

Actualité juridique

Bulletin bimestriel d'information juridique
du Centre de gestion de la Mayenne

www.cdg53.fr

Contact : Maxime JULIENNE - juriste@cdg53.fr



Le mot du Président

Les élections professionnelles approchent à grands pas. Pour ainsi dire, le compte à rebours est lancé. J-59 avant l'ouverture du scrutin le 1er décembre prochain.

Pour permettre aux électeurs de voter dans les meilleures conditions, les collectivités et établissements affiliés au Centre ont un rôle prépondérant à jouer : transmettre le matériel de vote aux électeurs **impérativement avant le 15 novembre 2022** (à travers la procédure de colisage), recenser les électeurs en possible difficulté pour voter, mettre à disposition un poste informatique dans les locaux professionnels durant la période de vote, prévoir des facilités horaires pour voter sur le temps de travail, etc.

Autant d'actions que je vous incite à déployer pour assurer l'effectivité du droit de vote de nos plus de 4.000 électeurs mayennais.

Olivier RICHEFOU, Président

Sommaire

- Les textes à ne surtout pas manquer..... p 2
- Un œil sur la jurisprudence récente..... p 6
- Les élections professionnelles 2022..... p 8
- Le service juridique vous répond..... p 10
- Agenda..... p 13

Legal Design - le service juridique innove pour les employeurs publics

Afin de rendre l'information juridique plus claire et accessible aux employeurs publics affiliés, le service juridique s'engage activement dans une démarche de "LEGAL DESIGN" (ou "représentation accessible du droit"). Cela consiste à associer un langage juridique clair à des visuels évocateurs en vue de répondre à un besoin manifeste de compréhension de la norme, qui ne cesse d'être complexe et inflationniste.

Notre devise : vulgariser, simplifier et imager le droit de la fonction publique sans le dénaturer !



Les textes à ne surtout pas manquer



STATUT - Revalorisation du début de la carrière des fonctionnaires territoriaux de catégorie B

De quoi s'agit-il ?

Le Gouvernement a publié deux décrets qui revalorisent les fonctionnaires territoriaux de la catégorie B en modifiant la structure de leur carrière (décret n° 2022-1200 du 31 août 2022) ainsi que les dispositions indiciaires qui leur sont applicables (décret n° 2022-1201 du 31 août 2022).

En B1 :

- 1 an pour chacun des quatre premiers échelons

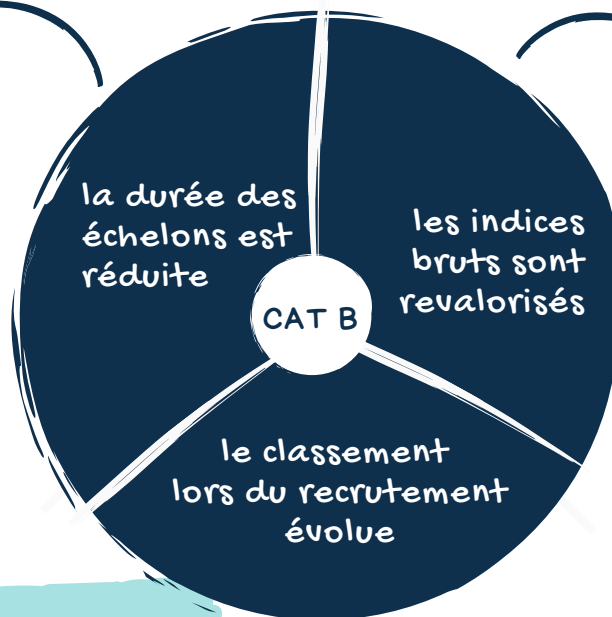
En B2 :

- 1 an pour le premier échelon et pour l'échelon 2
- 2 ans pour l'échelon 7
- 3 ans pour l'échelon 11

Perte d'un échelon :

- de 13 à 12 échelons

Les tableaux de correspondance du classement des fonctionnaires recrutés après inscription sur une liste d'aptitude en catégorie B (après réussite à un concours ou promotion interne) sont modifiés.



En B1, pour les quatre premiers échelons :

- 1er échelon : IB 389 au lieu de 372
- 2^e échelon : IB 395 au lieu de 379
- 3^e échelon : IB 397 au lieu de 388
- 4^e échelon : IB 401 au lieu de 397

En B2, pour les deux premiers échelons :

- 1er échelon : IB 401 au lieu de 389
- 2^e échelon : IB 415 au lieu de 399

VIGILANCE

- Entrée en vigueur immédiate de ces deux textes réglementaires le 1er septembre 2022.
- Des arrêtés de reclassement des agents titulaires de catégorie B concernés sont à prendre avec effet rétroactif au 1er septembre 2022.

Vous pouvez consulter les nouvelles grilles sur le site du GD6 →

+ infos

REMUNERATION - Hausse du SMIC applicable aux contractuels de droit privé

De quoi s'agit-il ?

L'arrêté du 29 juillet 2022 relève le salaire minimum de croissance (SMIC) avec un passage de 1645,58 € bruts mensuels à 1678,95 € bruts mensuels, à compter du 1er août 2022.

VIGILANCE : cette hausse du SMIC impacte directement la rémunération de vos agents sous contrats de droit privé (code du travail) : apprentis, parcours emploi-compétences, etc.

+ infos

REMUNERATION - Prorogation de la garantie individuelle du pouvoir d'achat (GIPA)

De quoi s'agit-il ?

Le décret n°2022-1101 du 1er août 2022 proroge la GIPA pour l'année 2022. Il fixe, dans ce cadre, la période de référence prise en compte pour la mise en œuvre de cette indemnité en 2022.

Ce décret est accompagné d'un arrêté du 1er août 2022 qui fixe les valeurs de références permettant de calculer la GIPA.

A RETENIR :

- Nouvelle période de référence : du 31/12/2017 au 31/12/2021
- Taux de l'inflation : + 4,36 %
- Valeur moyenne du point en 2017 : 56,2044 euros
- Valeur moyenne du point en 2021 : 56,2323 euros

+ infos

CONGES - Elargissement du congé de proche aidant

De quoi s'agit-il ?

Le décret n°2022-1037 du 22 juillet 2022 élargit le champ des bénéficiaires du congé de proche aidant et complète la liste des pièces justificatives à fournir pour l'ouverture du droit à l'allocation journalière du proche aidant (AJPA).

A RETENIR :

- Allègement des pièces justificatives à produire par les agents publics lors des demandes d'AJPA.

CONTRAT - Harmonisation de certains droits des agents contractuels territoriaux sur ceux des fonctionnaires territoriaux

De quoi s'agit-il ?

Suite au mouvement opéré au sein des fonctions publiques de l'Etat et hospitalière, le Gouvernement a publié le décret n°2012-1153 du 12 août 2022 modifiant les dispositions générales applicables aux agents contractuels de la fonction publique territoriale.

Ce décret est entré en vigueur le 15 août 2022 et a pour objet :

- d'harmoniser les droits des agents contractuels territoriaux sur ceux des fonctionnaires territoriaux,
- de toiletter un certain nombre de dispositions après l'entrée en vigueur du nouveau code général de la fonction publique.



Quels sont les principaux changements opérés par ce décret ?

- **GESTION** - Application du principe de non discrimination des agents contractuels lors de certains actes de gestion (recrutement, affectation, promotion, détermination ou réévaluation de la rémunération, formation et évaluation, discipline, mobilité et portabilité du contrat, reclassement, licenciement ou non-renouvellement du contrat de travail).
- **RECRUTEMENT** - Possibilité de recourir à la visioconférence lors de l'entretien de recrutement sur un emploi permanent.
- **CONTRAT** - Le contrat de travail doit dorénavant préciser l'identité des parties et le lieu d'affectation de l'agent.
- **INDEMNITES** - Le versement de l'indemnité compensatrice de congés annuels non pris est dorénavant étendu aux cas de démission (sous réserve de respecter les conditions y ouvrant droit).
- **CONGES** :
 - le congé parental est désormais accordé par périodes de 2 à 6 mois
 - l'âge de l'enfant ouvrant droit au congé sans rémunération pour élever un enfant est rehaussé à 12 ans
 - la durée possible du congé pour convenances personnelles est désormais de 5 ans
 - extension du périmètre et de la nature des congés pris en compte :
 - pour déterminer l'ancienneté ou la durée de services effectifs exigées pour le réexamen ou l'évolution des conditions de rémunération
 - pour l'ouverture des droits à congé et à formation
 - pour le recrutement par la voie de concours interne
 - pour la détermination du classement d'échelon des lauréats des différentes voies de concours
- **SUSPENSION** - Possibilité pour l'autorité territoriale de suspendre un agent contractuel qui a commis une faute grave (manquement à ses obligations professionnelles ou infraction de droit commun).
- **DISCIPLINE** :
 - extension du délai de prescription à 3 ans
 - l'avis préalable de la CCP est désormais obligatoire pour les exclusions temporaires supérieures à 3 jours
 - seul l'avertissement n'est pas inscrit au dossier de l'agent

FORMATION - Accompagnement personnalisé et évolution professionnelle des agents publics

De quoi s'agit-il ?

Le décret n° 2022-1043 du 22 juillet 2022 définit les modalités de formation et d'accompagnement destinées à favoriser l'évolution professionnelle des agents publics.

Ce décret organise la priorité d'accès aux actions de formation pour certains agents publics (art L422-3 du CGFP) :

- les agents titulaires de catégorie C
- les agents contractuels occupant un emploi de catégorie C, n'ayant pas atteint un diplôme ou un titre professionnel correspondant à un niveau requis
- les agents publics en situation de handicap
- les agents publics exposés à un risque d'usure professionnelle

- formations de perfectionnement
- formations de préparation aux concours et examens professionnels de la fonction publique
- formations personnelles suivies à l'initiative de l'agent territorial
- actions pour lutter contre l'illettrisme et pour l'apprentissage de la langue française
- formations destinées à mettre en œuvre un projet d'évolution professionnelle, dans le cadre de l'utilisation d'un compte personnel de formation.



Autres mesures pour ces agents en particulier (art L422-3 du CGFP)

ils bénéficient de droits renforcés en matière de **congé pour formation professionnelle**

→ **Durée** : 5 années sur la carrière (au lieu de 3 ans)

→ **Indemnisation** : prise en charge par l'employeur de l'indemnité mensuelle forfaitaire durant 24 mois maximum (au lieu de 12 mois), dont 12 mois à 100% puis 12 mois à 85%

→ **Engagement à servir dans la fonction publique après formation** : 36 mois

ils bénéficient de droits renforcés en matière de **congé pour bilan de compétence** et de **congé pour VAE** : 72 heures sur le temps du service

ils peuvent désormais bénéficier d'un **congé de transition professionnelle** d'une année qui leur permet de suivre une formation en vue d'exercer un nouveau métier au sein du secteur public ou du secteur privé, tout en bénéficiant du maintien de leur traitement (car demeurant en position d'activité)

POUR L'ENSEMBLE DES AGENTS PUBLICS :

- ce décret définit ce qu'est l'action de formation professionnelle
- il spécifie l'accompagnement personnalisé qui s'appuie sur une offre de services formalisée, en vue de soutenir les projets d'évolution professionnelle
- il définit le cadre d'usage du bilan de parcours professionnel
- il introduit le plan individuel de développement des compétences et la période d'immersion professionnelle

Un œil sur la jurisprudence récente



1607 heures - Le Conseil constitutionnel clôt les débats

Saisi au moyen d'une question prioritaire de constitutionnalité, le Conseil constitutionnel a mis fin à la discussion engagée en ce début d'année 2022 par plusieurs collectivités territoriales qui contestaient la conformité à la Constitution de l'article 47 de la loi n° 2019-828 du 6 août 2019.

A travers sa décision n° 2022-1006 QPC du 29 juillet 2022, le Conseil constitutionnel a ainsi considéré que la mise en place des 1607 heures au sein des collectivités territoriales et de leurs établissements, publics, imposée par le législateur, poursuivait un objectif d'intérêt général et ne portait pas atteinte, par incidence, au principe de libre administration des collectivités territoriales garanti par l'article 72 de la Constitution de 1958.

En conséquence, les collectivités et établissements "récalcitrants" sont tenus de mettre en place dans les plus brefs délais le régime des 1607 heures par délibération après avis du comité technique, sans quoi ils risquent de s'exposer à un déféré préfectoral devant le tribunal administratif.

Relevons toutefois que les Sages de la rue Montpensier n'ont pas exclu la possibilité pour les collectivités territoriales qui avaient maintenu des régimes dérogatoires de "définir des régimes de travail spécifiques pour tenir compte des sujétions liées à la nature des missions de leurs agents". Reste à définir précisément et au cas par cas ces sujétions particulières permettant de déroger par délibération à cette règle des 1607 heures.

Télétravail - Un encadrement croissant par le juge

Par trois décisions récentes, le juge administratif est venu encadrer la pratique du télétravail au sein des administrations publiques.

Dans un arrêt du 5 août 2022, n°457238, le Conseil d'Etat estime que l'administration peut exiger de ses agents que le lieu choisi pour exercer le télétravail permette « un retour sur site dans des délais compatibles avec un éventuel rappel sur site pouvant intervenir à tout moment en cas de nécessité de service ». Cet arrêt vient cadrer quelque peu l'exercice du télétravail dans la fonction publique pour éviter un glissement vers certaines pratiques peu compatibles avec la nécessaire continuité du service public (ex : l'agent public télétravaillant depuis l'étranger).

Dans un deuxième arrêt du 7 juillet 2022, n° 457140, le Conseil d'Etat considère que les agents publics qui exercent leurs fonctions en télétravail bénéficient du même droit à l'attribution de titres-restaurant que s'ils exerçaient leurs fonctions sur leur lieu d'affectation, sous réserve qu'il n'y ait pas de cantine administrative.

Enfin, le tribunal administratif de Nantes estime que le refus par l'employeur d'autoriser des jours flottants de télétravail n'est pas contestable devant le juge de l'excès de pouvoir, puisqu'il s'agit d'une mesure mineure d'organisation du service (TA de Nantes, 19 juillet 2022, n° 1902690).

Entretien professionnel - De l'importance de la forme... et du fond !

Par deux décisions, le juge administratif est venu rappeler l'employeur public à ses obligations en matière d'entretien professionnel :

- sur la forme : l'absence de convocation à un entretien professionnel d'un agent en congé de longue maladie peut priver ce dernier d'une garantie et entacher ainsi le compte-rendu d'entretien professionnel subséquent d'illégalité pour vice de procédure, sans possibilité de le régulariser ou « danthonyser » (CAA de PARIS, 13 juillet 2022, n°20PA04065).
- sur le fond : les observations et reproches formulés à l'encontre d'un agent au sein du compte-rendu d'entretien professionnel doivent être fondés, sincères et cohérentes, sans quoi le juge, après contrôle des différents griefs, peut être amené à annuler ledit compte-rendu d'entretien professionnel ainsi entaché d'erreur manifeste d'appréciation (CAA de Nantes, 19 juillet 2022, n° 21NT00286).

VIGILANCE

- Depuis le 1er janvier 2015, l'entretien professionnel est obligatoire dans le FPT et doit être réalisé chaque année.
- L'entretien d'évaluation doit être conduit par le seul supérieur hiérarchique direct de l'agent, sans quoi il est irrégulier (CE, 6 décembre 2006, n°284753).

Maladie - Le supérieur hiérarchique n'a pas à connaître les motifs d'un arrêt de travail de son subordonné

Dans le cadre d'un contentieux, la CAA de Nantes a eu à connaître de la contestation d'une sanction de blâme infligée à un supérieur hiérarchique au motif qu'il avait demandé à son subordonné les motifs de ses arrêts de travail lors d'une réunion d'équipe.

Les juges ont considéré que le comportement du supérieur hiérarchique caractérisait un comportement fautif, accentué par :

- son positionnement au sein de la hiérarchie administrative et notamment son expérience du management
- l'existence d'une procédure spécifique de contrôle des arrêts de travail
- le fait que cette demande soit intervenue lors d'une réunion d'équipe

Par cette décision du 19 juillet 2022, les juges ont ainsi confirmé la sanction de blâme qui n'apparaît pas disproportionnée eu égard au comportement fautif du supérieur hiérarchique (CAA Nantes, 19 juillet 2022, n° 21NT01274).

RAPPEL : les motifs d'un arrêt de travail sont couverts par le secret médical. Ils peuvent faire l'objet d'un contrôle lors de la contre-visite médicale (art 15 du décret n°87-602).

Les élections professionnelles 2022



RAPPEL (Bulletin d'information juridique N°3 - juin 2022)

L'organisation des élections professionnelles de 2022

1 **Que sont ces élections ?**

Les agents publics sont appelés à élire entre le **1er et le 8 décembre 2022** leurs futurs représentants au sein des instances de consultation (CAP/CCP, et CST), pour un mandat de 4 ans.

Elles sont composées de façon paritaire :

- d'employeurs territoriaux (désignés)
- de représentants des agents publics (élus par les agents territoriaux)

2 **Quelles sont les attributions des CAP & CCP ?**

Les CAP & la CCP

- elles sont compétentes sur les questions d'ordre individuel complexes concernant les agents publics
- elles formulent des avis préalables à certaines décisions des autorités territoriales (sanctions, etc.)

3 **Quelles sont les attributions du CST ?**

Le CST (ex comité technique)

- il est compétent sur les questions collectives et organisationnelles, ainsi qu'en matière d'hygiène et de sécurité
- il émet des avis préalables sur les délibérations (temps de travail, etc.)

4 **Qui organise ces élections ?**

Le CDG de la Mayenne organise les élections professionnelles

- des CAP/CCP départementales des collectivités et établissements affiliés de moins de 350 agents
- du CST des collectivités et établissements de moins de 50 agents (CST placé auprès du CDG)

L'organisation des élections professionnelles de 2022

5 **Combien de sièges sont à pourvoir en décembre prochain ?**

- CAP**
A : 4 sièges à pourvoir
B : 6 sièges à pourvoir
C : 8 sièges à pourvoir
- CCP unique**
7 sièges à pourvoir
- CST**
7 sièges à pourvoir

6 **De quelle manière les électeurs vont-ils pouvoir voter ?**

Le CDG a décidé de recourir au vote électronique par internet.

Les électeurs auront ainsi la possibilité de voter par internet :

- sur tous supports électroniques : PC, tablette, téléphone mobile
- 24h/24 entre le 1er et le 8 décembre 2022, depuis leur domicile ou sur leur lieu de travail

7 **Le vote par internet est-il sécurisé ?**

Le système de vote électronique retenu par le CDG est une solution fiable et sécurisée. Il respecte les principes fondamentaux des opérations électorales.

- sincérité des opérations électorales
- secret du scrutin
- accès au vote de tous les électeurs
- surveillance effective du scrutin et contrôle a posteriori par le juge de l'élection
- caractère personnel, libre et anonyme du vote
- intégrité des suffrages exprimés

Quel rôle pour les collectivités et établissements affiliés ?

CDG 53

collectivité territoriale ou établissement public

électeur

Le CDG 53 achemine chez l'employeur public un colis contenant les courriers individuels et confidentiels à destination de chaque électeur (contenant les identifiants/mots de passe, la notice d'utilisation et les documents de propagande électorale).

L'employeur public accuse bonne réception du colis.

Novembre 2022

L'employeur public ouvre le colis et remet les plis confidentiels, individuellement, à chaque électeur.

Cette remise du courrier se réalise en main propre contre signature d'un registre après vérification d'une pièce d'identité.

L'employeur retourne le registre complété et signé au CDG 53.

15 novembre 2022 au plus tard

L'électeur dispose de ses identifiants et du matériel de vote pour se connecter à la plateforme de vote électronique et exprimer son choix durant la période de vote.

Entre le 1er et le 8 décembre 2022



COMMUNICATION INSTITUTIONNELLE



**Accès au kit de communication personnalisable du
Gouvernement**



[cliquez sur ce lien](#)

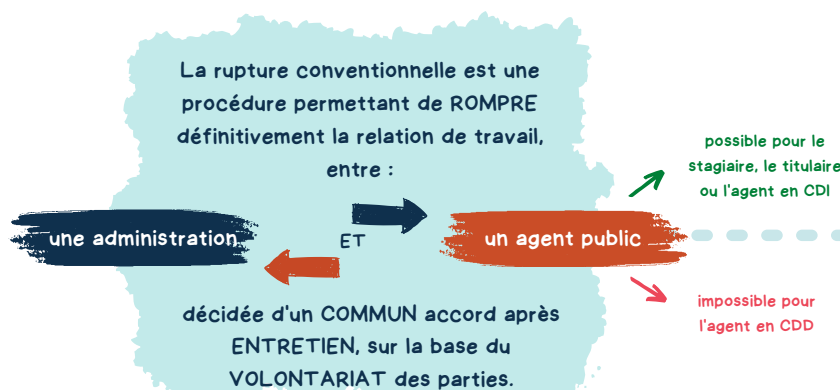


Le service juridique vous répond



Rupture conventionnelle - Dois-je obligatoirement organiser un entretien de rupture en cas de refus ?

RAPPEL :



Sources juridiques :
• Art 72 de la loi n°2019-828 du 6 août 2019 & art 552-1 du CGFP
• Décrets n°2019-1593 et n°2019-1596 du 31 décembre 2019
• Arrêté du 6 février 2020

ANALYSE :

L'article 2 du décret n°2019-1593 prévoit que l'autorité administrative organise un entretien avec l'agent public demandant une rupture conventionnelle, à une date fixée au moins dix jours francs et au plus un mois après la réception de la lettre de demande de rupture. Cet entretien porte notamment sur les motifs de la demande et sur le principe même de la rupture conventionnelle (art 4 du décret n°2019-1593).

Ce décret ne précise toutefois pas si cet entretien revêt un caractère obligatoire lorsque l'autorité administrative ne souhaite pas conventionner pour rompre la relation de travail à l'initiative de l'agent public. Les décisions de justice récentes, quant à elles, ne comblent pas ce vide juridique :

- Les tribunaux administratifs de Lille et Paris ont récemment considéré que cet entretien revêtait un caractère "obligatoire", quand bien même l'employeur ne souhaitait pas conventionner avec son agent public. Dès lors, l'absence d'entretien a pu constituer un vice de procédure (TA de Lille, 20 juillet 2022, n°2005180 ; TA de Paris, 13 juin 2022, n°2100749).
- Au contraire, le tribunal administratif de Lyon s'est montré plus timoré et n'a pas reconnu le caractère obligatoire de cet entretien de rupture, estimant que « l'administration n'est pas tenue de répondre explicitement à la demande de rupture conventionnelle dont elle est saisie par l'un de ses agents, son silence pendant plus de deux mois valant alors décision implicite de rejet » (TA de Lyon, 5 juillet 2022, 2102884).

AVIS DU SERVICE JURIDIQUE : OUI

Dans l'attente d'une position claire et convergente des juridictions administratives, nous préconisons de conduire d'office cet entretien de rupture, y compris dans le cas où l'autorité administrative ne souhaite pas s'engager dans une rupture conventionnelle à l'initiative de son agent public. Cette précaution permet de respecter la garantie procédurale, accordée à l'agent, de voir sa demande de rupture conventionnelle examinée en entretien avant tout rejet, dans un souci de bonne administration.

+ infos

Frais de déplacement - Face à la hausse du coût des matières premières, puis-je rembourser à mon agent public les frais d'essence occasionnés lors de ses trajets personnels domicile/travail ?

ANALYSE :

Le remboursement des frais de déplacement des agents territoriaux est encadré par le décret n°2001-654 du 19 juillet 2001.

Ce texte réglementaire prévoit entre autres la possibilité pour l'employeur de prendre en charge les frais des déplacements temporaires, occasionnés dans l'exercice des missions de l'agent, lorsque ce dernier utilise son véhicule personnel pour se déplacer en dehors de sa résidence administrative.

Aussi, c'est seulement à l'appui d'un ordre de mission régulièrement délivré et après présentation d'un état de frais de déplacements que l'agent peut prétendre au remboursement desdites dépenses, étant entendu qu'il doit s'agir de déplacements professionnels (et non personnels).

Relevons qu'un arrêté du 14 mars 2022 est venu récemment augmenter les taux d'indemnités kilométriques prévus pour les déplacements temporaires, en vue de prendre en compte notamment la hausse du coût de l'essence.

AVIS DU SERVICE JURIDIQUE : NON

Il résulte des dispositions sus évoquées qu'un employeur ne peut pas se fonder sur le décret n°2001-654 du 19 juillet 2001 pour rembourser les frais personnels, notamment d'essence, que l'agent supporte pour se rendre depuis son domicile vers son lieu de travail avec son véhicule personnel.

La prise en charge par l'employeur de tels frais de route pour les trajets personnels domicile/travail, en dehors de tout exercice d'une mission de service public, peut être qualifiée de détournement de fonds publics, délit puni de dix ans d'emprisonnement et d'une amende de 1 000 000 euros (art 432-15 du code pénal).

Soulignons toutefois l'existence de dispositifs idoines permettant d'indemniser partiellement les trajets personnels domicile/travail des agents publics, en incitant ces derniers à faire usage des moyens de mobilité douce plus respectueux de l'environnement (dans un contexte de sobriété énergétique) :

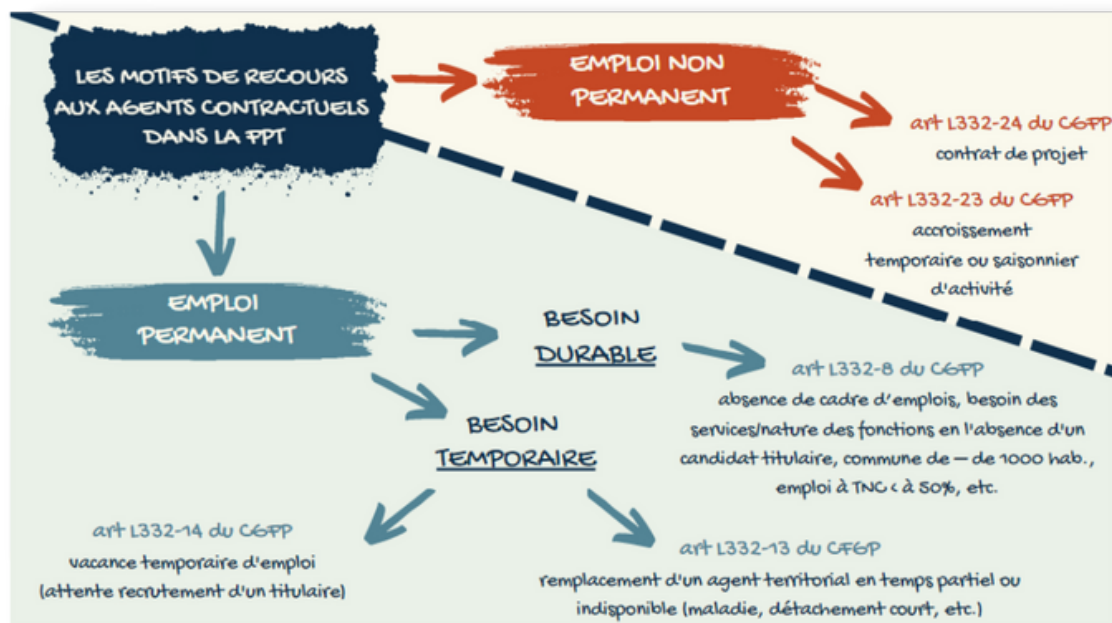
- il est possible pour l'employeur de prendre en charge 50% du prix de l'abonnement de transport public de personnes supporté par son agent (décret n°2010-676 du 21 juin 2010)
- le forfait mobilité durable permet également la prise en charge des frais de covoiturage ou des trajets à vélo exposés par l'agent, sous réserve qu'une délibération l'ait actée préalablement (décret n°2020-1547 du 9 décembre 2020)

Pour le moment, ces deux dispositifs ne sont pas cumulables mais cette question est à l'étude par le Gouvernement.



Disponibilité - Puis-je recourir à un CDD de "remplacement" lorsque mon agent titulaire part en disponibilité pour convenances personnelles ?

RAPPEL sur les motifs de recours aux agents contractuels dans la FPT :



AVIS DU SERVICE JURIDIQUE : NON

Lorsqu'un agent titulaire quitte sa collectivité dans le cadre d'une disponibilité pour convenances personnelles, son emploi permanent devient immédiatement vacant, c'est-à-dire complètement libre pour un nouvel occupant.

Dans ce cas, l'employeur est tenu de lancer une procédure classique de recrutement pour pourvoir cet emploi permanent : publication obligatoire de l'avis de vacance d'emploi, examen des candidatures, jury d'entretien, etc.

Cette procédure donne lieu ensuite au recrutement en priorité d'un agent titulaire. Ce n'est qu'à titre dérogatoire, et dans les cas énumérés par la loi, que l'employeur peut recourir à un agent contractuel pour pourvoir un emploi permanent (CE, 25 septembre 2013, n°365139). Dans la présente hypothèse, le motif du recours à un agent contractuel est l'un de ceux prévus à l'article L332-8 du CGFP (besoin permanent sur un emploi permanent).

En aucun cas, l'employeur ne peut recourir à un CDD de "remplacement" (art L332-13 du CGFP - besoin temporaire sur un emploi permanent) pour palier le départ en disponibilité pour convenances personnelles de son agent titulaire.

La manœuvre consistant à pourvoir/bloquer temporairement l'emploi en recourant à un CDD de "remplacement" - dans l'objectif peu recommandé de pouvoir réintégrer rapidement sur le poste l'agent qui mettrait fin de façon anticipée à sa disponibilité - constitue une erreur de droit voire un détournement de procédure commis par l'employeur et encourt la sanction du juge administratif, le cas échéant.

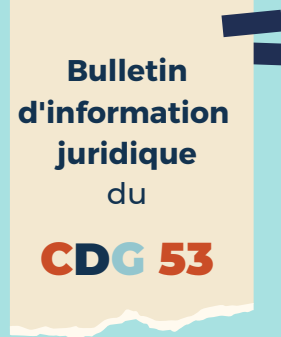


Agenda du dernier trimestre 2022



Club RH
53

Le 13 décembre 2022,
dans les locaux du CDG



Bulletin
d'information
juridique
du
CDG 53

Prochaine édition en
décembre 2022

**Service
juridique**

Matinales



Le 13, 15 et 20 décembre 2022,
en visio conférence



WebinRH
visioconférences
thématiques

Le 21 novembre 2022,
en visio conférence
Thème : la procédure disciplinaire

Pour toute interrogation, vous pouvez contacter :

juriste@cdg53.fr