

La falsification de documents dans le cadre d'un recrutement est une faute grave

Dans une décision rendue le 30 avril 2025, le Tribunal administratif de Cergy-Pontoise a jugé qu'un agent public ayant falsifié des documents lors de son recrutement a commis une faute grave, justifiant ainsi un licenciement.

En l'occurrence, Mme C, recrutée comme responsable des affaires médicales, avait produit de faux documents concernant son expérience professionnelle.

Ces faux documents faisaient état d'un poste de responsabilité supérieure, d'une durée d'emploi prolongée et d'une rémunération plus élevée que celles réellement perçues.

Manquement aux devoirs de probité et de loyauté

L'établissement de faits concrets et la falsification manifeste des documents ont rompu la relation de confiance nécessaire entre l'agent et son employeur.

Les manquements aux devoirs de probité, de loyauté et d'intégrité justifient pleinement la sanction disciplinaire, ici le licenciement.

Proportionnalité de la sanction

Le tribunal a estimé que la sanction prononcée, bien que sévère, était proportionnée à la gravité des faits reprochés.

La falsification des documents, même en l'absence d'insuffisance professionnelle, constitue une faute majeure dans le domaine public.

Ce genre d'infraction met en péril l'intégrité du processus de recrutement et remet en cause les valeurs fondamentales de la fonction publique.

Leçons à tirer pour les employeurs et recruteurs

Cette affaire rappelle l'importance d'une vigilance accrue lors des processus de recrutement, notamment en ce qui concerne la vérification des antécédents professionnels des candidats.

La probité et la loyauté doivent être des valeurs primordiales pour toute relation de travail.

Open Data. Moteur de Recherche

https://opendata.justice-administrative.fr/recherche/shareFile/TA95/DTA_2301462_20250430

Tribunal administratif de Cergy-Pontoise n°2301462 du 30 avril 2024

POUR RECEVOIR NOTRE NEWSLETTER

VEUILLEZ SAISIR VOTRE ADRESSE MAIL SUR NOTRE SITE :

WWW.SAFPT.ORG



BULLETIN D'ADHESION

Je soussigné (e),

Nom Prénom.....

Adresse.....

Grade.....

Collectivité.....

Demande mon adhésion au

SYNDICAT AUTONOME DE LA FONCTION PUBLIQUE

TERRITORIALE (S.A.F.P.T)

SAFPT NATIONAL : 1041, Avenue de Draguignan - ZI Toulon Est

Adresse postale : BP 368 - 83085 Toulon Cedex 9

à compter du.....

Je recevrai après paiement de ma cotisation une carte syndicale ainsi que le journal syndical édité par le S.A.F.P.T.

Date Signature

Votre contact local

23 JUILLET 2025

T. CAMILIERI

Licenciement pour insuffisance professionnelle : le licenciement d'un agent public contractuel pour insuffisance professionnelle ne peut se fonder sur une erreur ponctuelle

Le licenciement d'un agent public contractuel pour insuffisance professionnelle ne peut se fonder sur une erreur ponctuelle, mais doit révéler une inaptitude globale à exercer les fonctions pour lesquelles l'agent a été recruté.

Dans un arrêt du 7 mai 2025 (CAA Douai, n°24DA00676), la cour valide le licenciement d'une manager culturelle, engagée en CDI, dont l'incapacité managériale persistante était caractérisée par un défaut d'implication générale et de supervision des équipes.

Ce jugement rappelle l'importance pour les employeurs publics d'objectiver les manquements professionnels dans la durée, de distinguer insuffisance ponctuelle et inaptitude structurelle et de documenter précisément les évaluations des agents en CDI.

Droit à l'utilisation du compte personnel de formation pour les salariés de plus de 67 ans.



La loi du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels a créé le Compte personnel d'activité (CPA).

Le CPA comprend trois comptes, le Compte personnel de formation (CPF), le compte personnel de prévention de la pénibilité et le Compte d'engagement citoyen (CEC).

Le CPA représente un outil d'accompagnement et de sécurisation des parcours professionnels. Il permet notamment de consulter et mobiliser sur une même plateforme ses droits à la formation professionnelle tout au long de la vie, de les conserver même en cas de changement d'emploi, de période de chômage ou de mobilité entre différents univers professionnels.

Conformément à l'article L. 5151-2, le CPA cesse d'être alimenté lorsque les personnes ont liquidé leurs droits à la retraite à taux plein ou ont atteint l'âge légal de départ à la retraite sans décote, soit 67 ans, à l'exception du CEC qui permet, sous conditions, d'acquérir des droits à formation et reste accessible et mobilisable y compris si le titulaire est un retraité avec ou sans décote. Ainsi, les dispositifs en faveur du développement de la formation professionnelle restent ouverts pour des retraités de moins de 67 ans en cumul emploi-retraite lorsqu'ils ont liquidé leurs droits avec décote ou alors à tous les retraités engagés dans des activités de bénévolat. Ainsi, et conformément aux dispositions du code du travail, les formations financées par les droits inscrits sur le CPF, issus des contributions des employeurs et travailleurs indépendants, doivent être liées à un projet de formation professionnelle. Les personnes qui ont liquidé leurs droits à la retraite à taux plein ou qui ont atteint l'âge de départ à la retraite à taux plein automatique fixé à 67 ans ne peuvent plus mobiliser leurs droits au CPF, dans la mesure où elles n'ont plus à maintenir leur employabilité ou à développer de nouvelles compétences pour s'adapter au marché du travail.

QE Droit à l'utilisation du compte personnel de formation pour les salariés de plus de 67 ans - Sénat

Christine Lavarde Question écrite Mme la ministre auprès de la ministre du travail, de la santé, de la solidarité et des familles, chargée du travail et de l'emploi Question publiée le 27/03/...

<https://www.senat.fr/basile/visio.do?id=qSEQ250303875>

Risques liés aux épisodes de chaleur intense: publication de nouvelles mesures strictes de protection des salariés

Le décret n° 2025-482 du 27 mai 2025 entre en vigueur le 1er juin 2025. Il impose des mesures strictes pour prévenir les risques liés aux épisodes de chaleur intense. Les employeurs doivent évaluer et gérer les risques thermiques, en particulier pour les travailleurs en extérieur ou dans le bâtiment. Parmi les obligations : fournir de l'eau potable fraîche, adapter les postes de travail et les horaires, et intégrer ces risques dans le document unique d'évaluation des risques professionnels (DUERP).

Il est impératif pour les employeurs de se conformer à ces nouvelles règles sous un mois. Ce décret marque un pas important pour la santé et la sécurité au travail, en garantissant un environnement de travail plus sûr lors des périodes de chaleur extrême.

<https://www.legifrance.gouv.fr/jorf/id/JORFTEXT000051676074>

Décret no 2025-482 du 27 mai 2025 relatif à la protection des travailleurs contre les risques liés à la chaleur

Pension de réversion : peut-on en faire la demande des années après le décès ?

La pension de réversion est un avantage conjugal représentant une partie de la retraite dont bénéficiait ou aurait pu bénéficier l'assuré décédé, qui est reversée, sous certaines conditions, à son conjoint survivant ou ses ex-conjoints survivants. A ce titre, elle contribue au maintien du niveau de vie des retraités confrontés au décès de leur conjoint. Au régime général, le conjoint survivant a droit à une pension de réversion sous conditions de ressource dans une logique de solidarité nationale. En application de l'article R. 353-1-1 du code de la sécurité sociale, la pension de réversion est révisable en cas de variation dans le montant des ressources, à la hausse ou à la baisse, à chaque évènement porté à la connaissance de la caisse de retraite, notamment par l'assuré lui-même ou à l'occasion de l'attribution d'un autre avantage (droit personnel de retraite le plus souvent).

Toutefois, le montant définitif de la pension de réversion est figé soit trois mois après la date d'effet du dernier avantage viager attribué, soit à compter du premier jour du mois qui suit l'âge légal de l'ouverture des droits à la retraite du demandeur, s'il ne peut pas bénéficier d'autres avantages viagers. Préconisée en 2004 par le Conseil d'orientation des retraites (COR) et instituée par le décret du 23 décembre 2004 relatif aux droits à l'assurance vieillesse des conjoints survivants et modifiant le code de la sécurité sociale, cette règle dite de « cristallisation » de la pension de réversion a pour objectif de permettre aux conjoints survivants d'avoir une visibilité sur leurs ressources au cours de leur retraite et de stabiliser leur situation dans le temps.

L'ancienne Première ministre Elisabeth Borne s'est engagée, dans le cadre des débats sur le projet de loi rectificatif de financement de la sécurité sociale pour 2023, à ce que l'Etat mène une réflexion pour étudier les effets des mesures adoptées sur les droits familiaux et conjugaux. Elle a ainsi saisi le COR afin d'obtenir une analyse à la fois sur l'impact des mesures en matière de droits familiaux et conjugaux adoptées dans le cadre de la réforme de 2023 et sur les pistes envisageables d'alignement de régimes de retraite. Le COR devrait rendre son rapport au second semestre 2025. La question d'une révision éventuelle des règles de la réversion, y compris celle relative à la cristallisation de la prestation, fait partie du périmètre de travail des partenaires sociaux dans le cadre de la délégation paritaire permanente, convoquée par le Premier ministre. Les partenaires sociaux ont d'ailleurs organisé le 3 avril 2025 une séance de travail sur le thème des droits familiaux et conjugaux.

QE Bénéfice de la pension de réversion - Sénat

Stéphane Sautarel Question écrite M. le ministre des solidarités, de l'autonomie et de l'égalité entre les femmes et les hommes Mme la ministre auprès de la ministre du travail, de la santé,...

<https://www.senat.fr/basile/visio.do?id=qSEQ241001027>

Les visites de reprise et de pré-reprise

CADRE LEGAL Les visites médicales de reprise et de pré-reprise auprès d'un médecin de prévention ne sont pas obligatoires dans la fonction publique territoriale.

Non obligatoire ne signifie pas interdit et une autorité territoriale est tout à fait légitime à s'assurer auprès du service de santé au travail que l'état de santé de son agent est compatible avec les tâches de son poste pour donner suite à une absence pour raison de santé, notamment lorsque cet agent reprend le travail avec un certificat de son médecin traitant préconisant des restrictions. Ces restrictions devront être validées (ou pas) par le médecin de prévention. De la même façon, un agent qui aurait des doutes sur la possibilité de reprise sur l'intégralité des activités de son poste est légitime à demander, par le biais de son employeur, une visite auprès du médecin de prévention.

VISITES DE REPRISE Elle doit être réalisée pour les agents relevant du code du travail 4 article R.4624-23 code du travail :

- Apprentis,
- Contrats aidé (CAE, emploi d'avenir, contrat adulte-relais...),
- Assistant maternel et familial,

L'agent bénéficie ainsi d'un examen de reprise par le médecin du travail pour les situations suivantes :

- Congé de maternité ☐ Absence pour maladie professionnelle
- Absence d'au moins 30 jours pour cause d'accident du travail, de maladie ou d'accident non professionnel
- À la demande du médecin du travail pour une absence inférieure à 30 jours. L'examen de reprise est organisé dans les 8 jours suivant la reprise du travail par l'agent. La collectivité do

VISITES DE PRE-REPRISE

Les visites de pré-reprise prévues dans le code du travail ne sont pas opposables aux fonctionnaires et aux agents contractuels de droit public, ces agents ne relevant pas du code du travail.

En revanche, le médecin de prévention peut préconiser une visite dès la reprise lorsque l'état de santé ou les sujétions liées aux postes de travail sont de nature à impacter sa situation.

La visite de pré-reprise est fortement conseillée par le service santé du CDG lorsqu'il existe des difficultés prévisibles de retour à l'emploi.

Fonction publique territoriale : peut-on refuser la démission d'un agent ?

Dans la Fonction Publique Territoriale, la démission d'un agent est strictement régulée par le Code général de la fonction publique (article L. 523-1 du CGFP). Contrairement au secteur privé, où une démission prend souvent effet dès sa notification, celle d'un fonctionnaire territorial ne devient effective qu'après acceptation explicite de l'autorité compétente.

La procédure détaillée de démission

Tout agent territorial souhaitant quitter ses fonctions doit adresser une demande écrite et motivée à l'autorité territoriale. Cette démarche enclenche un processus administratif rigoureux au terme duquel l'autorité doit clairement se prononcer sur la demande, acceptant ou refusant la démission.

Fondement légal du refus de démission

Si l'autorité territoriale dispose effectivement du pouvoir d'accepter ou de rejeter une demande de démission, cette décision ne peut être arbitraire. Comme l'a récemment rappelé le Tribunal Administratif de Nancy dans sa décision du 13 mai 2025 ([TA Nancy, n°2302575](#)), un refus doit impérativement s'appuyer sur des motifs précis, objectifs et explicitement démontrés. Il est crucial de prouver de manière concrète que le départ de l'agent entraînerait un préjudice important pour le bon fonctionnement du service ou porterait atteinte à l'intérêt général.

Critères indispensables pour justifier un refus

Pour qu'un refus soit juridiquement fondé, il doit respecter deux critères essentiels :

1. Preuve claire de la nécessité du service : il est impératif d'illustrer précisément que l'agent exerce une mission indispensable dont la vacance immédiate compromettrait sérieusement les missions du service.
2. Inexistence avérée de solutions alternatives immédiates : l'autorité doit également démontrer l'absence de solutions alternatives réalistes, telles que le recrutement temporaire, la réorganisation interne ou une délégation provisoire de fonctions.

Risques d'un refus insuffisamment motivé

Un refus de démission jugé insuffisamment motivé ou arbitraire peut être contesté devant les tribunaux administratifs. Cette contestation peut entraîner l'annulation de la décision et exposer l'administration à des procédures judiciaires et administratives lourdes.

Conseils pratiques et prévention des litiges

Le refus d'une démission restant une mesure exceptionnelle, les collectivités territoriales doivent être extrêmement vigilantes et méthodiques dans la prise de décision. Il est fortement recommandé de :

- Expliquer précisément et explicitement les motifs d'un éventuel refus ;
- Constituer un dossier solide prouvant la nécessité impérative de conserver l'agent ;
- Explorer systématiquement toutes les alternatives envisageables en amont.

Cette rigueur administrative permet de préserver efficacement les intérêts des collectivités tout en garantissant la continuité et la qualité du service public.

Régime indemnitaire des agents contractuels en position de temps partiel thérapeutique

Le [Tribunal administratif de Toulouse \(29 avril 2025, n°2404508\)](#) a confirmé la légalité d'une délibération départementale instaurant un régime indemnitaire modulé pour les agents contractuels en temps partiel thérapeutique, différent de celui des fonctionnaires (régime maintenu à 100 %).

✂ Pourquoi cette distinction est-elle conforme au principe d'égalité ?

🔗 Parce qu'elle repose sur une différence de statut et de protection sociale entre agents contractuels et fonctionnaires.

🔗 Et qu'elle s'aligne sur les règles applicables aux contractuels de l'État, assurant ainsi cohérence et proportionnalité.

👮 Le juge rappelle qu'aucun texte n'impose d'énumérer toutes les indemnités concernées, dès lors que le droit applicable reste clair et intelligible dans sa globalité.

☑ Une décision importante pour les employeurs publics, qui conforte leur marge de manœuvre réglementaire, tout en respectant les grands principes du droit.

[Open Data. Moteur de Recherche](#)

https://opendata.justice-administrative.fr/recherche/shareFile/TA31/DTA_2404508_20250429

Tribunal administratif de Toulouse (29 avril 2025, n°2404508)