

### Changement d'affectation d'un agent territorial : simple mesure d'organisation... ou sanction déguisée ?

Une [récente décision du Tribunal administratif de Lyon](#) apporte un éclairage précieux pour les DRH territoriaux confrontés à des situations sensibles de mobilité imposée.

#### 🔍 Les faits

Un adjoint technique territorial, opérateur vidéoprotection de nuit depuis plusieurs années, est affecté d'office sur un poste d'agent de surveillance de la voie publique.

Motif invoqué : un manque de fiabilité lié à des retards répétés et à des absences signalées tardivement, perturbant le fonctionnement du service.

Parallèlement, un blâme est prononcé quelques semaines plus tard.

L'agent conteste la décision, invoquant :

- l'absence d'intérêt du service,
- l'existence d'une sanction déguisée,
- la violation du principe non bis in idem.

#### ⚖️ La position du juge administratif

[Dans son jugement du 21 novembre 2025 \(n° 2401050\)](#), le tribunal rejette la requête de l'agent

Le juge rappelle deux principes essentiels :

- 1 Une affectation d'office est légale si elle est justifiée par l'intérêt du service.

En l'espèce, les retards répétés et les absences tardivement signalées étaient incompatibles avec les contraintes d'un centre de supervision urbain fonctionnant en continu.

- 2 La sanction déguisée suppose une double condition :

- une intention de sanctionner,
- une dégradation objective de la situation professionnelle.

Or, ici, la décision était motivée par des nécessités de service et non par une intention disciplinaire.

De plus, le blâme étant postérieur au changement d'affectation, le principe non bis in idem n'est pas méconnu.

Résultat : la décision est validée. L'agent est même condamné à verser 1 500 € au titre des frais de justice.

#### 🔗 Ce qu'il faut retenir pour les employeurs territoriaux

Cette [décision](#) rappelle une règle stratégique en gestion RH dans la fonction publique territoriale :

- ➡ Un changement d'affectation n'est pas une sanction s'il repose objectivement sur l'intérêt du service.
- ➡ La traçabilité des dysfonctionnements (retards, absences, impacts organisationnels) est déterminante.
- ➡ La motivation factuelle et circonstanciée protège juridiquement la collectivité.

En pratique, la frontière entre mesure d'organisation et sanction disciplinaire est fine. Ce jugement confirme que la sécurisation repose d'abord sur la cohérence entre les faits reprochés et les exigences du poste occupé.

Pour les DRH, c'est un rappel salutaire : toute décision de mobilité imposée doit être pensée comme un acte stratégique, juridiquement argumenté et opérationnellement justifié.

[Télécharger1772116036619](#)

*Tribunal Administratif de Lyon Lecture du vendredi 21 novembre 2025 N° 2401050*