Syndicat Autonome
de la Fonction Publique Territoriale

Peut-on retirer une délibération sur un transfert de CET après 4 mois ? Attention au risque contentieux !

Une récente décision de la CAA de NANCY, 5ème chambre, 18/12/2025, 22NC02856 vient rappeler un principe fondamental en matière de gestion RH territoriale : toutes les délibérations ne se retirent pas librement... surtout lorsqu'elles créent des droits financiers.

🔎 **Les faits** : Une commune avait autorisé, par délibération, la signature d'une convention fixant les modalités financières de transfert du compte épargne-temps (CET) d'une agente mutée vers une communauté de communes (6 750 € correspondant à 50 jours épargnés).

Quelques mois plus tard, la commune décide de retirer cette délibération. Problème : ce retrait intervient au-delà du délai de 4 mois prévu par l'article L.242-1 du CRPA pour retirer une décision créatrice de droits.

⚖️ **La position de la Cour** La Cour administrative d'appel juge que :
-La délibération n'était pas créatrice de droits pour l'agente, car le transfert du CET résulte directement du décret du 26 août 2004.
-En revanche, elle créait des droits financiers au profit de la collectivité d'accueil, en validant sans condition le versement de la somme convenue.
-Dès lors, cette délibération ne pouvait être retirée que dans un délai de 4 mois.
-Le retrait intervenu hors délai est donc illégal.
👉 Le jugement du tribunal administratif est confirmé.

🎯 **Enseignements pour les DRH territoriaux**
-Une délibération relative au transfert financier d'un CET peut constituer une décision créatrice de droits.
-Le délai de 4 mois pour retirer une telle décision est strict.
-Même si l'acte ne bénéficie pas directement à l'agent, il peut produire des effets juridiques au profit d'une autre personne morale.
-La sécurisation des conventions financières entre collectivités est essentielle.

En matière de mobilité et de gestion du CET, la vigilance juridique doit être maximale : une décision mal anticipée peut engager durablement les finances de la collectivité.

💬 **Avis :** Cet arrêt est particulièrement intéressante car elle rappelle que la notion de « décision créatrice de droits » ne se limite pas à l'agent : elle peut aussi concerner une autre collectivité. Pour les employeurs territoriaux, c'est un signal fort en faveur d'une sécurisation juridique systématique des délibérations financières liées aux mobilités.

Télécharger CAA de NANCY, 5ème chambre, 18_12_2025, 22NC02856, Inédit au recueil Lebon -

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

10 JUIN 2026

T. CAMILIERI

SAFPT

INFO ACTUALITÉS

Un rapport hiérarchique inexact peut-il rester dans le dossier administratif d'un agent ?

La réponse du juge administratif est claire... et lourde de conséquences pour les employeurs publics.

Le Tribunal administratif de Nîmes, dans un jugement du 8 janvier 2026 (n°2301310), rappelle avec force les règles applicables au dossier individuel des agents publics

🔎 Les faits

Une agente territoriale découvre dans son dossier administratif un rapport rédigé par sa supérieure hiérarchique, faisant état de comportements fautifs, d'un climat délétère et de manquements professionnels graves.
Elle demande le retrait du document.
L'administration refuse.
Elle saisit le tribunal.

⚖️ Ce que dit le juge

Le tribunal rappelle plusieurs principes essentiels issus du code général de la fonction publique et du décret du 15 juin 2011 :
✔ Le dossier individuel doit comporter les pièces intéressant la situation administrative de l'agent
✔ L'agent a un droit d'accès à son dossier
✔ Il peut demander la rectification ou le retrait d'un document
✔ Le refus de retrait est une décision faisant grief, susceptible de recours

Mais surtout :

👉 L'administration est tenue de retirer une pièce lorsque les faits relatés ne sont pas matériellement établis ou présentent un caractère injurieux, sauf nécessité d'enquête ou impératif de protection.

Dans cette affaire, les faits reprochés :
-étaient contestés,
-contredits par plusieurs attestations,
-non mentionnés dans l'entretien professionnel,
-non corroborés par des éléments objectifs produits par la collectivité.

Résultat :

❌ La décision de refus est annulée.
📌 Injonction de retirer le rapport du dossier sous deux mois.
💶 Condamnation de la collectivité à verser 1 500 € au titre des frais de justice.

🎯 Enseignements RH pour les collectivités territoriales
Cette décision est un rappel stratégique pour les DRH et DGS :
1️⃣ Un rapport interne n'est pas une zone de non-droit.
2️⃣ Toute appréciation défavorable doit être objectivée, étayée et traçable.
3️⃣ Un document versé au dossier individuel engage juridiquement la collectivité.
4️⃣ L'absence de preuve matérielle peut conduire à l'annulation.

En clair :

👉 Le dossier administratif n'est pas un outil de pression managériale. C'est un document juridique opposable.

📌 À retenir pour votre pratique RH FPT
Avant de verser un rapport sensible au dossier :
-Les faits sont-ils établis par des éléments objectifs ?
-Ont-ils été contradictoirement évoqués ?
-Sont-ils cohérents avec les évaluations formelles ?
-Existe-t-il une traçabilité des manquements ?

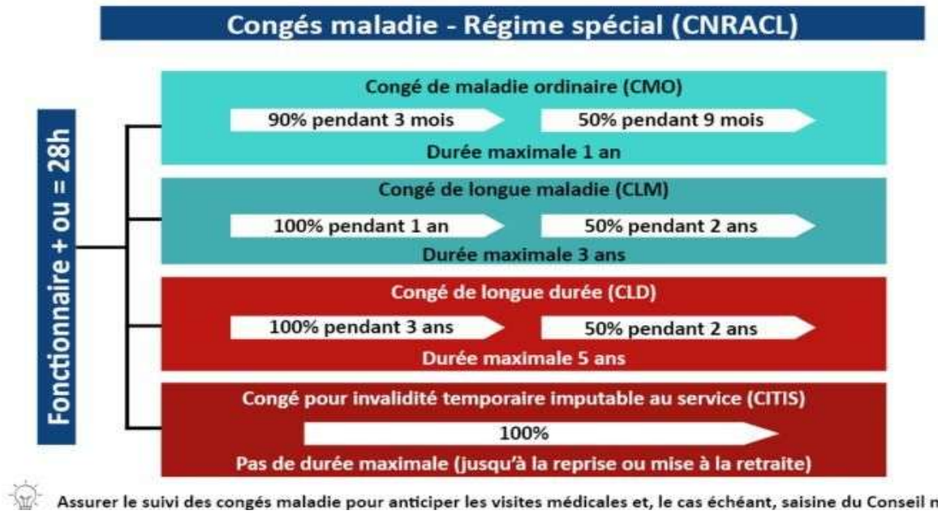
La sécurisation juridique du dossier individuel est devenue un enjeu central en matière de contentieux RH territorial.

TELECHARGER 1771844071252

Tribunal Administratif de Nîmes Lecture du jeudi 8 janvier 2026 N° 2301310

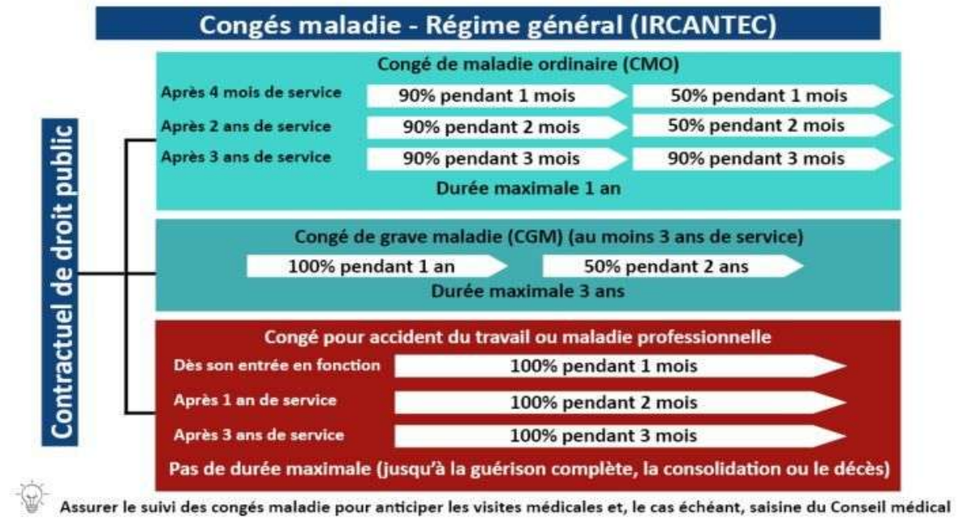
Tableau récapitulatif des congés pour raison de santé et des éléments de rémunération associés

Fonctionnaires CNRACL à temps complet ou temps non complet dont le temps de travail est supérieur ou égal à 28 heures hebdomadaires (régime spécial)



Assurer le suivi des congés maladie pour anticiper les visites médicales et, le cas échéant, saisine du Conseil médical

Fonctionnaires IRCANTEC à temps non complet dont le temps de travail est inférieur à 28 heures hebdomadaires



Assurer le suivi des congés maladie pour anticiper les visites médicales et, le cas échéant, saisine du Conseil médical

Agents contractuels de droit public

Un simple changement d'affectation peut-il devenir un acte de harcèlement moral illégal dans la fonction publique territoriale ?

La Cour administrative d'appel de Versailles vient de rendre une décision particulièrement importante pour les employeurs publics territoriaux et les DRH. Elle rappelle avec force qu'une mesure d'affectation, même sans perte de rémunération ni de responsabilité apparente, peut devenir illégale lorsqu'elle s'inscrit dans un contexte de harcèlement moral ou sexuel.

Dans cette affaire, un agent territorial affecté au cabinet du maire contestait son changement d'affectation d'office vers un autre service communal. La collectivité soutenait qu'il s'agissait d'une simple mesure d'ordre intérieur insusceptible de recours, puisqu'aucune atteinte statutaire, financière ou hiérarchique n'était démontrée.

Mais la Cour adopte une analyse beaucoup plus large et protectrice des droits des agents publics. Elle rappelle qu'un changement d'affectation ne peut plus être regardé comme une simple mesure interne dès lors qu'il intervient dans un contexte laissant présumer des faits de harcèlement moral ou sexuel.

L'arrêt est particulièrement marquant sur plusieurs points.

D'abord, la Cour rappelle que le juge administratif doit rechercher si la décision contestée porte atteinte au droit fondamental de l'agent de ne pas subir de harcèlement moral. Cela change profondément l'analyse habituelle des changements d'affectation dans les collectivités territoriales.

Ensuite, la décision confirme qu'un employeur public ne peut déplacer un agent victime de harcèlement que s'il démontre qu'aucune autre mesure n'était possible pour protéger l'intérêt du service ou celui de l'agent.

Autre enseignement majeur : la Cour accepte des enregistrements de conversations réalisés par l'agent comme éléments de preuve devant le juge administratif. Elle rappelle le principe de liberté de la preuve en droit public.

Enfin, la Cour considère que les éléments produits étaient suffisants pour faire présumer l'existence d'un harcèlement moral à connotation sexuelle et juge que le changement d'affectation constituait lui-même un agissement participant à ce harcèlement.

Un changement d'affectation présenté comme une simple réorganisation peut désormais être requalifié par le juge lorsqu'il intervient dans un contexte relationnel dégradé, conflictuel ou potentiellement constitutif de harcèlement.

Pour les DRH et les directions générales, cela implique une vigilance renforcée sur :
-la traçabilité des motifs réels des réorganisations ;
-l'analyse préalable des risques psychosociaux ;
-la protection effective des agents signalant des faits graves ;
-la proportionnalité des décisions de mobilité imposées ;
et la capacité de la collectivité à démontrer qu'aucune autre solution n'était envisageable.

La protection de la santé psychologique et de la dignité des agents publics devient un véritable axe de contrôle de légalité des décisions RH.

TELECHARGER 1779346428470

CAA de VERSAILLES, 2ème chambre, 23/04/2026, 24VE03169

WWW.SAFPT.ORG Libre-Autonome-Indépendant
Droits Obligation Défense Information