

Bulletin d'actualités statutaires

Septembre 2023

SOMMAIRE

LOI n° 2023-622 du 19 juillet 2023 visant à renforcer la protection des familles d'enfants atteints d'une maladie ou d'un handicap ou victimes d'un accident d'une particulière gravité.

Décret n° 2023-825 du 25 août 2023 portant diverses dispositions relatives au congé de présence parentale et au congé de proche aidant dans la fonction publique.

Des droits augmentés pour les agents publics, en cas d'évènements familiaux graves

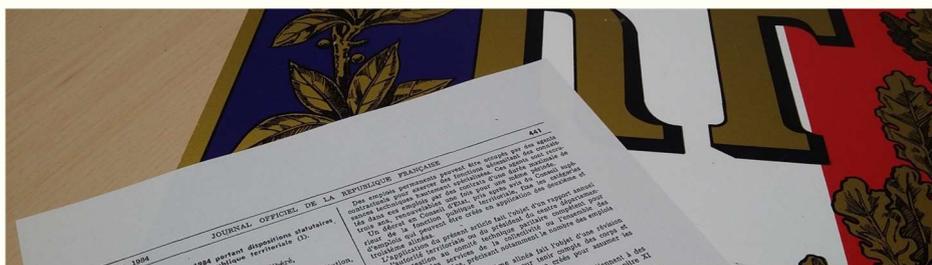
Jurisprudences

La loi n°2023-622 du 19 juillet 2023 publiée au JO du 20 juillet 2023 a pour objet de mieux protéger les parents qui ont un enfant gravement malade, handicapé ou victime d'un accident grave.

Concernant les autorisations spéciales d'absence (ASA) pour événements familiaux, l'article L. 622-1 du code général de la fonction publique précise que « ces autorisations spéciales d'absence sont sans effet sur la constitution des droits à congés annuels et ne diminuent pas le nombre des jours de congés annuels ».

De plus, ces dispositions initialement ouvertes aux seuls fonctionnaires titulaires sont élargies à tous les agents publics.

Lorsqu'il s'agit d'une ASA pour décès d'un enfant, le nombre de jours est accru : il passe de 5 à 12 jours ouvrables et de 7 à 14 jours ouvrés.



Bulletin d'actualités statutaires

Septembre 2023

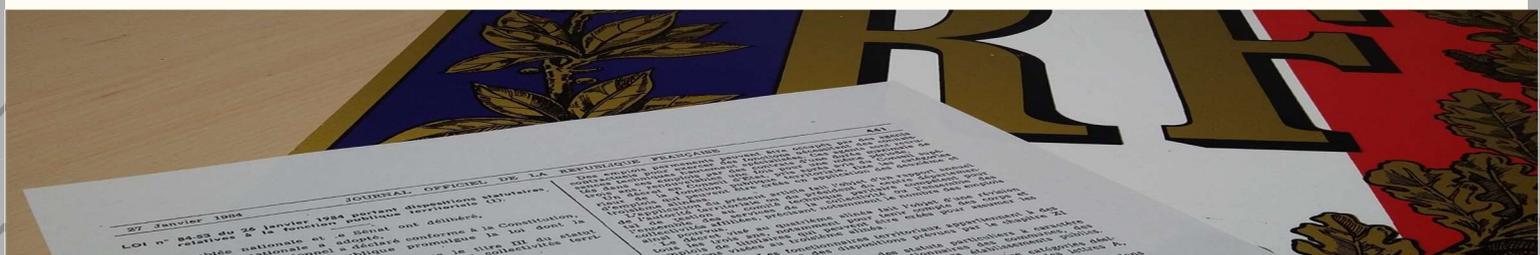
À noter également que l'ASA pour décès d'un enfant s'applique aussi pour le décès d'un enfant quel que soit son âge si l'enfant décédé était lui-même parent.

Elle est donc désormais de droit pour le décès :

- ✓ d'un enfant âgé de moins de vingt-cinq ans,
- ✓ d'une personne âgée de moins de vingt-cinq ans dont l'agent public a la charge effective et permanente,
- ✓ d'un enfant, quel que soit son âge si l'enfant décédé était lui-même parent.

ANCIENNES DISPOSITIONS		NOUVELLES DISPOSITIONS	
Décès d'un enfant	5 jours ouvrables	Décès d'un enfant	12 jours ouvrables
Décès d'un enfant de moins de 25 ans, ou d'une personne de moins de 25 ans dont le fonctionnaire a la charge effective et permanente	7 jours ouvrés	Décès d'un enfant de moins de 25 ans, et quel que soit son âge si l'enfant décédé était lui-même parent, ou d'une personne de moins de 25 ans dont l'agent public a la charge effective et permanente	14 jours ouvrables

RAPPEL : pour la fonction publique territoriale, le décret n°2016-151 prévoit des dérogations au dispositif de droit commun du télétravail pour les agents dont l'état de santé ou le handicap le justifient, les femmes enceintes, ainsi que les agents éligibles au congé de proche aidant ([cf bulletin d'actualités statutaires de juin 2022](#)).



Bulletin d'actualités statutaires

Septembre 2023

Décret n° 2023-825 du 25 août 2023 portant diverses dispositions relatives au congé de présence parentale et au congé de proche aidant dans la fonction publique

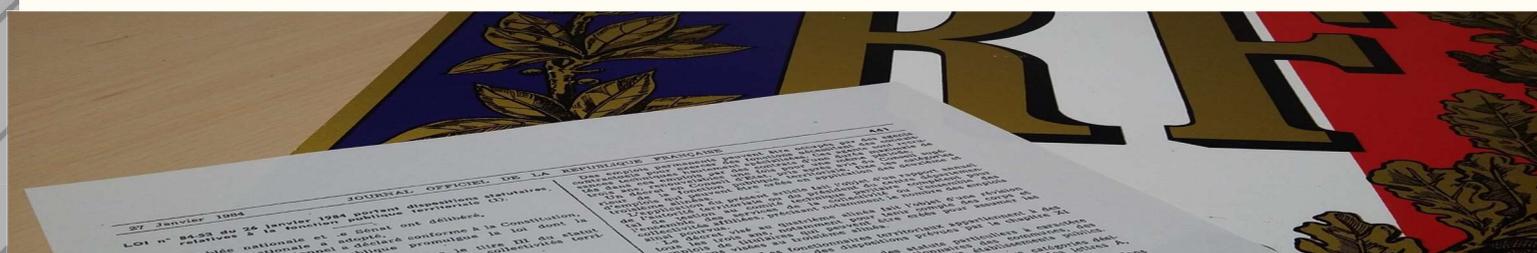
Le décret prévoit le doublement de la période du congé de présence parentale, l'élargissement du champ du bénéficiaire du congé de proche aidant et l'assouplissement des modalités de prise du congé de présence parentale et du congé de proche aidant.

La possibilité est ouverte par le présent décret de fractionner un congé de présence parentale ou de proche aidant par période d'au moins une demi-journée. Il entre en vigueur à l'occasion de la prolongation ou du renouvellement d'un congé en cours à la date de sa publication ou de l'octroi d'un nouveau congé après cette date.

Par ailleurs, il précise les conditions de renouvellement à titre exceptionnel de la période de trois cent dix jours ouvrés du congé de présence parentale avant le terme de celle-ci, ainsi que le champ du bénéficiaire du congé de proche aidant de personnes dont le handicap ou la perte d'autonomie peuvent, sans être nécessairement d'une « particulière gravité », nécessiter une aide régulière de la part d'un proche.

Enfin, il prévoit que le congé de présence parentale et le congé de proche aidant peuvent être pris de manière fractionnée par demi-journée ».

[Cliquer ici pour en savoir plus](#)



**Bulletin d'actualités
statutaires
Septembre 2023**

Jurisprudences :

Conseil d'État, 3ème - 8ème chambres réunies, 03/07/2023, n°459472

Congé maladie et sanction disciplinaire d'exclusion : pas de maintien de rémunération pour l'agent

Une sanction disciplinaire d'exclusion d'une durée de 2 ans a été prise à l'encontre d'un agent, sanction attaquée par l'agent et confirmée par le tribunal.

L'agent a été placé en arrêt maladie durant cette sanction et son employeur ne lui a pas versé d'indemnité journalière du fait de l'application de la sanction d'exclusion.

Après des jugements défavorables à l'agent en première instance et en cour d'appel, le conseil d'état est saisi par l'agent.

La procédure disciplinaire et la procédure de mise en congé de maladie sont des procédures distinctes et indépendantes, et la circonstance qu'un agent soit placé en congé de maladie ne fait pas obstacle à l'exercice de l'action disciplinaire à son égard ni, le cas échéant, à l'entrée en vigueur d'une décision de sanction.

Toutefois, en présence d'une exclusion temporaire, il ne saurait, pendant cette période, bénéficier d'un maintien de sa rémunération à raison de son placement en congé de maladie.

Les dispositions de l'article 34 de la loi du 11 janvier 1984 selon lesquelles le fonctionnaire conserve, selon la durée du congé, l'intégralité ou la moitié de son traitement, **ont pour seul objet de compenser la perte de rémunération due à la maladie en apportant une dérogation au principe posé par l'article 20 de la loi du 13 juillet 1983 subordonnant le droit au traitement au service fait.**

Elles ne peuvent avoir pour effet d'accorder à un fonctionnaire bénéficiant d'un congé de maladie des droits à rémunération supérieurs à ceux qu'il aurait eus s'il n'en avait pas bénéficié.

Ainsi, un agent faisant l'objet d'une exclusion temporaire de fonctions étant privé de rémunération pendant la durée de cette exclusion, ne saurait, pendant cette période, bénéficier d'un maintien de sa rémunération à raison de son placement en congé de maladie.

Bulletin d'actualités statutaires

Septembre 2023

CAA de Toulouse, 13 décembre 2022, req. n°20TL20669 : Représentant syndical : entre liberté d'expression et obligations déontologiques

Une fonctionnaire territoriale et représentante syndicale a fait l'objet d'une procédure disciplinaire.

L'intéressée a saisi la juridiction administrative afin d'engager la responsabilité de son employeur, un syndicat intercommunal à vocation multiple. Ce dernier lui reprochait le caractère désobligeant de ses publications sur son compte Facebook.

L'intéressée estimait que la procédure disciplinaire engagée à son encontre était motivée par son appartenance syndicale et constituait dès lors une discrimination liée à ses opinions syndicales et politiques.

La liberté d'expression particulière dont bénéficient les représentants syndicaux doit être conciliée avec le respect de leurs obligations déontologiques.

En particulier, des propos ou un comportement agressif à l'égard d'un supérieur hiérarchique ou d'un autre agent sont susceptibles, alors même qu'ils ne seraient pas constitutifs d'une infraction pénale, d'avoir le caractère d'une faute disciplinaire.

En l'occurrence, les publications litigieuses de l'agente ne constituaient pas des revendications professionnelles relevant de l'exercice de son mandat syndical. L'agente a donc dépassé les limites à respecter quant à sa réserve au regard de son employeur.

La procédure disciplinaire contre l'agente était donc justifiée.

La cour d'appel a condamné l'agent à verser la somme de 1 000 euros au syndicat intercommunal à vocation multiple des plaines et coteaux du Volvestre, en application des dispositions de l'article L. 761-1 du code de justice administrative.

