

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

Le Sénat adopte la réforme de la fonction publique en première lecture

En adoptant en première lecture la réforme de la fonction publique le 27 juin, le Sénat a imposé au gouvernement une feuille de route triennale susceptible de peser sur la masse salariale et rétabli les compétences des CAP pour l'avancement et la promotion interne.

Des dispositions libérales déplaçonnent le régime indemnitaire pour difficultés de recrutement, ouvrent le CDI aux 3 catégories A, B et C, et licencient les fonctionnaires pris en charge au terme d'une diminution de 10 % par an de leur traitement dès la 2e année.

Outre la réécriture de l'insertion des handicapés, le texte maintient les primes en maternité, paternité et adoption, institue un congé de proche aidant, autorise la formation ou le travail des agents malades avec l'accord du médecin, crée un entretien de carrière pour les emplois à risques professionnels majeurs, et une promotion des policiers municipaux pour actes de bravoure.

Le financement de la prise en charge de 70 % des frais de formation des apprentis pèserait à 30 % sur le CNFPT et 40 % sur l'Etat (compensé par une taxe sur le tabac).

L'employeur pourrait encadrer la grève dans les services de collecte des déchets, de transport public, de restauration scolaire, de maintien à domicile, d'aide aux personnes âgées ou handicapées, d'accueil des enfants de moins de 3 ans et périscolaire, de délivrance des titres d'État civil et d'équipements sportifs, par une déclaration de participation 48 heures avant la grève, une cessation de travail à la prise de service et une durée minimale par (demi) service.

Enfin, le Sénat consacre le protocole avec le DGS déchargé de fonctions (travail, rémunération, obligations et accompagnement de sa mobilité).

9 JUILLET 2019
N° 1637

DISCIPLINE

Un refus d'obéissance justifié exclut toute sanction

.....page 2

RÉMUNÉRATIONS

Une absence d'affectation pendant un an engage la responsabilité de l'employeur

.....page 3

CARRIÈRE

Le représentant du personnel malade ne peut pas participer aux instances paritaires

.....page 4

EMPLOIS ET NON TITULAIRES

Handicap : les obligations de l'employeur

.....page 5

DOSSIER

La situation de l'agent en CITIS

.....pages 6 à 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



Des insultes récurrentes justifient un an d'exclusion

L'employeur qui engage une procédure disciplinaire en informe l'agent et lui indique le droit à communication de son dossier et de se faire assister. Il l'invite à prendre connaissance du rapport disciplinaire (articles 4 et 5 du décret n° 89-677 du 18 septembre 1989).

Dans une affaire, le maire exclut pour 12 mois dont 3 avec sursis, un adjoint technique de 2e classe du service de nettoyage le 5 août 2013, une mesure annulée par le tribunal. Ni le dossier, ni le rapport disciplinaire ne comportent (en annexe) les 8 attestations de collègues qui fondent la mesure. Mais un courrier de son conseil les conteste et reconnaît qu'il en a eu connaissance dans un délai suffisant pour préparer sa défense et les a évoquées dans un entretien avec le maire le 28 mai 2013. Pour la cour, la procédure a été respectée.

Sur le fond, ces attestations montrent que le 16 avril et le matin du 17, il a insulté plusieurs autres agents, proféré des insanités et grossièretés, tenu des propos racistes et homophobes et eu un comportement agressif, donnant des coups de pied dans une chaise. Ce comportement était en outre récurrent, ses collègues ayant antérieurement menacé de faire grève si la mairie n'intervenait pas pour les faire cesser.

À retenir : *l'intéressé évoque bien des troubles psychologiques, mais le certificat médical qu'il fournit ne permet pas de le considérer irresponsable et une sanction pouvait bien être prononcée. De même, la réalisation de ces faits pendant la pause (au réfectoire ou dans les vestiaires) ne retire pas leur caractère fautif ni leur gravité, justifiant une exclusion sans erreur d'appréciation.*

CAA Nancy n° 16NC01820 M. B du 5 juin 2018.

Un refus d'obéissance justifié exclut toute sanction

■ Une sanction suppose des faits établis, de nature à la justifier, et doit être proportionnée aux manquements.

Dans une affaire, le maire exclut pour 3 jours un technicien principal de 1ère classe régisseur général de la salle de spectacle polyvalente de la commune. Il entend sanctionner un manque de courtoisie et un refus d'obéissance lors d'une altercation avec sa supérieure le 13 février 2015, lui reproche d'avoir laissé ses collègues terminer seuls les installations pour un spectacle et veiller au bon déroulement de la représentation. Mais ces affirmations se fondent sur le seul rapport disciplinaire de la supérieure. Or, l'agent, qui n'a jamais fait l'objet de signalements pour comportement insultant ou discourtois, fournit au contraire une attestation du 5 septembre d'un technicien intermittent du spectacle présent lors de l'altercation attestant que lorsqu'il remonte dans son bureau, il précise être disponible en cas de besoin pendant la représentation et la remet ensuite en état. Une seconde attestation relate la qualité de l'accueil et le professionnalisme de l'équipe technique affectée à la salle polyvalente. Pour le juge, les faits ne sont pas établis.

Reste le refus d'obéissance, tout fonctionnaire, quel que soit son rang hiérarchique, devant se conformer aux instructions de son supérieur sauf si l'ordre donné est manifestement illégal et de nature à compromettre gravement un intérêt public (article 28 de la loi n° 83-634 du juillet 1983). Or, un arrêté du 5 février 2007 sur les risques d'incendie et de panique dans les établissements recevant du public prévoit que, dans les salles comportant des tables et des sièges, ceux-ci doivent ménager des chemins de circulation libre en permanence, les dégagements secondaires devant être d'au moins 60 cm.

Un refus d'obéissance nécessaire

Le technicien reconnaît avoir refusé de rapprocher des chaises et tables dans la salle aménagée en configuration dite de cabaret et avoir répondu à sa supérieure « je te méprise » en présence notamment de la compagnie théâtrale qui se produisait, mais se justifie par le respect de la réglementation de sécurité. La supérieure, informée par la compagnie du refus de l'agent, lui ordonne, alors que l'installation est terminée, de limiter ces espaces à 40 cm. La commune fait valoir sa formation en matière de prévention des risques et sécurité pour la licence d'exploitant de salles de spectacle. Mais les dispositions sur lesquelles elle s'appuie concernent les modalités de calcul de l'effectif maximal du public admis dans une salle, et non les dégagements permettant sa circulation.

À retenir : *l'ordre de rapprocher les tables et les sièges était donc manifestement illégal et de nature à compromettre gravement la sécurité du public. Le technicien n'ayant pas adressé d'autres propos insultants que ceux qu'il reconnaît avoir tenus et n'ayant pas quitté son service avant la fin du spectacle et la remise en état de salle, il n'a pas commis de faute en refusant d'exécuter la tâche qui lui avait été confiée, ni même en répondant à la cadre en des termes inappropriés et discourtois.*

CAA Paris n° 17PA03139 commune de Fresnes du 12 juillet 2018.

Le droit communautaire ne garantit pas l'indemnisation du CET

■ A la fin d'un CDD ou en cas de licenciement non disciplinaire, l'agent qui n'a pas pu prendre tous ses congés du fait de l'employeur bénéficie d'une indemnité égale au 10e de la rémunération de l'année (article 5 du décret n° 88-145 du 15 février 1988). Par ailleurs, sous réserve d'une délibération, l'agent qui dispose sur son compte épargne temps (CET) d'au moins 15 jours, peut se faire indemniser à raison de 135 € par jour pour un cadre (décret n° 2004-878 du 26 août 2004 et arrêté du 28 novembre 2018).

Dans une affaire, un ingénieur technico-commercial contractuel de la Défense à la retraite le 1er avril 2014 demande, le 13 mai, le paiement d'une indemnité de départ à la retraite, du solde de ses congés et de son CET.

Le droit communautaire (directive n° 2003/88/CE du 4 novembre 2003) oblige les employeurs à garantir un congé annuel payé d'au moins 4 semaines qui ne saurait être remplacé par une indemnité, sauf à la fin de la relation de travail. Ces dispositions, interprétées par la Cour de justice de l'Union européenne (arrêt C-337/10 du 3 mai 2012), ne s'opposent pas à des dispositions nationales accordant des droits à congés payés supplémentaires, tels que ceux inscrits sur un CET, sans prévoir d'indemnisation, même si l'agent n'a pas pu en bénéficier en raison d'un congé de maladie. Les jours épargnés n'ont ainsi pas le caractère de congés payés au sens de la directive et constituent seulement des jours de congés supplémentaires. Les dispositions sur le CET ne sont donc pas incompatibles avec la directive. Dans l'affaire, l'agent dispose de 28 jours et, à l'époque, seuls peuvent être indemnisés les jours au-delà de 20 à un taux unitaire de 125 €. C'est donc logiquement que le ministère lui a accordé 1 000 € pour 8 jours de CET.

Le régime distinct des congés annuels

En revanche, il en va différemment des 16 jours de congés annuels. En ne prévoyant pas d'indemnité pour l'agent qui n'a pas pu en bénéficier en raison d'une maladie, le décret de l'État, identique aux dispositions territoriales, est incompatible avec la directive. Cependant, ce droit s'exerce dans la limite des 4 semaines définies par la directive et aucun texte national n'impose pour les contractuels une indemnisation au-delà de ce seuil de 4 semaines. L'agent pouvait donc prétendre à une indemnisation, mais calculée sur une base de 20 jours.

Reste l'indemnité de départ en retraite dont la cour rappelle qu'elle ne procède d'aucun texte ni principe. L'ingénieur oppose l'article 1er de son contrat, qui renvoie, pour les modalités de recrutement et de rémunération, à un arrêté spécifique et à la convention collective des ingénieurs et cadres de la métallurgie ; mais cette clause ne vise pas la rupture du contrat.

Attention : l'ingénieur évoque alors un principe général du droit du travail dit « de faveur » selon lequel un accord collectif peut toujours comporter des dispositions plus favorables que celles des textes. Mais ce principe, qui interdit de déroger par une convention collective défavorable aux règles posées par un texte, ne saurait être invoqué par un agent public pour bénéficier d'une convention collective.

CAA Paris n° 16PA01329 M. B du 5 juin 2018.

Une absence d'affectation pendant un an engage la responsabilité de l'employeur

Tout fonctionnaire tient de son statut le droit de recevoir une affectation correspondant à son grade dans un délai raisonnable. Aussi, le fonctionnaire maintenu irrégulièrement sans affectation a-t-il droit à la réparation intégrale du préjudice qui en découle. Mais, pour déterminer l'étendue de la responsabilité de l'employeur, le juge tient compte des démarches qu'il lui appartient d'entreprendre eu égard à son niveau hiérarchique et la durée pendant laquelle il a été rémunéré sans travailler.

Dans une affaire, une directrice régionale de La Poste responsable de la communication au sein d'une direction du courrier bénéficie de 2 arrêts de maladie et « d'un congé d'affaires » du 8 au 26 octobre 2007. À son retour, elle ne bénéficie d'aucune affectation avant le 23 octobre 2008, période pendant laquelle elle sera victime d'une agression qui ne permettra pas son retour avant sa retraite le 1er juin 2014. Elle réclame néanmoins 322 000 € de réparation. Pour la cour, l'absence d'affectation plus d'un an malgré plusieurs sollicitations de sa part engage la responsabilité de La Poste qui a dépassé le délai raisonnable dont elle disposait, nonobstant le niveau élevé des emplois auxquels elle pouvait prétendre et de ses souhaits sur la suite de sa carrière. Comme l'a jugé le tribunal, cette faute justifie l'octroi de 5 000 €.

Attention : le juge écarte tout harcèlement moral, ne considérant pas que son absence d'affectation puisse faire présumer l'existence d'une telle situation. Sa réaffectation dans un lieu d'Île-de-France sans doute éloigné de son domicile et la méconnaissance de ses aspirations ne le caractérisent pas davantage. CAA Paris n° 15PA03446 Mme C du 5 juin 2018.

Le représentant du personnel malade ne peut pas participer aux instances paritaires

■ **Le droit syndical est garanti aux fonctionnaires, qui peuvent créer des organisations, y adhérer et y exercer des mandats. Ils participent, par leurs délégués siégeant dans des organismes consultatifs (à partir de listes proposées par les organisations), à l'élaboration des règles statutaires et à l'examen des décisions individuelles concernant leur carrière** (articles 8 et 9 de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983). Ils bénéficient à cet effet d'autorisations d'absence et de décharges d'activité précisées par décret (n° 85-397 du 3 avril 1985). Ces possibilités de se consacrer à une activité syndicale ou de siéger dans des instances de concertation (CAP, comité technique ou commission consultative paritaire notamment), en lieu et place de l'activité normalement due à l'employeur, s'articulent avec les droits à maladie. En effet, tout fonctionnaire atteint d'une maladie dûment constatée qui l'empêche de travailler bénéficie de droit d'un congé de maladie (ordinaire, de longue maladie ou de longue durée) ou d'un congé pour invalidité temporaire

imputable au service (CITIS) (article 21 bis de la loi). Saisi par un parlementaire de la possibilité pour un représentant du personnel en congé de maladie de siéger au sein d'un organisme paritaire, le ministre de l'Intérieur rappelle logiquement que, dans la mesure où la maladie met le fonctionnaire dans l'impossibilité de travailler, il doit cesser toute activité rémunérée, sauf celles ordonnées et contrôlées médicalement au titre de sa réadaptation (article 28 du décret pour les congés de maladie). Ainsi, même en maladie ordinaire, l'agent ne pourra pas siéger au sein d'instances paritaires, sauf autorisation médicale préalable. Dans le cas contraire, il doit se faire remplacer par son suppléant.

Rappel : *les dispositions sur les différentes instances paritaires prévoient que le mandat du représentant du personnel en congé de longue maladie, de longue durée ou de grave maladie prend obligatoirement fin.*

QE n° 06145 JO Sénat du 12 juillet 2018 page 3429.

Un comportement inapproprié avec les élèves justifie le refus de titularisation d'un enseignant

■ **La nomination dans un cadre d'emplois comme stagiaire confère à son bénéficiaire un droit à effectuer son stage dans la limite de durée du cadre d'emplois, mais une simple vocation à être titularisé** (article 46 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984).

Dans une affaire, le maire refuse de titulariser, le 24 juin 2014, un professeur d'enseignement artistique au terme de son stage.

Compte tenu du caractère probatoire du stage, la décision ne refuse pas au fonctionnaire un droit, pas plus qu'il ne retire ou abroge une décision créatrice de droits si l'intégralité de cette période probatoire a été accomplie. En conséquence, n'entrant pas dans le champ du code des relations entre le public et l'administration (article L. 211-2), le refus n'a pas été motivé. En revanche, le projet doit être présenté à la CAP qui, dans l'affaire, a connaissance de l'ensemble des éléments du dossier, même si toutes les pièces ne sont pas fournies lors de la saisine initiale, et se déclare favorable au refus envisagé.

Sur le fond, l'agent est chargé de l'enseignement et de la coordination du département de théâtre au conservatoire à rayonnement régional. Un courriel du 12 février 2014 du directeur relate néanmoins que le professeur a organisé, quelque temps auparavant dans

les locaux de l'établissement, un défilé en tenues provocantes des élèves féminines de la classe du cycle d'enseignement professionnel initial. Un rapport du 30 mai au DGA chargé de ressources humaines et les comptes-rendus de 13 entretiens, entre le 18 février et le 26 mai, menés avec le responsable du pôle pédagogique, avec l'enseignant, ses élèves et 2 de ses collègues, confirment des propos déplacés à l'égard des jeunes femmes à au moins 6 reprises, leur fragilisation psychologique, leurs difficultés à travailler quotidiennement et à communiquer avec lui, 9 des 14 élèves concernés relatant des difficultés accrues par une ambiance très tendue avec l'enseignant. Le directeur du conservatoire constate, le 19 mai, la totale rupture de communication des élèves avec ce dernier.

À retenir : *même si certains émettent des appréciations positives sur les cours dispensés et les projets en théâtre, ces manquements révèlent un comportement inapproprié de l'intéressé dans sa mission d'enseignement et une insuffisance professionnelle à l'exercice des fonctions de professeur d'enseignement artistique. En refusant la titularisation, le maire n'a pas commis d'erreur manifeste d'appréciation.*

CAA Lyon n° 16LY02726 M. A du 12 juin 2018.

Handicap : les obligations de l'employeur

■ **L'employeur doit prendre les mesures appropriées pour permettre aux personnes handicapées d'accéder ou de conserver un emploi correspondant à leur qualification, d'y progresser et de bénéficier d'une formation** (article 6 sexies de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983).

Dans une affaire, une adjointe administrative de 1ère classe réclame 45 000 € à la communauté d'agglomération, pour n'avoir pas pris en compte son handicap. Elle lui reproche un défaut de suivi médical, l'employeur devant assurer aux agents des conditions d'hygiène et de sécurité préservant leur santé (article 23 de la loi du 13 juillet 1983). Pour les personnes handicapées, cela signifie, au-delà d'un examen médical au moins tous les 2 ans, une surveillance particulière dont le médecin fixe les modalités, puisqu'il peut notamment proposer les aménagements de poste qu'il juge utile (articles 20, 21 et 24 du décret n° 85-603 du 10 juin 1985). Or, la femme ne fait l'objet que de 4 visites en 15 ans malgré ses demandes à 2 reprises et de fréquents malaises sur le lieu du service. Sur ce plan, l'employeur a bien manqué à son obligation et commis une faute.

La salariée conteste la gestion de sa carrière, observant qu'une possibilité de recrutement par contrat suivi de titularisation est possible dans les 3 catégories et qu'elle pouvait être nommée technicien territorial et non

adjointe de 2e classe. Cependant, l'employeur reste libre des processus de recrutement et l'agent ne démontre pas en quoi sa nomination initiale serait fautive. Elle estime aussi qu'elle devait être nommée sans délai adjointe de 1ère classe après sa réussite à l'examen en 2011, mesure qui intervient 4 ans plus tard avec sa saisine du Défenseur des droits.

Cependant, un courrier du DGS à tous les agents précisant que le lauréat d'un concours exerçant les fonctions correspondant à l'emploi qu'il occupe sera nommé dans l'année suivant sa réussite sur avis favorable de son supérieur et de la direction générale, ne saurait lui conférer un droit à nomination, l'employeur restant libre de choisir les agents qu'il inscrit au tableau d'avancement de grade (article 79 de la loi du 26 janvier 1984). Quant à son accès au cadre de technicien par la promotion interne, elle ne réunit pas les conditions d'une inscription, faute d'avoir sollicité un détachement dans la filière technique.

Elle estime alors que le président de la communauté n'a pas répondu à son obligation de lui assurer une formation. Mais elle réclame la prise en charge financière et l'aménagement de son temps de travail pour suivre un cursus de psychanalyse et psychothérapie relevant d'une demande de formation personnelle et non des obligations de l'employeur. Sur ce plan également, l'agglomération n'a pas manqué à ses obligations.

L'absence de harcèlement

L'adjointe administrative soutient enfin être victime de harcèlement moral. La cour rappelle qu'il appartient à l'agent qui s'en estime victime de présenter des éléments de fait susceptibles d'en faire présumer l'existence, à charge pour l'employeur de démontrer qu'il a agi avec des considérations qui y sont étrangères. La femme évoque l'exercice d'heures supplémentaires au-delà de son temps de travail 2 années consécutives, un bureau encombré, mais en raison de travaux de réhabilitation des locaux, la rupture de la connexion Internet et des conditions de travail éprouvantes, mais liées à des conditions météorologiques pénibles en 2010. L'ensemble de ces éléments ne permet pas de présumer l'existence d'un harcèlement.

Quant à ses conditions de travail, la cour relève d'abord que la reconnaissance de sa qualité de travailleur handicapé ne faisait pas obstacle à un travail en milieu ordinaire et n'exigeait pas d'aménagements de poste. Lorsqu'elle a sollicité un temps partiel, l'agglomération

y a logiquement fait droit comme elle le devait et la femme a bénéficié d'aménagements spécifiques pour se présenter aux examens professionnels et, notamment, une augmentation de son temps de composition. Lorsqu'elle a sollicité une place de parking proche de son travail, l'employeur ne s'y est pas opposé par principe, et en réclamant un certificat médical et l'avis du médecin de prévention avant de lui accorder cet avantage, il n'a pas excédé ses pouvoirs ni commis de faute. Par ailleurs, lorsqu'elle a sollicité un local fermé pour y entreposer les produits nécessaires à son traitement, l'agglomération le lui a fourni.

À retenir : *ne reste au total que le défaut de suivi médical, mais dont la cour administrative ne considère pas qu'il ait causé un préjudice, rejetant la totalité de sa demande comme l'a fait le tribunal.*

CAA Marseille n° 15MA04876 Mme C du 12 juin 2018.

La situation de l'agent en CITIS

Un accident de service, de trajet ou de maladie professionnelle ouvre au fonctionnaire le bénéfice d'un congé pour invalidité temporaire imputable au service, le CITIS. Si prévaut une présomption d'imputabilité, hors les accidents de trajet et les maladies professionnelles non inscrites sur un tableau, elle doit néanmoins être reconnue par l'employeur, dont la décision conditionne les droits de l'agent.

La reconnaissance de l'imputabilité

■ Selon un guide de la fonction publique, la reconnaissance d'imputabilité, sans être motivée, doit préciser à l'agent qu'il est placé en CITIS, la période d'octroi du congé et ses droits à rémunération (traitement, indemnité de résidence, supplément familial et primes éventuelles). L'agent qui a déposé une déclaration d'accident ou de maladie et transmis un arrêt de travail se trouvant en congé de maladie dans l'attente de cette décision, la reconnaissance de l'imputabilité entraîne la régularisation de la situation et l'octroi du CITIS au 1er jour du congé de maladie initialement accordé. Les arrêts postérieurs sont transmis dans le délai de droit commun de 48 heures,

l'employeur prolongeant le CITIS (article 37-9 du décret). Si une interrogation pèse sur le lien entre l'arrêt et l'accident ou la maladie, une procédure de contrôle par un médecin agréé est possible (article 37-10).

Rappel : *le médecin de prévention est informé dans les plus brefs délais de chaque accident ou maladie professionnel et le CHSCT procède à une enquête pour chacun, via une délégation avec un représentant de la collectivité et du personnel éventuellement assisté du médecin, de l'assistant de prévention et de l'agent chargé d'une fonction d'inspection (article 25 du décret n° 85-603 du 10 juin 1985).*

La motivation d'un refus

La non-reconnaissance d'imputabilité refuse à l'agent un avantage dont l'attribution constitue un droit pour les personnes qui en remplissent les conditions légales, et doit comporter l'énoncé des considérations de droit et de fait qui la fondent (articles L. 211-2 et 5 du code des relations entre le public et l'administration). Comme le rappelle le guide, il s'agit en pratique des textes applicables, donc l'article 21 bis de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 et les articles 37-1 et suivants du décret n° 87-602 du 30 juillet 1987.

Cette motivation doit être suffisamment claire et détaillée pour être aisément comprise par son destinataire. Elle comporte, le cas échéant, les circonstances particulières, faute ou fait personnel de l'agent conduisant au refus d'imputabilité. Une motivation par référence à l'avis de la commission de réforme est possible

à la double condition de joindre le procès-verbal de la commission à la décision, et que l'avis soit lui-même motivé.

Attention : *l'employeur doit néanmoins veiller à ne pas méconnaître les exigences du secret médical, même si le fonctionnaire est le seul destinataire de la décision. Rappelons également que si l'agent a bénéficié d'un CITIS provisoire parce que son employeur a dépassé le délai dont il disposait pour inscrire le dossier, le décret impose aujourd'hui le reversement des sommes versées au-delà du délai d'instruction (traitement maintenu et le cas échéant remboursement des honoraires et frais médicaux) (article 37-9 du décret). Une telle situation implique à la fois de retirer la décision de placement en CITIS temporaire, d'y substituer un congé de maladie de droit commun et de mentionner les sommes à restituer.*

La situation financière

Le bénéfice d'un CITIS maintient au fonctionnaire l'intégralité de son traitement jusqu'à sa reprise ou sa retraite (article 21 bis de la loi). Il lui conserve également ses avantages familiaux, dont le supplément familial de traitement et l'indemnité de résidence dont il bénéficiait à la date de sa mise en congé si lui, son conjoint ou ses enfants continuent d'habiter ce même lieu. En cas de

changement de résidence, l'indemnité versée est la plus avantageuse des 2 lieux, dans la limite de l'indemnité initiale. Si le fonctionnaire bénéficie d'un logement dans un immeuble de l'administration, il doit quitter les lieux si sa présence fait courir des dangers au public ou à d'autres agents ou est incompatible avec la bonne marche du service (articles 27 et 37-13 du décret). Le maintien du

(suite p. 7)

(suite de la p. 6)

régime indemnitaire relève des compétences de l'assemblée locale dans une limite qui interdit aux agents territoriaux de disposer d'un régime plus favorable que celui des fonctionnaires de l'État exerçant des fonctions équivalentes (articles 88 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 et 1er du décret n° 91-875 du 6 septembre 1991). À l'État, un décret (n° 2010-997 du 26 août 2010) maintient les primes et indemnités en cas de CITIS, les dispositions qui modulent les montants en fonction des résultats et de la manière de servir demeurant applicables, ce qui est le cas du complément indemnitaire annuel (CIA) dans le régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et l'engagement professionnel (RIFSEEP).

Les frais susceptibles de prise en charge

Sans exhaustivité, le guide admet de prendre en charge divers frais :

- honoraires et frais médicaux, chirurgicaux ou dus aux auxiliaires médicaux,
- d'hospitalisation et, éventuellement, de cure thermique : transport de la résidence à la station thermale sur la base d'un billet SNCF 2ème classe aller et retour, frais d'hébergement et de cure, honoraires médicaux,
- de médicaments, d'analyses, d'examen de laboratoires et fournitures pharmaceutiques autres,
- résultant des visites ou consultations de contrôle et de la délivrance des certificats médicaux exigés du fonctionnaire au cours de la procédure de constatation et de contrôle,
- d'appareils de prothèse ou d'orthopédie devenus nécessaires,
- de transport nécessités par l'accident, sur la base du moyen le plus économique, compte tenu des circonstances et de l'état de santé de l'intéressé,
- médicaux et de prothèse nécessités par la réadaptation

L'agent peut aussi prétendre à la prise en charge par l'employeur des frais et honoraires médicaux directement entraînés par la maladie ou l'accident.

Selon le guide, sont visés les frais et soins exposés pour traiter les conséquences de l'accident ou de la maladie sur la santé de l'agent à la double condition d'y être effectivement rattachés et directement liés à leur traitement.

A ces conditions, la prise en charge est maintenue même si l'agent n'est pas totalement guéri mais son état consolidé. Cette prise en charge débute dès son placement en CITIS, et s'il a engagé des frais avant la décision de l'employeur, ils lui sont remboursés, et subsiste jusqu'à la guérison, même postérieure à la reprise du travail.

fonctionnelle,

- de lunettes, verres de contact, prothèses dentaires et autres prothèses endommagées lors de l'accident. Selon le guide, les verres sont remboursés dans leur intégralité, le niveau de prise en charge des montures devant permettre à l'agent de retrouver un appareillage adapté, sans mettre à la charge de l'employeur un choix effectué sur la base de critères esthétiques non directement nécessaires à la conservation de sa santé,
- en cas de décès, les frais funéraires exposés, dans la limite du maximum fixé en matière d'accident du travail, soit aujourd'hui 1 688,50 €.

Attention : dans l'examen des demandes, le guide recommande un contrôle de la légitimité des dépenses engagées. Si elles sont inférieures à 170 % du tarif de remboursement de la sécurité sociale, il peut se limiter à l'exactitude du montant des dépenses. Au-delà, il comportera la vérification matérielle de ce montant et l'examen de leur utilité dont la preuve doit être apportée par le fonctionnaire.

La situation administrative du fonctionnaire

Le fonctionnaire en CITIS restant en position d'activité, il acquiert des droits à congés annuels à prendre dans l'année civile, sauf autorisation exceptionnelle de l'employeur (décret n° 85-1250 du 26 novembre 1985). Mais ce droit procède d'une directive communautaire (n° 2003/88 du 4 novembre 2003), qui engage les États à accorder au moins 4 semaines de congé annuel payé à tout salarié. Cette période minimale ne peut pas être remplacée par une indemnité financière, sauf en fin de relation de travail. La Cour de justice de l'Union européenne (affaires C-350/06 et C-520/06 du 20 janvier 2009) considère que la directive s'oppose à l'extinction du droit le 31 décembre si le fonctionnaire était en congé

de maladie tout ou partie de cette période. Compte tenu de la finalité du droit au congé annuel, temps de repos et de détente, il peut les cumuler dans la double limite de 15 mois et des 4 semaines (affaire C-214/10 du 22 novembre 2011 et avis CE n° 406009 Ministre de l'Intérieur du 26 avril 2017).

Si l'agent n'a pas pu en bénéficier avant son départ définitif, une indemnité financière doit lui être versée (CE n° 385818 M. B du 8 janvier 2016).

S'agissant du temps de travail, depuis la loi de finances 2011 (n° 2010-1657 du 29 décembre 2010, article 115), les congés pour raisons de santé ne peuvent pas générer des jours RTT.

(suite p. 8)

(suite de la p. 7)

Pour la carrière, le temps passé en CITIS, dont les périodes d'interruption du traitement, est pris en compte dans les droits à avancement d'échelon et de grade, et pour la constitution et la liquidation des droits à pension de retraite.

Attention : *il est probable que cette garantie s'étende à l'accès au cadre d'emplois supérieur par la promotion interne. Relevons aussi qu'à la différence de l'État, aucun texte ne prévoit de pouvoir déclarer le poste vacant après 12 mois de CITIS.*

Les conditions de reprise

À l'issue du congé, l'agent reprend son activité sans formalité, le guide recommandant une visite avec le médecin de prévention, au regard notamment d'un éventuel aménagement du poste de travail. L'agent peut aussi bénéficier d'un temps partiel thérapeutique pour 6 mois renouvelables une fois. Le fonctionnaire accompagne sa demande d'un certificat médical de son médecin traitant et cette modalité de travail est accordée sur avis favorable concordant du médecin agréé. En cas de désaccord, la commission de réforme est saisie (article 57 4° de la loi du 26 janvier 1984).

Rappel : *ce dispositif qui garantit à l'agent l'intégralité de son traitement est accordé si le temps partiel peut favoriser*

sa meilleure santé ou s'il doit faire l'objet d'une rééducation ou d'une réadaptation fonctionnelle.

Bien que le texte ne le précise pas, à la reprise, le fonctionnaire trouve par principe son poste ou un emploi correspondant à son grade. En cas d'incapacité temporaire et définitive, après la recherche d'un aménagement des conditions de travail, et une affectation sur un autre emploi de son grade, se déclenche le dispositif de reclassement dans un autre cadre d'emplois ou corps après avis du comité médical, précédé de la période préparatoire au reclassement (PPR) (décret n° 85-1054 du 30 septembre 1985).

Les obligations de l'agent en CITIS

Le fonctionnaire est assujéti à plusieurs obligations et en premier lieu de contrôle médical par un médecin agréé (article 37-10 du décret), que l'employeur peut faire réaliser à tout moment et obligatoirement au moins une fois par an au-delà de 6 mois de prolongation du congé initial. La commission de réforme est saisie, le cas échéant par l'employeur ou l'agent, des conclusions du médecin.

Selon le guide, qui rappelle aux employeurs la nécessité de n'avoir connaissance que des conclusions de l'expertise, le rapport devant être sous enveloppe cachetée « confidentiel-secret médical », cette contre-visite poursuit plusieurs objectifs :

- s'assurer que l'état de santé justifie un maintien en arrêt,
- qu'il demeure imputable à l'accident ou la maladie professionnelle,
- que la prise en charge des frais et honoraires est en lien avec la maladie ou l'accident,
- au-delà de 12 mois de CITIS continu, que l'incapacité demeure temporaire. Si l'expertise conclut à une inapti-

tude définitive, c'est au comité médical de se prononcer sur une incapacité à l'exercice des fonctions du cadre d'emplois avec une possibilité de reclassement, ou à l'exercice de toute fonction, sans possibilité de reclassement, enclenchant la perspective d'une retraite pour invalidité. S'y ajoute l'obligation pour l'agent d'informer son employeur de tout changement de domicile, sauf hospitalisation, et de toute absence de plus de 2 semaines (avec indication des dates et lieu de séjour). À défaut, l'employeur peut interrompre la rémunération (article 37-14 du décret).

Enfin, l'agent ne peut pas exercer d'activité rémunérée en dehors de celles ordonnées et contrôlées médicalement au titre de la réadaptation ou liées à la production d'œuvres de l'esprit (art. L. 112-1 à 3 du code de la propriété intellectuelle). Une méconnaissance de cette obligation interromp la rémunération jusqu'à cessation de cumul et oblige au reversement des sommes perçues depuis cette date, au titre du traitement et des accessoires (art. 37-15 du décret).

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