

ACTUALITÉS du ministère de la Justice



✓ **Justine GERBAUD : future porte-parole de la DAP**

<http://intranet.justice.gouv.fr/site/apnet/193750>

✓ **Décision du 10 septembre 2025 portant délégation de signature (secrétariat général du ministère de la justice - modernisation et expertise, affaires européennes et internationales, aide aux victimes et accès au droit, communication)**

<https://www.legifrance.gouv.fr/jorf/id/JORFTEXT000052238784>

CUMUL ILLÉGAL D'ACTIVITÉS

Cumul illégal d'activités : les administrations ne doivent pas être trop sévères avec leurs fonctionnaires

Le tribunal administratif a récemment annulé la révocation d'une fonctionnaire à qui il était reproché d'avoir réalisé des missions d'intérim durant un congé maladie. Si la faute disciplinaire a bien été caractérisée, la sanction était en effet entachée d'une "erreur d'appréciation" selon les juges.

Les administrations doivent faire preuve de proportion dans les sanctions qu'elles infligent à leurs agents. C'est le sens du [jugement](#) qu'a récemment rendu le tribunal administratif de Montreuil en annulant la radiation des cadres prononcée à l'encontre d'une fonctionnaire qui était accusée d'avoir exercé sans autorisation une activité salariée alors qu'elle était placée en congé de maladie.

Auxiliaire de puériculture au sein du centre hospitalier de Saint Denis, cette fonctionnaire contestait cette révocation prononcée en octobre 2024. À ses yeux, cette sanction était disproportionnée par rapport à la faute qui lui était reprochée. Les juges en ont eu la même lecture.

Il appartient en effet au juge de l'excès de pouvoir, saisi de moyens en ce sens, "de rechercher si les faits reprochés à un agent public ayant fait l'objet d'une sanction disciplinaire constituent des fautes de nature à justifier une sanction et si la sanction retenue est proportionnée à la gravité de ces fautes", rappelle le tribunal.

Dans l'affaire en question, la fonctionnaire requérante avait exercé une activité salariée non déclarée au sein d'un établissement privé en tant qu'employée polyvalente de restauration. Et ce, pour quatre missions d'intérim entre les mois d'août et de novembre 2023, soit une durée de travail d'environ soixante heures, alors qu'elle était placée en position de congé maladie depuis le 30 juillet 2022. La requérante ne contestait pas la matérialité de ces faits. Pour les juges, celle-ci a donc bien commis "une faute de nature à justifier une sanction disciplinaire".

Pour autant, selon le tribunal, le centre hospitalier de Saint Denis a commis une "erreur d'appréciation" en lui infligeant la sanction de radiation des cadres, à savoir la sanction la plus forte possible. Pour caractériser cette disproportion, les juges relèvent notamment le faible nombre de missions d'intérim effectuées par la requérante, le faible montant de rémunération provenant de cette activité (à savoir 665,95 euros) et surtout le fait que la dernière mission d'intérim en litige a été effectuée en novembre 2023, soit près d'un an avant sa révocation. Il n'est d'ailleurs fait état d'aucune autre activité salariée depuis cette dernière mission.

Au vu du caractère disproportionné de la sanction qui lui a été infligée, le tribunal administratif de Montreuil annule donc la révocation de cette fonctionnaire. Il est aussi enjoint au directeur du centre hospitalier de Saint Denis de réintégrer la requérante dans ses effectifs.

✓ Campagne RSU 2025 : un outil de pilotage et de dialogue social incontournable

La campagne 2025 du Rapport social unique (RSU) est officiellement lancée depuis l'ouverture de la plateforme nationale Données sociales, intervenue le 24 avril 2025. Les employeurs publics disposent désormais, jusqu'au 31 octobre 2025, pour saisir et transmettre les données relatives à l'année 2024. Cet exercice annuel dépasse la simple obligation réglementaire : il s'impose comme un outil stratégique de gestion, de transparence et de dialogue au service des Ressources humaines.

RSU 2025 : un instrument central de pilotage RH et un vecteur de dialogue social

Le Rapport social unique (RSU) permet de disposer d'une photographie complète et consolidée des effectifs et des politiques de Ressources humaines. Il couvre notamment l'emploi, les conditions de travail, la santé, la rémunération, l'égalité professionnelle et la formation. Sa régularité en fait une source d'information fiable pour anticiper les évolutions et éclairer les choix stratégiques des directions des Ressources humaines.

En offrant une base de données partagée, le RSU facilite l'échange entre l'administration et les représentants du personnel. Il constitue un support objectif pour préparer les instances de dialogue social, nourrir les négociations et élaborer des plans d'action sur des thématiques majeures telles que l'[égalité femmes-hommes](#), la [prévention des risques professionnels](#) ou la qualité de vie au travail.

Conformément aux dispositions de l'[article 9 de la loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique](#) et aux décrets d'application qui l'encadrent, notamment le [décret n° 2020-1493 du 30 novembre 2020 relatif au Rapport social unique](#), le respect du calendrier fixé est impératif. Les collectivités et établissements publics ont l'obligation de transmettre leurs données avant le 31 octobre 2025. En cas de défaillance, la crédibilité de l'employeur peut être fragilisée et sa capacité à justifier ses décisions en matière de gestion du personnel compromise.

✓ Campagne RSU 2025 : une plateforme unique et sécurisée

La [plateforme Données sociales](#) constitue le guichet national unique pour la collecte et la transmission des informations. Elle propose un espace sécurisé, ergonomique et enrichi d'outils pratiques (guides, FAQ) pour accompagner les gestionnaires RH à chaque étape du processus. La fenêtre de saisie, ouverte du 24 avril au 31 octobre 2025, impose aux services RH d'organiser méthodiquement la collecte des données auprès des services concernés (paie, formation, santé au travail, etc.). Une planification en amont est essentielle pour garantir le respect des délais et limiter les risques d'erreurs. La valeur du RSU repose sur la fiabilité des informations transmises. Si la plateforme intègre des contrôles automatiques, la vérification finale revient aux gestionnaires RH. Une attention particulière doit être portée aux indicateurs sensibles, notamment ceux liés à l'[absentéisme](#) et à l'égalité professionnelle, qui alimentent également d'autres obligations réglementaires.

La campagne RSU 2025 constitue un rendez-vous incontournable pour les responsables RH de la fonction publique. Au-delà du respect d'une obligation, elle représente une opportunité de valoriser l'action RH, de renforcer la qualité du dialogue social et de mieux anticiper les évolutions de l'emploi public. En combinant rigueur, organisation et fiabilité des données, les employeurs publics renforcent leur capacité à piloter efficacement leurs Ressources humaines dans un contexte en perpétuelle mutation.



Crédits photos : Freepik

« Pour l'avenir de nos métiers d'aujourd'hui et de demain »



mail : synd-uns-j-justice-sg@justice.fr - Tél. : 01 70 22 75 09