

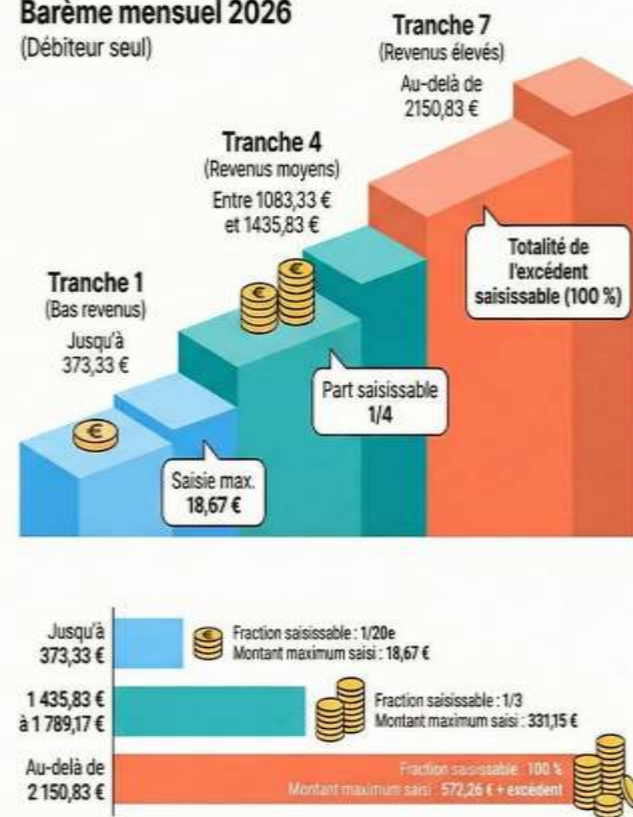
## Saisie sur salaire : le barème 2026

La saisie sur salaire permet à un créancier de récupérer des sommes dues par l'intermédiaire de l'employeur. Elle s'applique sur une fraction du salaire net calculée selon un barème annuel révisé.

### Principes et protections



### Barème mensuel 2026 (Débiteur seul)



## POUR RECEVOIR NOTRE NEWSLETTER

VEUILLEZ SAISIR VOTRE ADRESSE MAIL SUR NOTRE SITE :

[WWW.SAFPT.ORG](http://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

**8 JUILLET 2026**

T. CAMILIERI

## Temps de travail des agents territoriaux : attention, toutes les "pénibilités" ne justifient pas une réduction du temps de travail

Une décision récente de la CAA de Paris du 12 mars 2026 vient rappeler avec force un principe essentiel que beaucoup de collectivités sous-estiment encore : **la réduction du temps de travail en dessous de 1 607 heures est strictement encadrée.** 🗨️ Voici ce qu'il faut absolument retenir.

D'abord, une collectivité ne peut pas librement créer des critères de pénibilité pour accorder des jours d'ARTT supplémentaires. La cour rappelle que seules les "**sujétions liées à la nature des missions**", telles que prévues par le décret du 12 juillet 2001 (travail de nuit, horaires décalés, pénibilité avérée...), peuvent justifier une dérogation au seuil des 1 607 heures.

Ensuite, des facteurs pourtant très répandus dans les organisations territoriales ont été écartés : travail sur écran, charge mentale, contact avec le public, déplacements ou conduite...

👉 Même s'ils peuvent générer des risques professionnels, **ils ne constituent pas automatiquement des sujétions particulières au sens juridique.**

Autre enseignement clé : **l'absence de justification concrète et précise est rédhitoire.** Des arguments généraux ou des études nationales ne suffisent pas. Il faut démontrer, de manière objectivée et spécifique, que les agents concernés sont réellement exposés à des contraintes particulières liées à leurs missions.

Enfin, la décision souligne un point stratégique : lorsque l'ensemble d'un dispositif repose sur des critères illégaux, **c'est toute la délibération qui peut être annulée**, et pas seulement une partie.

💡 **Concrètement, quels impacts pour les DRH territoriaux ?**

Cette jurisprudence impose une vigilance accrue sur les dispositifs locaux de temps de travail. Elle rappelle que vouloir intégrer des enjeux modernes (RPS, charge cognitive...) est légitime... mais juridiquement risqué si le fondement réglementaire n'est pas solide.

🗨️ Le vrai enjeu aujourd'hui n'est plus seulement d'améliorer les conditions de travail, mais de **sécuriser juridiquement les dispositifs RH pour éviter tout risque contentieux.**

🎯 **En résumé :**

- ✓ Pas de réduction du temps de travail sans sujétions strictement définies
- ✓ Les risques psychosociaux ne suffisent pas en tant que tels
- ✓ La preuve doit être concrète, spécifique et objectivée
- ✓ Une erreur de fond peut entraîner l'annulation globale du dispositif

🗨️ Avis : Cette décision vient freiner certaines dérives locales où la notion de pénibilité est parfois élargie au-delà du cadre juridique. Mais elle pose aussi une vraie question de fond : **le droit actuel est-il encore adapté aux réalités modernes du travail territorial (charge mentale, pression du public, complexité des missions) ?** On voit ici clairement un décalage entre les enjeux RH contemporains et le cadre réglementaire.

CAA de PARIS, 5ème chambre, 12\_03\_2026, 23PA03817, Inédit au recueil Lebon - Légifrance

## Fonction publique : une gestionnaire de carrière révoquée pour falsification de son compte épargne-temps (CET) et modification de son arrêté d'avancement d'échelon.

L' arrêt du Tribunal administratif de Lille n° 2302149 a confirmé, le 15 juillet 2025, la révocation d'une adjointe administrative de la commune de La Madeleine, en poste comme gestionnaire de carrière.

🗨️ Motifs : Falsification de son compte épargne-temps (CET) pour obtenir le paiement indu de 7 jours, Modification de son arrêté d'avancement d'échelon pour s'ajouter une année d'ancienneté, Manquements graves aux principes de probité et d'intégrité.

👑 Le juge a rappelé que : L'article L.121-2 du Code général de la fonction publique impose à l'agent d'agir avec dignité, impartialité, intégrité et probité.

Les faits reprochés justifient une sanction du 4e groupe disciplinaire : la révocation.

💡 Enjeu : garantir la confiance des citoyens dans la fonction publique et sécuriser les procédures disciplinaires pour les employeurs publics.

[1757661371263 Tribunal Administratif de Lille - arrêt n° 2302149 du 15 juillet 2025](https://www.legifrance.gouv.fr/jurisprudence/CAA/2026/1203/23PA03817)

## Un simple courrier peut-il devenir un accident de service ?

Un agent reçoit une réponse négative à sa demande de révision d'évaluation.  
Choc émotionnel. Arrêt de travail.

Puis une demande de reconnaissance en accident de service.

- ☞ Refus de l'employeur.
- ☞ Contentieux.
- ☞ Et finalement... rejet par la cour administrative d'appel.

Pourquoi ?

Parce que le juge rappelle un principe fondamental que tout DRH territorial doit maîtriser :

☞ Tout événement professionnel n'est pas un accident de service.

Même si ses conséquences sont lourdes.

Même si l'agent en souffre réellement.

Même si le contexte relationnel est dégradé.

Ce que dit clairement [cette décision](#) :

- ✓ Un accident de service suppose un fait soudain, précis et objectivable
- ✓ Une évaluation professionnelle, même contestée, relève du pouvoir hiérarchique normal
- ✓ L'émotion ressentie par l'agent ne suffit pas à qualifier juridiquement un accident
- ✓ Accident de service et maladie professionnelle sont deux régimes distincts (attention aux délais !)
- ✓ L'obligation de protection de l'employeur nécessite des éléments concrets de faute ou de carence

☞ Traduction opérationnelle pour les RH :

Vous êtes régulièrement confrontés à des situations où des agents invoquent une dégradation de leur état de santé liée à leur travail.

Mais juridiquement, tout ressenti ne devient pas automatiquement un droit.

Et c'est là que se joue la sécurisation de vos décisions.

⚠ Mal qualifier une situation = risque contentieux

⚠ Surqualifier une situation = dérive financière et organisationnelle

☞ Votre rôle n'est pas seulement humain.

☞ Il est aussi profondément juridique.

Avis : Cette [décision](#) vient poser une limite claire dans un contexte où les risques psychosociaux prennent une place croissante. Elle évite une dérive dangereuse consistant à assimiler toute souffrance au travail à un accident de service. Pour moi, c'est une décision équilibrée : elle protège le cadre juridique tout en rappelant implicitement aux employeurs leur responsabilité de prévention.

[1775116117516](#) CAA de VERSAILLES, 2ème chambre, 12/03/2026, 24VE02147

-----

### Trop-perçu de salaire : que faire ?

Un trop-perçu de salaire est une somme versée par erreur par l'employeur. Bien que le salarié soit légalement tenu de rembourser ce montant, la loi encadre strictement les délais et les modalités de remboursement pour le protéger.

#### VOS OBLIGATIONS

**Le remboursement est une obligation légale.**  
La loi impose la restitution de toute somme indûment perçue, même si l'erreur vient de l'employeur.

#### VOS DROITS & RECOURS

**3 motifs principaux pour contester**  
Délai dépassé, erreur non prouvée par l'employeur, ou somme intégrée au salaire sur une longue période.

#### Négociez les modalités de remboursement.

Vous pouvez proposer un plan de remboursement échelonné pour réduire l'impact financier mensuel.

#### Saisissez les instances compétentes en cas de litige.

Adressez une lettre de contestation, contactez l'inspection du travail ou saisissez le conseil de prud'hommes.

#### DÉLAI DE PRESCRIPTION POUR L'EMPLOYEUR

Secteur	Délai
Privé	3 ans
Public	2 ans

#### La retenue sur salaire est plafonnée

Sans votre accord écrit, elle ne peut en principe pas dépasser 10 % de votre salaire net mensuel.

## Harcèlement moral : une évaluation professionnelle peut tout faire basculer... et coûter cher à l'administration

Dans un arrêt récent, la [Cour administrative d'appel de Douai](#) apporte des enseignements très concrets pour tous les DRH territoriaux sur la gestion des évaluations professionnelles... et leurs risques juridiques.

☞ Voici l'essentiel à retenir.

1. Une évaluation professionnelle irrégulière peut être annulée... même sur des éléments factuels

La Cour annule l'évaluation 2021 pour erreur de fait :

- ☞ Des reproches non établis
- ☞ Des appréciations non justifiées
- ☞ Des incohérences dans l'analyse de la manière de servir

☞ Message clair : une évaluation ne peut pas reposer sur des impressions ou des généralités. Elle doit être objectivée, illustrée et vérifiable.

2. Une simple irrégularité de signature peut suffire à faire tomber toute une procédure

L'évaluation 2022 est annulée pour incompétence de l'auteur :

- ☞ Absence de signature de l'autorité compétente
- ☞ Défaut de traçabilité de la délégation

☞ En pratique : un vice formel, même apparemment mineur, peut entraîner l'annulation complète de l'évaluation.

3. Le harcèlement moral peut être reconnu à partir d'un faisceau d'indices

La Cour retient l'existence d'un harcèlement moral sur plusieurs années en s'appuyant sur :

- ☞ Des propos déplacés (y compris homophobes)
- ☞ Des reproches injustifiés répétés
- ☞ Des décisions défavorables non fondées
- ☞ Une dégradation des conditions de travail et de la santé

☞ L'administration n'a pas réussi à justifier ces agissements par des éléments objectifs.

4. Une condamnation financière à la clé

Résultat :

- ☞ Reconnaissance du harcèlement moral
- ☞ Condamnation de l'État à verser 5 000 € pour préjudice moral
- ☞ Intérêts + frais de justice

☞ Et surtout : une remise en cause globale de la gestion managériale.

💡 Ce que cette décision change concrètement pour les RH territoriaux

Cette décision rappelle une réalité souvent sous-estimée :

☞ L'entretien professionnel n'est pas un simple outil de management

☞ C'est un acte juridique à fort risque contentieux

Une évaluation mal construite peut :

- fragiliser une procédure disciplinaire
- alimenter un contentieux pour harcèlement
- engager la responsabilité de la collectivité

☞ En résumé

- ✓ Formalisez vos évaluations avec rigueur
- ✓ Appuyez chaque appréciation sur des faits précis
- ✓ Sécurisez la chaîne de signature
- ✓ Soyez particulièrement vigilants dans les contextes relationnels dégradés

⊖ Avis : voit clairement que le juge administratif ne tolère plus les évaluations "approximatives". Pour les DRH, c'est un signal fort : la sécurisation juridique des pratiques managériales n'est plus une option, c'est devenu une nécessité stratégique.

[1775116327847](#) CAA de DOUAI N° 24DA02347 19 mars 2026