

ACTUALITÉ JURIDIQUE

BULLETIN MENSUEL

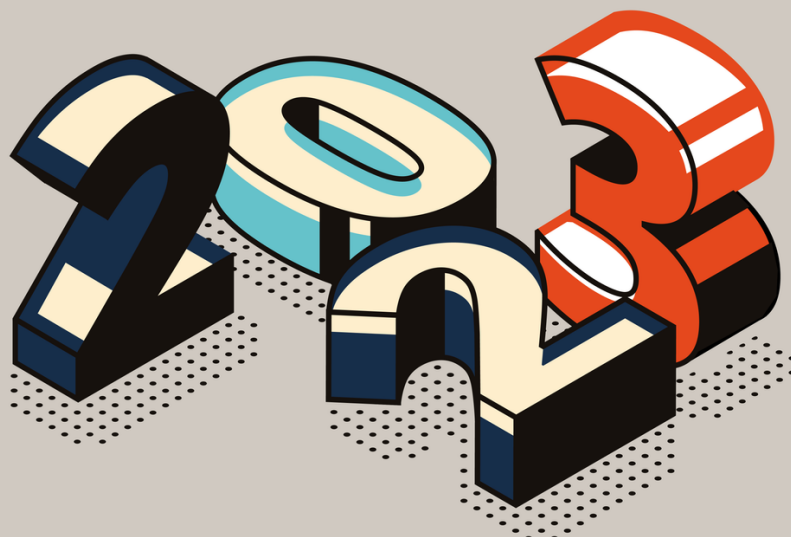
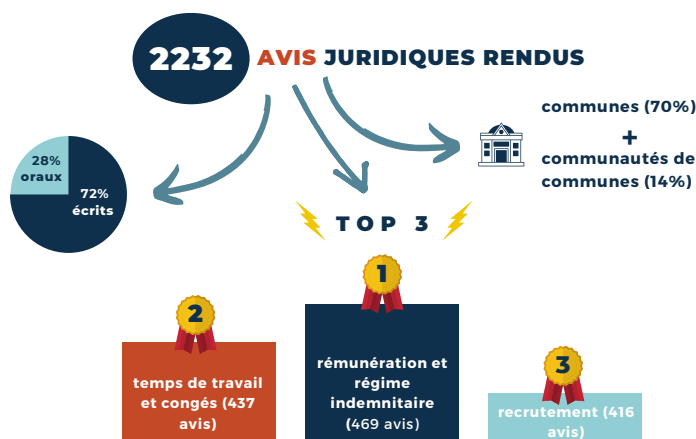
d'information juridique

du Centre de gestion de la Mayenne

SOMMAIRE

Les textes normatifs.....	p 2
Les réponses ministérielles.....	p 6
Les décisions de justice.....	p 7
Les élections professionnelles.....	p 9
Le service juridique vous répond.....	p 10
Agenda.....	p 10

LES CHIFFRES DU CONSEIL JURIDIQUE EN 2022





PROLONGATION DE LA SUSPENSION DU JOUR DE CARENCE POUR RAISON COVID-19 JUSQU'AU 31 DÉCEMBRE 2023

Le D de l'article 27 de la [loi n° 2022-1616](#) du 23 décembre 2022 de financement de la sécurité sociale pour 2023 prolonge la suspension du jour de carence en cas de congé de maladie directement en lien avec la covid-19.

Ce lien direct avec la covid-19 est établi par la production par l'agent public concerné d'un arrêt de travail. Cet arrêt de travail doit émaner de l'assurance maladie après une déclaration effectuée via un service en ligne.



FIN DE LA DOUBLE RÉMUNÉRATION EN CAS DE TRAVAIL EFFECTUÉ LE 1ER MAI

L'article L. 621-9 du CGFP prévoyait, depuis le 1er mars 2022, le versement d'une indemnité à l'agent public travaillant le 1er mai dans un service dont la nature de l'activité ne peut être interrompue. Le montant de cette dernière, par renvoi aux articles L. 3133-4 et L. 3133-6 du code du travail, était égal au montant du salaire perçu par l'agent durant ce jour férié, par principe chômé.

Or, l'article 161 de la [loi n° 2022-1726](#) du 30 décembre 2022 de finances pour 2023 a mis fin à cette possibilité par l'abrogation de l'article L.621-9 du CGFP, avec une entrée en vigueur au 1er janvier 2023.



HAUSSE DU MINIMUM DE TRAITEMENT AU 1ER JANVIER 2023

Le [décret n°2022-1615](#) du 22 décembre 2022, portant relèvement du minimum de traitement dans la fonction publique, augmente à compter du 1er janvier 2023 le minimum de traitement fixé par la grille régissant la rémunération de la fonction publique.

Ce décret fixe le minimum de traitement à l'indice majoré 353 correspondant à l'indice brut 385.



AFFILIATION DES PROFESSEURS D'ENSEIGNEMENT ARTISTIQUE ET DES ASSISTANTS D'ENSEIGNEMENT ARTISTIQUE

Le [décret n° 2022-1707](#) du 29 décembre 2022 modifie le décret n° 2022-244 du 25 février 2022 déterminant le seuil d'affiliation à la caisse nationale de retraites des agents des collectivités locales des fonctionnaires territoriaux nommés dans un emploi permanent à temps non complet.

Ce décret détermine le seuil d'affiliation à la CNRACL des professeurs d'enseignement artistique et des assistants d'enseignement artistique, ayant la qualité de fonctionnaires territoriaux nommés dans un ou plusieurs emplois à temps non complet, en raison de leurs durées spécifiques de travail :

- 12 heures pour les professeurs territoriaux d'enseignement artistique ;
- 15 heures pour les assistants territoriaux d'enseignement artistique.



CUMUL EXPÉRIMENTAL D'ACTIVITÉS – CONDUITE DU BUS SCOLAIRES

Le [décret n° 2022-1695](#) du 27 décembre 2022 ouvre la possibilité pour un agent public, à titre expérimental pour une durée de 3 ans, d'exercer à titre accessoire une activité lucrative de conduite d'un véhicule affecté aux services de transport scolaire ou assimilés.

Cette activité accessoire peut être exercée après autorisation préalable et individuelle de l'employeur public de l'agent concerné. L'autorisation est accordée dans les conditions prévues aux articles 12 à 14 du décret n°2020-69 du 30 janvier 2020. L'employeur public peut s'y opposer en cas d'incompatibilité de fonctions ou de risque d'atteinte à la probité.



ALLONGEMENT DE LA LIMITE D'ÂGE DE CERTAINS MÉDECINS CONTRACTUELS

L'article 161 de la [loi n° 2022-1726](#) du 30 décembre 2022 de finances pour 2023 est venu allonger à 73 ans la limite d'âge des agents contractuels employés en qualité de médecin de prévention ou de médecin du travail (art.L.556-11-1 du CGFP).



EXPÉRIMENTATION DU MÉCÉNAT DE COMPÉTENCE

L'article 209 de la loi 3DS permet la mise à disposition, à titre expérimental, des fonctionnaires de l'Etat, des communes de plus de 3 500 habitants, des départements, des régions et des EPCI à fiscalité propre auprès de certaines personnes morales, fondations ou associations reconnues d'utilité publique.

Cette mise à disposition s'effectue dans le cadre de la conduite ou de la mise en œuvre d'un projet répondant aux missions statutaires de la personne morale, de la fondation ou de l'association et pour lequel les compétences et les expériences professionnelles du fonctionnaire sont utiles. Elle est accordée après réalisation d'un contrôle déontologique par l'employeur du fonctionnaire et ne peut pas excéder 18 mois.

Le [décret n° 2022-1682](#) du 27 décembre 2022, relatif à cette expérimentation, fixe les modalités de la mise à disposition de fonctionnaires au titre d'un mécénat de compétence.

Lorsqu'il s'agit d'un fonctionnaire territorial, la mise à disposition est prononcée, après accord de l'intéressé et de l'organisme d'accueil, par arrêté de l'autorité territoriale investie du pouvoir de nomination (qui a informé préalablement l'organe délibérant).

La mise à disposition peut concerner tout ou partie de la durée du temps de service du fonctionnaire concerné.

Cette mise à disposition fait l'objet d'une convention précisant :

- la nature des activités exercées par le fonctionnaire mis à disposition
- la durée de sa mise à disposition
- les conditions d'emplois et de gestion administrative du fonctionnaire au sein de l'organisme d'accueil
- les conditions et modalités de renouvellement de la mise à disposition ainsi que de fin anticipée de la mise à disposition
- les obligations générales incombant au fonctionnaire mis à disposition

Elle peut prendre fin avant le terme prévu par arrêté de l'autorité territoriale investie du pouvoir de nomination, sur demande de la collectivité territoriale ou de l'établissement public d'origine, de l'organisme d'accueil ou du fonctionnaire, dans le respect des règles de préavis prévues dans la convention de mise à disposition.



DÉSIGNATION DU RÉFÉRENT DÉONTOLOGUE DE L'ÉLU LOCAL AVANT LE 1ER JUIN 2023

L'article 218 de la loi 3DS a prévu la possibilité pour tout élu local de « *consulter un référent déontologue chargé de lui apporter tout conseil utile au respect des principes déontologiques consacrés par la charte de l'élu local* » (art. L. 1111-1-1 du CGCT).

Le [décret n° 2022-1520](#) du 6 décembre 2022 en précise les contours dont l'application devra être effective au 1er juin 2023.



Comment sont assurées les missions du référent déontologue ?

Les missions de référent déontologue peuvent être assurées :

- par une ou des personnes désignées à cet effet
- par des personnes réunies en collège de déontologie constitué à cette fin



Comment le référent déontologue est-il choisi ?

Les collectivités et groupements doivent apporter un soin particulier au profil des personnes à désigner (y compris lorsque l'exercice de la mission se réalise en collège de déontologie) :

- ces personnes doivent être choisies en raison de leurs expériences et de leurs compétences
- elles doivent exercer leurs missions en toute indépendance et impartialité

Dans l'exercice de ses missions, le référent déontologue sera tenu au secret professionnel et à la discrétion professionnelle pour tous les faits, informations ou documents dont il aura connaissance dans l'exercice ou à l'occasion de l'exercice de ses fonctions.



Existe-t-il des incompatibilités à l'exercice des missions de référent déontologue ?

Des incompatibilités s'imposent à ces personnes appelées à exercer les missions de référent déontologue (également applicables aux membres du collège de déontologie) au sein des collectivités et groupements concernés :

- elles ne peuvent y exercer aucun mandat d'élu local en cours
- elles ne doivent plus y exercer aucun mandat d'élu local depuis au moins 3 ans
- elles ne peuvent pas y être agent public
- elles ne doivent pas se trouver en situation de conflit d'intérêt vis-à-vis de la collectivité ou du groupement en cause



Comment le référent déontologue est-il désigné ?

Le référent déontologue est désigné par l'organe délibérant de la collectivité ou du groupement de collectivités (ex : EPCI, etc.). Il peut également être désigné en commun à ceux-ci, par délibérations concordantes.

La délibération qui désigne le référent déontologue doit préciser :

- la durée de l'exercice de ses fonctions
- les modalités de sa saisine et de l'examen de cette dernière
- les conditions dans lesquelles les avis sont rendus
- les moyens matériels mis à sa disposition et les éventuelles modalités de rémunération qui prend la forme de vacations dont le montant ne peut pas dépasser un plafond fixé par l'arrêté du 6 décembre 2022 (NOR : IOMB2224141A) :
 - 80 euros par dossier ;
 - pour la présidence effective d'une séance du collège d'une demi-journée : 300 euros
 - pour la participation effective à une séance du collège d'une demi-journée : 200 euros









ÉLARGISSEMENT DU FORFAIT MOBILITÉ DURABLE

L'article L.3261-3-1 du code du travail prévoit la possibilité pour l'employeur public de prendre en charge, à travers le versement d'un « *forfait mobilités durables* » (FMD), tout ou partie des frais engagés par ses agents publics territoriaux se déplaçant entre leur résidence habituelle et leur lieu de travail en recourant à des modes de transport alternatifs et durables.



Le [décret n° 2022-1557](#) du 13 décembre 2022 modifiant le décret n° 2020-1547 du 9 décembre 2020 relatif au versement du FMD dans la FPT est venu étendre les modes de déplacement ouvrant droit au versement du FMD.

Sont désormais concernés les déplacements réalisés par les agents territoriaux :

-  avec leur cycle ou cycle à pédalage assisté personnel
-  en tant que conducteur ou passager en covoiturage
-  à l'aide d'un engin de déplacement personnel motorisé : trottinettes, mono-roues, gyropodes, *hoverboard*, etc.
-  à l'aide d'un cyclomoteur, d'une motocyclette, d'un cycle ou cycle à pédalage assisté, ou d'un engin de déplacement motorisé ou non, loué ou mis à disposition en libre-service
-  en recourant à un service d'auto-partage, à condition que les véhicules mis à disposition soient des véhicules à faibles émissions
-  ou à l'aide d'autres services de mobilité partagée



La mise en place du FMD est subordonnée à la prise d'une [délibération](#). Pour en bénéficier, l'agent territorial doit ensuite se déplacer avec l'un des moyens de transport éligibles entre sa résidence habituelle et son lieu de travail pendant au moins 30 jours par an.



Pour les déplacements réalisés à compter du 1er janvier 2022, le montant annuel du FMD est fixé à :

- 100 € lorsque le nombre de déplacements est compris entre 30 et 59 jours ;
- 200 € lorsque le nombre de déplacements est compris entre 60 et 99 jours ;
- 300 € lorsque le nombre de déplacements est d'au moins 100 jours ;

Le décret n°2022-1557 du 13 décembre 2022 rend également possible le cumul du versement du FMD avec la prise en charge mensuelle des frais d'abonnement de transport public ou de service de location de vélo.

Ces nouvelles évolutions doivent être actées au préalable par délibération.



NOUVELLE CIRCULAIRE « PUBLICITÉ DES EMPLOIS VACANTS »

Le décret n° 2018-1351 du 28 décembre 2018 modifié relatif à l'obligation de publicité des emplois vacants sur un espace numérique commun aux trois fonctions publiques organise l'obligation de publicité des créations et vacances d'emplois sur un espace numérique commun.

La [circulaire du 27 décembre 2022](#) relative à l'obligation de publicité des emplois vacants sur un espace numérique commun aux trois fonctions publiques (NOR : TFPF2228640C) précise les modalités de mise en œuvre de cette obligation consécutive à la publication du décret du 20 avril 2022 élargissant cette obligation.



REVALORISATION DU STATUT ET DU SALAIRE DU MÉTIER DE SECRÉTAIRE DE MAIRIE

Réponse du Ministère de la transformation et de la fonction publiques publiée dans le JO Sénat du 15/12/2022 - page 6520 :

"Le rôle des secrétaires de mairie est fondamental pour le bon fonctionnement des communes, plus encore en zone rurale. Dans un souci de valorisation et de reconnaissance de ce métier, le Gouvernement a ainsi souhaité revaloriser la nouvelle bonification indiciaire (NBI) attribuée aux agents exerçant ces fonctions dans les collectivités de moins de 2 000 habitants. Le décret n° 2022-281 du 28 février 2022 relatif à la nouvelle bonification indiciaire des secrétaires de mairie des communes de moins de 2 000 habitants a porté à 30 points (contre 15 points précédemment) le nombre de points d'indice majorés de la NBI prévue pour ces agents.

En ce qui concerne le cadre d'emplois de ces agents, celui spécifique de secrétaires de mairie, régi par le décret n° 87-1103 du 30 décembre 1987, a fait l'objet d'une mise en extinction et d'une intégration progressive des secrétaires de mairie dans le cadre d'emplois des attachés territoriaux. Désormais, les fonctions de secrétaires de mairie sont exercées par des agents appartenant aux trois catégories de la fonction publique (A, B et C) et relevant de quatre cadres d'emplois distincts, soit ceux de secrétaires de mairie (en cours d'extinction donc), d'attachés, de rédacteurs et d'adjoints administratifs. Cela permet à l'autorité territoriale de recruter un agent de l'une de ces catégories en fonction des missions et responsabilités exercées, pour tenir compte de la très grande hétérogénéité des agents exerçant ces fonctions, liées à leur parcours mais également à la taille de la commune. Il revient à l'autorité territoriale de qualifier la catégorie du poste sur lequel elle souhaite recruter. A noter toutefois que le grade minimal pour exercer cette fonction dans une commune de moins de 2 000 habitants, en catégorie C, est adjoint administratif principal, qui correspond à un recrutement par concours. Un adjoint administratif du premier grade, recruté sans concours, ne peut donc pas statutairement exercer la fonction de secrétaire de mairie, quelle que soit la strate de la collectivité où il exerce.

Par ailleurs, avec le régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP), les employeurs territoriaux disposent, dans la limite du plafond issu du principe de parité, défini à l'article L. 714-4 du code général de la fonction publique, de possibilités permettant de mieux valoriser les fonctions exercées par les secrétaires de mairie et ainsi de renforcer l'attractivité de ce métier. À titre d'exemple, le plafond global annuel du RIFSEEP pouvant être versé aux membres du cadre d'emplois des adjoints administratifs s'élève à 12 600 euros.

De plus, des travaux sont en cours avec Pôle Emploi, le CNFPT et les centres de gestion, pour faciliter le recrutement et la formation de secrétaires de mairie dans les bassins d'emploi. Le Ministre de la Transformation et de la Fonction publiques, aux côtés et soutien à la Ministre déléguée chargée des collectivités territoriales, entend poursuivre et amplifier les travaux relatifs aux métiers et aux carrières des secrétaires de mairie. Il contribuera ainsi à mobiliser toutes les parties prenantes pour faciliter notamment l'accès des secrétaires de mairie à la formation, compte tenu de la polyvalence croissante de leur mission. Le Ministre souhaite également accorder la plus grande attention à la situation des secrétaires de mairie dans le cadre du projet de refonte des rémunérations et des parcours de carrière de la fonction publique qu'il a annoncé le 28 juin 2022 et qui s'engagera en 2023. Les travaux menés dans ce cadre permettront d'envisager des évolutions qui s'appliqueront à l'ensemble de la fonction publique et pourront ainsi bénéficier aux secrétaires de mairie."

LES DÉCISIONS

DE JUSTICE



PROCÉDURE DISCIPLINAIRE

Le TA de Versailles annule la révocation d'un fonctionnaire pour défaut de communication préalable d'un rapport d'inspection faisant état de dysfonctionnements et irrégularités sérieux, alors même que la procédure disciplinaire ayant conduit à la révocation de l'agent concerné se fonde principalement sur les dysfonctionnements et irrégularités mis en évidence par ce rapport, quand bien même le PV d'enquête disciplinaire et le rapport du conseil de discipline communiqués à l'intéressé lui auraient précisé les griefs reprochés.

TA de Versailles, 8ème chambre, 15 décembre 2022, 2007768

La sanction de mise à la retraite d'office n'apparaît pas disproportionnée, lorsqu'il s'agit de sanctionner le responsable d'un service de police municipale qui a commis des manquements graves dont le paiement d'heures supplémentaires non justifiées le concernant (64,5 heures) auquel s'ajoute l'octroi de congés supplémentaires injustifiés à dix agents placés sous sa responsabilité (pour un total de 134 jours), préjudiciant l'administration pour un peu plus de 16 000 euros. Au contraire, la gravité de ces manquements aux obligations déontologiques de probité et d'intégrité portant sur un nombre élevé d'heures supplémentaires et de congés non justifiés, en sus de leur caractère réitéré sur 18 mois, ainsi que le devoir d'exemplarité attendu tout particulièrement d'un agent occupant les fonctions de responsable d'un service de police municipale justifient une telle sanction.

TA de Marseille, 9ème Chambre, 6 décembre 2022, 2108632

Le brigadier chef principal de police municipale commet des manquements graves et fautifs à ses obligations déontologiques en détenant des armes de catégorie C non déclarées (en dehors du service) et en falsifiant deux certificats médicaux pour cinq jours d'absence pour enfant malade. Toutefois, la sanction de révocation apparaît disproportionnée, eu égard au caractère isolé des faits et à la fragilité psychologique de l'intéressé résultant d'une période de "séparation difficile" avec la mère de ses enfants. En outre, l'atteinte à l'image de la collectivité n'est pas établie.

TA de Marseille, 9ème Chambre, 6 décembre 2022, 2110817



DROIT SYNDICAL

Le représentant syndical en décharge totale de service a droit au maintien des indemnités légalement attachées à son emploi quand bien même, au moment de sa notation où se décide le montant des indemnités à verser, l'agent n'occupait pas effectivement son poste, sous réserve qu'il remplisse néanmoins les conditions d'octroi desdites indemnités.

CAA de LYON, 3ème chambre, 13 juillet 2022, 19LY01373

Un syndicat territorial qui, après avoir démontré sa représentativité au sein des instances paritaires à l'issue des élections professionnelles de décembre 2014, se trouve désaffilié (exclu) de sa fédération nationale, ne peut pas revendiquer le maintien du bénéfice des décharges de service et des autorisations d'absence liées à la représentativité ainsi acquise aux élections professionnelles sous cette étiquette nationale. L'autorité territoriale est ainsi fondée à modifier le contingent de crédit syndical octroyé à ce syndicat local à l'issue de cette désaffiliation.

CAA de TOULOUSE, 2ème chambre, 15 décembre 2022, 19TL02648



PRISE ILLEGALE D'INTÉRÊT

Le maire d'une commune qui sous-traite un marché public d'assainissement à l'entreprise dont il était directeur général et qui participe à l'instruction d'un permis de construire pour son propre compte en lien avec un projet commercial à forts enjeux financiers commet le délit de prise illégale d'intérêts.

C'est ainsi qu'il se trouve condamné par le Tribunal correctionnel de Tours à 7500 euros d'amende et à une peine d'inéligibilité d'une année.

Tribunal correctionnel de Tours, 29 septembre 2022, source Observatoire SMACL



DÉTournEMENT DE FONDS PUBLICS

La secrétaire de mairie qui achète dans des magasins des denrées alimentaires pour son propre compte en demandant l'émission des factures afférentes au nom de ses différents employeurs publics puis qui mandate ensuite les dépenses (à hauteur de 38 000 euros sur 4 ans) en imitant la signature des élus communaux commet le délit de détournement de fonds publics.

C'est ainsi qu'ayant reconnu les faits, la secrétaire de mairie se trouve condamnée par le Tribunal correctionnel de Vesoul à huit mois d'emprisonnement avec sursis et à payer la somme de 13 000 euros au titre des dommages et intérêts aux communes parties civiles.

Tribunal correctionnel de Vesoul, 20 octobre 2022, source Observatoire SMACL



RECOURS ABUSIFS AUX CDD

L'employeur qui conclut successivement 62 contrats à durée déterminée sur une période de douze ans avec un agent contractuel employé sur différentes fonctions au sein d'un établissement communal commet une faute. En effet, ce comportement constitue un recours abusif aux CDD, dès lors qu'il s'agissait en réalité de pourvoir durablement, et non temporairement, des emplois *a priori* permanents. Ce manquement de l'administration fait naître un droit à réparation des préjudices subis par l'agent concerné, notamment financiers et moraux.

Cour administrative d'appel de Nantes, 6ème chambre, 15 Novembre 2022 : N° 21INT03287

Vous recherchez un EMPLOI en MAYENNE ?

**RENDEZ-VOUS
DIRECTEMENT SUR**



La fonction publique territoriale **RECRUTE** en Mayenne des secrétaires de mairie, des agents des services techniques (espaces verts, entretien, etc.), des aides à domicile, des cuisiniers, etc.

N'hésitez plus et faites le choix de la Mayenne !


OSEZ CANDIDATER !

LES ÉLECTIONS

PROFESSIONNELLES



RÉSULTATS DÉFINITIFS DES ÉLECTIONS PROFESSIONNELLES DU CDG

	inscrits	votants	taux de participation	répartition des sièges
Comité social territorial (CST) placé auprès du CDG	2022	714	35,31%	CFDT : 5 sièges CGT : 1 siège FO : 1 siège
CAP A	209	142	67,94%	CFDT : 2 sièges SNDGCT : 2 sièges
CAP B	524	300	57,25%	CFDT : 5 sièges CGT : 1 siège
CAP C	2457	958	38,99%	CFDT : 5 sièges CGT : 2 sièges FO : 1 siège
CCP	1046	252	24,09%	CFDT : 5 sièges CGT : 2 sièges



SUIVI ET REMBOURSEMENT DU CRÉDIT DE TEMPS SYNDICAL

absences	réf.	objet	bénéficiaires	suivi & remboursement
Autorisation d'absence "infra"	art 14 & 17 du décret n°85-397	Participer aux congrès syndicaux ou réunions des organismes directeurs à un niveau local infra départemental.	Représentants des organisations syndicales désignés conformément aux statuts de leur organisation et expressément mandatés.	Contingent horaire annuel attribué par le CDG. Remboursement par le CDG des charges salariales de toute nature afférentes à ces ASA contingentées art 14/17 aux CL & EP de moins de 50 agents dont le CST est placé auprès du CDG
Autorisation d'absence "supra"	art 16 du décret n°85-397	Participer aux congrès syndicaux ou réunions des organismes directeurs à un niveau supra départemental.	Représentants des organisations syndicales désignés conformément aux statuts de leur organisation et expressément mandatés.	Décompte individuel suivi par l'employeur territorial. Pas de remboursement CDG.
Autorisation d'absence "instances"	art 18 du décret n°85-397	Participer aux instances consultatives (CAP, CCP, CST, CdR, CSFPT, CNFPT, CCFP, CESE/CESER), aux réunions de travail convoquées par l'administration et aux négociations collectives	Représentants du personnel (titulaires et/ou suppléants selon les cas) convoqués pour participer à la réunion.	Pas de contingent établi par le CDG. Le CDG prend néanmoins en charge les frais de déplacement pour les représentants du personnel ayant voix délibérative. Pas de remboursement du suppléant qui siège sans voix délibérative.
Décharge d'activité de service	art 19 du décret n°85-397	Exercer pendant les heures de service, une activité syndicale au profit de l'OS, en lieu et place de l'activité administrative normale.	Agents désignés par les organisations syndicales parmi leurs représentants en activité dans le périmètre des CST pris en compte pour le calcul du contingent concerné.	Contingent horaire mensuel attribué par le CDG. Remboursement des rémunérations supportées par les CL & EP par le CDG uniquement pour les CL & EP obligatoirement affiliés (<350 agents).



UN AGENT PUBLIC M'A TRANSMIS TARDIVEMENT SON ARRÊT DE TRAVAIL : PUIS-JE LE SANCTIONNER ?

L'agent public a obligation de transmettre à son employeur un avis d'arrêt de travail dans le délai de 48 heures à compter de la date d'établissement de l'arrêt de travail.

1er envoi tardif - Si l'agent manque à cette obligation et transmet tardivement son arrêt de travail, l'employeur est tenu d'informer par courrier écrit cet agent du risque de réduction de salaire auquel il s'expose en cas de nouvel envoi tardif durant une période de 24 mois à compter de la date de prescription du premier arrêt de travail envoyé tardivement.

A compter du 2ème envoi tardif - C'est seulement en cas de nouvel envoi tardif, durant cette période de 24 mois et dans le respect de l'information préalable de l'agent, que l'employeur est fondé à réduire de moitié la rémunération de l'agent (entre la date de prescription du nouvel arrêt et la date effective de son envoi), sauf cas où l'agent est exonéré du respect de cette formalité (hospitalisation) ou lorsqu'il justifie sous huit jours son empêchement légitime à transmettre ledit arrêt (cas de force majeure).

En tout état de cause, la réduction de la rémunération du fait d'un nouvel envoi tardif dans les 24 mois ne constitue pas une sanction disciplinaire.

Source : circulaire du 20 avril 2015 relative au délai de transmission des arrêts de maladie des fonctionnaires dans la fonction publique de l'État, NOR : RDF1428463C

AGENDA

1er trimestre 2023



2 février 2023

9h/11h
locaux CDG



21 mars 2023

9h/10h
visio conférence

Thème : les cumuls d'activités

Matinales



3, 7 et 9 février 2023

9h/10h
visio conférence



15 février 2023

disponible en ligne (format numérique) et dans les locaux du CDG (format papier)