

# L'EMPLOYEUR TERRITORIAL

C O R R E S P O N D A N C E H E B D O M A D A I R E

## Les propositions de la commission des lois du Sénat sur la réforme de la fonction publique

Parmi les amendements proposés par Mme Catherine DI FOLCO et M. Loïc HERVÉ, au nom de la commission des lois du Sénat, au projet de réforme de la fonction publique, certains intéressent le pilotage de la masse salariale locale. Tous les 3 ans, le gouvernement serait ainsi tenu de présenter au CSFPT une feuille de route avec ses orientations en matière de gestion des ressources humaines et leur impact prévisionnel sur les dépenses de fonctionnement (valeur du point, régime indemnitaire, carrière et calendrier prévisionnel des négociations salariales).

Localement, le rapport social unique, nouvelle forme du bilan social visé par le Sénat tous les 2 ans, rassemblerait l'ensemble de ses informations dans une base de données sociales portant sur les deux années précédentes et intégrant les perspectives des 3 années à venir.

Les rapporteurs préconisent aussi d'assouplir les principes indemnitaires en dérogeant aux plafonds de l'État si les employeurs rencontrent des difficultés particulières de recrutement. Pour les agents sur des emplois à risques professionnels majeurs, un entretien de carrière permettrait de définir les perspectives de reconversion.

Certaines propositions ont un caractère ouvertement libéral, comme la possibilité de recruter les agents éligibles à un CDI directement en CDD ou en CDI, ou le licenciement des fonctionnaires pris en charge après 5 ans si le CNFPT ou le centre de gestion leur a proposé 3 offres, une disposition transitoire licenciant tous ceux pris en charge depuis plus de 5 ans. Cette proposition va dans le sens du mouvement initié par la rapporteure, à l'origine de la disposition qui impose la dégressivité de leur traitement.

25 JUIN 2019

N° 1635

## CARRIÈRE

Accident : le dossier doit confirmer l'imputabilité au service .....page 2

## RÉMUNÉRATIONS

La pension d'élu local n'entre pas dans le cumul d'une pension et d'un revenu d'activité .....page 3

## DISCIPLINE

Un pompier volontaire qui envoie des messages sexuels à de jeunes recrues peut voir son engagement résilié .....page 4

## DOSSIER

Le congé pour invalidité temporaire imputable au service .....pages 6,7

## LES CLEFS POUR BIEN GÉRER

Les critères légaux d'avancement préservent le pouvoir discrétionnaire de l'employeur .....page 8

Retrouver **La Lettre de l'Employeur Territorial sur internet**

Pour accéder aux **articles parus dans La Lettre de l'Employeur Territorial depuis l'an 2000** : [www.editionssorman.com](http://www.editionssorman.com)



## Accident : le dossier doit confirmer l'imputabilité au service

Le fonctionnaire bénéficie d'un congé pour invalidité temporaire imputable au service si son incapacité de travail est consécutive à un accident de service. Est présumé imputable, tout accident, quelle qu'en soit la cause, survenu dans le temps et le lieu du service, dans ou à l'occasion des fonctions ou d'une activité qui en constitue le prolongement normal, en l'absence de faute personnelle ou de circonstance particulière l'en détachant (article 21 bis de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983).

Dans une affaire, une fonctionnaire, assistante sociale de la société Orange, conteste le refus de son employeur le 26 mars 2015 de reconnaître l'imputabilité d'un accident du 5 janvier lié à un entretien avec son supérieur.

La définition introduite par la loi en 2017 reprend celle de la jurisprudence, la cour précisant que, devant un refus d'imputabilité, le juge se prononce au vu des circonstances. Or, dans l'affaire, le certificat d'un généraliste du 13 janvier indique que l'arrêt prescrit jusqu'au 4 février a son origine dans une souffrance au travail, une stagiaire qu'elle encadre indiquant qu'elle était en pleurs après une conversation téléphonique avec son supérieur. Mais aucun élément n'établit avec certitude que la pathologie psychiatrique qu'elle déclare est en lien avec un événement excédant le cadre de relations hiérarchiques normales et imputable à une dégradation brutale de son contexte professionnel.

**À retenir :** en dépit d'une présomption, la cour considère que la réalité de l'imputabilité n'est pas établie. En suivant l'avis de la commission de réforme, l'employeur n'a pas commis d'erreur de fait ou d'appréciation.

CAA Nantes n° 17NT02199 Mme C du 16 juillet 2018.

## Le refus d'imputabilité d'un accident au service ouvre à l'agent les garanties du congé maladie ordinaire

■ Le fonctionnaire en activité bénéficie d'un congé pour invalidité temporaire imputable au service si son incapacité temporaire est consécutive à un accident (article 21 bis de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983). La commission de réforme se prononce sur l'imputabilité si une faute personnelle ou une autre circonstance est potentiellement de nature à détacher l'accident du service (article 37-6 du décret n° 87-602 du 30 juillet 1987). Dans une affaire, une fonctionnaire hospitalière en poste en EHPAD est victime d'un accident sur son lieu de travail le 13 janvier 2012, puis d'un second accident le 19 mars qui la place en maladie. L'expert agréé reconnaît l'imputabilité du second accident, mais la déclare apte à reprendre le 7 juin 2012. Suivant cet avis, l'employeur l'informe que des arrêts ultérieurs constitueront de la maladie ordinaire. Le médecin du travail étant défavorable à sa reprise, la femme produit de nouveaux arrêts jusqu'au 31 juillet, que la commission de réforme rattache à l'accident. En dépit de cet avis, et s'appuyant sur l'expertise, l'EHPAD requalifie les arrêts en maladie ordinaire, place l'agent en congé annuel jusqu'au 31 août, malgré un nouvel arrêt de travail qu'elle renouvelle jusqu'au 31 octobre produisant un nouvel avis d'inaptitude du médecin du travail. Une seconde expertise du 18 septembre confirme l'aptitude de l'agent à une reprise immédiate de ses fonctions, provoquant l'octroi d'un congé sans traitement à compter du 31 août 2012. Le 24 septembre, l'employeur met la femme en demeure de reprendre sous 24 heures et, constatant qu'elle n'a pas déféré à cette injonction, il la radie pour abandon de poste le 27 septembre.

## L'absence d'abandon de poste

Dans cette affaire, s'opposent, en apparence, l'avis de la commission de réforme, qui ne comporte pas de procédure de contestation, et la position du médecin expert que l'employeur reprend à son compte.

Mais la cour s'appuie sur la gestion des congés de maladie qui prévoit que si l'agent doit fournir un certificat d'un médecin, l'employeur peut réaliser une contre-visite par un praticien agréé dont les conclusions peuvent être contestées par l'intéressé ou l'employeur devant le comité médical (article 15 du décret). Or, la femme a demandé le 24 août à son employeur de saisir le comité médical départemental de l'avis du médecin agréé, qui a fondé le congé de maladie ordinaire. Sa demande ayant été rejetée 3 jours plus tard, elle le saisit directement le 31 août.

Ne se trouvant pas en absence irrégulière, elle ne pouvait pas être privée de son traitement avant que le comité médical, seul compétent pour apprécier le bien-fondé de l'avis du médecin, ait rendu son avis. Le licenciement pour abandon de poste était donc irrégulier, l'agent n'ayant pas entendu rompre tout lien avec le service.

**À retenir :** si l'employeur pouvait ne pas suivre l'avis de la commission de réforme, la décision de placer l'agent en maladie ordinaire lui ouvrait nécessairement la procédure de contestation de l'avis du médecin expert devant le comité médical, que l'employeur devait respecter.

CAA Marseille n° 15MA03085 Mme D du 26 décembre 2017.

## La pension d'élu local n'entre pas dans le cumul d'une pension et d'un revenu d'activité

■ Si le titulaire d'une pension civile ou militaire perçoit des revenus d'activité de tout autre employeur, il peut les cumuler avec sa pension dans les conditions limitées, le montant brut des revenus d'activité ne devant pas, par année civile, excéder le 1/3 du montant brut de la pension pour l'année considérée (articles L. 84 et L. 85 du code des pensions). L'excédent éventuel est déduit de la pension après application d'un abattement égal à la moitié du minimum garanti (IM 227 au 1er janvier 2004 pour 40 années de service). Toutefois, si l'assuré a liquidé ses pensions de vieillesse personnelles auprès de la totalité des régimes légaux ou légalement obligatoires (de base et complémentaires, français et étrangers), et des régimes des organisations internationales dont il a relevé, une pension peut être entièrement cumulée avec une activité professionnelle à partir de l'âge ouvrant une pension à taux plein (67 ans ou 62 ans avec l'ensemble des trimestres requis, soit 172 trimestres pour les personnes nées à partir de 1973) (articles L. 351-8 et L. 161-17-2 du code de la sécurité sociale).

Dans une affaire, le directeur général des services d'un syndicat intercommunal d'assainissement, mis à la retraite le 31 août 2011, poursuit les mêmes fonctions à partir du 1er septembre dans le cadre d'un CDD à mi-temps. Mais étant par ailleurs adjoint au maire depuis mars 2008, la CNRACL lui refuse un entier cumul de sa pension avec la rémunération du syndicat intercommunal, observant qu'il n'a pas liquidé auprès de l'IRCANTEC la pension pour laquelle il a cotisé au titre de son mandat d'adjoint, une analyse que confirme le tribunal.

### Une erreur de droit

En cassation, le Conseil d'État relève que les élus percevant une indemnité de fonction sont affiliés au régime complémentaire de l'IRCANTEC et que, dans le CGCT, les pensions qui leur sont versées à ce titre sont cumulables sans limitation avec toute pension ou retraite. Au demeurant, les cotisations des communes et des élus sont calculées sur le montant des indemnités effectivement perçues au titre de leur mandat local, cotisations qui ont un caractère personnel et obligatoire (articles L. 2123-28 et 29 du CGCT).

En subordonnant le cumul intégral de la pension avec les revenus d'une activité professionnelle à la condition notamment que l'intéressé ait préalablement liquidé ses pensions de vieillesse personnelle auprès de la totalité des régimes légaux ou rendus légalement obligatoires, de base et complémentaire, le législateur n'a pas entendu, eu égard à l'objet de ces dispositions, inclure dans ces régimes la retraite spécifique assise sur les cotisations versées au titre de l'exercice d'un mandat d'élu local.

**À retenir :** le tribunal ne pouvait pas estimer que la cotisation à l'IRCANTEC de l'ancien fonctionnaire, au titre de son mandat d'adjoint au maire, prohibait tout cumul intégral de sa pension et d'un revenu d'activité dans la mesure où il n'avait pas liquidé l'intégralité de ses droits à pension, sans commettre d'erreur de droit. Par voie de conséquence, le directeur de la CNRACL ne pouvait pas refuser un tel cumul. CE n° 398310 M. A du 22 septembre 2017.

## Le gouvernement n'envisage pas de revaloriser les trajets domicile-travail

Les agents bénéficient de la prise en charge de la moitié des titres d'abonnement pour les déplacements effectués en transports publics de voyageurs ou via des services publics de location de vélos entre leur résidence et leur lieu de travail (décret n° 2010-676 du 21 juin 2010).

Cette participation est plafonnée à 86,16 € par mois depuis le 1er août 2017, soit l'abonnement permettant de couvrir la zone de compétence de l'autorité organisatrice des transports d'Ile-de-France, avec un coefficient de 1,25.

La prise en charge couvre les abonnements multimodaux avec voyages illimités, les cartes et abonnements annuels, mensuels ou hebdomadaires ou à renouvellement tacite avec voyages illimités ou non délivrés par la RATP, la SNCF, les entreprises de l'Organisation professionnelle des transports d'Ile-de-France et les entreprises de transport public, régies et autres entreprises de transport public de personnes. S'y ajoutent les abonnements à un service public de location de vélos.

La participation de l'employeur s'effectue sur la base du tarif le plus économique et du trajet dans le temps le plus court entre la résidence habituelle ou la plus proche de leur lieu de travail et ce dernier.

**À retenir :** saisie par une parlementaire d'une revalorisation du tarif de prise en charge, le ministre de l'Action et des Comptes publics estime que le dispositif actuel permet de couvrir la très grande majorité des déplacements intra-régionaux dans des conditions d'équité n'appelant aucun aménagement au profit d'agents effectuant des trajets d'un coût supérieur.

QE n° 2036 JO AN du 26 juin 2018 page 5552.

## L'employeur doit motiver une sanction

■ **Les personnes ont le droit d'être informées sans délai des motifs des décisions individuelles défavorables les concernant, dont les sanctions** (articles L. 211-2 du code des relations entre le public et l'administration et 19 de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983). La motivation, écrite, comporte les considérations de droit et de fait qui en constituent le fondement (article L. 211-5 du code).

Dans une affaire, le maire exclut pour un mois, le 18 juin 2015, une femme agent spécialisé des écoles maternelles, qu'il réaffecte le 7 août à la direction du sport pour s'occuper des vestiaires.

Suivant une jurisprudence constante, la motivation doit permettre à l'agent, à la seule lecture de la décision qui lui est notifiée, et indépendamment des éléments dont il a connaissance au cours de la procédure disciplinaire, d'en connaître les motifs.

Or, la décision indique simplement qu'il ressort du rapport circonstancié de la direction du projet éducatif globale et du dossier, notamment la plainte d'un parent d'élève, les lettres circonstanciées et pétitions de plusieurs autres, et des débats en conseil de discipline, que

les faits reprochés à l'agent doivent être considérés comme avérés.

Mais l'employeur ne donne pas de précision sur les faits concernés. Même si l'agent a eu connaissance avant la sanction des faits qui lui étaient reprochés et a pris connaissance de son dossier, l'arrêté a méconnu les exigences de motivation.

S'agissant de la réaffectation, les mesures prises à l'égard d'agents qui, compte tenu de leurs effets, ne peuvent pas être regardés comme leur faisant grief, constituent des mesures d'ordre intérieur insusceptibles de recours. Il en va de celles qui, tout en modifiant leur affectation ou leurs tâches, ne portent pas atteinte aux droits et prérogatives qu'ils tiennent de leur statut ou à l'exercice de leurs droits et libertés fondamentaux, ni n'emportent perte de responsabilités ou de rémunération.

**Attention :** *sauf si les mesures constituent une discrimination, un recours est irrecevable. L'agent n'évoquant pas une diminution salariale ou de responsabilité, ni de discrimination, elle ne peut pas contester sa réaffectation.*

CAA Bordeaux n° 16BX02997 Mme B du 21 juin 2018.

## Un pompier volontaire qui envoie des messages sexuels à de jeunes recrues peut voir son engagement résilié

■ **L'autorité de gestion d'un pompier volontaire peut, sur avis du conseil de discipline départemental, l'exclure 6 mois au plus, le rétrograder ou résilier son engagement** (articles R. 723-40 et 41 du code de la sécurité intérieure).

Le juge, saisi de moyens en ce sens, recherche si les faits reprochés constituent des fautes de nature à justifier une sanction, et la proportionnalité de la mesure aux manquements.

Dans une affaire, un pompier volontaire conteste la résiliation de son engagement par le président du service départemental d'incendie et de secours (SDIS) le 1er août 2014, pour avoir adressé des messages informatiques à caractère sexuel à de jeunes sapeurs-pompiers dont il devait assurer la formation, et après son placement en garde à vue le 19 mai pour corruption de mineurs.

Un constat du huissier du 20 février confirme ses avances via Facebook à un jeune de 15 ans, les captures d'écran du 19 septembre 2011 de 20h32 à 21h47 retraçant des propos sans nuance quant à son souhait d'initier une relation amoureuse avec l'adolescent, même si la fin de la conversation, au regard de son refus, prend un tour plus léger. Un autre jeune de 16 ans a, par ail-

leurs, alerté sa hiérarchie sur plusieurs SMS à caractère sexuel adressés par le formateur. En admettant que la garde à vue soit insuffisante pour établir les actes retenus contre lui, la mesure n'est pas fondée sur des faits matériellement inexacts. Au regard de leur portée sur le fonctionnement du service et de sa responsabilité d'éducateur en contact avec des mineurs, ils constituent des fautes et, eu égard à leur nature, une résiliation apparaît proportionnée.

**Attention :** *cette procédure n'entre pas dans le champ de la Convention européenne de sauvegarde des droits de l'homme dont l'article 6-1 garantit à toute personne le droit à être entendue équitablement, publiquement et dans un délai raisonnable par un tribunal indépendant et impartial, le conseil de discipline n'étant pas une juridiction au sens de la Convention. Le pompier ne saurait se prévaloir du droit à un procès équitable, un rappel utile pour les employeurs dont la procédure disciplinaire présente les mêmes caractéristiques. Relevons aussi que le comportement du pompier caractérise un harcèlement sexuel qui expose son auteur jusqu'à 3 ans de prison et 45 000 euros d'amende (article 222-33 du code pénal).*

CAA Nantes n° 17NT01260 M. A du 4 juin 2018.



## Le principe de précaution justifie le refus d'agrément d'une assistante maternelle

■ **L'assistant maternel accueille habituellement et à titre non permanent des mineurs à son domicile contre rémunération, après avoir été agréé** (article L. 421-1 du code de l'action sociale et des familles). Il revient au président du conseil départemental où réside le demandeur de l'accorder suivant un référentiel, si les conditions d'accueil garantissent la sécurité, la santé et l'épanouissement des mineurs et majeurs de moins de 21 ans, en tenant compte des aptitudes éducatives du candidat, tout refus devant être motivé (article L. 421-3 du code).

Il suppose en pratique que l'assistant présente les garanties nécessaires pour accueillir des mineurs dans des conditions propres à assurer leur développement physique, intellectuel et affectif, un examen médical permettant de vérifier que sa santé le lui permet. Il doit enfin disposer d'un logement dont l'état, les dimensions, les conditions d'accès et l'environnement permettent d'assurer le bien-être et la sécurité des mineurs, compte tenu de leur nombre (article R. 421-3 du code).

Dans une affaire, la maire de Paris, présidente du conseil de Paris siégeant en formation de conseil départe-

mental, refuse d'agréer une assistante maternelle le 31 juillet 2014. La candidate présente en effet une contre-indication médicale à l'accueil d'enfants à son domicile et s'est opposée à une procédure indispensable pour garantir la santé des enfants susceptibles de lui être confiés.

La légalité d'un refus d'agrément s'apprécie à la date à laquelle il est prononcé, en tenant compte, le cas échéant, d'éléments objectifs postérieurs. Or, un certificat médical du 30 avril 2014 révèle que la femme est porteuse du virus de l'hépatite B. Si les bilans d'analyse biologique et un certificat médical de février 2015 révèlent une sérologie faussement positive, ces éléments, postérieurs au refus, ne peuvent pas être pris en compte, n'établissant pas qu'à la date de la décision, cette sérologie à l'hépatite était faussement positive.

**À retenir :** *eu égard au principe de protection de la santé publique et de précaution, le département a valablement pu, sur le seul motif de l'existence d'un risque pour la santé des enfants, opposer un refus d'agrément à l'assistante maternelle candidate.*

CAA Paris n° 16PA00976 Mme C du 5 juin 2018.

## Une décision implicite de rejet laisse 2 mois à l'agent pour la contester

■ En 2015, la loi a inversé une règle traditionnelle en posant en principe que le silence gardé de 2 mois de l'administration sur une demande vaut décision d'acceptation, mais en renvoyant la liste des procédures concernées à une publication sur le site Internet Légifrance (articles L. 231-1 et D. 231-2 du code des relations entre le public et l'administration).

Subsistent des exceptions où le silence de l'administration de 2 mois vaut décision de rejet, notamment si la demande ne s'inscrit pas dans une procédure prévue par un texte ou présente le caractère d'une réclamation ou d'un recours administratif, a un caractère financier, ou s'il s'agit des relations entre l'administration et ses agents (article L. 231-4 du code).

Par ailleurs, si toute demande à une administration fait l'objet d'un accusé de réception, cette exigence est exclue s'agissant des relations entre l'employeur public et ses agents.

Dans cette hypothèse d'une décision implicite de rejet, l'intéressé a 2 mois pour former un recours devant le juge administratif à compter de la date à laquelle elle est née (article R. 421-2 du code de justice administrative).

L'agent public a donc 2 mois à compter de la naissance de la décision implicite de rejet pour saisir le juge, son employeur n'étant pas tenu d'accuser réception de sa demande. Ce n'est que si dans les 2 mois du délai de recours l'intéressé se voit notifier une décision expresse de rejet que naît un nouveau délai de recours.

Dans une affaire, une femme sollicite, par un courrier remis en main propre à la direction régionale de la concurrence, le 11 janvier 2016, la transformation de son CDD en CDI. Le silence du directeur fait naître une décision implicite de rejet le 11 mars, que la femme pouvait contester jusqu'au 12 mai. Elle attend néanmoins le 8 juin pour demander directement au ministre de l'Économie la requalification de son contrat.

**À retenir :** *en l'absence de notification d'une décision expresse avant le 12 mai, le recours hiérarchique (qui avait toujours le même objet) était tardif et le tribunal ne pouvait pas estimer son recours recevable, ni annuler la décision confirmative du 21 septembre par laquelle le ministre a rejeté la réclamation du 8 juin.* CAA Marseille n° 18MA00469 ministre de l'Économie et des Finances du 5 juin 2018.

## Le congé pour invalidité temporaire imputable au service

***Depuis janvier 2017, les fonctionnaires bénéficient d'un congé pour invalidité temporaire imputable au service (CITIS) si leur incapacité de travail est consécutive à un accident de trajet, survenu dans les fonctions, ou à une maladie professionnelle (article 21 bis de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983). Leur reconnaissance est le plus souvent présumée.***

### La présomption d'imputabilité des accidents de service

■ L'octroi d'un CITIS garantit à l'agent la totalité de son traitement jusqu'à sa reprise ou sa retraite, le remboursement des honoraires médicaux et des frais directement entraînés par la maladie ou l'accident. S'il assimile ce congé à du service effectif, il permet aussi à l'employeur de vérifier à tout moment si sa santé justifie bien son maintien en congé.

Comme le rappelle un guide pratique du 15 avril 2019 l'accident de service vise tout événement soudain pouvant être daté, survenu dans un court laps de temps, dans le temps de travail du fonctionnaire et au sein de son service d'affectation.

À ces conditions s'applique une présomption d'imputabilité. L'agent n'a pas à prouver un lien de causalité avec le service, il lui suffit d'établir la matérialité de l'accident : sa survenance dans le temps et le lieu des fonctions, dans ou à l'occasion de leur exercice, et les consé-

quences sur sa santé. Cependant, aucune faute personnelle ou circonstance particulière ne doit détacher l'accident du service.

S'y assimilent, les accidents survenus hors du temps ou du lieu du service, si l'activité exercée relève de ses fonctions ou en constitue le prolongement normal. Il en va ainsi des accidents alors que l'agent est en formation ou en réunion hors de sa collectivité, ou en mission pour le compte de l'employeur. Sont également visés les accidents des représentants syndicaux dans le cadre de leur mandat.

**Rappel :** *les agents en télétravail bénéficient des mêmes droits et obligations que leurs collègues exerçant sur leur lieu d'affectation et les accidents qu'ils subissent seront qualifiés d'imputables, s'ils surviennent dans le temps et les heures de télétravail, dans le cadre de leurs fonctions.*

### Une imputabilité à prouver pour les accidents de trajet

L'accident de trajet suit un régime différent, ne bénéficiant pas d'une présomption d'imputabilité. L'agent, ses ayants droit ou une enquête administrative doivent établir qu'il est survenu sur un itinéraire et dans un temps normal par rapport aux horaires de l'agent et aux modalités du trajet, sa prise en compte tenant à son lien au service.

La jurisprudence définit le régime de l'accident de trajet à partir de la notion d'itinéraire protégé, celui, en principe direct, que doit normalement emprunter l'agent pour relier son domicile et son lieu de travail. Même s'il commet une faute, cette imputabilité ne sera pas renversée (n° 8517319 Sieur G du 19 octobre 1973).

Le domicile de l'agent est son lieu habituel de résidence, compte tenu notamment de ses attaches familiales (conjoint travaillant, scolarisation des enfants...). Il peut aussi s'agir d'une résidence secondaire, s'il doit, pour des raisons professionnelles, résider dans une ville plus proche de son lieu travail, la prise en

compte du trajet restant orientée vers l'accomplissement du service.

**Rappel :** *pour le juge, tout accident survenu à un agent en mission constitue un accident de service, même survenu lors d'un acte de la vie courante, sauf interruption de la mission pour des motifs personnels. Sera imputable l'accident de l'agent en mission qui glisse dans sa salle de bain d'hôtel et se blesse en heurtant la baignoire (CE n° 260786 M. X du 3 décembre 2004).*

*Relève aussi du trajet, l'accident entre les lieux de travail et de restauration habituelle de l'agent (restaurant administratif le plus proche, lieu où le fonctionnaire achète son déjeuner).*

*S'agissant du télétravail, pourront être pris en compte les trajets entre le domicile et le lieu du télétravail s'il diffère, entre ce lieu et le service en cas de retour exceptionnel temporaire sur le lieu d'affectation le jour de télétravail, ou le trajet entre ce dernier et le lieu habituel de restauration.*

(suite p. 7)

(suite de la p. 6)

## Les interruptions de trajet

L'accident est reconnu à partir du moment où le trajet du domicile au travail a commencé, excluant le cas où le fonctionnaire se trouve toujours à l'intérieur de son domicile ou de sa propriété (attestée si nécessaire par les plans cadastraux) (CE n° 416753 Mme A du 30 novembre 2018).

Le trajet ne doit pas comporter de détours, sauf liés aux conditions normales d'exercice de l'emploi ou aux nécessités de la vie courante (dépôt et reprise des enfants chez une nourrice, une crèche ou un établissement scolaire, ou passage à la boulangerie, ou même justifié par des examens de laboratoire d'analyses médicales (CE n° 145516 ministre du budget du 9 janvier 1995).

Le juge admet aussi l'écart au trajet habituel si la victime ou ses ayants droit montrent qu'il ne manifeste aucune volonté d'en sortir du trajet habituel, mais a son origine dans une cause extérieure ou un comportement personnel non intentionnel. Il en va ainsi de l'assoupissement d'un infirmier, qui rate la gare où il devait descendre, et décède après avoir chuté sur la voie en quittant le train, en dépit d'une faute de l'intéressé, en état d'ébriété (CE n° 314148 Mme O du 29 janvier 2010).

**Attention :** *selon le guide, l'accident pendant l'interruption, au sein par exemple de la crèche où se trouve l'enfant, ne relève pas de l'accident de trajet, mais de la maladie.*

## Le renvoi des maladies professionnelles aux tableaux de la sécurité sociale

La maladie professionnelle recouvre les affections résultant de l'exposition prolongée à un risque professionnel ou d'une intoxication lente sous l'effet répété de certaines substances ou émanations au contact desquels l'agent est habituellement exposé.

Des tableaux annexés au code de la sécurité sociale recensent ces maladies et évoluent avec les techniques et connaissances médicales. Chacun comporte des conditions (article L. 461-1 du code de la sécurité sociale) :

- le délai maximal dit de prise en charge entre la cessation d'exposition au risque et l'apparition de la maladie,
- la durée minimale d'exposition au risque et le cas échéant à certaines substances,
- si la maladie résulte d'un travail exposant le salarié, la liste des travaux concernés.

Dès lors que l'agent apporte les éléments permettant d'établir que la maladie répond à ces exigences médi-

cales et professionnelles, l'affection est présumée d'origine professionnelle sans nécessité pour lui d'en apporter la preuve.

Si le salarié ne réunit que partiellement les conditions des tableaux, il ne bénéficie plus d'une présomption d'imputabilité et doit établir que son affection est directement causée par son activité professionnelle.

Enfin, une maladie hors du tableau peut être reconnue imputable si elle est directement et essentiellement causée par l'activité professionnelle et entraîne une incapacité permanente d'au moins 25 %. Ce taux correspondant à celui que la maladie est susceptible d'entraîner, il n'a pas à être effectivement constaté au moment de la déclaration. Son calcul suit le barème indicatif d'invalidité du code des pensions (articles 47-8 du décret n° 86-442 du 14 mars 1986 et R. 461-8 du code de la sécurité sociale).

## L'accueil de la demande de l'agent

La circulaire rappelle quelques principes de bon sens en cas d'accident sur le lieu du service et notamment la nécessité de s'assurer que la victime reçoit les soins nécessaires et de veiller à faire cesser tout risque d'accident (arrêt de l'outillage, coupure de l'électricité ou du gaz...)

S'agissant de l'accident de trajet, la victime, son supérieur ou la personne la première informée prévient le service RH. En cas de maladie professionnelle, cette nécessité incombe à l'agent ou à son ayant droit.

Ainsi, la DRH pourra-t-elle l'informer de ses droits et des démarches à effectuer, notamment quant aux délais à respecter pour envoyer sa déclaration : 15 jours en cas d'accident de service ou de trajet et 2 ans pour une maladie professionnelle à compter de sa première constatation.

**Rappel :** *ces délais impératifs ne cèdent qu'en cas d'actes de terrorisme, de force majeure, d'impossibilité absolue pour la victime ou de motif légitime (hospitalisation ou événement familial grave) (article L. 169-1 du code de la sécurité sociale).*

*Une fiche d'information synthétique pourra utilement rappeler ces éléments, donner les coordonnées de la personne en charge du suivi des accidents et du médecin de prévention.*

*La circulaire préconise également de remettre immédiatement à l'agent (par courrier à sa demande) le formulaire de déclaration d'accident ou de maladie professionnelle et de généraliser les renvois vers des sites intranet ou Internet et les formulaires publiés par la fonction publique.*

## Les critères légaux d'avancement préservent le pouvoir discrétionnaire de l'employeur

■ L'avancement de grade sans examen repose sur l'inscription sur un tableau annuel établi sur avis de la CAP par appréciation de la valeur professionnelle et des acquis de l'expérience des agents, l'employeur prononçant les avancements parmi les fonctionnaires suivant l'ordre d'inscription sur le tableau (articles 79 et 80 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984).

Dans une affaire (CAA Versailles n° 16VE02298 Mme A du 12 juillet 2018), une adjointe technique de 2e classe conteste son absence d'avancement dans le grade supérieur avant sa retraite en 2013 et réclame 20 000 €, ayant été inscrite à la 20e place du tableau en 2011 quand 8 postes étaient ouverts. Si ses évaluations témoignent de sa bonne manière de servir et de la qualité de son dossier, elle ne conteste pas les mérites comparés de sa candidature et de celle des autres agents.

Son inscription en moins bonne place que d'autres collègues, malgré une ancienneté supérieure, confirme que le maire a retenu la valeur et l'expérience des agents. En l'absence d'erreur de droit ou manifeste d'appréciation, le refus opposé est régulier.

La femme estime qu'elle devait être informée des modalités d'avancement et, notamment, des dates de réunion de la CAP. Mais aucun texte ne l'impose à l'employeur, pas plus qu'il ne doit porter les tableaux à leur connaissance dans les 3 jours de leur établissement. Il n'est pas davantage tenu de communiquer leur dossier aux promouvables, ni de leur fournir les avis de leurs supérieurs (seraient-ils magistrats administratifs) (CE n° 339260 M. D du 23 octobre 2013). Dans ces conditions, la direction des ressources humaines, qui a reçu la femme en mars 2011 et lui a répondu par écrit en janvier 2012, n'a pas manqué à son obligation d'information.

### LES CRITÈRES D'ÉTABLISSEMENT DES TABLEAUX

Si l'appréciation de la valeur professionnelle s'appuie principalement sur les évaluations et les propositions motivées des chefs de service, cela n'exclut nullement

d'autres éléments, s'ils permettent d'apprécier objectivement leur valeur, à l'exclusion néanmoins de tout examen professionnel qui ne serait pas prévu par un texte (CE n° 371110 syndicat CGC-DGFiP du 12 mars 2014). Par ailleurs, pour élaborer les propositions soumises à la CAP, l'employeur doit avoir procédé à un examen approfondi de la valeur et des acquis de chacun des fonctionnaires promouvables. Mais il n'est pas tenu de faire figurer l'ensemble des agents remplissant les conditions d'un avancement dans les propositions qu'il lui adresse. Il doit seulement tenir à sa disposition les éléments sur lesquels il s'est fondé pour établir le projet, après appréciation comparée des mérites respectifs des agents, la commission n'étant bien sûr pas tenue par le classement proposé (CE n° 371058 La Poste du 12 février 2014). Pour autant, en cas de mérite égal, les agents seront départagés par leur ancienneté dans le grade. Par ailleurs, lorsque le fonctionnaire a atteint depuis au moins 3 ans, au 31 décembre de l'année au titre de laquelle il est évalué, le dernier échelon de son grade et qu'il n'y a pas été nommé par avancement, concours ou promotion interne, ses perspectives d'avancement sont nécessairement abordées au cours de l'entretien, font l'objet d'une appréciation particulière du supérieur dans le compte-rendu, laquelle est portée à la connaissance de la CAP (articles 3 et 8 du décret n° 2014-1526 du 16 décembre 2014).

Dans le projet de réforme de la fonction publique, pour garantir l'égalité femmes-hommes, le tableau précisera leur part respective parmi les agents promus et les promouvables, les tableaux d'avancement devant tenir compte de la situation respective des femmes et des hommes.

Rappelons enfin que le refus d'inscription sur un tableau d'avancement n'appartient pas aux décisions refusant aux fonctionnaires un avantage auquel ils auraient droit et qui devrait donc faire l'objet d'une motivation (article L. 211-2 du code des relations entre le public et l'administration), le juge confirmant le pouvoir discrétionnaire de l'employeur (CE n° 339260 précité).

### La Lettre de l'Employeur territorial répond aux interrogations de ses lecteurs

Les réponses, qui ne sauraient s'apparenter à des consultations d'avocat, seront regroupées par thème et traitées de manière anonyme en page 8, une semaine sur deux. Vous pouvez adresser vos questions par mail à : [evelyne.brochand@editionssorman.com](mailto:evelyne.brochand@editionssorman.com)