

Réintégration aspects juridiques et pratiques : comment suivre et intégrer les retours dans le processus de recrutement avec les services



DRH, RRH, juristes, gestionnaires RH, agents du services recrutement, agents en charge de la GPEC.



½ journée



- Identifier les obligations juridiques d'une collectivité en matière de réintégration
- Sécuriser la procédure de réintégration, notamment les délais et les échanges écrits
- Articuler la réintégration avec la politique de recrutement
- Construire un protocole interne RH – encadrants – recrutement pour anticiper, piloter et intégrer les retours.
- Analyser des situations complexes et formuler une réponse juridiquement sécurisée et opérationnelle.



Expertise



Format : présentiel, visio, intra, sur mesure



Apports théoriques ; quiz ; cas pratiques et support documentaire

Programme :

Cadre, enjeux et risques juridiques

- Cartographie des situations donnant lieu à réintégration.
- Pourquoi c'est un sujet à risque ?
 - Injonctions du juge
 - Indemnisation du préjudice

Les obligations juridiques de réintégration

- Délai de demande et délai de réponse de l'employeur
- Le droit à l'affectation dans un délai raisonnable du fonctionnaire
- Le maintien en surnombre

Articuler la réintégration et le recrutement

- Comment anticiper les retours dans la gestion prévisionnelle des postes ?
 - Impact sur les recrutements en cours :
 - Peut-on annuler un recrutement ?
 - Peut-on poursuivre un CDD malgré la réintégration ?
- Gestion du risque humain : annoncer au manager que son recrutement est bloqué.
- Traces écrites indispensables : sécuriser le dossier.

Gérer les situations complexes

- L'agent revenant après une période de longue disponibilité ou détachement
- Réintégration en période budgétaire contrainte
- Deux agents demandent simultanément la réintégration sur le même périmètre
- Agent refusant le poste proposé

Conclusion et FAQ experte

- Synthèse des points à risque
- Conseils