 5 et 7 à 9, inédit au Recueil Lebon. Voir également CE, ord., 7 août 2025, n° 506876, pt 5, dans le cadre distinct du référé-liberté.

B. La qualification discutable du rattachement au mandat syndical

Une sanction resserrée sur quatre déclarations

Le courrier du 18 juin 2020 visait les déclarations faites entre le 19 avril et le 14 mai. La sanction mentionnait en outre deux interventions ultérieures, datées des 17 septembre et 14 octobre 2020. La Cour constate que le blâme aurait été prononcé sur la base des quatre premières déclarations seulement, et écarte le moyen tiré de l'insuffisante information sur les griefs (pt 9).

Au point 14, elle décrit les quatre déclarations retenues comme ayant exagéré la gravité des conditions de vie des résidents pendant l'épidémie de Covid-19 et porté contre la direction des accusations d'agissements illégaux formulées en termes outranciers, jugées mensongères. La Cour estime qu'elles étaient susceptibles de jeter le discrédit sur l'établissement et qu'elles ne pouvaient se rattacher ni au mandat syndical ni à la défense des intérêts des agents.

La qualification de mensonge est retenue par la Cour, mais l'arrêt ne reproduit pas *in extenso* les quatre déclarations litigieuses. La motivation n'offre donc qu'un accès indirect à leur contenu précis. Par ailleurs, la critique d'une accusation n'efface pas nécessairement son objet professionnel : certaines déclarations visaient précisément des agissements de la direction *à l'égard de ses agents*.[7]

La distinction nécessaire entre objet syndical et abus de son exercice

Une distinction conceptuelle est ici décisive : une intervention peut porter sur la gestion du personnel, donc entrer objectivement dans le champ d'une revendication syndicale, tout en constituer un usage abusif par son contenu, sa forme ou son absence de base factuelle. La motivation du point 14 paraît rapprocher fortement ces deux opérations : elle infère du caractère outrancier et mensonger des accusations une absence de rattachement au mandat lui-même.

Il ne s'agit pas de dire que cette motivation est illégale. On peut toutefois se demander si une démonstration plus explicite n'aurait pas dû distinguer, successivement, **l'objet professionnel des critiques**, **leur véracité ou leur base factuelle**, **leur forme** et **la proportionnalité de la réponse disciplinaire**. La comparaison avec le précédent de 1987 montre précisément que la vigueur du ton ne suffit pas, à elle seule, à retirer la protection de la liberté syndicale.

L'articulation avec l'article 10 de la Convention EDH

Au point 18, la Cour écarte le moyen tiré de l'article 10 en renvoyant aux motifs relatifs aux faits et à la proportionnalité du blâme. Elle précise que le dossier ne permet pas de retenir que l'agente agissait comme lanceuse d'alerte. Cette appréciation n'équivaut pas à une règle selon laquelle l'absence de cette qualité ferait disparaître la liberté conventionnelle : l'article 10 protège aussi des expressions professionnelles et syndicales n'entrant pas dans un dispositif spécifique d'alerte.

Les arrêts *Heinisch c. Allemagne* et *Gawlik c. Liechtenstein* opposent deux solutions relatives à des licenciements : violation de l'article 10 dans le premier, où les carences de soins dénoncées étaient documentées; absence de violation dans le second, où de graves accusations n'avaient pas été suffisamment vérifiées.[8]

[7] *CAA Paris, 4 nov. 2026, n° 24PA03413*, pts 7, 9 et 14.

[8] CEDH, 21 juill. 2011, *Heinisch c. Allemagne*, req. n° 28274/08, §§ 77-80 et 89-92; CEDH, 16 févr. 2021, *Gawlik c. Liechtenstein*, req. n° 23922/19, §§ 73-76 et 83-85. Les deux affaires concernent des licenciements, non un blâme.

L'arrêt de Grande Chambre *Halet c. Luxembourg* rappelle en outre qu'une analyse globale de plusieurs critères est requise en matière d'alerte : intérêt public de l'information, authenticité, bonne foi, canaux utilisés, conséquences de la divulgation et sévérité de la mesure. Il ne fournit pas une présomption d'immunité en faveur de toute dénonciation extérieure. [9]

Analyse critique
La motivation conventionnelle de la Cour de Paris est relativement brève : elle ne développe pas séparément le poids de l'intérêt général lié à la situation des résidents au printemps 2020 et l'impact du caractère potentiellement dissuasif de la sanction. Ce constat porte sur la *densité de la motivation*, pas sur une violation établie de l'article 10. Le caractère prétendument mensonger des déclarations, tel qu'apprécié par la Cour, et la faible gravité du blâme jouent en sens inverse.

II. L'autonomie des garanties statutaires dans le litige

A. La validation du blâme malgré les contestations procédurales

Information sur les griefs et droit de se taire

La Cour vérifie que l'agent a été informé de l'ouverture de la procédure et des faits initialement reprochés. Elle retient que la mention de deux déclarations ultérieures, absentes de la période indiquée dans la convocation, est sans incidence sur le blâme compte tenu de la suffisance des quatre déclarations initiales (pts 7 à 9). La solution est circonscrite aux circonstances de l'espèce et ne consacre pas un pouvoir général d'ajouter de nouveaux griefs sans information préalable.

Le point 10 admet expressément que la requérante n'avait pas été informée de son droit de se taire, puis écarte l'irrégularité comme cause d'annulation, la sanction ne reposant pas de manière déterminante sur des déclarations faites pendant la procédure. Le Conseil d'État avait déjà formulé ce critère dans sa décision de Section du 19 décembre 2024, en se fondant sur le principe constitutionnel selon lequel nul n'est tenu de s'accuser. [10]

L'arrêt applique ainsi le critère du caractère déterminant : l'irrégularité constatée dans l'information de l'agente n'entraîne pas l'annulation lorsque les déclarations recueillies ne constituent pas le fondement déterminant de la sanction.

Contrôle de proportionnalité de la sanction

La Cour retient la répétition des déclarations et le rang relativement faible du blâme dans l'échelle des sanctions (pt 16). Ce contrôle s'inscrit dans le prolongement de l'arrêt d'Assemblée *Dahan*, qui exige du juge de l'excès de pouvoir qu'il vérifie tant la qualification fautive des faits que la proportionnalité de la sanction. Il s'agit là encore d'une application, non d'une innovation. [11]

[9] CEDH, GC, 14 févr. 2023, *Halet c. Luxembourg*, req. n° 21884/18, §§ 114-116 (les six critères de *Guja*, leur emploi dans les affaires concernant des agents et le devoir de loyauté).

[10] CE, Sect., 19 déc. 2024, n° 490157, pts 2 à 5, publié au Recueil Lebon; *CAA Paris, 4 nov. 2026, n° 24PA03413*, pt 10. Le fondement constitutionnel est l'art. 9 de la Déclaration des droits de l'homme et du citoyen.

[11] CE, Ass., 13 nov. 2013, *Dahan*, n° 347704, publié au Recueil Lebon; *CAA Paris, 4 nov. 2026, n° 24PA03413*, pts 15 à 16. Le classement du blâme dans le premier groupe était prévu, pour la fonction publique hospitalière, à l'art. 81 de la loi n° 86-33 du 9 janv. 1986, alors en vigueur.

L'arrêt permet toutefois d'observer un effet de cumul entre qualification fautive et proportionnalité : les mêmes éléments, essentiellement la répétition et l'atteinte à la réputation de l'établissement, servent à caractériser la faute puis à valider la sévérité de la mesure. Une telle construction n'est pas irrégulière en elle-même; son intérêt critique dépend de l'ampleur de la motivation requise au regard de l'article 10.

Une impartialité non présumée dans la procédure disciplinaire

Au point 11, la Cour refuse de déduire de la conduite de la directrice lors de la réunion du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT) une animosité personnelle ou une partialité démontrée dans le prononcé du blâme. Ce constat ne porte pas sur toutes les décisions prises par la directrice : il concerne l'exercice du pouvoir disciplinaire, dans les circonstances retenues par les juges.

B. L'incompétence de l'auteur des refus de protection fonctionnelle

La séparation entre harcèlement allégué et autorité appelée à décider

Le second volet de l'arrêt repose sur une autre question : une directrice peut-elle refuser la protection fonctionnelle demandée par un agent qui lui impute personnellement des actes excédant l'exercice normal du pouvoir hiérarchique? La Cour répond par la négative, sans exiger qu'un harcèlement soit préalablement établi.

L'agente soutenait que, lors de la réunion du CHSCT du 21 octobre 2020, sa directrice avait rendu publiques devant des collègues dix-sept lettres mettant en cause des représentants syndicaux, puis l'avait désignée comme une menace pour le service. La Cour constate une dégradation des conditions de travail causée par cet épisode, mais juge les éléments insuffisants pour établir un harcèlement moral, en raison notamment du caractère isolé des faits retenus (pts 25 et 26). Elle rejette également le moyen de fond fondé sur des injures ou outrages imputés à d'autres agents (pt 27).

Cette appréciation de fond n'empêche pourtant pas la censure des refus. Les demandes de novembre 2020 et février 2021 imputaient suffisamment clairement à la directrice des actes dont l'agente estimait qu'ils caractérisaient un harcèlement. Il appartenait donc à une autorité distincte d'examiner la protection fonctionnelle (pts 29 et 30).[12]

[12] *CAA Paris, 4 nov. 2026, n° 24PA03413*, pts 21 à 31, spécialement pts 25 à 27 et 29 à 30. Droit applicable aux faits : art. 11 et 6 quinquies de la loi n° 83-634 du 13 juill. 1983; droit codifié actuel : art. L. 134-5 et art. L. 133-2 du Code général de la fonction publique.

Une solution déjà consacrée par le Conseil d'État

Le Conseil d'État avait expressément tranché cette question le 29 juin 2020. En cas de demande de protection portant sur les actes d'un supérieur insusceptibles de se rattacher à l'exercice normal du pouvoir hiérarchique, l'exigence d'impartialité interdit à ce supérieur de statuer lui-même. Le précédent concernait le directeur d'un établissement public de santé. L'EHPAD Émile Gérard relève, quant à lui, de la catégorie des établissements publics locaux sociaux et médico-sociaux. Cette distinction de statut n'affecte pas le principe général d'impartialité, mais interdit de transposer automatiquement la procédure de transmission de la demande au directeur général de l'agence régionale de santé, retenue pour le centre hospitalier en 2020. La Cour de Paris se borne à prescrire un réexamen par l'autorité compétente, sans en préciser l'identité. [13]

La qualification du vice comme une *incompétence* était elle aussi antérieure au 4 novembre 2026. La cour administrative d'appel de Toulouse l'avait retenue le 3 février 2026, à propos d'un maire dont les actes étaient mis en cause dans une demande de protection fonctionnelle. Plus directement encore, la cour administrative d'appel de Paris, dans une décision de sa 9e chambre du 14 septembre 2026, avait annulé pour incompétence le refus de protection opposé par un maire personnellement visé par des allégations de harcèlement. [14]

Une distinction cohérente entre deux contrôles d'impartialité

Le contraste entre les points 11 et 30 est particulièrement instructif. En matière disciplinaire, la Cour ne voit pas de preuve suffisante d'animosité personnelle ou de partialité dans la décision prise. Pour la protection fonctionnelle, elle sanctionne une situation objective de conflit d'intérêts dans la prise de décision, née du fait que la demande mettait directement en cause les actes du décideur.

Ce n'est pas une contradiction : les conditions de légalité diffèrent selon la nature et l'objet de la compétence exercée. On peut contester un blâme en invoquant une partialité, sans que toute opposition entre un agent et sa hiérarchie suffise à dessaisir l'autorité disciplinaire. En revanche, l'autorité directement mise en cause ne peut être juge de sa propre implication dans la demande de protection présentée par l'agent.

La Cour en tire des conséquences précisément limitées : annulation des refus de protection, qualification du vice d'incompétence, réexamen sous deux mois par l'autorité compétente, mais **absence d'octroi direct** de la protection fonctionnelle (pts 30 à 31 et 36). La distinction entre annulation d'une décision et reconnaissance du droit sollicité conditionne ainsi les effets de l'injonction. [15]

[13] CE, 29 juin 2020, n° 423996, pts 6 à 10, publié au Recueil Lebon (établissement public de santé; transmission au directeur général de l'ARS, pt 8). Pour le statut de l'EHPAD Émile Gérard : Annuaire des entreprises, SIREN 269 300 893 (établissement public local social et médico-social). *CAA Paris, 4 nov. 2026, n° 24PA03413*, pts 29-31 et 36.

[14] CAA Toulouse, 3 févr. 2026, n° 24TL00370, pts 9 à 12 et 17; CAA Paris, 14 sept. 2026, n° 25PA00788, pts 7 à 12, 9e chambre. Ces précédents excluent de présenter la qualification du vice comme nouvelle.

[15] *CAA Paris, 4 nov. 2026, n° 24PA03413*, pts 30 à 31 et 36; art. L. 911-2 du Code de justice administrative, sur l'injonction de réexamen lorsque l'annulation implique une nouvelle décision.

Éclairage complémentaire : la déclaration d'un accident de service

Le troisième volet, absent de la plupart des commentaires centrés sur la liberté syndicale, concerne la reconnaissance de l'imputabilité au service d'un accident du 20 juillet 2020. Les certificats médicaux produits couvraient une période d'arrêt de travail prolongée jusqu'au 18 octobre 2020; le dernier certificat de prolongation pertinent, selon la Cour, avait été établi le 30 septembre 2020. La demande de reconnaissance n'a été présentée que le 1er décembre 2020, au-delà des quinze jours retenus.

L'article 35-3, I, du décret n0 88-386 du 19 avril 1988 imposait une déclaration dans les quinze jours de l'accident, sous réserve du cas où un certificat médical était établi dans les deux ans, ouvrant un délai de quinze jours à compter de la constatation médicale. Le IV de cet article prévoyait le rejet de la demande tardive, mais écartait l'application des délais dans certaines hypothèses, notamment la force majeure, l'impossibilité absolue ou les motifs légitimes. La Cour relève qu'aucun de ces motifs n'était invoqué et déduit de la tardiveté une situation de compétence liée, rendant sans effet les autres moyens (pt 34). [16]

Pour apprécier la tardiveté, la Cour retient le dernier certificat de la période de prolongation et refuse de faire repartir le délai du certificat établi le 24 novembre 2020, postérieurement à cette période. Cette motivation présente un intérêt pratique, sans pour autant poser une règle générale nouvelle relative à la production de certificats médicaux successifs.

Portée de l'arrêt et enseignements

Portée normative	Aucune règle nouvelle identifiée en matière d'expression syndicale ou d'impartialité.
Portée jurisprudentielle	Confirmation et application des solutions de 1987 et 2020; précédents de février et septembre 2026 sur l'incompétence.
Portée procédurale	Distinction entre maintien du blâme, annulation des refus de protection et rejet de la demande d'imputabilité.
Portée critique	Motivation du rattachement des propos au mandat et densité du contrôle au regard de l'article 10 de la Convention EDH.
Portée pratique	Les autorités doivent individualiser les griefs, apprécier les paroles dans leur contexte et organiser le déport en cas de demande de protection les mettant personnellement en cause.

L'arrêt ne peut donc être décrit comme un tournant de la jurisprudence sur la liberté syndicale. Il confirme que l'existence d'un mandat ne soustrait pas l'agent à toute discipline, mais il rappelle aussi, par une annulation distincte, que la direction ne dispose pas d'une compétence indifférenciée pour statuer sur l'ensemble des demandes émanant de l'agent avec lequel elle est en conflit.

[16] Art. 35-3, I et IV, du décret n° 88-386 du 19 avril 1988, version en vigueur depuis le 16 mai 2020; *CAA Paris, 4 nov. 2026, n° 24PA03413,* pts 32 à 35.

La difficulté tient moins à l'existence, acquise, des limites à la liberté syndicale qu'aux conditions dans lesquelles une dénonciation publique relative à la gestion d'un établissement de soins peut sortir de la défense des intérêts professionnels : **la fausseté caractérisée d'affirmations, la vigueur du langage, la diligence de vérification et la proportionnalité de la sanction doivent être analysées distinctement**. Cette lecture permet de rapprocher la jurisprudence administrative de la méthode conventionnelle sans leur prêter une identité de raisonnement qui ne ressort pas de l'arrêt.

Annexe jurisprudentielle

Ce tableau rapproche les principaux précédents relatifs à la liberté syndicale, au contrôle disciplinaire et à l'impartialité.

Décision	Apport et rapport avec l'arrêt étudié
CE, 25 nov. 1987, n^0 73942	Propos syndicaux à un journaliste; ton vif insuffisant à caractériser une faute; blâme annulé.
CE, Ass., 13 nov. 2013, *Dahan*, n^0 347704	Contrôle normal de la qualification fautive et de la proportionnalité.
CE, 27 janv. 2020, n^0 426569	Liberté particulière des représentants syndicaux et limites déontologiques; reprise presque littérale en 2026.
CE, 29 juin 2020, n^0 423996	Principe d'impartialité dans l'examen de la protection fonctionnelle mettant en cause le supérieur.
CE, Sect., 19 déc. 2024, n^0 490157	Droit de se taire; incidence du caractère déterminant des déclarations dans la décision disciplinaire.
CAA Toulouse, 3 févr. 2026, n^0 24TL00370	Refus de protection fonctionnelle pris par une autorité personnellement mise en cause : incompétence.
CAA Paris, 14 sept. 2026, n^0 25PA00788	Précédent très proche de la même cour, 9^e chambre, sur l'incompétence d'un maire.
CEDH, 21 juill. 2011, *Heinisch*, n^0 28274/08	Protection de dénonciations documentées sur des carences dans les soins aux personnes âgées.
CEDH, 16 févr. 2021, *Gawlik*, n^o 23922/19	Sanction admise pour accusations graves insuffisamment vérifiées dans un cadre hospitalier.
CEDH, GC, 14 févr. 2023, *Halet*, n^o 21884/18	Méthode globale de mise en balance des critères de protection des alertes.