



BIENVENUE !



Actualité RH

7 février 2025

Florent Le Fraper Du Hellen



Association nationale
pour la formation permanente
du personnel hospitalier

ratiques RH, recrutement, compétences et carrière - Mobilité internationale - Formation professionnelle - Droit du travail et relations sociales - Santé, sécurité et qualité de vie au travail - Retraite et protection sociale - Rémunérations et performance RH - Paie et administration du personnel - Comptabilité, fiscalité et gestion financière - Droit des affaires - Management de projet, stratégie et organisation - Management et leadership - Efficacité professionnelle et développement personnel

Retraite

Temps partiel

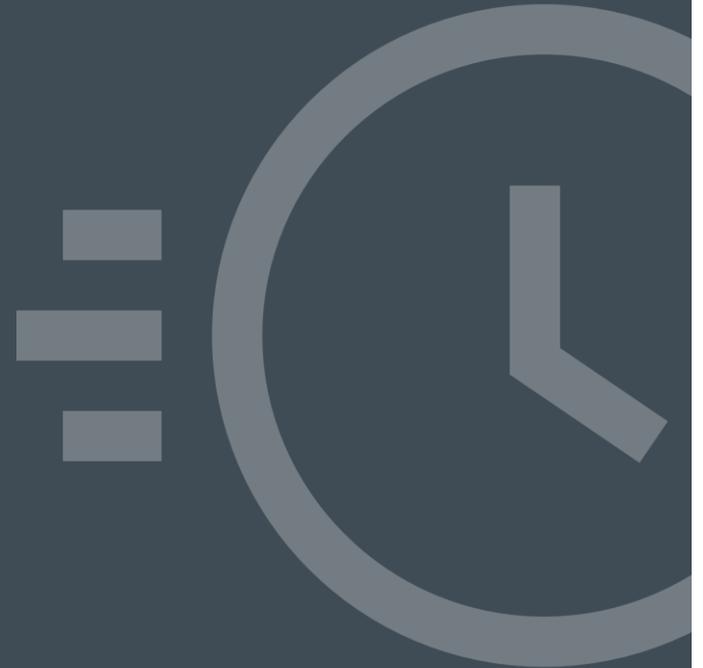
Actualité allocations de retour à l'emploi

Discipline, droit de se taire et enquête administrative

Les obligations de l'employeurs en matière de maintien dans l'emploi et de Santé et Sécurité au travail

La gestion provisoire dans l'attente des avis

Agent en garde à vue, que faire ?



Retraite



Taux CNRACL

Le taux à charge de l'employeur pour les cotisations à la CNRACL est **augmenté de manière progressive de 3% par an à compter du 1er janvier 2025**

- A compter du 1er janvier 2025, le taux : 34,65 %
- A compter du 1er janvier 2026, le taux : 37,65 %
- A compter du 1er janvier 2027, le taux : 40,65 %
- A compter du 1er janvier 2028, le taux : 43,65 %

Décret n° 2025-86 du 30 janvier 2025

Clarification de l'assiette des cotisations pour l'Allocation Temporaire d'Invalidité (ATI)

Les employeurs accueillant un fonctionnaire en détachement doivent cotiser à l'ATI selon le régime de l'emploi occupé :

- ✓ FPT/Fonction publique hospitalière → Cotisation à l'ATI État à 0,32 %
- ✓ Fonction publique d'État → Cotisation à l'ATIACL à 0,40 %

Décret n° 2024-1281 du 31 décembre 2024

Rachat des années d'études

Rachat d'années d'études

Codification des modalités de rachat des années d'études pour la retraite (Article R9 CPCR).

Nouveauté :

Abattement forfaitaire sur le montant du rachat si la demande est faite avant 40 ans qui remplace l'ancienne règle des 10 ans après la fin des études.

Décret n° 2024-1281 du 31 décembre 2024

Ouverture de droit

Actifs

Génération	Age d'ouverture de droit
En 1966	57 ans
Septembre-décembre 1966	57 ans et 3 mois
En 1967	57 ans et 6 mois
En 1968	57 ans et 9 mois
En 1969	58 ans
En 1970	58 ans et 3 mois
En 1971	58 ans et 6 mois
En 1972	58 ans et 9 mois
En 1973	59 ans
En 1974	59 ans
En 1975	59 ans



La liquidation de la pension peut, pour **les fonctionnaires occupants ou ayant occupé un emploi classé en catégorie active**, intervenir à compter d'un âge anticipé égal à l'âge mentionné au premier alinéa de l'article L. 161-17-2 du code de la sécurité sociale diminué de cinq années.



Cette faculté est ouverte à la condition que le fonctionnaire puisse se prévaloir **d'au moins dix-sept ans de services accomplis indifféremment dans de tels emplois, dits services actifs.**



Les services accomplis par un fonctionnaire dans un emploi classé en catégorie active au cours de la période de dix ans précédant sa titularisation sont comptabilisés comme des services actifs pour l'acquisition du droit au départ anticipé

Décret n° 2024-1281 du 31 décembre 2024

Actualités statutaires

Temps partiel



Temps partiel dans la Fonction publique : Ce qui change en 2025 !

Assouplissement des règles d'accès au temps partiel pour mettre le droit de la fonction publique en conformité avec la directive européenne 2019/1158, visant un meilleur équilibre entre vie professionnelle et vie privée des parents et aidants.

Suppression de l'ancienneté d'un an

👉 Les agents contractuels à temps complet peuvent désormais bénéficier du temps partiel sur autorisation dès leur prise de poste.

Extension du temps partiel sur autorisation et de droit pour les temps non complet

👉 Désormais accessible aux fonctionnaires et agents contractuels à temps non complet.

Décret n° 2024-1263 du 30 décembre 2024

Temps partiel

	Avant	Après	
Temps partiel pour les BOE	possible		
Temps partiel pour donner des soins au conjoint	possible		
Temps partiel sur autorisation	Impossible	Possible	50 % 60 % 70 % 80 % 90 % d'un temps plein
Temps partiel pour élever un enfant	impossible	Possible	50 % 60 % 70 % 80 % d'un temps plein

Actualité ARE



Nouvelle convention chômage

jusqu'au 31 décembre 2028 (4 ans)

Nouvelle convention chômage

- En vigueur à compter du **1^{er} janvier 2025** pour les demandeurs d'emplois dont la fin de contrat de travail interviendra à compter de cette date, à l'exception de ceux concernés par une procédure de licenciement engagée antérieurement.
- Certaines évolutions n'entreront en vigueur **qu'à compter du 1er avril 2025**

Conditions d'ouverture de droit

Agents involontairement privés d'emploi qui remplissent des conditions :

- de chômage involontaire ;
- d'activité (période d'affiliation) ;
- d'inscription comme demandeur d'emploi ;
- de recherche d'emploi ;
- d'âge ;
- d'aptitude physique ;
- **résider sur le territoire du champ d'application de la convention.**

Ainsi, les personnes indemnisées au titre de l'ARE doivent résider effectivement sur le territoire français pendant une période de plus de **6 mois au cours de l'année de versement de l'allocation.**

Chômage – Mensualisation sur 30 jours

1er avril 2025

- ✓ Paiement de **ARE mensualisé sur une base de 30 jours** calendaires quel que soit le nombre de jours dans le mois (tous les allocataires, y compris actuels)

	AVANT	APRÈS
Mensualisation (art. 24)	<p>Paiement de l'ARE en fonction du nombre de jours calendaires de chaque mois (sous réserve d'événements venant en déduction)</p> <p>Ex :</p> <p>En avril, paiement de 30 allocations journalières.</p> <p>En mai, paiement de 31 allocations journalières.</p>	<p>Montant de l'ARE mensualisé, sur la base de 30 jours par mois, quel que soit le nombre de jours calendaires du mois (sous réserve d'événements venant en déduction)</p> <p>Ex :</p> <p>En avril, paiement de 30 allocations journalières.</p> <p>En mai, paiement de 30 allocations journalières (1 allocation journalière reportée en fin de droits).</p>

Chômage - saisonniers

1er avril 2025

- **Saisonniers** : affiliation & indemnisation minimale **de 5 mois** ;

	AVANT	APRÈS
Saisonniers	La condition d'affiliation minimale est de 6 mois pour tous les allocataires	Introduction d'une durée d'affiliation minimale spécifique pour les travailleurs saisonniers : 5 mois (Durée d'indemnisation : 5 mois minimum)

Nouvelle convention chômage

1er avril 2025

- Ouverture de l'Assurance chômage aux ex-détenus ayant travaillé sous contrat d'emploi pénitentiaire
- Baisse de 0,05 du taux de contribution d'assurance chômage acquitté par les employeurs, ramenant le taux à 4 %.

Chômage – Durée d'indemnisation (calcul)

1er avril 2025

- Abaissement du nombre de jours non-travaillés pris en compte pour le calcul

	AVANT	APRÈS
Durée d'indemnisation (art. 9)	Le nombre de jours non travaillés pris en compte pour le calcul de la durée ne peut excéder 75 % du nombre de jours travaillés	Le nombre de jours non travaillés pris en compte pour le calcul de la durée ne peut excéder 70 % du nombre de jours travaillés

Catégorie d'âge à la date de fin du contrat de travail Durée en jours calendaires

Moins de 55 ans

548 jours

Chômage - Séniors

1er avril 2025

Mise en cohérence
avec la **réforme
des retraites**

	AVANT	APRÈS
Dispositions spécifiques Séniors (art. 3,9)	Condition d'âge pour le bénéfice de la période de recherche de l'affiliation de 36 mois :	
	53 ans et plus à la date de fin de contrat de travail	55 ans et plus à la date de fin de contrat de travail
	Durée d'indemnisation maximale spécifique pour les allocataires seniors :	
	<ul style="list-style-type: none">● 53 et 54 ans : 685 jours **● 55 ans et plus : 822 jours**	<ul style="list-style-type: none">● 55 et 56 ans : 685 jours **● 57 ans et plus : 822 jours notifiés**
	Allongement de la durée d'indemnisation en cas de formation suivie pendant la période d'indemnisation, dans la limite de 137** jours :	
	Allocataires âgés de 53 et 54 ans	Allocataires âgés de 55 ans et plus
	Condition d'âge pour le bénéfice du maintien de droits jusqu'à l'âge de la retraite à taux plein :	
	62 ans	Décalage progressif de l'âge, dans les mêmes conditions que l'âge légal de la retraite, pour atteindre 64 ans

Chômage - Séniors

1er avril 2025

Dégressivité des ARE inapplicable dès 55 ans :

	AVANT	APRÈS
Dégressivité Seuil d'âge au-delà duquel la dégressivité de l'allocation n'est pas appliquée (art. 17 bis)	57 ans à la date de fin de contrat de travail	55 ans à la date de fin de contrat de travail

Chômage – Reprise des ARE après rupture volontaire

➤ Augmentation de la durée maxi de reprise du travail

	AVANT	APRÈS
Condition dans laquelle la rupture volontaire d'un contrat ne fait pas obstacle à une reprise/poursuite de l'indemnisation <i>(art. 26)</i>	L'allocataire n'a pas retravaillé plus de 3 mois (65 jours travaillés ou 455 heures travaillées).	L'allocataire n'a pas retravaillé plus de 4 mois (88 jours travaillés ou 610 heures travaillées).

Chômage – Délai de déchéance

➤ Vérification en cours d'indemnisation

	AVANT	APRÈS
Délai de déchéance <i>(art. 25§3)</i>	Application du délai de déchéance lors de l'examen en vue d'une reprise du droit.	Application du délai de déchéance en cours d'indemnisation : arrêt de l'indemnisation au terme du délai de déchéance. Nouveaux cas d'allongement du délai de déchéance : formation / maladie.

Chômage – Cumul des revenus non salariés

1er avril 2025

- Plafond → 60% du reliquat des droits

	AVANT	APRÈS
Aide à la création/ reprise d'entreprise (art. 32bis et 35)	Cumul de l'ARE avec les revenus issus de l'activité non salariée créée ou reprise dans la limite de la durée du droit ARE	<ul style="list-style-type: none">● Plafonnement du cumul de l'ARE avec les revenus issus de l'exercice d'une activité non salariée dans la limite de 60 % du reliquat des droits à l'ARE.● Possibilité de recours IPR afin de poursuivre le cumul lorsque l'activité ne procure pas de revenus, y compris des dividendes.
		Reprise possible du reliquat des droits (40 %), sous réserve de la cessation de l'activité créée ou reprise ayant donné lieu au bénéfice du cumul

Chômage – Second versement de l'ARCE

1er avril 2025

➤ Nouvelle condition

	AVANT	APRÈS
Aide à la création/ reprise d'entreprise (art. 32bis et 35)	Second versement de l'ARCE conditionné à l'exercice effectif de l'activité créée ou reprise	Ajout d'une nouvelle condition pour le second versement de l'ARCE : absence d'exercice d'une activité en CDI à temps plein.
		Reprise possible du reliquat des droits (40 %) sous réserve de la cessation de l'activité créée ou reprise ayant donné lieu au versement de l'ARCE.

Chômage – Taux de contribution employeur

1er avril 2025

➤ Baisse du taux de contribution

	AVANT	APRÈS
Taux de contribution employeur*** (art. 50-1)	4,05 %	4 % <i>(Suppression de la contribution exceptionnelle temporaire mise en place par protocole d'accord du 28 mars 2017)</i>

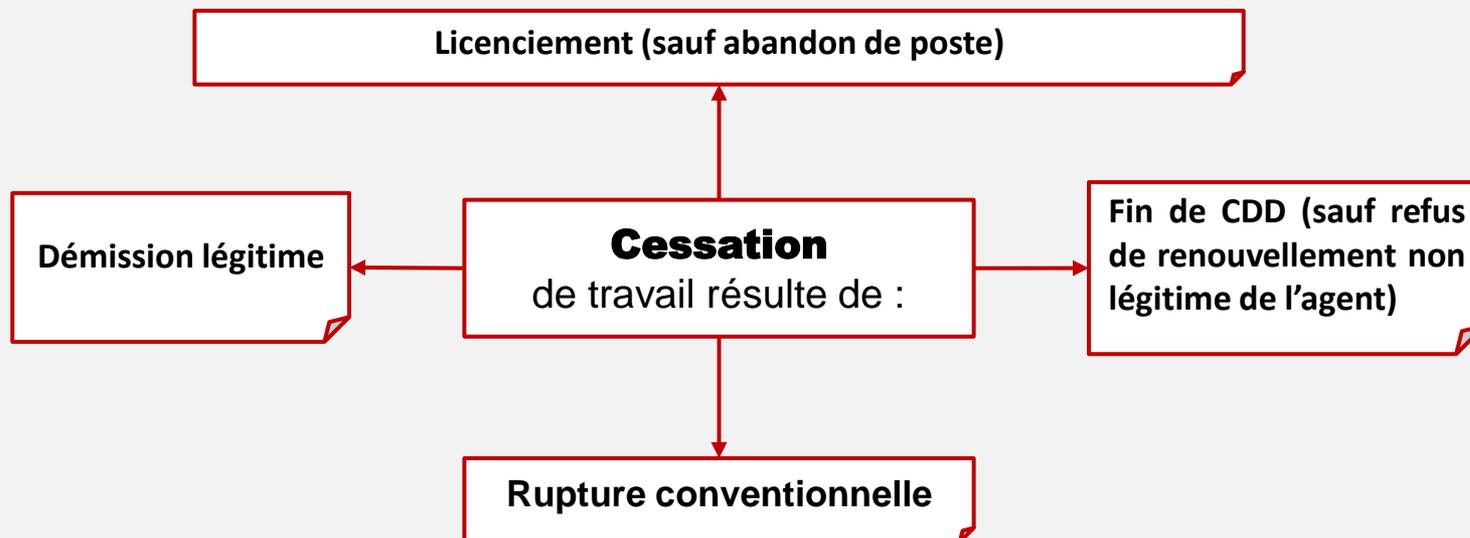
Appréciation de la perte involontaire d'emploi

Conditions d'ouverture de droit aux ARE

RAPPEL



Situation de chômage involontaire



Refus de l'agent : impact sur les ARE



L'agent qui refuse le renouvellement de son contrat, ne peut être regardé comme involontairement privé d'emploi, **à moins que ce refus soit fondé sur un motif légitime.**

CE, 13 janvier 2003, n° 229251

Comme le prévoit désormais le décret n° 2020-741 du 16 juin 2020, **le motif légitime**, peut être lié, notamment, à des **considérations d'ordre personnel** ou au fait que **le contrat a été modifié de façon substantielle et sans justification par l'employeur.**

CE, 9 juin 2021, n°425463

Il appartient à l'autorité administrative compétente d'apprécier, sous le contrôle du juge de l'excès de pouvoir, si les circonstances du non-renouvellement d'un contrat à durée déterminée permettent d'assimiler celui-ci à une perte involontaire d'emploi.

Perte involontaire d'emploi ?

CAA de PARIS 04 oct. 2024, n°23PA02807

Modification substantielle d'un CDD justifiée

Refus des ARE à la suite d'un refus de renouvellement de CDD à l'initiative de l'agent :

Le renouvellement du contrat de travail de Mme B..., **d'une durée initiale de trois ans, pour un contrat d'une durée d'un an**, constitue une **modification substantielle de son contrat**.

Toutefois : Mme B... a éprouvé des **difficultés à s'adapter à ses missions** de pilotage et à son environnement de travail au sein d'un établissement public et qu'elle a réalisé **plusieurs tâches avec retard**. Elle a d'ailleurs admis, (...) sa difficulté à rentrer dans le cadre du fonctionnement de l'administration eu égard à la différence de culture entre le public et le privé et ses difficultés de communication et de compréhension. (...) malgré ces difficultés, Mme B... a fait l'objet d'une appréciation globalement positive au titre de l'année 2019, et que le syndicat Seine-et-Marne Numérique n'a pas remis en cause ses compétences techniques. Dans ces conditions, il a pu, **dans l'intérêt du service, décider de limiter à un an le renouvellement de son contrat**, le temps d'apprécier sa capacité à améliorer ses compétences dans les domaines non encore.

La décision de **refus d'octroi des ARE est validé par le juge administratif**.

Perte involontaire d'emploi ?

Harcèlement sexuel allégué

CAA de DOUAI, 13 juin 2023, n°22DA00125

Refus des ARE à la suite d'un refus de renouvellement de CDD à l'initiative de l'agent :

Si Mme B... soutient que la rupture de son contrat de travail fait suite **au harcèlement sexuel dont elle a été victime** de la part de son responsable de service, **elle ne l'établit pas en se bornant à produire une attestation d'une amie mentionnant un état dépressif en lien avec son activité professionnelle**. Dans ces conditions, elle ne peut être regardée comme ayant été involontairement privée d'emploi.

Le délai de prescription de droit commun pour le versement des ARE

ARE - Prescription de la créance

L'agent faisait valoir l'art. 1^{er} de la loi du 31 décembre 1968 : Prescription **quadriennale** des créances publiques

CE, 16 octobre 2024, n° 476331

La créance due par un établissement public sur le versement de l'allocation chômage se prescrit selon les règles de droit commun : **2 ans**

En matière d'allocations chômage, l'employeur public est rattaché au régime prévu par le code du travail et, particulièrement aux dispositions de la convention d'assurance chômage.

Discipline : Droit de se taire & enquête administrative



**Aucun droit à présenter des observations
orales pour les sanctions du premier groupe**

Discipline

« Il ne résulte d'aucune disposition légale ou principe général qu'avant l'édition d'une sanction du premier groupe, un agent doit être mis à même de présenter des observations orales. »

CAA Toulouse, 26 nov. 2024, n°23TL00256

Enquête administrative

Discrimination et harcèlement sexuel dans l'emploi
privé et public : recueil du signalement et enquête
interne

Décision cadre DDD 2025-019 du 6 février 2025

https://juridique.defenseurdesdroits.fr/doc_num.php?explnum_id=22558

Une enquête administrative : obligée ?

- ❑ Aucune disposition législative ou réglementaire n'impose qu'une sanction disciplinaire soit précédée de la tenue d'une enquête administrative (position adoptée par CE, 23 novembre 2016, n° 397324)

- ❑ Le refus d'ouvrir une enquête constitue d'ailleurs une mesure d'ordre intérieur, insusceptible de recours (CAA de Paris, 18 mars 2022, n° 21PA04591).

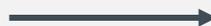
CAA de Marseille, 8 novembre 2024, n° 23MA02834

La mise en œuvre du rappel du droit de se taire : une application raisonnée du Conseil d'état

Droit de se taire



nul n'est tenu de s'accuser (art. 9 DDHC)



Droit de se taire

CE, 24 juin 2023 n°473249 :

« Ce principe a seulement vocation à s'appliquer dans le cadre d'une procédure pénale »



CONSEIL CONSTITUTIONNEL n° 2024-1105 QPC en date du 4 octobre 2024

« Ces exigences s'appliquent non seulement aux peines prononcées par les juridictions répressives mais **aussi à toute sanction ayant le caractère d'une punition**. Elles impliquent que **le professionnel faisant l'objet de poursuites disciplinaires ne peut être entendu sur les manquements qui lui sont reprochés sans qu'il soit préalablement informé du droit qu'il a de se taire.**

Ces exigences s'appliquent non seulement aux peines prononcées par les juridictions répressives mais aussi à toute sanction ayant le caractère d'une punition. »

Quand doit intervenir l'information ?

CE, 19 décembre 2024, n°490157

« L'agent public **faisant l'objet d'une procédure disciplinaire** ne peut être entendu sur les manquements qui lui sont reprochés sans qu'il soit préalablement informé du droit qu'il a de se taire. A ce titre, il doit être avisé, **avant d'être entendu pour la première fois**, qu'il dispose de ce droit pour l'ensemble de la procédure disciplinaire.

Dans le cas où l'autorité disciplinaire a déjà engagé une procédure disciplinaire à l'encontre d'un agent et que ce dernier est ensuite entendu dans le cadre d'une enquête administrative diligentée à son endroit, il incombe aux enquêteurs de l'informer du droit qu'il a de se taire.

En revanche, sauf détournement de procédure, le droit de se taire **ne s'applique** :

- **ni aux échanges ordinaires** avec les agents dans le cadre de l'exercice du pouvoir hiérarchique ;
- **ni aux enquêtes et inspections** diligentées par l'autorité hiérarchique et par les services d'inspection ou de contrôle, quand bien même ceux-ci sont susceptibles de révéler des manquements commis par un agent. »

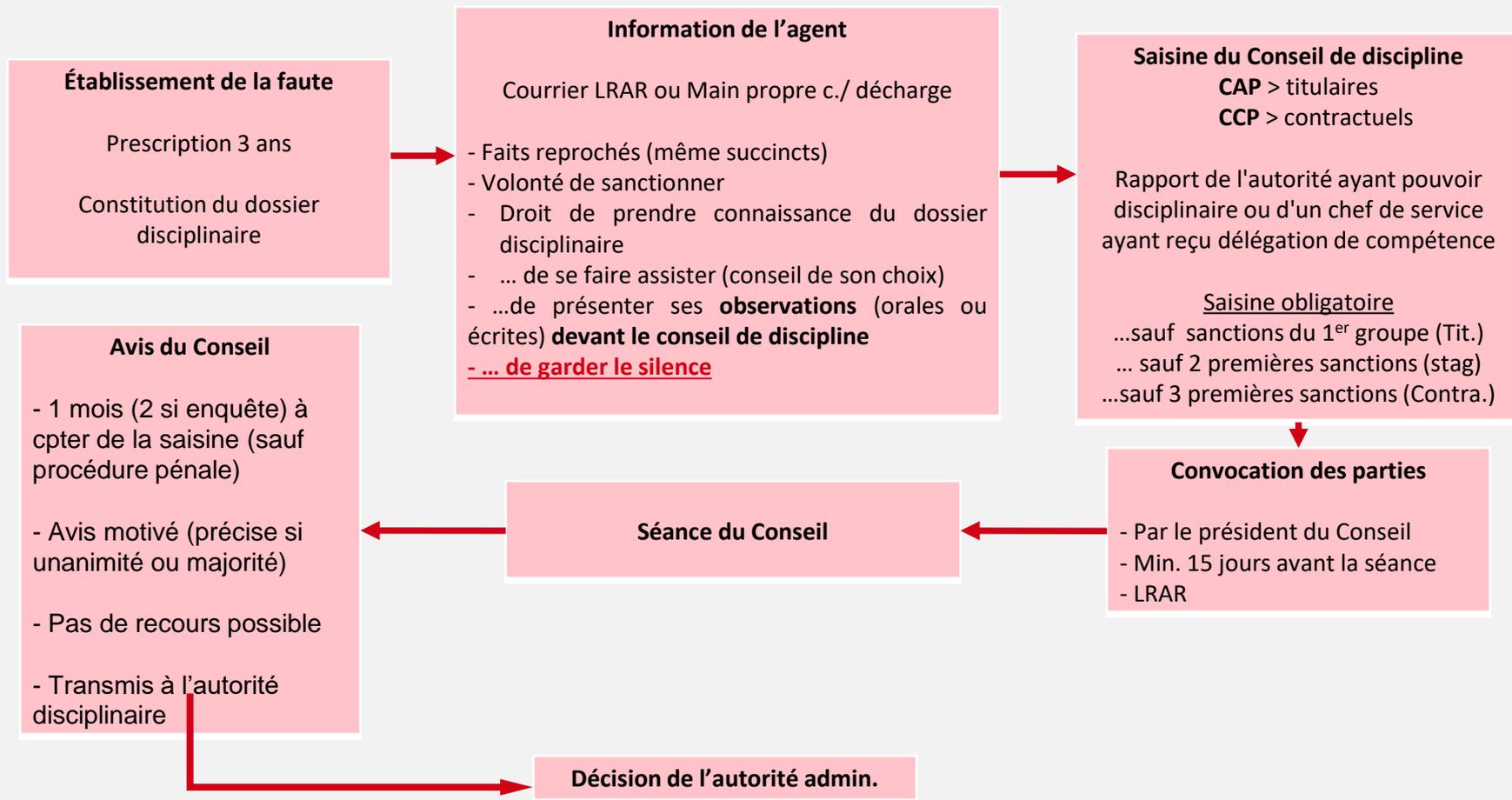
Conséquences d'une carence dans le rappel à l'agent de son droit de se taire

CE, 19 décembre 2024, n°490157

Cette irrégularité **n'est susceptible d'entraîner l'annulation de la sanction prononcée** que lorsque, eu égard à la teneur des déclarations de l'agent public et aux autres éléments fondant la sanction, il ressort des pièces du dossier que **la sanction infligée repose de manière déterminante sur des propos tenus alors que l'intéressé n'avait pas été informé de ce droit.**

Confirmé par CE, 06 janvier 2025, n°471653

Procédure disciplinaire

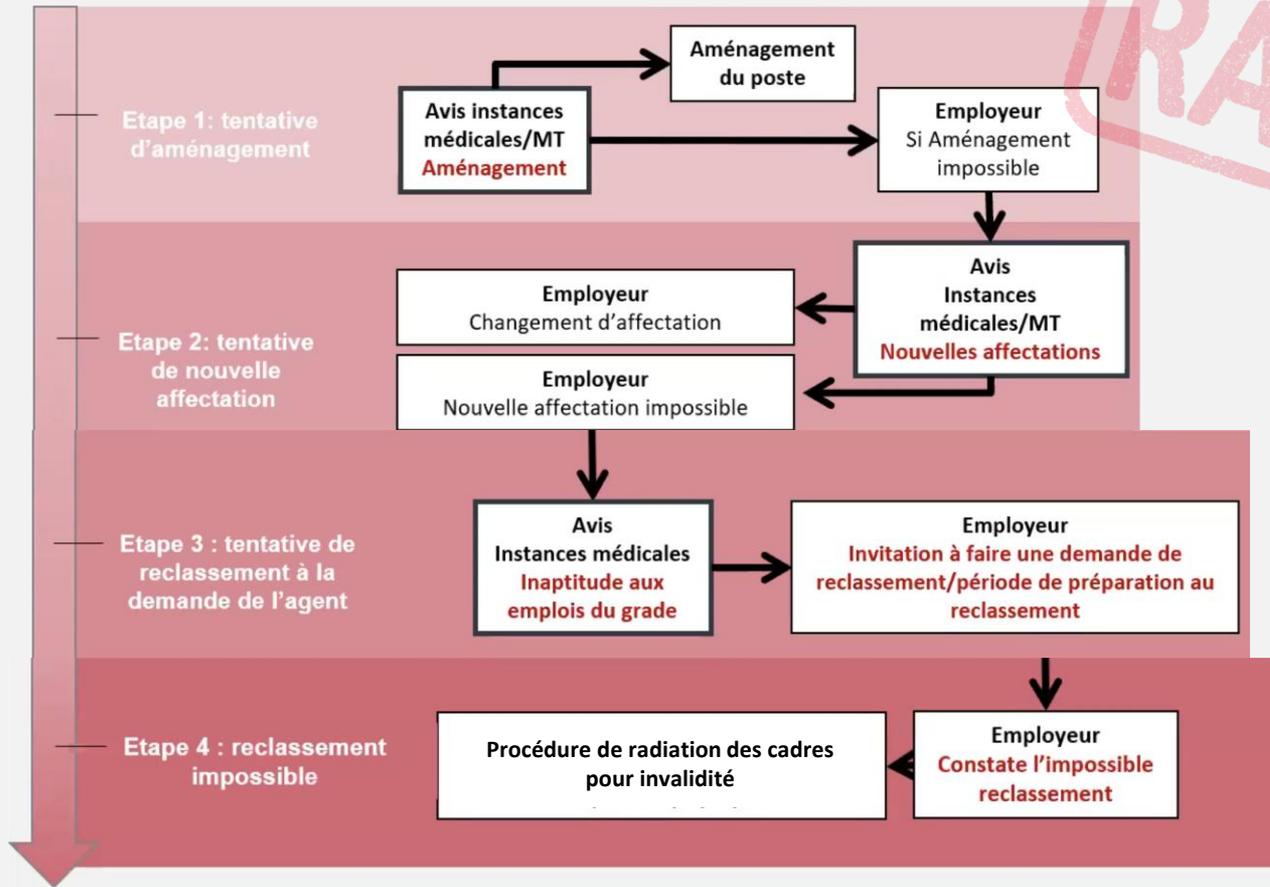


Obligation de maintien dans l'emploi & santé sécurité au travail



**La simple possibilité de candidater sur
des postes ne constitue pas une
affectation pour le fonctionnaire inapte**

Obligations en matière de maintien dans l'emploi



Maintien dans l'emploi

CAA de TOULOUSE, 21 nov. 2024, n°22TL21970,

« [L'agent] a certes bénéficié, (...) d'un suivi par le service d'accompagnement des parcours professionnels (...), consistant notamment à lui transmettre des fiches de poste ou des appels de candidature interne. (...) cet accompagnement lui a permis de se porter candidate, d'ailleurs sans succès, à la plupart de ces postes. Cependant, **le fait de permettre à un agent de se porter candidat sur des postes vacants ne peut être regardé comme équivalant à une véritable proposition d'emploi de la commune sur ceux-ci.** »

**Il n'incombe pas à l'employeur d'informer
l'agent des conséquences de son choix
d'exercer ses fonctions dans un poste dont le
régime de retraite est moins favorable**

Actif/ sédentaire

CAA Bordeaux, 5 novembre 2024, n° 22BX02261

« Il ne résulte d'aucun texte ni d'aucun principe qu'un **employeur doit informer son agent des conséquences qui s'attachent à son choix d'exercer tout ou partie de ses fonctions dans un service dont le régime de liquidation des droits à la retraite** serait moins favorable que celui auquel il peut aspirer en exerçant ses fonctions en service actif »

Défaut d'adaptation du poste de travail et imputabilité de la pathologie

Les maladies contractées en service

Conditions du tableau remplies

Est **présumée imputable au service** toute maladie désignée par les tableaux de maladies professionnelles mentionnés aux articles L. 461-1 et suivants du code de la sécurité sociale **et** contractée dans l'exercice ou à l'occasion de l'exercice par le fonctionnaire de ses fonctions dans les conditions mentionnées à ce tableau.

Maladie Hors Tableau

lorsque le fonctionnaire ou ses ayants droit établissent :

- Qu'elle est **essentiellement et directement causée par l'exercice des fonctions ;**
- et
- Qu'elle entraîne une **incapacité permanente prévisible de 25 %**

RAPPEL

Preuve de l'imputabilité au service

CAA de NANCY, 12 nov. 2024, n°20NC02882

Lorsque la pathologie en cause **n'est pas inscrite au tableau des maladie professionnelle**, **la preuve de l'imputabilité au service de cette pathologie peut résulter de l'inadaptation médicalement constatée du poste de travail de l'agent.**

En l'espèce, exécution de tâches demandées en dépit des conclusions du médecin de prévention.

La gestion « provisoire » durant la procédure de radiation des cadres

Versant Territorial et Hospitalier



La gestion « provisoire » durant la procédure de radiation des cadres Versant Territorial et Hospitalier

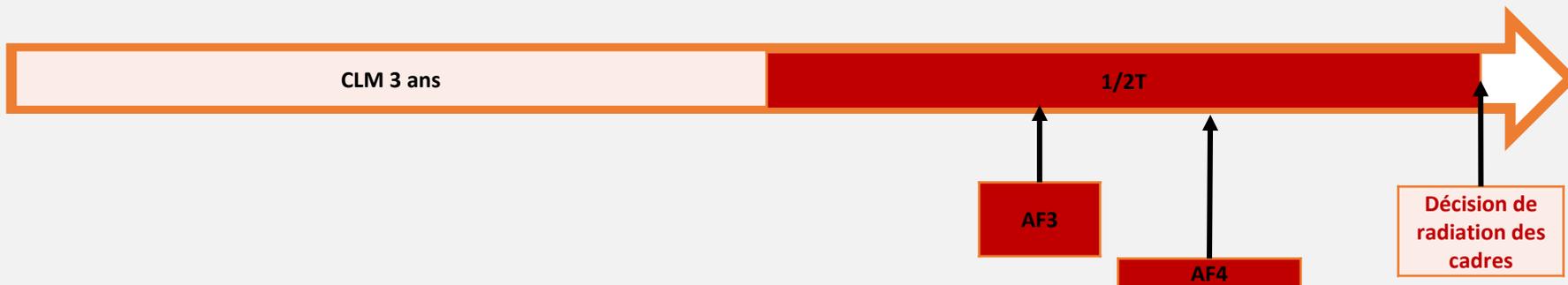
Quelle rémunération ?

La gestion « provisoire » durant la procédure de radiation des cadres Versant Territorial et Hospitalier

Demi-traitement !

Article 17 et 35 du décret 88-386

Article 17 et 27 du décret 87-602



La gestion « provisoire » durant la procédure de radiation des cadres Versant Territorial et Hospitalier

Quelle position statutaire ?

La disponibilité « provisoire » durant la procédure de radiation des cadres Versant Territorial et Hospitalier



Disponibilité provisoire et transitoire !

**Sous réserve de régularisation
ultérieure par une décision définitive**

**Pas d'avis du conseil médical nécessaire
pour l'octroi de cette disponibilité
provisoire et transitoire**

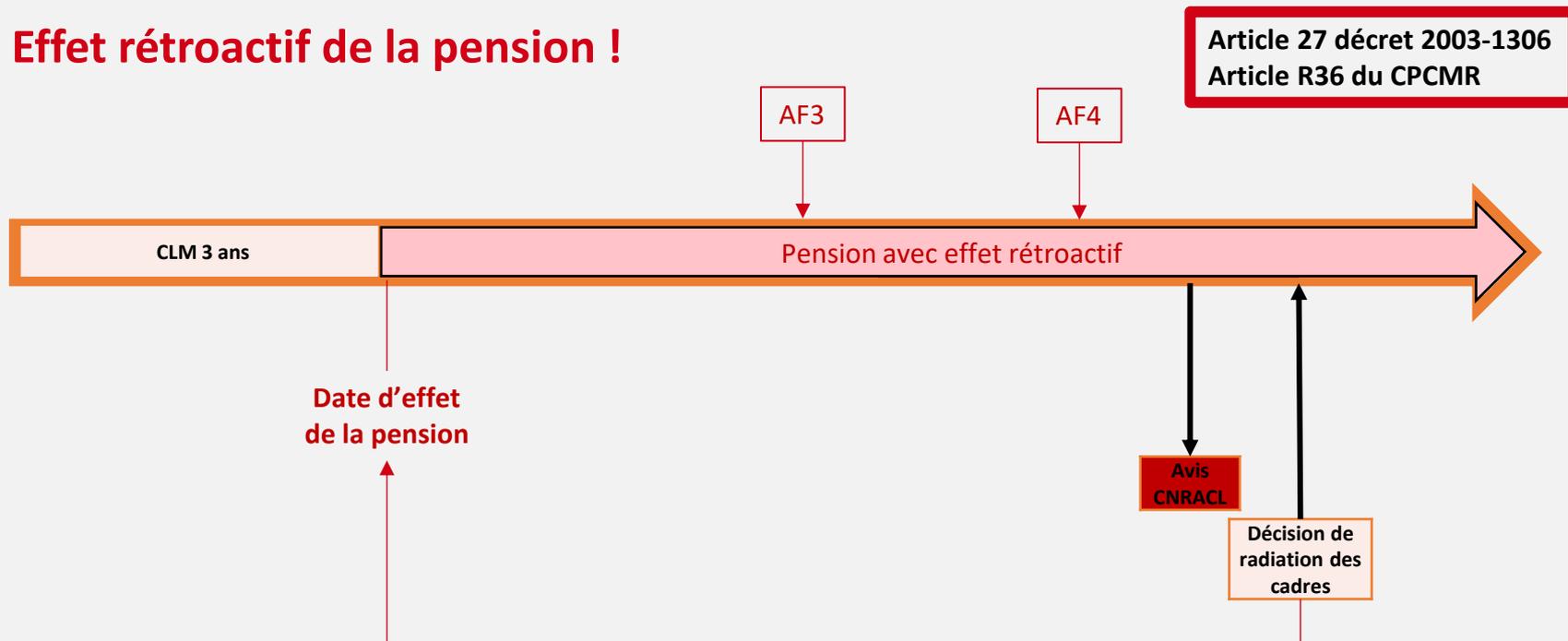
Conseil d'État, 26/01/2021, 430790

La gestion « provisoire » durant la procédure de radiation des cadres Versant Territorial et Hospitalier

**Et comment régulariser la disponibilité
transitoire ?**

La disponibilité « provisoire » durant la procédure de radiation des cadres Versant Territorial et Hospitalier

Effet rétroactif de la pension !



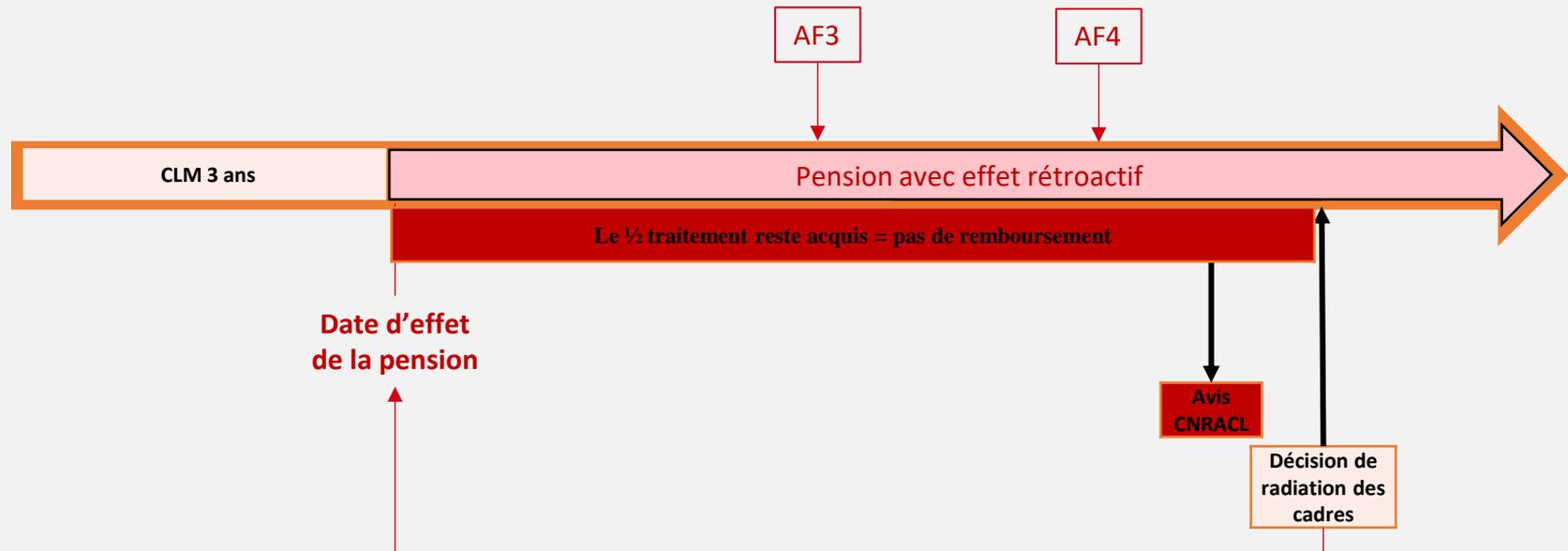
La gestion « provisoire » durant la procédure de radiation des cadres Versant Etat

**L'agent doit-il rembourser le demi-
traitement ?**

La disponibilité « provisoire » durant la procédure de radiation des cadres Versant Territorial et Hospitalier

Non ! Le maintien du demi-traitement en pareil cas n'est pas une mesure provisoire qui peut donner lieu à restitution.

CE, n°412684, 9 novembre 2018



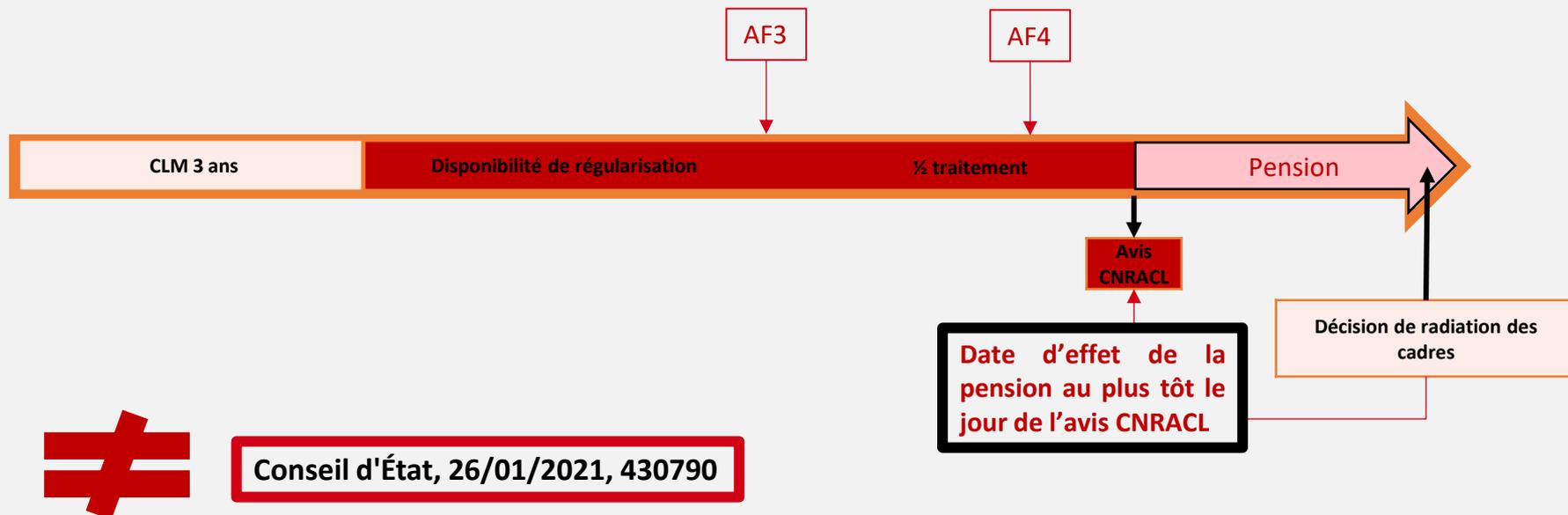
La gestion « provisoire » durant la procédure de radiation des cadres Versant Territorial et Hospitalier

Position de la CNRACL ?

Date d'effet de la pension d'invalidité pour les avis rendus à compter du 1er février 2024

La date d'effet, qui ne peut être antérieure à la date de l'avis favorable.

Exemple : pour un dossier d'invalidité dont l'avis favorable est émis le 4 février 2024, la date de radiation des cadres est fixée au plus tôt le 4 février 2024.



Conseil d'État, 26/01/2021, 430790

La disponibilité est provisoire sous réserve de régularisation ultérieure par une décision définitive statuant sur sa situation.

La gestion « provisoire » durant la procédure de radiation des cadres

Versant Etat



La gestion « provisoire » durant la procédure de radiation des cadres Versant Etat

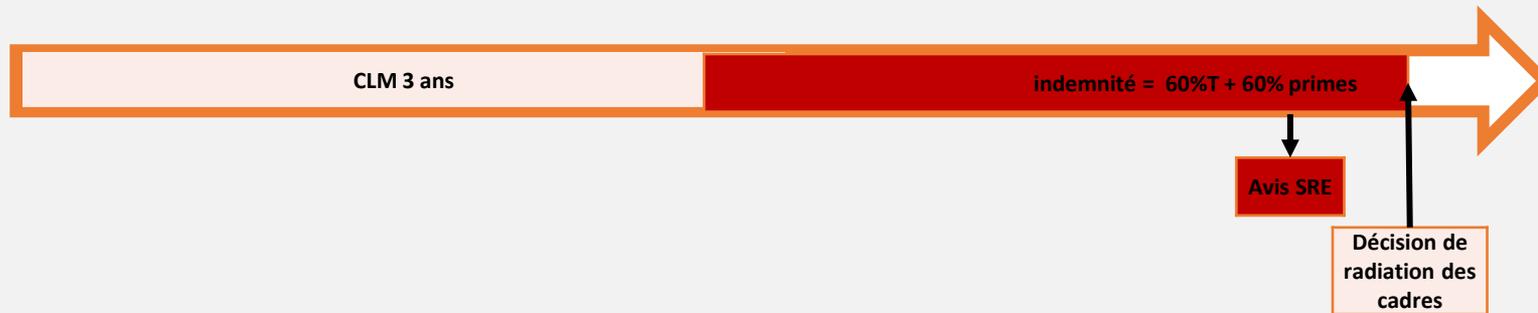
Quelle rémunération ?

La disponibilité « provisoire » durant la procédure de radiation des cadres

Versant Etat

Article 27 et 47 du décret 86-442

Indemnité = TIB + primes et indemnités perçus à l'expiration du congé



La gestion « provisoire » durant la procédure de radiation des cadres Versant Etat

Quelle position statutaire ?

La disponibilité « provisoire » durant la procédure de radiation des cadres Versant Etat



Disponibilité pour raison de santé à titre provisoire !

Article 27 et 47 du décret 86-442

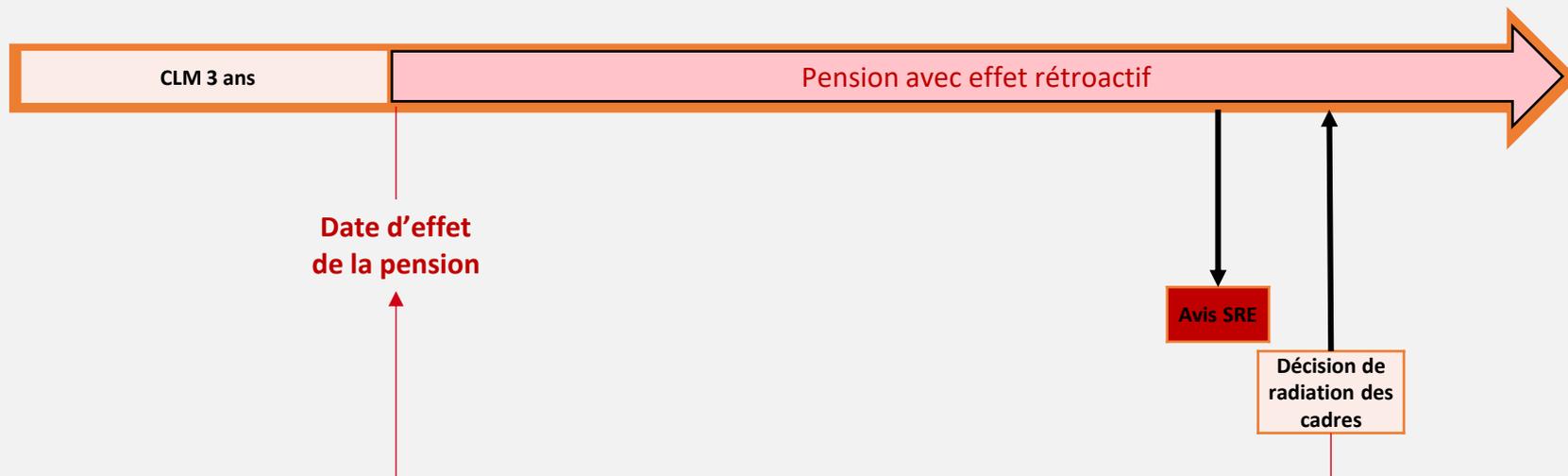
La gestion « provisoire » durant la procédure de radiation des cadres Versant Etat

**Et comment régulariser la disponibilité
transitoire ?**

La disponibilité « provisoire » durant la procédure de radiation des cadres Versant Etat

Effet rétroactif de la pension !

Article R36 du CPCMR

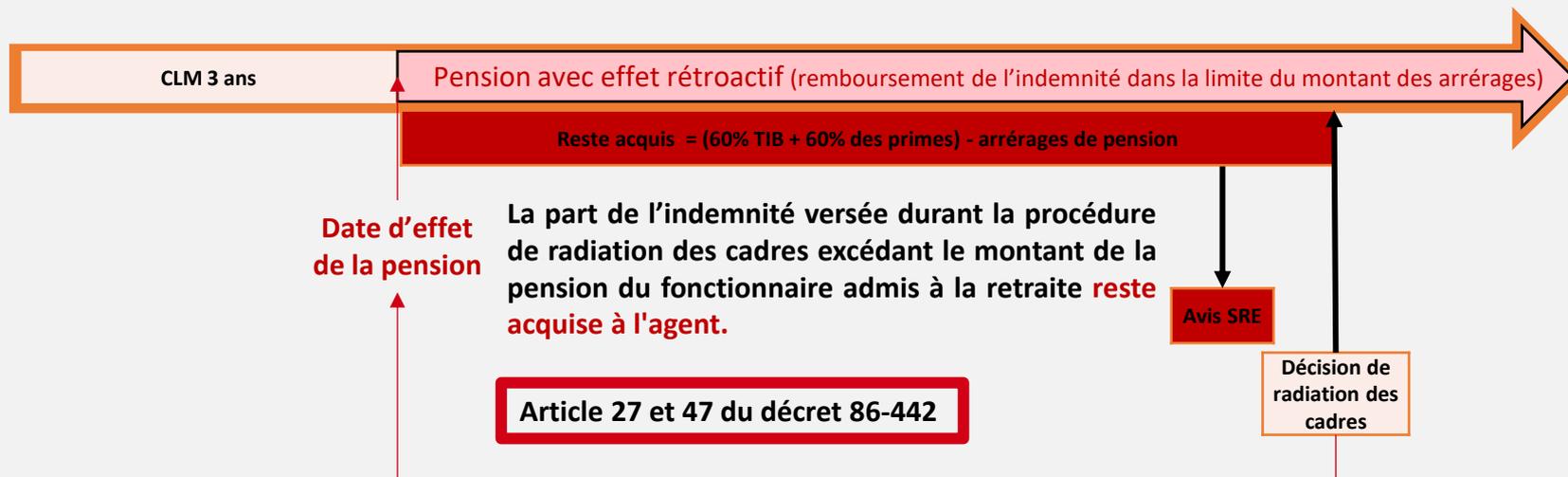


La gestion « provisoire » durant la procédure de radiation des cadres Versant Etat

L'agent doit-il rembourser l'indemnité ?

La disponibilité « provisoire » durant la procédure de radiation des cadres Versant Etat

Seulement à dû concurrence des arrérages de pension !



L'importance des décisions provisoires

Dans l'attente de l'avis du Conseil médical supérieur en contestation de l'avis du Conseil médical, l'employeur doit prendre une **décision provisoire adaptée avant toute décision définitive**.

- ▶ Le cas concret de Mme C... illustre les risques d'un manquement à ces obligations :
- En novembre 2022, un avis médical conclut à l'inaptitude définitive de Mme C.
 - Mme C. conteste cet avis en février 2023
 - Plutôt que de prendre une décision provisoire, le maire de Marseille décide prématurément de la radier des cadres en avril 2023.
 - En octobre 2023, le conseil médical supérieur conclut à l'aptitude de Mme C. à reprendre son poste.

CAA de MARSEILLE, 31/12/2024, 24MA01459

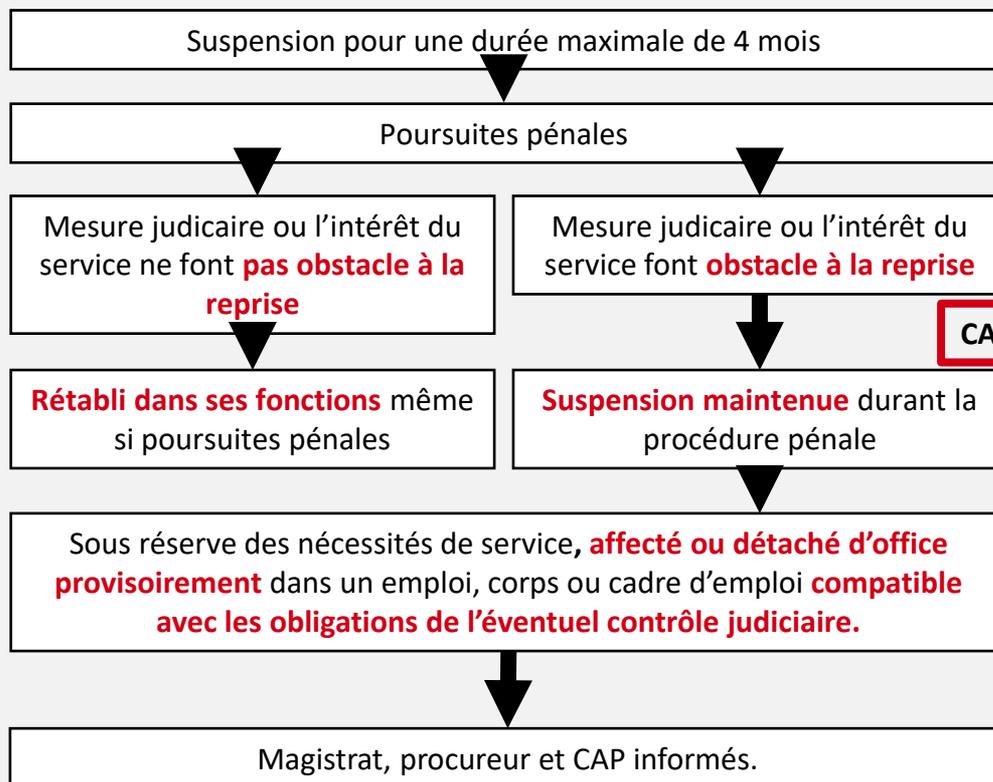
 En ne respectant pas la période transitoire imposée par la loi, **l'administration a privé l'agent d'une garantie**

Conséquences : Annulation de la radiation et Réintégration

Quelle gestion pour
l'agent en garde à vue ?



La suspension des titulaires



Auteur d'une faute grave

- Exactitude matérielle
- Erreur de qualification juridique des faits,
- Faits reprochés pourvus de caractère suffisant de vraisemblance et de gravité

CAA Toulouse, 24 septembre 2024, 22TL21554

saisine, **sans délai**, du conseil de discipline

Suspension et contrôle judiciaire

Suspension Max 4 mois

Si mesures décidées par l'autorité judiciaire font obstacle à la reprise :

- Attribution provisoire d'une autre affectation ou détachement
OU
- Prolongation de la suspension avec retenue d'une 1/2 traitement
Ou
- Suspension de la rémunération pour absence de service fait sans suspension

Pas obligation à l'administration de prononcer la suspension qu'elles prévoient à l'encontre d'un agent empêché de poursuivre ses fonctions du fait de mesures prises dans le cadre d'une enquête ou procédure pénales, **ni de lui attribuer provisoirement une autre affectation ou de le détacher dans un autre corps ou cadre d'emploi,**

Peut d'interrompre, indépendamment de toute action disciplinaire, le versement de son traitement pour absence de service fait, notamment dans le cas où il fait l'objet d'une incarcération ou d'une mesure de contrôle judiciaire lui interdisant d'exercer ses fonctions.

CE, 18/10/2024, 470016