

Bulletin d'actualités statutaires

Janvier 2021

SOMMAIRE

Décret n° 2020-1492 du 30 novembre 2020 portant diverses dispositions relatives au congé de présence parentale et au congé de solidarité familiale dans la fonction publique.

Décret 2020-1366 modifiant le décret 85-1148 Supplément familial de traitement – Ajout de 2 articles pour les enfants en résidence alternée.

Jurisprudences

Le congé de présence parentale et le congé de solidarité familiale :

Des droits identiques pour Contractuels de droit public, stagiaires et titulaires.

En substance, le décret détermine les modalités de prise du congé de présence parentale de manière fractionnée ou sous la forme d'un temps partiel. Le congé de présence parentale prévu à l'article 40 bis de la loi du 11 janvier 1984 susvisée est accordé sur demande écrite du fonctionnaire adressé à son chef de service, au moins quinze jours avant le début du congé ou avant le terme du congé en cas de renouvellement. Le fonctionnaire indique dans sa demande les dates prévisionnelles de congé ainsi que, le cas échéant, les modalités de leur utilisation.

Pendant les jours de congé de présence parentale, le fonctionnaire n'est pas rémunéré. Il n'acquiert pas de droits à la retraite.

La demande est accompagnée d'un certificat médical qui atteste de la gravité de la maladie, de l'accident ou du handicap et de la nécessité de la présence soutenue d'un parent et de soins contraignants. Ce certificat, établi par le médecin qui suit l'enfant au titre de la maladie, de l'accident ou du handicap susmentionnés, précise la durée prévisible du traitement de l'enfant.

En cas de dégradation soudaine de l'état de santé de l'enfant ou en cas de situation de crise nécessitant une présence immédiate du fonctionnaire bénéficiaire, le délai prévu au premier alinéa ne s'applique pas. Le nombre de jours de congé de présence parentale dont peut bénéficier le fonctionnaire pour un même enfant et en raison d'une même pathologie est au maximum de trois cent dix jours ouvrés au cours d'une période de trente-six mois.

La durée du congé de présence parentale est égale à celle du traitement de l'enfant définie dans le certificat médical.

Plus de souplesse dans
l'organisation du congé de
présence parentale et de solidarité
familiale et un supplément familial
de traitement complété



Bulletin d'actualités statutaires Janvier 2021

Au terme de cette durée, ou en cas de rechute ou de récurrence de la pathologie qui affecte l'enfant, le bénéficiaire du droit à congé peut être prolongé ou rouvert pour une nouvelle durée sur présentation d'un nouveau certificat médical le justifiant, dans la limite des trois cent dix jours ouvrés et des trente-six mois susmentionnés. Le décompte de la période de trente-six mois s'effectue à partir de la date initiale d'ouverture du droit à congé.

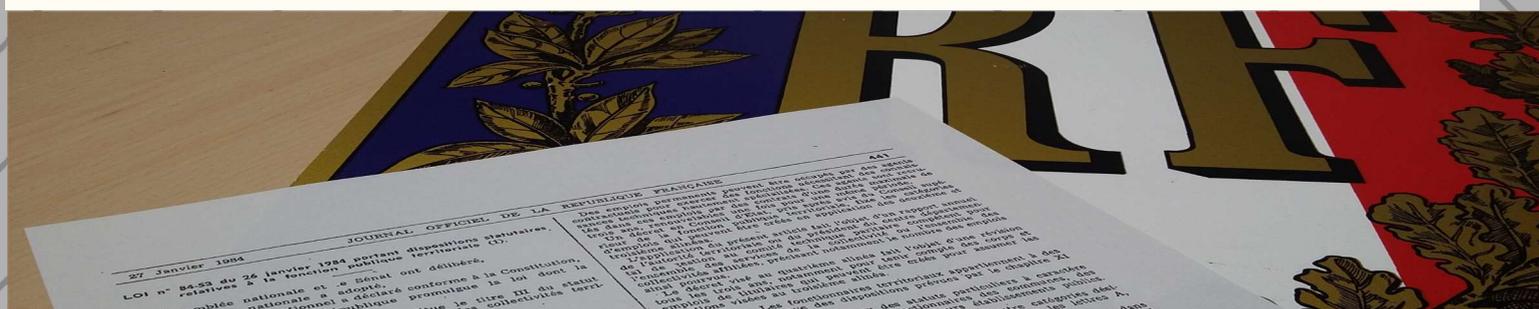
Sans que les durées cumulées du congé de présence parentale ne puissent être supérieures à celles mentionnées au I et dans la limite de la durée définie par le certificat médical, le fonctionnaire peut choisir d'utiliser le congé de présence parentale selon les modalités suivantes :

- ✓ Pour une période continue ;
- ✓ Pour une ou plusieurs périodes fractionnées d'au moins une journée ;
- ✓ Sous la forme d'un service à temps partiel.

Le fonctionnaire peut choisir de modifier les dates prévisionnelles de congé et les modalités choisies de leur utilisation. Dans ce cas, il en informe par écrit, avec un préavis d'au moins quarante-huit heures, son chef de service, qui régularise sa situation en conséquence.

Ce délai ne s'applique pas lorsque la modification de la modalité ou des modalités d'utilisation de ce congé et des dates prévisionnelles de congé est due à la dégradation soudaine de l'état de santé de l'enfant ou à une situation de crise nécessitant une présence immédiate du fonctionnaire.

Pour la détermination des droits à avancement, à promotion et à formation, les jours d'utilisation du congé de présence parentale sont assimilés à des jours d'activité à temps plein.



Bulletin d'actualités statutaires

Janvier 2 0 2 1

Pour les agents stagiaires et conséquences sur la durée du stage et sur l'ancienneté :

Ce décret prévoit les conditions d'attribution et les modalités de mise en œuvre et de comptabilisation du congé de solidarité familiale au cours la période de stage, pour les fonctionnaires stagiaires.

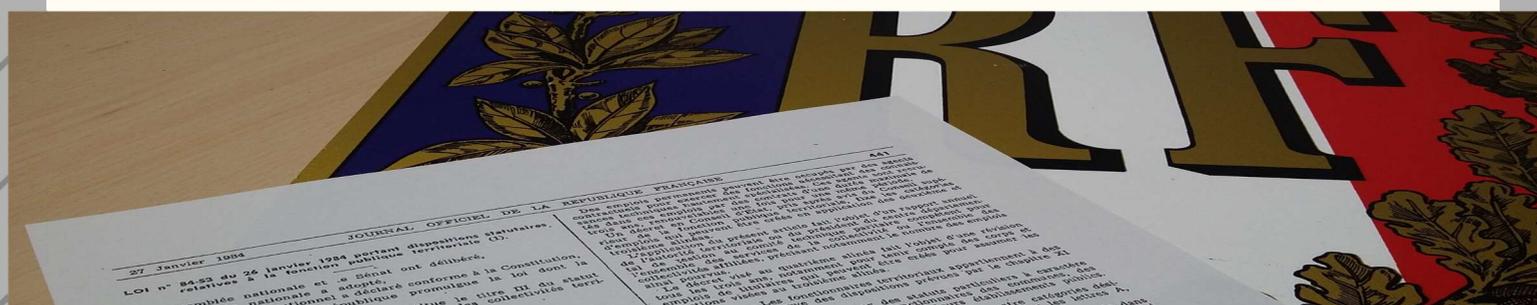
L'article 11 indique que la date de fin de la durée statutaire du stage du fonctionnaire stagiaire qui a bénéficié du congé de solidarité familiale est reportée d'un nombre de jours égal au nombre de jours et, le cas échéant, de demi-journées de congé de présence parentale qu'il a utilisés.

La période de congé de solidarité familiale est prise en compte, lors de la titularisation, pour l'intégralité de sa durée, dans le calcul des services retenus pour le classement et l'avancement.

L'article 13 précise que les dispositions du présent décret sont applicables aux demandes de congé de présence parentale ou de prolongation de congé de présence parentale présentées après son entrée en vigueur. Toutefois, les agents publics bénéficiant d'un tel congé à la date d'entrée en vigueur du présent décret peuvent opter pour l'application de ses dispositions.

Par ailleurs, ce décret ajoute une seconde situation de réouverture du droit à congé à l'issue de la période maximale de trois ans, lorsque la gravité de la pathologie de l'enfant au titre de laquelle le droit à congé avait été ouvert nécessite toujours une présence soutenue de l'un des deux parents et des soins contraignants.

En outre, il fixe entre six et douze mois, au lieu de six mois au maximum, la période à l'issue de laquelle le droit au congé de présence parentale doit faire l'objet d'un nouvel examen en vue de son renouvellement.



Bulletin d'actualités statutaires Janvier 2021

Supplément familial de traitement : cas des enfants en résidence alternée.

En cas de résidence alternée de l'enfant au domicile de chacun des parents telle que prévue à l'article 3732-9 du code civil, mise en œuvre de manière effective, la charge de l'enfant pour le **calcul du supplément familial de traitement peut être partagée par moitié entre les deux parents** dans les cas ci-après :

- ✓ Lorsque les parents en ont fait la demande conjointe ;
- ✓ Lorsque les parents sont en désaccord sur la désignation du bénéficiaire unique.

Demande de modification : lorsque les parents ont fait une demande conjointe de partage, ils ne peuvent remettre en cause les modalités ainsi choisies qu'au bout d'un an, sauf changement du mode de résidence de l'enfant.

Le supplément familial de traitement dû à chacun des parents est égal au montant dû pour l'ensemble des enfants dont il est le parent ou dont il a la charge effective et permanente, multiplié par un coefficient résultant du rapport entre le nombre moyen de ses enfants et le nombre total d'enfants dont il est le parent ou a la charge effective et permanente.

Lorsque son ancien conjoint est fonctionnaire ou agent public, le bénéficiaire peut demander à ce que le supplément familial de traitement qui lui est dû soit calculé du chef de son ancien conjoint. Dans ce cas, le supplément familial de traitement est calculé sur la base de l'indice de traitement de l'ancien conjoint.

Le montant du supplément familial de traitement est alors égal au montant dû au titre du nombre d'enfants dont l'ancien conjoint est le parent ou dont il a la charge effective et permanente, multiplié par un coefficient résultant du rapport entre le nombre moyen d'enfants du parent bénéficiaire et le nombre total d'enfants dont l'ancien conjoint est le parent ou dont il a la charge effective et permanente.

Le nombre moyen d'enfants pour chaque parent est obtenu en faisant la somme du nombre d'enfants à sa charge dans les conditions suivantes :

- ✓ Chaque enfant en résidence alternée compte pour 0,5.
- ✓ Les autres enfants à charge comptent pour 1.



Bulletin d'actualités statutaires

Janvier 2021

Jurisprudences

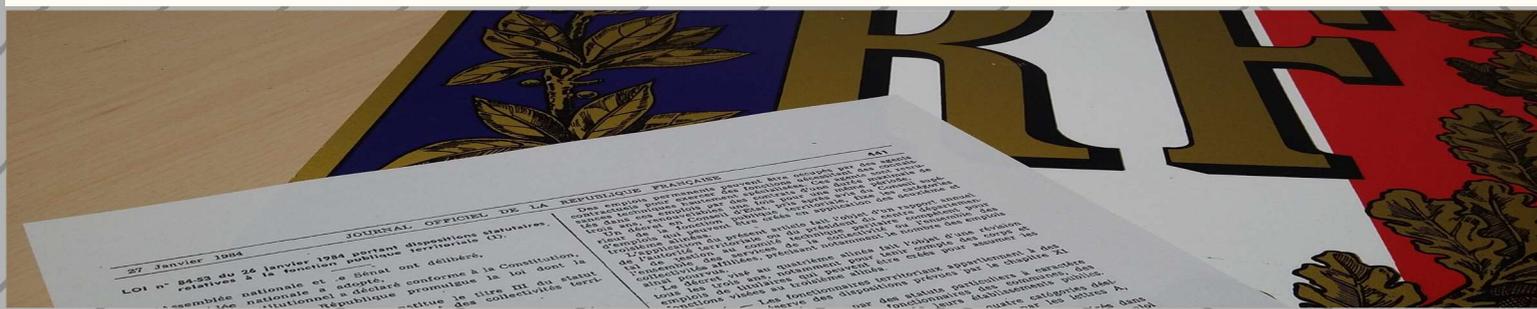
CAA de MARSEILLE, 2ème chambre, 05/03/2020, 18MA04231, Inédit au recueil Lebon

Exclusion de 2 ans pour manque de loyauté et de réserve

La secrétaire de mairie d'une commune a contesté une sanction d'exclusion temporaire de 2 ans. Or, à plusieurs reprises, l'intéressée a fait preuve vis-à-vis de sa hiérarchie d'une attitude excessivement critique, en faisant explicitement état auprès d'autorités publiques, d'élus et d'administrés, de son désaccord avec l'organisation interne de la mairie et avec le comportement du maire.

Elle a, notamment adressé des courriels à la trésorerie et à la sous-préfecture, divulguant des informations internes et confidentielles. Cette attitude particulièrement inappropriée a entraîné des dysfonctionnements importants. Ce faisant, l'agent a manqué à ses obligations de réserve et de discrétion professionnelle. En outre, dès la transmission de son curriculum vitae et de sa lettre de motivation en vue de son recrutement puis après celui-ci, l'agent a dissimulé au maire une partie des éléments de son dossier administratif notamment en ce qui concerne son précédent emploi et ses périodes de congés maladie. L'agent a également refusé d'exécuter des ordres pourtant réguliers du maire, manquant à son obligation de loyauté.

Ces faits constituent des fautes justifiant une sanction disciplinaire. En l'occurrence, la CAA a jugé que la sanction contestée n'est pas irrégulière.



Bulletin d'actualités statutaires

Janvier 2021

CAA de MARSEILLE, 8ème chambre, 22/07/2020, 18MA01785, Inédit au recueil Lebon

Requalification contrats d'un vacataire sur emploi permanent :

Pendant près de quinze ans, une commune a engagé une vacataire pour enseigner le piano et initier les enfants et les adultes à la musique dans ses centres municipaux. Vingt-huit contrats de vacataire ont été conclus. L'intéressée a demandé réparation à la commune du préjudice subi du fait de ce recrutement précaire pendant toutes ces années. L'existence ou l'absence du caractère permanent d'un emploi doit s'apprécier au regard de la nature du besoin auquel il répond ; il ne saurait concerner l'engagement d'agents pour des tâches précises, ponctuelles et limitées à l'exécution d'actes déterminés.

En l'espèce, les prestations hebdomadaires de l'intéressée d'une durée maximale de 15h30 étaient rémunérées mensuellement en fonction du quantum d'heures effectuée. Ses fonctions sont restées les mêmes, pour un même volume horaire, toute la durée de son recrutement, sans que la commune démontre qu'il s'agissait de besoins ponctuels. **Ainsi, l'intéressée a bien occupé des fonctions correspondant effectivement à un besoin permanent. En l'employant comme vacataire alors que l'emploi occupé correspondait à un besoin permanent, la commune a commis une faute de nature à engager sa responsabilité.**

Mme F... a occupé ses fonctions en qualité de vacataire pendant quatorze ans. L'intéressée a ainsi subi un préjudice moral découlant de la précarité de ses conditions de recrutement et d'emploi, qui sera **justement indemnisé en condamnant la commune de Marseille à lui verser 3 000 euros à ce titre.**

Il résulte de tout ce qui vient d'être dit que la commune de Marseille n'est pas fondée à se plaindre que c'est à tort que par le jugement attaqué du 20 février 2018, le tribunal administratif de Marseille l'a condamnée à verser à Mme F... la somme totale de 10 000 euros.

Toutefois, le présent arrêt n'implique pas qu'il soit enjoint à la ville de Marseille de reconstituer la carrière et les droits sociaux de Mme F.

En application des dispositions de l'article L. 761-1 du code de justice administrative il y a lieu de mettre à la charge de la commune de Marseille, partie perdante à l'instance, la somme de 2 500 euros que demande Mme F... au titre des frais exposés par elle et non compris dans les dépens.

