

# 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

## Vers un encadrement de la grève dans la fonction publique territoriale ?

Lors de leur séance d'examen du projet de réforme de la fonction publique, les 25 et 26 juin derniers, les sénateurs ont adopté un amendement, à l'initiative de Christine Lavarde (LR), qui intègre à la loi du 26 janvier 1984 des dispositions limitant l'exercice de la grève dans la fonction publique territoriale. Celle-ci est aujourd'hui organisée dans les 2 autres fonctions publiques. Son adoption s'est faite contre l'avis du gouvernement, qui préférerait confier aux collectivités et aux partenaires sociaux le soin de l'encadrer.

En effet, lors du rétablissement de la règle dite du 30e indivisible en 1987 à l'État, le Conseil constitutionnel avait estimé qu'il revenait à un texte spécifique d'encadrer la grève dans les services publics locaux. Dans cette attente, la jurisprudence laisse aux employeurs le soin de définir les mesures à prendre, une situation que les sénateurs souhaitent encadrer. Pour limiter l'usage parfois abusif de la grève et préserver les missions de service public, conformément aux principes de continuité, d'adaptabilité, et de recherche d'efficacité économique et sociale, ils préconisent un aménagement dans certains secteurs : la collecte et le traitement des déchets ménagers, le transport public de personnes, l'aide au maintien à domicile, la restauration scolaire, l'aide aux personnes âgées ou handicapées, la protection des biens et des personnes, l'accueil des enfants de moins de 3 ans, l'accueil périscolaire, la gestion des équipements sportifs et la délivrance des titres d'état civil. Les employeurs, selon la nature du service, pourraient imposer un délai de prévenance de 48 heures, sur le modèle des enseignants grévistes, une cessation du travail dès la prise de service, ou une durée minimum de cessation de travail.

2 JUILLET 2019

N° 1636

### CARRIÈRE

Inaptitude physique : une réaffectation sur un autre emploi du grade n'est pas un reclassement.....page 2

### DISCIPLINE

Les multiples fautes d'un syndicaliste ne justifient pas nécessairement une sanction du 3e groupe .....page 3

### EMPLOIS ET NON TITULAIRES

La participation à un film pornographique justifie une invitation à démissionner .....page 4

### RÉMUNÉRATIONS

Une erreur procédurale devant la commission de réforme engage la responsabilité de l'employeur .....page 5

### DOSSIER

La déclaration d'un accident ou d'une maladie professionnelle .....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](http://www.editionssorman.com)



## Un refus de titularisation peut se fonder sur le comportement global de l'agent

La nomination comme stagiaire place le fonctionnaire dans une situation probatoire qui ne lui donne qu'une vocation à sa titularisation (article 46 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984).

Dans une affaire, le maire refuse de titulariser une gardienne de police municipale le 30 septembre 2015, après une prolongation de stage de 6 mois le 1er janvier. Le 5 septembre 2014, neuf mois après sa nomination, le directeur de la police l'invite à plus de professionnalisme et à corriger une attitude de nature à nuire à l'image de la police. Le rapport de stage de la 1ère année relève son implication insuffisante et un manque d'exemplarité. Le rapport remis à l'issue de la prolongation confirme une attitude inappropriée dès les premiers mois de sa prise de fonction, vis-à-vis de sa hiérarchie et dans ses missions sur la voie publique, outre un manque de respect des règles déontologiques, notamment lors d'un stage pratique en mars 2015. Elle obtient par ailleurs des résultats insuffisants dans la matière pénale et aux exercices pratiques lors de sa formation initiale, se montrant irrespectueuse et nonchalante. Le rapport du CNFPT confirme un niveau insuffisant dans la rédaction administrative et une attitude mutine pendant les cours.

**À retenir :** les faits étant établis au regard de la concordance des éléments pris en compte, le refus n'est pas entaché d'erreur manifeste d'appréciation, contrairement à ce qu'a estimé le tribunal. Si la femme fait valoir que ses notes ne sont pas globalement inférieures à la moyenne de sa promotion, la décision du maire est fondée sur l'ensemble de son comportement.

CAA Marseille n° 16MA02126  
Mme D du 5 juin 2018.

## Inaptitude physique : une réaffectation sur un autre emploi du grade n'est pas un reclassement

■ Lorsque la santé d'un fonctionnaire ne lui permet plus d'exercer normalement ses fonctions et que les nécessités du service ne permettent pas d'aménager ses conditions de travail, l'employeur peut l'affecter dans un autre emploi de son grade, sur avis de la CAP (article 1er du décret n° 85-1054 du 30 septembre 1985). S'il est inapte aux fonctions de son cadre d'emplois, il peut être reclassé à sa demande dans un emploi d'un autre cadre (article 81 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984), après proposition d'une période de préparation au reclassement par l'employeur, le président du centre de gestion ou du CNFPT (pour l'encadrement supérieur) (article 2 du décret).

Dans une affaire, le président de la communauté d'agglomération réaffecte, le 17 janvier 2014, un agent de maîtrise coordonnateur de collecte des déchets comme assistant technique, et supprime, par voie de conséquence, sa bonification indiciaire. L'agent s'estime victime d'un reclassement d'office et indique qu'il n'a jamais présenté de demande.

Il n'a jamais été déclaré inapte aux fonctions d'agent de maîtrise, ni reclassé dans un autre emploi, l'employeur lui ayant simplement confié un autre poste de son cadre d'emplois, une affectation qui peut valablement être prononcée dans l'intérêt du service. Or, divers certificats médicaux déconseillent formellement son exposition à des déchets végétaux ou telluriques, comme les ordures ménagères, et aux gaz d'échappement de véhicules, alors que ses fonctions de coordonnateur impliquent notamment de suivre les bennes sur leur parcours avec un véhicule de service, ou de remplacer ponctuellement les agents et chauffeurs.

### Une mesure justifiée

Compte tenu de son état de santé, l'agent ne pouvait plus continuer d'exercer ses fonctions, sauf à compromettre le bon fonctionnement du service. C'est donc légalement que le président l'a réaffecté.

L'agent estime que son nouvel emploi ne correspond pas à un poste d'agent de maîtrise. Mais il participe à la direction et l'exécution de travaux de collecte, notamment en définissant les caractéristiques techniques des sacs et des bacs de tri en vue de futurs marchés publics. Son cadre d'emplois (décret n° 88-547 du 6 mai 1988) charge ces fonctionnaires de missions et de travaux techniques comportant notamment le contrôle de la bonne exécution des travaux confiés à des entrepreneurs ou exécutés et gérés en régie. Pour la cour, l'emploi qui lui est confié respecte bien les termes de son cadre d'emplois.

**Attention :** s'agissant de la bonification indiciaire, il bénéficie de 15 points au titre de l'encadrement de proximité d'une équipe à vocation technique d'au moins 5 agents (décret n° 2006-779 du 3 juillet 2006). Son nouvel emploi ne comporte plus d'encadrement et ne relève d'aucun des 42 cas d'ouverture à une bonification indiciaire. Dans ces conditions, les textes imposant d'en cesser le versement si le fonctionnaire n'exerce plus les fonctions qui y ouvrent droit (article 1er du décret n° 93-863 du 10 juin 1993), le président ne pouvait que la supprimer, se trouvant en situation de compétence liée.

CAA Douai n° 15DA01556 M. B du 4 juin 2018.

## Les multiples fautes d'un syndicaliste ne justifient pas nécessairement une sanction du 3e groupe

■ **Toute faute d'un fonctionnaire dans ou à l'occasion de ses fonctions l'expose à une sanction** (article 29 de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983). Dans une affaire, le 13 juillet 2016, La Poste exclut 2 ans (une sanction du 3e des 4 groupes possibles) un fonctionnaire détaché à titre permanent auprès du syndicat Sud.

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

La Poste entend sanctionner de multiples interventions de 2009 à 2015. Entre 2009 et 2010, il incite avec un mégaphone ses collègues à soutenir les salariés d'un sous-traitant qui bloquent l'accès au centre de tri. Mais le procès-verbal d'huissier fourni par l'employeur n'établit pas sa participation directe au barrage, même s'il a contribué au blocage du centre. À 11 reprises, il pénètre dans des plates-formes de distribution du courrier avec plusieurs personnes étrangères au service sans en informer la direction ni autorisation, prenant la parole pendant la pause des salariés ou même leurs heures de travail, mais sans porter atteinte au fonctionnement du service. Si, lors de 2 intrusions, le siège social de La Poste est dégradé, sa présence sur les lieux n'établit pas sa participation.

### Une perturbation limitée du service

En 2014, il réitère son entrée dans les plates-formes à 22 reprises, occupe une journée le bureau du directeur d'une direction opérationnelle et, à une reprise, contraint La Poste à solliciter les forces de police pour évacuer les représentants syndicaux. Mais ces pratiques n'ont pas porté atteinte à la liberté individuelle du travail et ont peu perturbé le fonctionnement du service, seuls 800 plis ayant été délaissés sur la période. A une reprise, il retire d'une salle de distribution les tracts d'un parti politique qui devait être distribués, mais cette brève action cesse dès l'intervention de la directrice de l'établissement et les imprimés ont seulement été déplacés et seront par la suite distribués.

Le juge retient l'agression d'un cadre à qui il cause un hématome lors d'une intrusion, mais écarte des propos comparant les méthodes de responsables d'une plate-forme aux dictatures d'Amérique latine. Dans le contexte local, ils n'ont pas excédé les limites admissibles de la polémique syndicale.

En 2015, il s'introduit à 10 reprises dans les établissements sans autorisation et multiplie les prises de parole entraînant le retard d'envoi de 9 500 plis et l'intervention de la police à 2 reprises.

**À retenir :** *au total, compte tenu d'une exclusion antérieure de 3 mois et de la répétition de l'attitude de l'agent, une sanction est justifiée. Mais, compte tenu du climat social tendu dans lequel elles se sont déroulées, de l'atteinte très limitée au fonctionnement du service postal, de la liberté individuelle du travail et de l'absence de préjudice commercial pour l'employeur, pour la cour, une exclusion de 2 ans apparaît disproportionnée, quand bien même l'attitude de l'agent aurait participé d'une forme de harcèlement de l'employeur.*

CAA Paris n° 17PA02269 Société La Poste du 31 mai 2018.

## Abandon de poste : une mise en demeure irrégulière invalide la radiation

L'abandon de poste sanctionne la rupture volontaire par l'agent du lien avec l'employeur. Aussi, une radiation n'est possible que s'il a préalablement mis l'agent en demeure de rejoindre son poste ou de reprendre son service dans le délai approprié qu'il a fixé. Cette dernière est écrite, notifiée à l'agent, et l'informe du risque d'une radiation des cadres sans procédure disciplinaire préalable. S'il ne s'est pas présenté, et n'a pas fait connaître ses intentions avant l'expiration du délai, et en l'absence de justification matérielle ou médicale expliquant le retard à manifester un lien avec le service, l'employeur peut estimer qu'il est rompu du fait de l'intéressé.

Dans une affaire, le directeur général de la Caisse des dépôts précise, dans un courrier du 25 janvier 2016, à un adjoint principal de 2e classe, qu'en l'absence de reprise ou de justification de son absence, la caisse sera fondée à envisager une procédure pour abandon de poste. Il l'invite donc à produire toutes pièces justifiant de sa situation sous 48 heures à réception du courrier. Mais il ne précise pas qu'une absence de réaction l'expose à une radiation des cadres sans procédure disciplinaire préalable. Par ailleurs, les 48 heures lui sont laissées pour se justifier, et non pour reprendre son service.

**À retenir :** *la mise en demeure ne respecte donc pas les prescriptions jurisprudentielles, entachant d'illégalité l'arrêté de radiation du 23 février 2016. L'agent étant réputé n'avoir jamais été évincé, il appartient à la Caisse des dépôts de le replacer dans la situation antérieure à l'éviction et donc de le réintégrer.*

CAA Paris n° 17PA01864 M. F du 31 mai 2018.

## Démission : un épisode de schizophrénie caractérise un vice du consentement

■ **La cessation de fonctions qui entraîne la radiation des cadres et la perte de la qualité de fonctionnaire résulte notamment de la démission** (article 24 de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983). Elle doit émaner d'une demande écrite de l'intéressé marquant sa volonté non équivoque de cesser ses fonctions et n'a d'effet qu'acceptée par l'employeur à la date qu'il fixe. Sa décision doit intervenir dans le mois et l'acceptation de la démission la rend irrévocable, un refus permettant à l'agent de saisir la CAP (article 96 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984). Dans une affaire, une assistante médicale hospitalière soumise à des dispositions similaires présente sa démission le 6 juillet 2014, qu'elle réitère le 14 août. Le 18 septembre, le directeur général de l'Assistance Publique-Hôpitaux de Paris l'accepte à compter du 7 juillet. Le 5 décembre, l'assistance médicale la conteste et réclame sa réintégration, que le DRH de son établissement rejette, mais à laquelle le tribunal fait droit. Le compte-rendu d'un bilan médical des 18 et 21 avril 2016 du pôle psychiatrie et un compte-rendu établi 2 ans plus tôt montrent qu'elle souffre de schizophrénie, probablement depuis 2008, et que 10 jours après

avoir adressé sa 1ère lettre de démission et à peine un mois avant de réitérer sa demande, elle présente un trouble psychotique aigu transitoire avec des bouffées délirantes pour lequel elle est conduite aux urgences par ses proches, avant d'être hospitalisée sous contrainte les 17 et 18 juillet.

Son état ne lui permettait donc pas d'apprécier la portée de sa décision. Une rencontre avec la directrice de l'institut de formation où elle se trouve après sa 1ère lettre ne remet pas en cause la forte altération de sa santé psychique en juillet et août 2014.

L'Assistance Publique fait alors valoir le délai écoulé entre sa démission et sa demande de reprise, mais 2 certificats médicaux de décembre 2014 et janvier 2015 attestent qu'une amélioration de son état ne lui a permis de reprendre qu'à la fin 2014.

**À retenir :** *l'employeur ne pouvait pas légalement accepter la demande de démission, entachée d'un vice du consentement, et le tribunal a logiquement annulé son acceptation.* CAA Paris n° 17PA00670 Assistance Publique-Hôpitaux de Paris du 31 mai 2018.

## La participation à un film pornographique justifie une invitation à démissionner

■ **Avec des dispositions proches de celles applicables aux fonctionnaires, le sapeur-pompier volontaire peut démissionner par lettre recommandée avec demande d'avis de réception adressée à son autorité de gestion. La résiliation prend effet à la date d'acceptation de la démission par cette autorité, dont le silence un mois vaut acceptation** (article R. 723-55 du code de la sécurité intérieure).

Dans une affaire, un pompier volontaire présente sa démission le 29 août 2014, tacitement acceptée. Le 28 avril 2015, il en conteste les conditions et sollicite sans succès sa réintégration.

Formellement, des SMS établissent la réalité de sa lettre le 29 août et, s'il ne l'a pas présentée en recommandé, cela ne fait pas obstacle à une acceptation implicite un mois plus tard.

Sur le fond, son chef de centre ayant appris sa participation avec sa compagne au tournage de films pour adultes, il l'informe par téléphone, le 29 août, qu'aucune délégation de pompiers en tenue n'assistera à son mariage et que sa participation à ce téléfilm, contraire à la charte de moralité des sapeurs-pompiers, déshonore la profession. Dans un second message, il lui indique qu'il

pourra s'entretenir en fin de journée avec son commandant, chef du groupement. Immédiatement, le pompier lui indique qu'il entend présenter sa démission le matin même du 29 août, sans attendre de le rencontrer. Sa lettre se borne à évoquer des raisons personnelles, sans faire état d'aucune circonstance pouvant laisser supposer une contrainte. S'il se prévaut d'un procès-verbal établi le même jour à 17h30 l'invitant à démissionner pour des faits tenant à son comportement et ayant eu un fort retentissement local, cela n'établit pas une contrainte de nature à vicier son consentement. Il ne démontre pas davantage qu'il aurait été menacé d'une sanction pour le pousser à démissionner. Au demeurant, le pompier attend près de 7 mois avant de demander le retrait de la décision implicite acceptant sa démission.

**Attention :** *un certificat médical du 12 décembre 2014 n'établissant pas davantage qu'à la date de la démission son état mental faisait obstacle à ce qu'il apprécie la portée de son choix, la démission n'est pas affectée d'un vice du consentement et c'est logiquement que le président du service départemental a refusé de revenir sur sa décision.* CAA Nancy n° 16NC02374 M. D du 5 juin 2018.

## Une erreur procédurale devant la commission de réforme engage la responsabilité de l'employeur

■ **Le fonctionnaire dans l'impossibilité définitive et absolue de continuer ses fonctions en raison d'une maladie, d'une blessure ou d'une infirmité grave dûment établie peut être mis à la retraite d'office ou sur sa demande.** La retraite d'office est prononcée à l'expiration des congés de maladie, sauf si l'invalidité ne résulte pas des fonctions et que la maladie présente un caractère définitif et stabilisé qui n'est pas susceptible de traitement. La commission de réforme apprécie la réalité des infirmités, leur éventuelle imputabilité au service, le taux d'invalidité qu'elles entraînent et l'incapacité permanente aux fonctions (articles 30 et 31 du décret n° 2003-1306 du 26 décembre 2003). Pratiquement, son secrétariat convoque ses membres titulaires et l'agent au moins 15 jours avant la réunion. Dix jours avant, le fonctionnaire est invité à prendre connaissance de son dossier, personnellement ou par son représentant, dont la partie médicale peut lui être communiquée directement ou à un médecin. Il peut présenter des observations écrites et fournir tous certificats médicaux. La commission entend l'agent, qui peut se faire assister du médecin de son choix et/ou

d'un conseiller (articles 14 et 16 de l'arrêté du 4 août 2004).

Dans une affaire, une infirmière conteste la décision du directeur des Hospices civils de Lyon la mettant à la retraite pour invalidité le 1er février 2013 par une décision du 25 octobre, et réclame 111 445 €.

Si elle est convoquée le 9 janvier 2013 pour la séance du 17, soit moins de 10 jours avant la réunion, une jurisprudence constante (CE n° 335033 M. J du 23 décembre 2011) estime que si les décisions doivent respecter les formes et procédures des textes, un vice affectant l'une d'elles n'entache d'illégalité la décision que s'il a pu influencer sur le sens de la mesure prise ou a privé l'intéressé d'une garantie. Pour la cour, le délai doit permettre à la personne convoquée à la commission de préparer ses observations et, le cas échéant, d'assister à la séance. Or, convoquée moins de 10 jours avant la réunion, la femme n'y a été ni présente ni représentée. Elle a donc été privée d'une garantie et la mise à la retraite pour invalidité du 27 septembre 2013 doit être annulée comme prise au terme d'une procédure irrégulière.

### Les effets limités d'un réexamen de sa situation

La femme, atteinte d'une anorexie qui a justifié l'octroi de congés de longue durée entre 2000 et 2012, ne conteste pas l'avis du psychiatre concluant à son incapacité définitive à toutes fonctions, même si elle affirme s'alimenter normalement et que son poids a peu varié de 1988 à 2012, de sorte que l'anorexie ne serait pas caractérisée. Aussi, l'annulation implique seulement pour l'employeur de la replacer dans sa situation antérieure, en disponibilité d'office avec maintien d'un demi traitement, le temps de respecter la procédure devant la commission.

Sur un plan indemnitaire, en l'absence de service fait, la femme ne peut pas prétendre à une rémunération à compter du 1er février 2013. Eu égard au motif de l'annulation, du maintien d'un demi-traitement depuis cette même date, elle ne saurait réclamer l'indemnisation d'un préjudice économique, la décision de retraite étant justifiée sur le fond. De même, si elle rencontre des difficultés financières qui l'obligent à changer de logement, c'est en raison de sa disponibilité et non de sa retraite pour invalidité.

En revanche, le 13 novembre 2013, les hospices civils

ont émis contre elle un titre exécutoire de 8 790 €, soit le demi-traitement entre le 1er février 2013, date de sa retraite irrégulière, et le 25 octobre, date de prononcé de la mesure. Mais l'annulation prononcée par la cour lui garantit précisément le maintien de ce demi-traitement jusqu'à une nouvelle décision sur sa situation, entraînant l'annulation du titre exécutoire.

**Attention :** *sa demande indemnitaire porte aussi sur ses conditions de réintégration comme infirmière de soins le 31 mai 2004, après un congé de longue durée, le médecin agréé préférant un poste d'infirmière de consultation, sans exclure un poste de soins. L'employeur n'a donc pas commis de faute en se conformant à son avis. L'infirmière fait alors valoir que ses conditions de travail, marquées par des journées de 12 heures, ont dégradé sa santé, mais cette affirmation est seulement évoquée par un courrier du médecin agréé de juin 2011, retraçant ses propos. Si, enfin, elle s'estime victime de discrimination et de harcèlement, la cour ne voit dans ces décisions, prises séparément ou dans leur ensemble, aucune présomption de l'une de ces attitudes.*

CAA Lyon n° 16LY04131 Mme B du 10 juillet 2018.

## La déclaration d'un accident ou d'une maladie professionnelle

***Les agents victimes d'un accident de service, de trajet ou d'une maladie professionnelle bénéficient d'un congé pour invalidité temporaire imputable au service (CITIS). Un décret du 10 avril 2019 en fixe les conditions d'attribution (articles 37-1 et suivants du décret n° 87-602 du 30 juillet 1987), notamment le contenu de la déclaration, et impose des délais stricts.***

### La déclaration à l'employeur

■ Un guide de la fonction publique du 15 avril rappelle que pour obtenir un CITIS, l'agent, son ayant droit ou une personne de confiance adresse à l'employeur une déclaration complétée de différentes pièces, dont obligatoirement un certificat médical (article 37-2 du décret). La déclaration doit en effet décrire les circonstances de lieu, de temps, d'activité, les conditions de survenue de l'accident ou de la maladie et leurs conséquences sur la santé de l'agent.

Il est donc important de la remplir avec soin et d'apporter toutes précisions permettant à l'employeur de déterminer si l'accident ou la maladie peut bénéficier d'une présomption d'imputabilité.

Le dossier comporte donc un certificat médical (CERFA n° 11138) permettant à l'agent de faire constater son état par le médecin de son choix. Il décrit les lésions constatées et leur localisation, ou la nature de la maladie et les symptômes observés, outre les séquelles éventuelles de l'accident. Si nécessaire, le médecin délivrera un certificat d'arrêt de travail. L'agent enverra le volet 1 à l'employeur et conservera les 2 autres. Si l'agent fournit un certificat médical établi sur un autre support, comme un avis d'arrêt de travail (CERFA n° 10170), il joindra un certificat complémentaire précisant la nature et le siège des lésions

résultant de l'accident ou de la maladie.

D'autres pièces peuvent compléter le dossier, le guide insistant pour se limiter aux seuls éléments directement utiles à l'instruction de la demande, qui peuvent émaner de l'employeur. Sans exhaustivité, le guide évoque les plans des locaux, du trajet, l'ordre de mission ou la convocation, une attestation horaire, des photographies et témoignages, un constat amiable, un rapport de police, de gendarmerie ou d'une compagnie de transport, des documents de prise en charge par les secours, des bulletins de situation ou d'hospitalisation, les ordonnances, comptes-rendus d'analyse ou d'intervention, des fiches d'exposition au risque ou des fiches individuelles d'exposition spécifique, ou encore la liste des professions comportant une exposition à des risques chimiques, mécaniques, psychologiques ou autres.

**Rappel :** *les documents à caractère médical sont remis sous pli confidentiel avec cette mention, le guide recommandant de remettre une enveloppe à l'agent avec le formulaire de déclaration.*

Dans le cas particulier des examens médicaux prescrits par le code de la sécurité sociale pour une maladie professionnelle, ces examens devront être joints.

### Les délais de déclaration de la maladie ou de l'accident (article 37-3 du décret)

Tout accident de service ou de trajet doit être déclaré à l'employeur dans les 15 jours de sa survenue, les conséquences sur la santé de la victime étant le plus souvent immédiates et le certificat médical pouvant établir la nature et le siège des lésions. Si son impact n'est pas immédiat, la déclaration reste possible pendant 2 ans, tout en devant être réalisée dans les 15 jours de la constatation médicale. En pratique, la victime d'une chute ou d'une agression, qui voit apparaître une entorse ou un syndrome post-traumatique quelques semaines plus tard, a 15 jours à compter du diagnostic

pour réaliser sa déclaration.

Pour la maladie professionnelle, le lien entre les fonctions et l'affection pouvant être plus difficile à établir, le décret retient un délai de 2 ans à compter de la première constatation médicale ou de la date du certificat médical établissant un lien entre de maladie et l'activité professionnelle.

**Rappel :** *si les tableaux des maladies professionnelles sont créés ou modifiés, le délai court avec la date du décret inscrivant la maladie ou modifiant le tableau.*

(suite p. 7)

(suite de la p. 6)

## Des exceptions limitées

Ces délais comportent 4 exceptions :

- au profit des personnes présentes sur les lieux et expressément identifiées comme victimes d'un acte de terrorisme, souffrant immédiatement ou ultérieurement d'un dommage physique ou psychique directement lié (article L. 169-1 du code de la sécurité sociale),
- il s'agit ensuite de la force majeure, entendue comme l'événement extérieur à la victime, imprévisible et irrésistible (inondation après de violents orages, incendies...),
- s'y ajoute l'impossibilité absolue d'effectuer la déclaration en raison d'une abolition des facultés physiques ou mentales (coma, crise de démence, accident mortel...),
- et, enfin, une notion plus floue de motif légitime, le guide évoquant sans exhaustivité l'hospitalisation avec impossibilité d'une information de l'employeur même par un intermédiaire, ou d'un événement familial grave comme le décès ou l'hospitalisation d'un proche.

**Attention :** si l'agent ignore les délais de déclaration sans justifier d'une exception, l'employeur rejette sa demande en lui en indiquant les motifs et en l'informant des voies et délais de recours, s'agissant du refus d'un avantage dont l'attribution constitue un droit pour les personnes qui en remplissent les conditions (article L. 211-2 du code des relations entre le public et l'administration).

L'accident ou la maladie peuvent avoir entraîné une incapacité temporaire de travail justifiant un arrêt et le certificat doit, comme tout arrêt, être transmis à l'employeur dans les 48 heures de son établissement. Si l'agent méconnaît cette exigence, il risque une réduction de moitié de sa rémunération (traitement et primes, hors notamment supplément familial de traitement et indemnité de résidence, article 15 du décret du 30 juillet 1987) entre l'expiration des 48 heures et l'envoi effectif de la déclaration.

## Le rôle de l'employeur

Le guide recommande aux employeurs de rappeler la date de la déclaration dans un accusé de réception (ce qui lui permet de vérifier le respect des délais) et de prendre en compte la date d'envoi de la déclaration par courrier, cachet de la poste faisant foi, ou la remise de cette dernière au service des ressources humaines.

**Rappel :** selon le code de procédure civile, si un délai est exprimé en jours, celui de l'événement ne compte pas. S'il est exprimé en année, il expire le dernier jour de la dernière année. Dans tous les cas, un délai expire le dernier jour à 24 heures et, si c'est un samedi ou un jour férié, il est reporté au premier jour ouvrable suivant (articles 641 et 642 du code).

## La sollicitation du supérieur et du médecin de prévention

Le guide invite les services RH à informer le supérieur, lequel n'intervient pas dans la transmission de la déclaration mais peut décrire les tâches de l'agent et apporter toute précision sur les circonstances de l'accident ou de la maladie.

Par ailleurs, le médecin de prévention reçoit une copie de toute déclaration de maladie professionnelle (article 37-

7 du décret), vérifie si elle répond aux critères des tableaux et reçoit éventuellement l'agent. Il indique à l'employeur si la maladie répond ou non aux critères des tableaux et, dans la négative ou si elle n'est pas inscrite au tableau, rédige un rapport pour la commission de réforme qu'il transmet directement (avec information de la DRH) ou via l'employeur (sous pli confidentiel).

## La possibilité d'une expertise (article 37-4 du décret)

L'employeur qui instruit une demande de CITIS peut faire réaliser une expertise médicale par un médecin agréé à qui il précisera que seules les conclusions doivent lui être transmises, le rapport complet restant sous pli cacheté avec une indication claire « pli confidentiel-secret médical ». L'agent a toujours la possibilité d'en connaître le détail et, la DRH ne pouvant pas en conserver de copie, elle définira les modalités de la consultation.

Pour un accident, l'expertise n'aura de sens que si l'employeur a connaissance de circonstances particulières de nature à le détacher du service, de sorte qu'elle ne peut pas, selon le ministère de la Fonction publique, constituer un moyen d'investigation systématique pour refu-

ser l'imputabilité ou renverser la charge de la preuve sur l'agent. Elle permet seulement de vérifier la cohérence de la lésion avec les circonstances de l'accident.

Pour un accident de trajet, en revanche, l'absence de présomption permet à l'employeur de vérifier l'imputabilité des lésions au service.

S'agissant des maladies professionnelles inscrites sur le tableau, l'expertise permet de combler les incertitudes du médecin de prévention, qui n'aura, par hypothèse, pas considéré que l'ensemble des critères du tableau sont remplis. Si la maladie n'est pas sur le tableau, l'expertise vérifiera le lien essentiel et direct avec les fonctions et la potentialité d'une incapacité permanente d'au moins 25 %.

(suite p. 8)

(suite de la p. 7)

## La combinaison avec une enquête administrative (article 37-4 du décret)

Sans omettre la présomption d'imputabilité des accidents de service et de la maladie professionnelle, et au vu des éléments transmis par l'agent, collectés auprès de son supérieur et du médecin de prévention, l'employeur peut réaliser une enquête.

Pour un accident, il peut s'agir de vérifier s'il est 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, l'absence de faute personnelle ou de circonstances particulières qui détacheraient l'accident du service.

Pour l'accident de trajet, l'enquête visera à établir qu'il s'agissait bien du parcours habituel entre le domicile et la résidence ou vers le lieu de restauration, pendant la durée normale pour l'effectuer, et l'absence de fait personnel ou de circonstances étrangères aux nécessités de la vie courante. Pour les maladies, enfin, il s'agira de vérifier le respect des conditions des tableaux, qu'elle est directement causée par l'exercice des fonctions et, le cas échéant, entraîne une invalidité permanente d'au moins 25 %.

## Une saisine restreinte de la commission de réforme

La saisine de la commission de réforme est limitée aux hypothèses où, à l'issue de l'examen de l'imputabilité, l'employeur ne dispose pas d'éléments lui permettant de la reconnaître ou, en cas de maladie professionnelle, si elle ne satisfait pas aux conditions du tableau ou n'y est pas inscrite, avec les mêmes éléments que ceux susceptibles d'être vérifiés dans l'en-

quête administrative : faute personnelle ou circonstance de nature à détacher l'accident du service, fait personnel ou circonstance étrangère notamment aux nécessités de la vie courante en matière d'accident de trajet, et absence de respect des conditions permettant la reconnaissance d'une maladie professionnelle (article 37-6 du décret).

## Des délais d'instruction limités

L'employeur dispose d'un délai limité pour notifier sa décision : un mois pour un accident de service ou de trajet à réception de la déclaration et du certificat médical, porté à 3 mois en cas d'examen par un médecin agréé, saisine de la commission de réforme pour le premier, auquel s'ajoute l'enquête administrative pour l'accident de trajet. Ce délai est de 2 mois pour une maladie professionnelle à réception du dossier complet (déclaration, certificat médical et résultat des examens prescrits par les tableaux), porté à 3 mois en cas d'enquête administrative pour une maladie hors tableaux, de saisine d'un médecin agréé ou de la commission de réforme (article 37-5 du décret).

Dans cette attente, l'agent reste en maladie ordinaire. Mais si l'employeur dépasse les 3 mois, il est placé en CITIS temporaire, lui assurant un plein traitement et la prise en charge des honoraires et frais médicaux.

Toutefois, il l'expose à un risque de reversement si le CITIS n'est pas accordé (dans la limite des quotités

saisissables et avec un étalement possible des retenues). Le guide rappelle donc que cette situation doit rester exceptionnelle (article 37-9 du décret).

La décision définitive soit reconnaît l'imputabilité et accorde le CITIS depuis le premier arrêt en lien avec l'accident ou la maladie professionnelle (avec reversement de la journée de carence liée à la maladie ordinaire), soit refuse cette imputabilité, (re)plaçant l'agent en maladie ordinaire et obligeant, selon le décret, l'employeur à retirer le placement en CITIS provisoire éventuellement accordé et à faire reverser à l'agent les sommes perçues.

**Attention :** *estimant pour un congé de maladie que l'attribution du plein traitement pendant l'instruction constituait une décision créatrice de droits, le Conseil d'Etat a estimé qu'il restait acquis à l'agent, même rétroactivement placé dans une situation ne lui ouvrant plus droit à cette rémunération (CE n° 412684 Mme A du 9 novembre 2018), ce qui pose la question de la validité de cette disposition.*

### 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)