

CHÔMAGE

Réforme des réseaux consulaires et réforme du placement des chômeurs

En date du 11 juin 2010, le Sénat a adopté, avec modifications, le projet de loi relatif aux réseaux consulaires, au commerce, à l'artisanat et aux services.

Ce texte prévoit entre autres la réforme des chambres de commerce et d'industrie ainsi que celle des chambres de métiers et de l'artisanat.

Le fonctionnement des chambres va être modifié puisque celui-ci est renforcé au niveau régional. A terme, le réseau des chambres de commerce et d'industrie de Paris sera organisé en 21 chambres régionales, qui vont chapeauter 170 chambres de commerce et d'industrie (CCI) territoriales. Un

certain nombre de missions est donc dévolu aux chambres régionales. Cette réforme ne devrait pas en revanche remettre en cause le rôle de proximité des chambres territoriales.

Le renforcement de l'échelon régional est également l'objectif poursuivi pour les chambres de métiers et de l'artisanat : au nombre de 128 actuellement, elles devraient passer à 22 chambres régionales.

Le projet de loi relatif aux réseaux consulaires, au commerce, à l'artisanat et aux services a également pour volonté de modifier le régime juridique des services de placement (article 14 du projet de loi), afin de se mettre en

conformité avec la directive 2006/123/CE (du Parlement européen et du Conseil du 12 décembre 2006) relative aux services dans le marché intérieur. Cette directive veut favoriser le libre-établissement et la libre-prestation des services au sein du marché intérieur.

L'impact est important au niveau du placement des chômeurs. En effet, pour l'instant, la mission de placement des chômeurs est assurée par Pôle Emploi et par des entreprises privées agréées par les pouvoirs publics. Pour effectuer du placement à titre lucratif (dans le cadre de l'activité principale ou exclusive de l'organisme de droit privé),

SOMMAIRE

CHÔMAGE

- Réforme des réseaux consulaires et réforme du placement des chômeurs 1
- Changements au 1^{er} juillet 2010 : chômage 2
- La prescription triennale de l'action en répétition de l'allocation d'assurance chômage 2

GESTIONS DES RESSOURCES HUMAINES

- Dialogue social dans la fonction publique et revalorisation du statut d'infirmiers 3
- La notation des fonctionnaires territoriaux remplacée par l'entretien professionnel 4
- Révision générale des politiques publiques : Les ressources humaines au cœur de la nouvelle vague 4
- Le refus d'avancement en raison de l'âge : un motif discriminatoire 5

PAIE

- Rémunération et performance, un chantier qui avance 5
- Modifications des modalités de prise en charge du trajet domicile-travail des fonctionnaires 6
- Traitement des fonctionnaires 6

CONTRACTUELS

- Les droits nés du contrat de travail d'un agent non-titulaire (CAA de

- Marseille 19 mars 2010 « Manois » n° 08MA04753) 7
- Quand le droit au reclassement commence à concerner les contrats à durée... indéterminée, ou la naissance d'un nouveau principe général du droit 7
- CDD couvrant des besoins permanents mais différents 8
- Lorsque le juge administratif requalifie un vacataire en CDI 8
- Focus sur le CAE 9

PERSPECTIVES

- Le contrôle des arrêts maladie des fonctionnaires de l'État à titre expérimental 10

ACCIDENTS DE SERVICE - MALADIES PROFESSIONNELLES

- Accident de trajet et... incident de parcours 10

CESSATION DES FONCTIONS

- Licenciement abusif et récupération des allocations chômage trop versées 11
- La démission : intention réelle et absence de preuves 12
- Licenciement : protection de la femme enceinte 12

FICHE PRATIQUE

- Avantages au titre des enfants et bonne entente des parents 14
- Brèves 13

l'organisme devait en faire la déclaration préalable auprès de l'autorité administrative et lui adresser un bilan annuel d'activité.

Cependant ce mécanisme n'a jamais pu être mis en œuvre pleinement.

Le régime juridique actuel de placement des chômeurs, trop restrictif par rapport aux organismes pouvant exercer l'activité de placement de chômeurs, n'est

pas conforme aux règles fixées par l'Union Européenne. Afin de répondre aux exigences de la directive 2006/123/CE relative aux services au sein du marché intérieur, il a été décidé que l'activité de placement serait ouverte sans distinction à l'ensemble des organismes privés ou publics.

Il est donc mis fin au principe de la déclaration préalable et du bilan d'activité des organismes de

droit privé.

Le placement des chômeurs ne relèvera plus seulement du Pôle Emploi ou bien des entreprises privées agréées par les pouvoirs publics mais de l'ensemble des organismes privés ou publics et ce afin de permettre, d'une part l'ouverture de l'activité de placement à la concurrence et d'autre part le développement des compétences nouvelles et innovantes. ■

Changements au 1^{er} Juillet 2010

CHÔMAGE

	A compter du 1 ^{er} juillet 2010	Jusqu'au 30 juin 2010
Revalorisation du salaire référence	1,2 %	1 %
Partie fixe de l'ARE	11,17 €	11,04 €
Allocation minimale de l'ARE	27,25 €	26,93 €
Seuil minimal ARE formation	19,53 €	19,30 €

ARE = allocation d'aide au retour à l'emploi.

La prescription triennale de l'action en répétition de l'allocation d'assurance chômage

CE 7 juillet 2010, Ministre du budget, des comptes publics et de la réforme de l'Etat c/M. Doucet, req. N°328388.

L'arrêt du Conseil d'Etat du 7 juillet 2010 rappelle que l'action de l'administration pour récupérer une allocation indûment versée à un de ses agents se prescrit, sauf en cas de fraude ou de fausse déclaration, par trois ans en application de l'article L. 5422-5 du code du travail.

Par là même, cet arrêt permet de souligner que cette prescription est spécifique au paiement indu de l'allocation chômage et qu'aucune autre prescription ne peut s'appliquer en la matière.

En effet, ni la prescription trentenaire prévue par l'article 2262 du code civil applicable à toutes les actions réelles et personnelles, ni la prescription abrégée de cinq ans prévue par l'article 2277 du code civil relative aux salaires ne peuvent s'appliquer.

Par ailleurs, l'arrêt rappelle que lorsque la loi réduit la durée d'une prescription, celle-ci commence à courir, sauf disposition contraire, du jour de l'entrée en vigueur de la loi nouvelle, sans que sa durée totale ne puisse

excéder le délai prévu par la loi antérieure.

En l'espèce, le Conseil d'Etat était saisi d'un litige portant sur une allocation versée en 1998 et réclamée par l'Etat en décembre 2004. Aussi, plus de trois ans s'étant écoulés entre l'entrée en vigueur de la loi de 2001 et le commandement de payer, la créance était prescrite.

CE 7 juillet 2010, Ministre du budget, des comptes publics et de la réforme de l'Etat c/M. Doucet, req. N°328388. ■

Dialogue social dans la Fonction publique et revalorisation du statut d'infirmiers

Le gouvernement a la volonté de réformer la Fonction publique sur divers sujets, tels que le dialogue social ou encore la mobilité et les parcours professionnels. La rénovation du dialogue social dans la Fonction publique suit deux objectifs : un élargissement et une meilleure efficacité du dialogue social dans la Fonction publique d'une part, des acteurs plus légitimes et plus responsables permettant un meilleur exercice de la démocratie d'autre part.

Ce projet de loi a été complété plus tard par un article concernant la revalorisation du statut des infirmiers. Leur statut n'avait pas été en effet revu depuis la fin des années quatre-vingt.

La loi relative à la rénovation du dialogue social et comportant diverses dispositions relatives à la Fonction publique est parue au Journal Officiel du 6 juillet 2010 : loi n°2010-751 du 5 juillet 2010 relative à la rénovation du dialogue social et comportant diverses dispositions relatives à la Fonction publique.

Tout d'abord, concernant le pan du dialogue social, plusieurs améliorations sont prévues. Améliorations au niveau de la représentativité et de la légitimité des organisations syndicales dans la Fonction publique, tout comme l'amélioration au niveau du contenu du dialogue social. Dorénavant tout syndicat pourra se présenter aux élections. La présomption de représentativité et la condition de représentativité pour se présenter au premier tour sont supprimées. L'élection se fera par tous les agents, quel que soit leur statut (titulaire, contractuel de droit public ou droit privé).

Pour conforter la place de l'élection dans la Fonction publique, le principe de l'élection sera

généralisé et les calendriers des élections professionnelles seront harmonisés dans les trois Fonctions publiques.

La négociation, de son côté, ne portera plus seulement sur la seule question de l'évolution des rémunérations mais également sur des sujets plus larges, relevant du déroulement des carrières et de la promotion professionnelle, de la formation professionnelle continue, de l'action sociale, et de la protection sociale complémentaire, de l'hygiène, de la sécurité et de la santé au travail, de l'insertion professionnelle des personnes handicapées ou de l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes.

A la suite du protocole d'accord du 2 février 2010, signé entre le ministère de la santé et plusieurs organisations syndicales, un article relatif à la revalorisation du statut des infirmiers a été inséré au projet de loi sur le dialogue social. Celui-ci couvre en réalité l'ensemble des professions paramédicales : infirmiers diplômés de l'Etat, infirmiers spécialisés, masseurs-kinésithérapeutes, personnels médico-techniques et cadres de santé. A partir de 2012, le diplôme d'Etat sera promu au grade de licence universitaire. Le projet de loi prévoit également la création pour les personnels infirmiers et paramédicaux d'une nouvelle grille indiciaire de catégorie A. Les infirmiers diplômés à partir de 2012 seront automatiquement intégrés dans cette nouvelle catégorie.

Le passage dans cette nouvelle catégorie aura pour effet de revaloriser le statut de ces personnels et par voie de conséquence leur traitement. En revanche, les corps et cadres d'emplois qui appartiendront à cette nouvelle

catégorie ne seront pas classés en catégorie active mais en catégorie dite sédentaire. Le classement en catégorie active permettait aux infirmiers de partir à la retraite à 55 ans et de bénéficier d'une majoration d'assurance retraite d'une année pour dix années de service.

Dorénavant, l'âge de départ à la retraite pour ce personnel sera donc l'âge de droit commun de la Fonction publique, soit 60 ans, avec une garantie de taux plein à 65 ans.

La question s'est donc posée de savoir quel choix ont les infirmiers qui sont déjà en poste et qui préféreraient conserver ces droits spéciaux, liés au classement en catégorie active. Il a été mis en place pour ces agents un droit d'option individuel. Dans un délai de 6 mois à compter de la parution du décret d'application, ils devront choisir soit le maintien dans leurs corps et cadres d'emploi, associé à la conservation de leurs droits spéciaux en matière de retraite mais sans revalorisation financière (ou moindre), soit le passage dans la nouvelle catégorie A. Il est à préciser que le personnel qui choisira de conserver ses anciens droits bénéficiera tout de même d'une revalorisation financière, du fait du classement sur le nouvel espace statutaire de la catégorie B. Cette revalorisation financière sera moins importante que celle dont bénéficient les agents qui passent en catégorie A.

Pour certains, le délai d'option de 6 mois semble trop court, d'autant que la réforme des retraites n'est pas encore promulguée et que cela ne permet donc pas aux agents d'avoir une vue globale sur les conséquences de leur choix. ■

La notation des fonctionnaires territoriaux remplacée par l'entretien professionnel

*Décret n° 2010-716 du 29 juin 2010.
Loi relative à la rénovation du dialogue social dans la Fonction publique n° 2010-751 du 5 juillet 2010.*

La loi relative à la rénovation du dialogue social dans la Fonction publique, dispose d'un volet sur la carrière des fonctionnaires, notamment la prolongation de l'expérimentation de l'entretien professionnel d'évaluation.

Ainsi, après les fonctionnaires de l'Etat, les fonctionnaires territoriaux vont, à leur tour, voir leur notation remplacée par un entretien professionnel. Le décret du 29 juin 2010 prévoit que cet entretien individuel s'appliquera, à titre expérimental, par les collectivités qui en font le choix.

Ce dispositif devait une première fois être expérimenté dans la Fonction publique territoriale sur la période 2008-2010. Mais le décret en Conseil d'Etat nécessaire à sa mise en œuvre est toujours attendu. L'expérimentation est donc reportée à la période 2010-2012. Un bilan est prévu pour 2013.

Les fonctionnaires concernés bénéficieront chaque année d'un entretien avec leur supérieur hiérarchique direct, leur permettant de faire le bilan des résultats professionnels obtenus par rapport aux objectifs fixés.

Le compte rendu de l'entretien sera pris en compte pour l'avancement du fonctionnaire.

Dans la Fonction publique hospitalière, le dispositif devait être appliqué sur la période 2007-2009, puis avait été repoussé à la période 2010-2011, mais faute de décret d'application, l'expérimentation est de nouveau reportée à la période 2011-2013.

*Décret n° 2010-716 du 29 juin 2010.
Loi relative à la rénovation du dialogue social dans la Fonction publique n° 2010-751 du 5 juillet 2010.* ■

Révision générale des politiques publiques : les ressources humaines au cœur de la nouvelle vague

Alors que l'écume de la première vague de la Révision Générale des Politiques Publiques (RGPP) n'est pas encore dissipée, le nouveau Ministre du Budget a tracé le 30 juin, en Conseil des ministres, les grandes lignes de la prochaine déferlante. Le cap est donné. Il s'agira de dégager 10 milliards d'euros d'économie sur la période 2011-2013. A cette fin, le Conseil de modernisation des politiques publiques (CMPP) a préconisé la mise en place de 150 nouvelles mesures qui permettront de rationaliser les dépenses de fonctionnement de l'Etat (2 milliards d'euros), de réduire la voilure de la masse salariale

(3 milliards) et de diminuer les dépenses d'intervention des administrations (5 milliards). En période de disette budgétaire, l'objectif de ces mesures n'est pas simplement de faire moins cher, mais de faire mieux.

A cet égard, une attention particulière a été portée par le CMPP aux fonctions support en général et aux services des Ressources humaines en particulier. Derrière l'objectif d'économie affiché, le Gouvernement entend professionnaliser et rationaliser le fonctionnement de ses services. Les moyens proposés sont de trois ordres : accélérer le développement des systèmes

d'information (SIRH) ; mutualiser les moyens humains, matériels et technologiques entre les directions ; professionnaliser les parcours des agents dans le domaine des Ressources humaines.

Pour réussir cette réforme, les décideurs publics devront accorder la recherche d'économie et l'efficacité du service. Au niveau des ressources humaines, l'efficacité passe par la rationalisation des moyens et l'autonomie de gestion. Sur ce plan, le modus vivendi trouvé entre les collectivités locales et les centres départementaux de gestion pourrait être pour l'Etat une source d'inspiration. ■

Le refus d'avancement en raison de l'âge : un motif discriminatoire

HALDE délibération n° 2010-122 du 17 mai 2010.

La Haute Autorité de Lutte contre les Discriminations et pour l'Égalité (HALDE) rappelle dans une délibération du 17 mai 2010 que le refus de promouvoir un fonctionnaire au motif qu'il est à quatre ans de la limite d'âge est discriminatoire.

En l'espèce, la HALDE avait été saisie par Madame Y., secrétaire administrative de l'éducation nationale, du refus de promotion au grade d'attaché qui lui avait été opposé en 2008.

Il ressort de l'enquête de la

HALDE que Madame Y. avait été classée en dernière position de la liste complémentaire, derrière des candidats disposant de moins de points qu'elle au barème, car la commission administrative paritaire avait estimé qu'à l'âge de 61 ans, il lui restait peu d'années de carrière devant elle. Or, rien ne laissait penser que Madame Y. s'apprêtait à demander sa mise à la retraite.

Par conséquent, au vu de l'espèce, la HALDE recommande au recteur de l'académie

concerné d'indemniser intégralement les préjudices subis par la fonctionnaire. Elle lui demande également, pour un impact plus général, de « sensibiliser, par voie de circulaire, les personnels ainsi que les partenaires sociaux, à la nécessité de ne pas prendre en compte le critère de l'âge pour écarter des fonctionnaires de l'accès aux promotions ».

HALDE délibération n° 2010-122 du 17 mai 2010. ■

PAIE

Rémunération et performance, un chantier qui avance

Loi n° 2010-751 du 5 juillet 2010 relative à la rénovation du dialogue social et comportant diverses dispositions relatives à la Fonction publique.

Le 5 juillet 2010 a été publiée au journal officiel la loi relative à la rénovation du dialogue social. Elle comporte certaines dispositions relatives au secteur public, notamment plusieurs amendements du Gouvernement qui ouvrent la voie, d'une part à l'élargissement à tous les agents publics de la logique d'une rémunération partiellement indexée sur les performances individuelles, d'autre part à l'introduction de l'intéressement collectif dans la Fonction publique.

Sur le premier aspect, l'article 38 de la loi énonce que « Les indemnités peuvent tenir compte des

fonctions et des résultats professionnels des agents [...] ». La formule, plus proche d'une déclaration d'intention que d'une prescription immédiatement applicable, laisse au pouvoir réglementaire une large marge de manœuvre. Dès lors, il faudra attendre les décrets d'application pour mesurer si la performance trouvera réellement une place sur le bulletin de paie des agents.

S'agissant de l'intéressement, la volonté du gouvernement est plus manifeste. L'objectif est d'aboutir à la rémunération des performances collectives par équipes, services ou établissements. Cet

intéressement devrait concerner les agents titulaires comme les agents contractuels. D'ici la fin de l'année le Conseil Supérieur de la Fonction Publique Territoriale (CSFPT) et le Conseil Supérieur de la Fonction Publique Hospitalière (CSFPH) devraient être consultés pour étudier les modalités de mise en œuvre de la prime d'intéressement. Les décrets d'application sur ce point sont attendus pour le premier trimestre 2011.

Loi n° 2010-751 du 5 juillet 2010 relative à la rénovation du dialogue social et comportant diverses dispositions relatives à la Fonction publique. ■

Modifications des modalités de prise en charge du trajet domicile-travail des fonctionnaires

Décret n° 2010-676 du 21 juin 2010 instituant une prise en charge partielle du prix des titres d'abonnement pour le déplacement domicile-travail des agents publics.

Les règles de remboursement des frais de transport domicile-travail des fonctionnaires, ont été modifiées par un décret en date du 21 juin 2010.

Ces modifications sont applicables à compter du 1^{er} juillet 2010. Il n'y a plus lieu, comme auparavant, de distinguer selon que le lieu de travail se situe en région parisienne ou bien hors région parisienne.

C'est donc un système unique qui est venu remplacer un dispositif disparate, qui variait selon la région et l'employeur public.

La prise en charge partielle des titres de transport des fonctionnaires est fixée à 50% du prix de l'abonnement utilisé, sur la base des tarifs de 2^{ème} classe, dans la limite de 77,84 €.

Peuvent bénéficier de cette prise en charge partielle : les fonctionnaires et les agents non titulaires des Fonctions publiques d'Etat, territoriale et hospitalière, les magistrats, les militaires et les agents publics des groupements d'intérêt public.

Le remboursement des titres de transport à hauteur de 50% n'est possible que si l'agent utilise,

pour effectuer les trajets entre son domicile et son lieu de travail, les transports publics.

Le trajet pris en compte est celui qui permet à l'agent d'être à son domicile ou à son lieu de travail dans le temps le plus court. Les abonnements pris en charge concernent non seulement les abonnements de transport public mais également les abonnements à un service public de location de vélos. Ne sont pas pris en compte en revanche les titres de transport achetés à l'unité.

Dans le cas où l'abonnement à un service public de transport et l'abonnement à un service public de vélos ont pour objet de couvrir les mêmes trajets alors l'agent ne peut pas cumuler le remboursement partiel des deux abonnements.

Quid des agents à temps partiel ? Il faut distinguer les agents travaillant pour une durée égale ou supérieure au mi-temps et les agents dont le temps de travail est inférieur au mi-temps. Pour ceux qui travaillent au-delà d'un mi-temps, ils bénéficient du remboursement des titres de transport dans les mêmes conditions que ceux travaillant à temps plein.

Pour les agents travaillant moins d'un mi-temps, la prise en charge est réduite de moitié.

Des règles spécifiques ont également été prévues en cas de pluralité d'employeurs publics.

Enfin, la prise en charge partielle des titres de transport est suspendue dans certains cas d'absence de l'agent : congés de maladie, congés de maternité ou d'adoption, congés de paternité et de présence parentale, congés de formation professionnelle, syndicale, congés de solidarité familiale, congés bonifiés et congés annuels pris au titre du compte épargne-temps. La prise en charge est assurée pour la totalité du mois au cours duquel débute ou finit le congé.

L'agent devra remettre un certain nombre de justificatifs à son administration avant de pouvoir bénéficier, mensuellement, du remboursement partiel du prix du transport.

Décret n° 2010-676 du 21 juin 2010 instituant une prise en charge partielle du prix des titres d'abonnement pour le déplacement domicile-travail des agents publics. ■

Traitement des fonctionnaires

La rémunération des fonctionnaires connaît une revalorisation de 0,5 % à compter du 1^{er} juillet 2010.

	A compter du 1 ^{er} juillet 2010	Jusqu'au 30 juin 2010
Montant du traitement annuel brut afférent à l'indice 100	5 556,35 €	5 528,71 €
Valeur du point indiciaire	4,63029	4,60726
Minimum de traitement de base mensuel (calculé sur l'indice majoré 292)	1 352,04 €	1 345,32 €

Les droits nés du contrat de travail d'un agent non-titulaire

CAA de Marseille
19 mars 2010 « Manois »
n° 08MA04753.

Depuis une dizaine d'années, le secteur public a pris conscience qu'il était composé, pour une partie croissante, d'agents dont les conditions d'exercice de leur emploi n'étaient pas régies par le statut de la Fonction publique : les agents contractuels. Prenant la mesure du phénomène, le législateur et le juge ont cherché à résorber ces poches d'emplois précaires dans les administrations tout en protégeant le modèle français d'une Fonction publique dont le socle reste l'accès aux emplois par voie de concours.

Dans son arrêt du 19 mars 2010, la Cour d'Appel de Marseille tente de concilier ces deux objectifs. En

l'espèce, Madame Manois, recrutée en contrat à durée indéterminée, était employée au Conseil général de l'Hérault depuis 1999. Le 9 juillet 2008, elle est licenciée au motif que son poste devait être pourvu par un agent statutaire.

Saisi par l'intéressée, le juge relève l'illégalité de cette décision en rappelant que le licenciement d'un agent public ne peut être prononcé qu'en cas de suppression de poste, d'incapacité de l'agent ou pour des motifs liés à la manière de servir. En aucun cas, la décision de l'autorité administrative de pourvoir un poste par un agent titulaire ne peut fonder légalement le licenciement d'un agent contractuel.

Ce nouveau principe prétorien renforce pour l'agent non-titulaire les droits nés du contrat de travail. En effet, si l'agent contractuel peut encore être amené à céder son poste à un agent titulaire, l'autorité hiérarchique aura néanmoins l'obligation de lui proposer un reclassement sur un emploi d'un niveau équivalent.

S'inscrivant à la suite de la loi du 26 juillet 2005 et de l'arrêt « Cavallo » (CE n° 283256 du 21 déc. 2008), l'arrêt « Manois » poursuit la délicate construction d'un véritable statut de l'agent contractuel.

CAA de Marseille 19 mars 2010
« Manois » n° 08MA04753. ■

Quand le droit au reclassement commence à concerner les contrats à durée... indéterminée, ou la naissance d'un nouveau principe général du droit

Cour administrative de
Marseille 30 mars 2010,
n° 08MA01641.

En conséquence des multiples CDD dont a bénéficié Mme Luzi, le Président du GRETA de Nice et de la Côte d'Azur a, par application de la loi du 26 juillet 2005, transformé l'engagement de l'intéressée en contrat à durée indéterminée.

Cet établissement a ensuite procédé au licenciement de l'intéressée. Cette sanction est intervenue à la date du 30 janvier 2007.

M^{me} Luzi sollicite alors, auprès des juridictions administratives, l'annulation de la décision de licenciement au motif que cette dernière ne pouvait intervenir sans, qu'au préalable, l'Etat ait

satisfait à son obligation de reclassement.

La Cour administrative d'appel de Marseille va répondre en faveur de Mme Luzi en mettant en relief un nouveau Principe Général du Droit.

« Considérant qu'il résulte d'un nouveau principe général du droit que lorsqu'elle supprime l'emploi d'un agent bénéficiaire d'un contrat à durée indéterminée, l'autorité administrative doit le reclasser et ne peut le licencier que si le reclassement s'avère impossible ou si l'agent refuse le reclassement qui lui est proposé.

Considérant qu'il ne ressort pas des pièces du dossier qu'un autre

emploi, au sein des services de l'Etat, ait été proposé à Mme Luzi qui a été licenciée à la suite de la suppression du poste qu'elle occupait ; qu'il n'est pas établi qu'aucun autre poste d'enseignant correspondant aux qualifications de l'intéressée n'ait été disponible dans lesdits services ; que dans ces conditions à supposer même qu'un reclassement soit impossible au sein même du GRETA de Nice et de la Côte d'Azur qui n'a pas la personnalité juridique... le licenciement litigieux qui est intervenu en méconnaissance des droits de l'appelante doit être annulé. »

Cour administrative de Marseille
30 mars 2010, n° 08MA01641. ■

CDD couvrant des besoins permanents mais différents

Tribunal administratif de Marseille, 7^e CH. 10 décembre 2009, N° 0700549.

Depuis le 1^{er} juillet 2000, M. Sibille occupe auprès du Conseil Régional Provence-Alpes-Côte d'Azur, les fonctions de chargé de mission au service prospective territoriale, schéma d'aménagement et contrat de plan. Ce recrutement a été établi sur la base d'un CDD de 3 ans.

Cet engagement a été renouvelé via un nouveau CDD de 3 ans sur le poste suivant : chargé de mission en charge de la mise en œuvre des politiques régionales en matière de production animale au service agriculture et agroalimentaire de la direction de l'agriculture et des ressources naturelles.

Au terme des 6 ans d'occupation au titre de recrutements couvrant un emploi permanent, le Président du Conseil Régional prolonge l'engagement du contractuel pour une durée indé-

terminée. La Préfecture annule cette décision au motif que les CDD précités, bien que couvrant des besoins permanents, étaient relatifs à des fonctions différentes.

Le Tribunal administratif de Marseille décide dans son jugement en date du 10 décembre 2009, que la Région ne pouvait reconduire l'engagement de M. Sibille que par la seule voie du CDI. En effet, et dès lors que l'agent contractuel a été occupé par la collectivité pendant 6 ans au moins, il importe peu de vérifier que ces recrutements sont afférents à des besoins analogues.

« ... qu'ainsi, la circonstance, invoquée par le Préfet, selon laquelle M. Sibille aurait changé d'emploi, au surplus au cours de la période d'exécution du contrat d'engagement courant du 1^{er} juillet 2000

au 30 juin 2003, n'est pas de nature à exclure celui-ci du bénéfice des dispositions du huitième alinéa précité de l'article 3 de la loi du 26 janvier 1984.

Considérant qu'il résulte de tout ce qui précède que le Préfet de la région Provence-Alpes-Côte d'Azur n'est pas fondé à demander l'annulation du contrat en date du 30 juin 2006 renouvelant l'engagement de M. Sibille ».

Pour conclure, les juges administratifs décident donc qu'il suffit que le recrutement soit fondé au regard de la loi du 26 janvier 1984. Dès lors que cette condition est pleinement satisfaite, et après un recrutement de 6 ans au moins auprès du même établissement, seul un CDI peut succéder aux différents CDD.

Tribunal administratif de Marseille, 7^e CH. 10 décembre 2009, N° 0700549. ■

Lorsque le juge administratif requalifie un vacataire en CDI

Cour administrative d'appel de Paris, 3^e CH. 10 décembre 2009, N° 08PA05063.

Depuis le 2 janvier 1985, M^{me} Cadier est recrutée par le Département de Paris par des contrats semestriels régulièrement renouvelés jusqu'au jour où cet établissement notifie à M^{me} Cadier, le 27 juillet 2006, que son dernier engagement dont l'échéance est fixée au 30 septembre 2006, ne sera pas renouvelé.

Contestant cette décision, M^{me} Cadier, demande auprès des juridictions administratives, l'annulation de la décision de son employeur.

Les premiers juges décident que la qualité de vacataire au titre de laquelle M^{me} Cadier a été recrutée, était usurpée.

En effet, au regard du caractère

permanent de l'emploi occupé ainsi que de la durée de son engagement, l'intéressée ne pouvait valablement être qualifiée de vacataire. La seule notion de contractuel pouvait correspondre à son engagement.

Si les juges de première instance décident la requalification de la qualité contractuelle de l'intéressée, ils refusent toutefois de prononcer la transformation de ses engagements à durées déterminées en un engagement à durée indéterminée au motif que de jurisprudence constante il est établi que le renouvellement de plusieurs CDD successivement reconduits ne peut donner naissance à un engagement à durée indéterminée.

La Cour administrative d'appel de Paris va confirmer la première partie du jugement tout en infirmant la seconde dans un sens favorable à l'intéressée puisque la juridiction du second degré va requalifier l'engagement de M^{me} Cadier en contrat à durée indéterminée.

« ... qu'elle doit être regardée, en revanche, comme agent non titulaire, occupant par dérogation un emploi permanent au niveau de la catégorie A, en application du 5^e alinéa de l'article 3 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984, pour des besoins tenant à la nature des fonctions ou aux besoins des services.

Considérant qu'il ressort des pièces du dossier qu'au 1^{er} juin

2004 M^{me} Cadier, qui née en 1952, avait atteint l'âge de 50 ans était en fonction, justifiait d'une durée de services effectifs au moins égale à 6 ans au cours des 8 dernières années et occupait donc un emploi permanent du niveau de la catégorie A, en

application du 5^e alinéa de l'article 3 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 remplissait les conditions posées par l'article 15 II de la loi n° 2005-843 du 26 juillet 2005 pour devenir titulaire d'un contrat à durée indéterminée ; que le contrat qui la liait au départe-

ment de Paris avait été en conséquence par l'effet de ces dispositions transformé en contrat à durée indéterminée ».

Cour administrative d'appel de Paris, 3^e CH. 10 décembre 2009, N° 08PA05063. ■

Focus sur le CAE

Le Contrat Unique d'Insertion (CUI) est venu remplacer depuis le 1er janvier 2010 le Contrat Initiative Emploi (CIE) dans le secteur marchand et le Contrat d'Accompagnement dans l'Emploi (CAE) dans le secteur non marchand. Ce contrat vise à faciliter l'insertion professionnelle de personnes sans emploi rencontrant des difficultés particulières d'insertion.

Mais quels sont les avantages pour un employeur public de conclure un CUI - CAE ?

D'abord le CUI - CAE ouvre droit à une aide de l'Etat qui ne peut excéder 95 % du smic horaire brut, dans la limite de 35 heures hebdomadaires. Le taux de l'aide est fixé chaque année par arrêté du préfet de région. Pour les anciens bénéficiaires du RSA, le département participe à cette aide et peut fixer un taux supérieur. L'aide est versée mensuellement par l'ASP (Agence de services et de paiement) ou par le département pour les titulaires du RSA, sous réserve de l'envoi par l'employeur, chaque trimestre, de justificatifs attestant de l'effectivité de l'activité du salarié.

Ensuite le CUI - CAE ouvre droit à une exonération des cotisations patronales d'assurance sociales (sauf AT-MP) sur la fraction de la rémunération n'excédant pas le produit du smic par le nombre d'heures rémunérées. Il ouvre également un droit à une exonération de la taxe sur les salaires, de la taxe d'apprentissage et des participations dues au titre de l'effort de construction.

Une aide de l'Etat à la formation peut également être attribuée pour contribuer au financement des actions de formation professionnelle et de VAE du salarié.

Attention, le CUI - CAE n'est pas pris en compte dans le calcul des effectifs sauf pour le calcul du taux AT.

Les particularités du CUI - CAE : Le CUI - CAE donne lieu à la conclusion d'une convention individuelle et d'un contrat de travail.

La convention individuelle est conclue entre l'employeur, le salarié et soit Pôle Emploi, soit un organisme participant au service public de l'emploi agissant pour le compte de l'Etat, soit le président du conseil général, lorsque le salarié est bénéficiaire du RSA financé par le département. Cette convention est d'une durée identique à celle du contrat de travail. Le CUI est un contrat de droit privé. Il peut prendre la forme d'un CDI ou d'un CDD d'au moins six mois (sauf exception). Conclu sous forme de CDD, il peut être renouvelé, et pour une durée n'excédant pas 24 mois.

La suspension du contrat est possible, en accord avec l'employeur, pour effectuer une évaluation en milieu professionnel ou une action d'insertion professionnelle ou pour accomplir une période d'essai d'un CDI ou CDD d'au moins six mois. En cas d'embauche, le contrat est rompu sans préavis. La rupture anticipée est également possible dans les mêmes conditions que la suspension. En revanche et sauf cas

particulier, l'employeur ne peut rompre le contrat de manière unilatérale et anticipée sauf à reverser les aides reçues et acquitter les cotisations dont il a été exonéré dès la première date d'exigibilité des cotisations. En cas de suspension ou de rupture anticipée, l'employeur doit signaler l'évènement dans un délai de sept jours francs à l'autorité signataire de la convention individuelle et à celle chargée du versement de l'aide (fiche de signalement jointe à la convention individuelle).

Des actions d'accompagnement professionnel et de formation peuvent être prévues par la convention qui en fixe les modalités. Les périodes d'immersion auprès d'un employeur tiers peuvent être mises en œuvre lorsqu'elles sont prévues par la convention ou un avenant, et chaque période d'immersion ne peut excéder un mois, la durée cumulée de ces périodes ne pouvant dépasser 25 % de la durée du contrat. Le refus du salarié d'effectuer une période d'immersion ne peut être sanctionné.

Enfin, les conventions signées avant 2010 continuent à s'appliquer dans les mêmes conditions jusqu'à leur terme. La reconduction du contrat ne peut être effectuée que sous forme de CUI, mais, dans leurs durée et conditions de renouvellement, les dispositions anciennes restent applicables. ■

PERSPECTIVES

Le contrôle des arrêts maladie des fonctionnaires de l'État à titre expérimental

Art.91 de la loi n°2009-1646 du 24 décembre 2009, JO 27 décembre. Convention du 26 mars 2010, JO 2 mai.

L'article 91 de la loi de financement de la sécurité sociale pour 2010 prévoit la mise en place de contrôle, des arrêts maladie des fonctionnaires, par les caisses primaires d'assurance maladie. A terme ce contrôle concernera les agents titulaires des trois Fonctions publiques.

Mais, pour l'heure, seule la Fonction publique d'Etat est concernée. En effet, en vertu d'une convention signée le 26 mars 2010 entre les ministres chargés de la Fonction publique et de la sécurité sociale et le directeur général de la Caisse nationale d'assurance maladie,

seule la Fonction publique d'Etat fait l'objet d'un dispositif expérimental.

Deux conventions sont donc en attente, l'une pour les fonctionnaires territoriaux et l'autre pour les fonctionnaires hospitaliers. Elles devraient être signées d'ici la fin du premier semestre 2010.

Le champ de l'expérimentation concerne les arrêts de travail qui sont liés à une maladie d'origine non professionnelle et qui sont d'une durée inférieure à six mois consécutifs.

Actuellement, l'administration

peut demander à un médecin agréé d'effectuer un contrôle de l'arrêt de travail. Mais, en pratique, ces contrôles sont peu pratiqués et peu efficaces.

Par conséquent, l'objectif de l'expérimentation est d'harmoniser la politique de contrôle des arrêts de travail entre les assurés du régime général.

L'expérimentation se déroulera sur une période de deux ans à la date de la signature de la convention.

Art.91 de la loi n°2009-1646 du 24 décembre 2009, JO 27 décembre. Convention du 26 mars 2010, JO 2 mai. ■

ACCIDENTS DE SERVICE - MALADIES PROFESSIONNELLES

Accident de trajet et ... incident de parcours

Conseil d'Etat 29 janvier 2010, 6^e Sous-Sect. 29 janvier 2010, n° 314148.

Monsieur Patrice Oculi, infirmier titulaire au sein de l'Assistance Publique - Hôpitaux de Paris est de garde le 25 décembre 2003. Son service débute à 13 heures 40 pour s'achever par un apéritif organisé pour fêter l'esprit de Noël.

Il ressortira des analyses de l'enquête que M. Oculi a emprunté le train reliant Paris à Amiens à 21 heures 49. Ce train s'est arrêté à la station de Laigneville le 25 décembre à 22 heures 23. Il semblerait que M. Oculi ait chuté sur la voie en descendant du train pour être ensuite traîné par l'engin sur plusieurs mètres. L'autopsie fera état d'un taux d'alcoolémie de 1,38 gramme.

Sa veuve sollicite alors l'imputabilité au service de

l'accident et ce, dans l'objectif de pouvoir prétendre au versement de la moitié de la rente viagère d'invalidité attribuable à la victime.

Le Directeur général de la Caisse des Dépôts et Consignations s'oppose alors à cette demande de remboursement en arguant du fait que la gare de Laigneville ne relève pas du trajet habituel de l'intéressé, lequel en l'occurrence aurait normalement dû descendre à l'arrêt précédent, soit la gare de Creil.

Il convient dans un premier temps de régler la question de l'alcoolémie. La qualification d'accident de trajet dépend en effet exclusivement de la question de savoir s'il est survenu dans l'exercice ou à l'occasion de l'exercice des fonctions. En effet,

il importe peu de considérer la cause.

Par contre, force est de constater que la faute lourde ou la faute intentionnelle du fonctionnaire peut exonérer l'employeur public de son obligation de prendre en charge les conséquences dommageables de l'accident.

Le Conseil d'Etat juge que « ...l'accident est survenu sur la ligne de chemin de fer qu'empruntait habituellement M. Oculi pour se rendre de son travail à son domicile, dans une gare située juste après celle où il devait prendre une correspondance ; qu'il résulte de l'instruction que cet écart par rapport au trajet habituel de l'intéressé est dû à l'assoupissement de ce dernier et ne traduit aucune intention de sa part de ne

ACCIDENTS DE SERVICE - MALADIES PROFESSIONNELLES SUITE

pas rejoindre son domicile dans un délai habituel ; qu'ainsi, et alors même que l'accident serait imputable à une faute de l'intéressé, M. Oculi doit être regardé comme n'ayant pas quitté son itinéraire normal ; que

l'accident dont il a été victime a, par suite, le caractère d'un accident de service.

Considérant qu'il résulte de ce qui précède que M^{me} Oculi est fondée à demander l'annulation de la décision par laquelle la Caisse des

Dépôts et Consignations a rejeté la demande de M^{me} Oculi tendant à l'attribution d'une rente viagère d'invalidité à titre de réversion ».

Conseil d'Etat 29 janvier 2010, 6^e Sous-Sect. 29 janvier 2010, n° 314148. ■

CESSATION DES FONCTIONS

Licenciement abusif et récupération des allocations chômage trop versées

Chambre Sociale de la Cour de Cassation, 23 juin 2010, n° 09-65.939 F-D.

Le point de départ de l'indemnisation au titre du chômage dépend, outre de la fin de contrat de travail et de la date d'inscription comme demandeur d'emploi, du délai d'attente de 7 jours et des différés pour indemnités compensatrices de congés payés et indemnités supra-légales. En cas d'irrégularité du licenciement, lorsque des dommages-intérêts sont accordés à l'allocataire, ce montant désormais attribué vient s'ajouter au nombre de jours de différés retenus et décale d'autant le début de l'indemnisation. Les allocations versées pour cette période doivent être récupérées.

Dans quel délai le Pôle Emploi ou l'établissement en auto-assurance en charge de l'indemnisation peut-il déposer

une action en récupération des sommes trop versées ?

La Chambre sociale de la Cour de cassation considère, dans un arrêt en date du 23 juin 2010 (n°09-65.939 F-D), que la prescription ne peut pas courir tant que l'irrégularité n'a pas été constatée.

Un salarié licencié pour faute grave avait perçu des allocations d'aide au retour à l'emploi à compter de juillet 2003. Plus de deux ans après son licenciement, la Cour d'appel de Poitiers avait déclaré le licenciement sans cause réelle et sérieuse. Au regard de ces éléments, l'Assedic revoyait la situation de l'allocataire en reculant le début de l'indemnisation à décembre 2003. En 2007, elle enjoit, via une ordonnance, l'allocataire de

rembourser les allocations trop perçues entre juillet et décembre 2003. Le juge de proximité considère que le délai de trois ans dans lequel l'Assedic peut demander le remboursement est prescrit, ce délai courant à compter du jour du versement des sommes.

La Cour de Cassation tranche, elle, en faveur de l'Assedic. Tant que le licenciement n'a pas été déclaré sans cause réelle et sérieuse, la prescription ne peut commencer à courir. Son point de départ devait être fixé à la date du prononcé de l'arrêt déclarant le licenciement abusif, de sorte que la prescription n'est pas acquise au jour de la signification de l'ordonnance d'injonction de payer.

Chambre Sociale de la Cour de Cassation, 23 juin 2010, n° 09-65.939 F-D. ■

La démission : intention réelle et absence de preuves

CCA Bordeaux,
5^{ème} chambre,
2 novembre 2009,
n° 08BX02301,
Centre hospitalier de
Rochefort-sur-mer
c/Grolleau.

La démission doit émaner d'une volonté claire et non équivoque de l'agent non titulaire, et être écrite sous peine de nullité. Afin d'annuler la démission, l'intéressé peut invoquer un état dépressif ne lui permettant pas d'apprécier la portée de sa lettre de démission (CCA Lyon, 10 janvier 2006, n° 01LY00161). Il peut également revenir sur sa décision par un simple appel téléphonique. La condition de volonté ferme et définitive devient alors douteuse et le juge annule cette décision (CE, 30 avril 2004). Il va sans dire qu'une démission donnée sous la contrainte, ou conséquence d'une certaine violence dans l'exercice des fonctions est également annu-

lée par le juge. Ainsi, l'agent peut invoquer la contrainte résultant d'un harcèlement (CAA Lyon, 26 novembre 2009, n° 08LY000156, ou encore CAA Bordeaux, 6 octobre 2009, n° 08BX03187, pour un collaborateur occasionnel d'une commune alléguer du harcèlement de collègues islamophobes). Reste la difficulté quant à l'établissement de la preuve de ces agissements.

La Cour administrative d'appel de Bordeaux dans un arrêt du 2 novembre 2009 a annulé le jugement du Tribunal administratif de Poitiers annulant la décision du centre hospitalier d'acceptation de la démission d'un agent en contrat à durée indéterminée. Mademoiselle Grolleau faisait

valoir que la rupture du contrat de travail était imputable aux agissements de son employeur, s'apparentant selon elle à un harcèlement moral de la part de la secrétaire médicale référente et de la directrice des ressources humaines. Pour autant aucun élément de nature à démontrer que la démission était présentée sous la contrainte n'était rapporté. La Cour a, dans ce cas, considéré que la lettre de l'agent était sans équivoque, la rupture du contrat résultant de l'intention réelle de l'agent non titulaire.

CCA Bordeaux, 5^{ème} chambre,
2 novembre 2009, n° 08BX02301,
Centre hospitalier de Rochefort-sur-mer c/Grolleau. ■

Licenciement : protection de la femme enceinte

Cour administrative
d'appel de Bordeaux,
2^e CH. 23 février 2010,
n° 09BX01042.

Mme Winkler exerce le métier de professeur de danse pour la Ville de Brive-la-Gaillarde et ce, en qualité d'agent contractuel.

La commune relève que Mme Winkler a méconnu ses obligations de service en n'ayant pas participé à plusieurs examens, évaluations ou réunions de candidats à l'entrée au conservatoire.

Sur le fondement des manquements sus-décrits, le Maire a procédé au licenciement,

pour motif disciplinaire, du professeur.

La Cour administrative d'appel de Bordeaux décide que les fautes avancées par la Ville ne peuvent être constitutives de fautes lourdes puisqu'au moment de ces manquements Mme Winkler était en état de grossesse.

En effet, « *Considérant qu'aux termes de l'article 41 du décret du 15 février 1988 aucun licenciement ne peut être prononcé lorsque l'agent se trouve en état de grossesse médicalement*

constatée ou en congés... Toutefois, il peut résilier le contrat s'il justifie d'une faute grave de l'intéressée non liée à l'état de grossesse ».

Outre l'annulation de la décision de licenciement, les juges administratifs décident que la Ville doit acquitter au bénéfice de Mme Winkler la somme de 1 500 euros pour les frais exposés et non compris dans les dépens.

Cour administrative d'appel de Bordeaux, 2^e CH. 23 février 2010, n° 09BX01042. ■

Brèves

Le Ministère du Travail, de la Solidarité et de la Fonction publique, a annoncé la mise en place d'un simulateur permettant le calcul de l'âge d'ouverture des droits à la retraite. Vous trouverez ce simulateur à l'adresse suivante : <http://www.retraites2010.fr/simulateur#1951#6#1>.

Le ministre du travail a promis le 7 juillet dernier des élections professionnelles à une date unique chez les fonctionnaires. Ainsi, les prochaines élections professionnelles auront lieu dans la semaine du 17 au 21 octobre 2011.

Contributions d'assurance chômage

Certains établissements, pour leurs dossiers chômage, ont adhéré au régime d'assurance chômage. Cela signifie que le Pôle Emploi gère les dossiers chômage des agents non titulaires selon ses propres règles et, en contrepartie, l'établissement s'engage à verser les contributions dues au régime d'assurance chômage. Les contributions étaient reversées jusqu'à présent à Pôle Emploi. A compter du 1er janvier 2011, ce ne sera plus le cas. En effet, l'employeur public devra, à partir de cette date, déclarer et payer les contributions d'assurance chômage auprès du réseau des URSSAF. La déclaration en ligne sera mise à jour sur le site *net entreprise* ou celui des URSSAF.

Loi n°2008-126 du 12 février 2008

Décret n° 2009-1708 du 31 décembre 2009

CARSAT et non plus CRAM

Depuis le 1er juillet 2010, les CRAM (Caisses régionales d'assurance maladie) ont changé de nom et sont devenues les CARSAT (Caisses d'Assurance Retraite et de la Santé au Travail). Ce changement de nom va de pair avec la création des agences régionales de santé (ARS). Celles-ci ont pour but « d'assurer un pilotage unifié de la santé en région, de mieux répondre aux besoins de la population et d'accroître l'efficacité du système ». Les CRAM (nouvellement appelées CARSAT) ont donc perdu les missions qu'elles avaient dans le domaine de la maladie (actions sanitaires et sociales notamment). Elles conservent en revanche leurs attributions en matière d'assurance vieillesse, de tarification et prévention des risques professionnels.

Pour la deuxième année consécutive, les comptes de la branche retraite ne sont pas certifiés. Selon la Cour des Comptes, « l'activité de liquidation dans la branche se caractérise par des risques d'erreurs et un contrôle interne encore insuffisant ». Elle note, malgré les 7,56% de dossiers comportant des anomalies, des améliorations du contrôle interne et des procédures comptables, ainsi que la correction de l'erreur affectant les données transmises aux caisses par Pôle Emploi concernant les périodes assimilées à des trimestres de cotisations pour les assurés au chômage.

Rapport sur la certification des comptes de la sécurité sociale, exercice 2009, paru en juin 2010.

Avantages au titre des enfants et bonne entente des parents

Dans une circulaire du 22 juin dernier, la CNAV rappelle aux pères entendant bénéficier, pour le calcul de leur durée d'assurance vieillesse, de tout ou partie de leur majoration pour « éducation » ou « adoption » au titre de leurs enfants nés ou adoptés avant le 1^{er} janvier 2010 qui ont atteint ou atteignent leur quatrième anniversaire, de se faire connaître d'ici la fin de l'année 2010, pour ceux d'entre eux qui les ont élevés seuls.

Rappel de la réglementation : Avant la réforme, les mères ayant eu leurs enfants alors qu'elles étaient affiliées au secteur privé bénéficiaient d'une majoration de durée d'assurance de huit trimestres pour chaque enfant élevé pendant au moins huit ans avant son seizième anniversaire. Mais la Cour de cassation, par un arrêt du 19 février 2009, s'appuie sur la Convention Européenne des droits de l'homme pour considérer que la majoration pour enfant ne pouvait pas être réservée aux seules femmes. L'article 68 de la loi de financement de la sécurité sociale pour 2010 réécrit en totalité l'article L. 351-4 du code de la sécurité sociale. Le nouveau dispositif correspond à un découpage de huit trimestres de majoration :

- quatre trimestres sont liés à l'accouchement et à la maternité, donc réservés aux femmes ;
- les quatre autres sont liés à l'éducation des enfants et peuvent être répartis entre le père et la mère pour les enfants nés à compter du 1^{er} janvier 2010 ;
- quant aux parents adoptants, ils peuvent bénéficier de quatre trimestres dans le cadre d'une majoration spécifique.

Enfants nés ou adoptés avant le 1^{er} janvier 2010 :

La majoration est attribuée à la mère sauf si, dans un délai d'un an à compter de la publication de la présente loi (soit le 28 décembre 2010), le père de l'enfant apporte la preuve auprès de la caisse d'assurance vieillesse qu'il a élevé seul l'enfant pendant une ou plusieurs années au cours de ses quatre premières années ou des quatre années suivant son adoption. Pour les enfants nés ou adoptés après le 1^{er} juillet 2006, le délai d'un an pour apporter la preuve est porté à quatre ans et demi à compter de la naissance ou de l'adoption.

Pour chaque enfant adopté durant sa minorité, et avant le 1^{er} janvier 2010, une majoration au titre de l'incidence sur la vie professionnelle de l'accueil de l'enfant et des démarches préalables à celui-ci est attribuée à la mère, sauf si avant le 28 décembre 2010, le père de l'enfant apporte la preuve qu'il a élevé seul l'enfant pendant une ou plusieurs années au cours des quatre années suivant son adoption. Dans ce cas la majoration est attribuée au père à raison

d'un trimestre par année. Pour les enfants adoptés après le 1^{er} juillet 2006, le délai d'un an est porté à quatre ans et demi à compter de l'adoption.

Enfants nés ou adoptés à compter du 1^{er} janvier 2010 :

Les parents disposent d'un délai de six mois à compter du quatrième anniversaire de l'enfant ou de son adoption pour indiquer à la caisse d'assurance vieillesse quelle répartition des quatre trimestres ils souhaitent. Dans le cas où aucun des deux parents n'a la qualité d'assuré à cette date, ce délai court à compter de la date à laquelle le premier d'entre eux acquiert cette qualité.

Lorsqu'aucune option n'a été exprimée dans le délai imparti, les quatre trimestres sont automatiquement attribués à la mère. Lorsqu'une déclaration commune a été exprimée dans le délai imparti, les trimestres sont attribués soit en intégralité à l'un des parents, soit répartis entre eux. Enfin, s'il existe un désaccord dans le délai de six mois, il revient à la caisse d'attribuer la majoration à celui des parents « qui établit avoir assumé, à titre principal, l'éducation des enfants, pendant la période la plus longue ». A défaut, la majoration sera partagée pour moitié entre les deux parents de l'enfant.

Cette répartition ne pourra être modifiée qu'en cas de décès de l'un des parents avant la majorité de l'enfant. En cas de décès de l'enfant avant la fin de sa quatrième année suivant la naissance ou l'adoption, la majoration reste due. Quant au délai de six mois, il est raccourci à deux mois si l'enfant a moins de quatre ans à la date d'effet de la retraite.

Attention, ce dispositif n'est pas applicable lorsque les deux parents ne justifient pas d'une durée minimale d'assurance de 2 ans auprès d'un régime obligatoire dans l'un des Etats-membre. Sont exclus également du dispositif les personnes privées de l'exercice de l'autorité parentale ou privées de cette autorité par une décision de justice au cours des quatre premières années de l'enfant.

Pour les enfants adoptés à compter du 1^{er} janvier 2010, trois hypothèses sont envisagées :

- soit il existe une désignation d'un commun accord du bénéficiaire de la majoration dans un délai de six mois à compter du quatrième anniversaire de l'enfant.
- soit il y a désaccord, et dans ce cas, la caisse attribuera la majoration à celui qui établira « avoir assumé à titre principal l'accueil et les démarches » liés à l'adoption, ou la partagera pour moitié entre les deux parents.
- en cas de défaut d'option dans le délai de six mois, les quatre trimestres seront attribués à la mère adoptante.

Cas des « éduquants »

Les éduquants, ayant effectivement assumé l'éducation de l'enfant au cours des quatre années à compter de la date à laquelle il leur a été confié, seront substitués dans les droits des parents pour le bénéfice de la majoration de quatre trimestres liés à l'éducation.

Qui est éduquant ?

- le membre de la famille ou le tiers digne de confiance qui s'est vu confier l'enfant dans le cadre de mesures d'assistance éducative ;
- dans le cadre d'une séparation le juge décide de confier l'enfant « à un tiers choisi de préférence dans la parenté » ;
- le tiers, membre de la famille, proche, digne de confiance, qui se voit déléguer totalement l'exercice de l'autorité parentale, en vertu du 1^{er} alinéa de l'article 377-1 du Code civil.

