

# 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

## La fonction publique exclue de la prime exceptionnelle

Devant la commission des affaires sociales de l'Assemblée nationale le 19 décembre, Muriel Pénicaud, ministre du Travail, a confirmé l'exclusion de la fonction publique du périmètre de la prime dite exceptionnelle, l'un des 4 articles du projet de loi portant « mesures d'urgence économiques et sociales ». Présenté en Conseil des ministres le même jour, il rassemble les dispositions annoncées par le président de la République en réponse à la crise des "gilets jaunes", dont la possibilité pour les employeurs privés de verser à leurs salariés rémunérés jusqu'à 3 600 € par mois une prime de fin d'année pouvant aller jusqu'à 1 000 €, sans charges ni impôts.

Pour justifier cette exclusion, outre le coût d'une telle transposition pour les finances publiques, le gouvernement fait valoir les différences de structure des secteurs privés et publics, ce dernier relevant du protocole sur les parcours professionnels, les carrières et les rémunérations (PPCR) dont les mesures de revalorisation des rémunérations, gelées en 2018, ont été réactivées pour 2019.

Les syndicats dénoncent cette restriction, Laurent Berger, secrétaire général de la CFDT, estimant difficilement compréhensible qu'un fonctionnaire rémunéré 1 200 ou 1 300 euros ne puisse pas bénéficier d'une prime exceptionnelle, sans cotisations ni impôts. L'Etat se refuse ainsi, en tant qu'employeur, à mettre en œuvre un dispositif qu'il préconise dans les entreprises.

Cinq organisations (CGT, FSU, Solidaires, FA-FP et CFE-CGC) ont par ailleurs adressé, ce même 19 décembre, à Gérald Darmanin, ministre de l'Action et des Comptes publics, et Olivier Dussopt, secrétaire d'État, un courrier soulignant "l'urgence sociale" à "revaloriser les salaires de tous les agents".

Source Acteurs publics

2 JANVIER 2019  
N° 1610

### CARRIÈRE

La promotion interne n'est pas la reconnaissance des services rendus.....page 2

### DISCIPLINE

L'employeur doit établir la matérialité des faits à l'origine d'une sanction .....page 3

### EMPLOIS ET NON TITULAIRES

Un harcèlement moral peut être caractérisé après que l'agent a été déchargé de ses fonctions....page 4

### RÉMUNÉRATIONS

La revalorisation du SMIC au 1er janvier .....page 5

### DOSSIER

La gestion du congé pour invalidité temporaire imputable au service .....pages 6 à 8

### MEILLEURS VŒUX POUR L'ANNÉE 2019

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)



## Le mauvais comportement d'un stagiaire justifie un refus de titularisation

Les stagiaires sont soumis aux dispositions applicables aux fonctionnaires dans la limite compatible avec leur situation (article 2 du décret n° 92-1194 du 4 novembre 1992). A ce titre, ils doivent exercer leurs fonctions avec dignité, impartialité, intégrité et probité (article 25 de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983). Comme stagiaires, ils se trouvent dans une situation probatoire dont la durée est fixée par le statut particulier, qui ne leur donne pas vocation à titularisation (article 46 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984). Dans une affaire, le maire refuse, le 7 juillet 2012, de titulariser un adjoint technique de 2e classe pour son insuffisance professionnelle. L'élu entend tirer les conséquences du comportement de cet agent d'entretien et de gardiennage du gymnase municipal, qui combine des retards et absences injustifiés, des négligences et insuffisances dans les tâches qui lui sont dévolues, notamment s'agissant de l'accueil des usagers et des entreprises de travaux intervenant sur le site. S'y ajoutent son intrusion à plusieurs reprises et de manière injustifiée dans le vestiaire réservé aux femmes alors que le local est occupé par des collégiennes, et des propos inappropriés ou agressifs à l'égard de parents d'élèves fréquentant les installations.

**À retenir :** *le dossier confirmant la réalité de ces attitudes, que l'intéressé lui-même reconnaît s'agissant de ses intrusions dans les vestiaires et donc les manquements aux obligations de comportement que l'employeur peut attendre de ses agents, le refus de titularisation n'est pas entaché d'une erreur manifeste d'appréciation.*

CAA Versailles n° 15VE03904 M. B du 15 mars 2018.

## La promotion interne n'est pas la reconnaissance des services rendus

■ **La promotion interne constitue un recrutement dérogatoire au concours, qui permet à un fonctionnaire d'accéder au cadre d'emplois supérieur par inscription sur une liste d'aptitude établie notamment après avis de la CAP, par appréciation de sa valeur professionnelle et des acquis de son expérience** (article 39 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984). Dans une affaire, un éducateur des APS conteste la nomination de l'un de ses collègues attaché stagiaire, le 29 mai 2013, après avoir vainement demandé au maire le retrait de la décision.

En cassation, le Conseil d'État relève que les attachés relèvent d'un cadre d'emplois de catégorie A qui leur donne vocation à participer à la conception, l'élaboration, la mise en œuvre des politiques locales dans les domaines administratifs, financiers, économiques, sanitaires, sociaux, culturels, de l'animation et de l'urbanisme. Ils peuvent se voir confier des responsabilités particulières en matière de ressources humaines, de gestion des achats et des marchés publics, de gestion financière et de contrôle de gestion, de gestion immobilière et foncière, et de conseil juridique. Ils peuvent être chargés d'actions de communication interne et externe ou liées au développement, à l'aménagement et à l'animation économique, sociale et culturelle de la collectivité. Ils exercent des fonctions d'encadrement et dirigent des bureaux ou services.

### Une discordance avec les fonctions occupées

Or, dans une liste de 168 promouvables, le maire estime qu'un agent en 50e position mérite une promotion « au regard des heures de travail fournies et de ce qu'il a subi sous la précédente municipalité, même s'il ne figure pas en début de liste ». L'intéressé était chargé de missions relevant de la catégorie C et consistant à conduire les élus sur différents sites, à entretenir et nettoyer son véhicule, organiser les déplacements du maire, assurer la logistique liée à ces déplacements et renseigner des administrés pendant leur durée, alors que les fonctions des 2 agents dont l'inscription a été débattue consistaient respectivement en la direction d'un service de 50 personnes, d'une part, et, d'autre part, en la gestion des relations institutionnelles et financières avec les crèches, soit la gestion d'un budget annuel de 6 millions d'euros et d'une délégation de service public concernant près de 400 personnes.

Quand bien même le fonctionnaire finalement promu contribuerait à la bonne coordination entre les services communaux, le maire a commis une erreur manifeste d'appréciation de la valeur et de l'expérience de l'intéressé.

**Attention :** *sur un plan procédural, les fonctionnaires peuvent bien contester devant le juge les nominations illégales prononcées par un employeur, de nature à leur porter préjudice en retardant irrégulièrement leur avancement ou en leur donnant des concurrents qui ne satisfont pas aux conditions exigées par les lois et règlements. L'éducateur, qui figurait en 75e position, avait vocation à être nommé dans le cadre d'emplois, il justifiait bien d'un intérêt lui donnant qualité pour demander l'annulation de la nomination de son collègue.*

CE n° 408614 commune d'Aix-en-Provence du 25 mai 2018.

## L'employeur doit établir la matérialité des faits à l'origine d'une sanction

■ **Toute faute d'un fonctionnaire dans ou à l'occasion de ses fonctions l'expose à une sanction sans préjudice de poursuites pénales** (articles 29 de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 et 89 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984). Elle doit reposer sur des faits exacts, constitutifs d'une faute de nature à justifier une mesure disciplinaire, et être proportionnée aux manquements de l'agent.

Dans une affaire, le maire révoque, le 8 novembre 2012, une adjointe d'animation accusée d'avoir tenu, le 29 mars 2012, des propos à caractère sexuel à 2 élèves de CM2, auxquels auraient succédé des propos similaires en mai et juin, outre des termes outranciers et insultants à l'égard d'une élève. Le conseil de discipline et le conseil de recours refusent à l'unanimité toute sanction, obligeant le maire à revenir sur sa décision le 3 avril 2013 puisqu'il ne peut pas prononcer de sanction plus élevée que celle proposée par le conseil de recours (article 91 de la loi du 26 janvier 1984).

La révocation repose sur les déclarations écrites de 2 élèves de 10 ans qui indiquent, de manière relativement précise, circonstanciée et concordante, qu'elles ont entendu l'animatrice tenir des propos à caractère sexuel et l'ont vu effectuer des gestes à caractère explicitement sexuel.

### Une absence de preuves

Dès l'origine, l'adjointe nie être à l'origine de ces agissements et précise avoir dû intervenir à titre pédagogique face aux propos tenus sur ce sujet par d'autres élèves de la cantine. La commune se prévaut de 2 attestations des 29 mars et 2 avril de 3 autres agents ayant recueilli le témoignage des enfants, puis de lettres de parents allant dans le même sens les 7 mai et 3 juin 2012.

Mais ces documents ne permettent pas de corroborer de manière certaine la réalité des faits reprochés, leurs auteurs s'étant tous limités à consigner les déclarations des enfants sans avoir été témoins directs des faits. Aucun d'eux ne recherche auprès de l'agent, des autres personnels ou élèves présents sur les lieux si et dans quel contexte exact ils étaient survenus. La commune n'a pas davantage diligencé d'investigations plus précises comme celles qu'aurait pu mener le psychologue scolaire et les services de police pour étayer ou infirmer les accusations des 2 élèves, alors que l'une d'entre elles, après son audition par les autres animateurs, avait déclaré sans plus d'explications avoir crainte d'être violée par l'un d'entre eux « car c'est un homme », comme le montre la lettre du 7 mai. Enfin, saisi le 15 novembre d'une plainte contre l'adjointe d'animation pour mauvais traitements et violences sur mineurs, le procureur a notifié le 9 avril 2015 un avis de classement faute de preuves suffisantes.

**À retenir :** *la commune ne peut donc pas démontrer la matérialité des faits prétendument commis par son agent et le tribunal ne pouvait pas estimer que le conseil de recours avait mal analysé le dossier. La tenue de propos à caractère sexuel similaires en mai et juin 2012 et les paroles outrancières et insultantes n'étant pas davantage établies, aucune sanction ne pouvait être prononcée.*

CAA Versailles n° 16VE00179 commune du Perray-en-Yvelines du 17 mai 2018.

## La méconnaissance des consignes de travail justifie une révocation

Dans l'échelle des mesures disciplinaires, la révocation est la sanction la plus élevée (article 89 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984). Dans une affaire, le président de la communauté urbaine révoque un adjoint technique de 2e classe le 1er septembre 2015 pour s'être absenté 6 jours sans justification, avoir transmis avec retard des arrêts de travail, refusé de se soumettre le 11 novembre 2014 à un test d'alcoolémie en méconnaissance du règlement intérieur, et n'avoir pas utilisé des lève-containers lors d'une tournée de ramassage des ordures le 7 novembre 2014 malgré les consignes données, qu'il conteste violemment auprès de son supérieur. L'agent oppose sans l'établir que ses absences n'ont pas désorganisé le service, ses missions étant « résiduelles », et n'a pas fait preuve de comportement violent à l'égard de sa hiérarchie. Dans un contexte où il a déjà été exclu 6 mois en janvier 2014 pour des faits similaires, où il a pu rencontrer à plusieurs reprises un fonctionnaire du service hygiène, sécurité et bien-être au travail puis le médecin prévention, et eu égard aux incidences de son comportement sur le fonctionnement du service, une révocation n'apparaît pas disproportionnée.

**Rappel :** *ses absences injustifiées ont par ailleurs entraîné une suspension de son salaire pour absence de service fait (articles 20 de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 et 4 de la loi du 29 juillet 1961 de finances rectificatives pour 1961). Directement proportionnelle à l'absence de l'agent, la retenue constitue une mesure purement comptable qui ne méconnaît pas le principe interdisant de sanctionner 2 fois une même faute.*

CAA Nantes n° 16NT02180 M. C du 22 mai 2018.

## Un harcèlement moral peut être caractérisé après que l'agent a été déchargé de ses fonctions

■ **L'employeur peut mettre fin au détachement d'un fonctionnaire détaché sur un emploi fonctionnel (directeur général (adjoint) des services dans une commune de plus de 2 000 habitants, directeur (général) des services techniques et de directeur (adjoint) des EPCI à fiscalité propre de plus de 10 000 habitants) après un délai de 6 mois suivant sa nomination ou la désignation de l'autorité locale.**

La fin de fonctions est précédée d'un entretien avec l'élu, fait l'objet d'une information de l'assemblée délibérante et du CNFPT ou du centre de gestion, et prend effet le premier jour du 3<sup>e</sup> mois suivant celle-ci (article 53 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984).

Dans une affaire, la directrice générale de la commune, déchargée le 1<sup>er</sup> juillet 2011, réclame 75 000 € pour fin de fonctions irrégulière.

L'employeur met fin au détachement des agents sur emploi fonctionnel pour des motifs tirés de l'intérêt du service. Eu égard à la nature de ses responsabilités, le fait pour un DGS d'être dans une situation ne lui permettant plus de disposer de la confiance du maire nécessaire au bon accomplissement de ses missions jus-

tifie une décharge de fonctions. Si la mesure est prise en considération de sa personne, l'employeur veillera à l'absence d'ambiguïté quant à l'objet de l'entretien, pour mettre le cadre à même de prendre connaissance de son dossier.

Le maire justifie la décharge par une altération forte des liens de confiance, plusieurs incidents montrant l'incapacité de la directrice à entretenir des rapports de collaboration et d'autorité satisfaisants. Cette dégradation est établie par la lettre d'un chef de service du 16 décembre 2010 se plaignant d'un vif incident dans le hall de la mairie entre la directrice et lui-même, en présence de fonctionnaires et d'usagers, au cours duquel elle lui a tenu des propos humiliants sur sa vie privée et ses compétences.

Mais la lettre ne figurant pas dans le dossier auquel elle a eu accès, elle n'a pas été mise en mesure de présenter utilement sa défense, entachant d'illégalité l'arrêté du 1<sup>er</sup> juillet et engageant la responsabilité de la commune. Cependant, l'exactitude matérielle de son comportement et la perte de confiance qui en est résultée justifiant la décharge, la cour reconnaît 2 000 € de préjudice moral.

### La reconnaissance d'un préjudice moral

Reste le harcèlement, nul fonctionnaire ne devant subir d'agissements répétés de harcèlement qui ont pour objet ou effet une dégradation des conditions de travail susceptible de porter atteinte à ses droits et à sa dignité, d'altérer sa santé ou de compromettre son avenir professionnel (article 6 quinquies de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983). Le fonctionnaire qui s'en estime victime doit présenter des éléments de fait susceptibles d'en faire présumer l'existence, à charge pour l'employeur de démontrer que son comportement est justifié par des considérations qui y sont étrangères. La femme affirme avoir été victime de harcèlement jusqu'au 3 janvier 2012, date de son départ en congé de maladie pour dépression dans un contexte de vives tensions professionnelles consécutives à sa décharge de fonctions le 1<sup>er</sup> juillet. S'il est vrai que le maire lui a refusé 2 semaines de congés en décembre 2010, ses droits étaient épuisés. Quant à la diminution de son régime indemnitaire, elle est liée à sa décharge de fonctions. En outre, la mairie a rétabli la diminution irrégulière d'une prime et lui a bien remboursé ses frais professionnels. Enfin, si elle a dû changer de bureau, elle s'est trouvée dans la même situation

que la plupart des autres agents, compte tenu de travaux d'extension de la mairie.

En revanche, à son retour de congé en juin 2013, le travail qui lui est confié se trouve particulièrement limité puisque le maire lui confie seulement un plan d'action « Agenda 21 » relatif au développement durable, qui n'était pas de nature à occuper un attaché principal à temps plein. Par ailleurs, la femme ne figure plus dans l'organigramme de la mairie, un casier pour son courrier ne lui est attribué que 5 mois après son retour de maladie, et elle ne dispose plus des codes d'accès au système de gestion électronique des documents. N'étant rattachée à aucun des pôles fonctionnels de l'administration communale, elle n'a pu formuler aucune proposition budgétaire et n'a plus été éligible à la bonification indiciaire qui était pourtant attribuée depuis 1999 à l'ensemble des agents.

**À retenir :** ces éléments établissent clairement une volonté de mise à l'écart de la femme après son congé et caractérisent un harcèlement moral justifiant également 2 000 €.

CAA Douai n° 15DA01036 Mme E du 12 avril 2018.



## La revalorisation du SMIC au 1er janvier

■ **Le 1er janvier 2019, le montant brut du SMIC horaire a augmenté de 1,5 %, à 10,03 euros (7,57 € à Mayotte), soit 1 521,22 euros mensuels (1 148,12 € à Mayotte).** À la même date, le minimum garanti est porté à 3,62 euros.

Cette augmentation correspond à la stricte application des obligations de revalorisation, l'accroissement annuel du pouvoir d'achat du SMIC ne pouvant pas être inférieur à la moitié de l'augmentation du pouvoir d'achat des salaires horaires moyens des ouvriers et employés (articles L. 3231-8 et R. 3231-2-1 du code du travail). En pratique, la garantie du pouvoir d'achat indexe le SMIC sur l'inflation mesurée pour les 20 % des ménages aux revenus les plus faibles.

Cette revalorisation est sans incidence pour les fonctionnaires, puisqu'au 1er février 2019, le 1er échelon de l'échelle C1 (IB 350/IM 327) (décret n° 2016-604 du 12 mai 2016 et n° 82-1105 du 23 décembre 1982) est de 18 387,96 € annuels et 1 532,33 € mensuels bruts (décret n° 85-1148 du 24 octobre 1985).

Compte tenu de la valeur du point, fixée à 56,23 euros, seuls les traitements compris entre l'indice majoré 309 obligatoirement versé à tout agent public et le SMIC, soit jusqu'à l'indice majoré 324 inclus, doivent bénéficier d'une indemnité différentielle (articles 2, 3 et 8 du

décret n° 85-1148 du 24 octobre 1985 et n° 91-769 du 2 août 1991).

Rappelons que cette indemnité est égale à la différence entre le montant brut mensuel du SMIC territorialement applicable, calculé sur la base de 151,67 heures par mois, et le montant brut mensuel du traitement indiciaire des bénéficiaires.

Pour les contractuels dont la rémunération mensuelle n'est pas fixée par référence à un indice de la fonction publique, l'indemnité est égale à la différence entre le montant brut mensuel du SMIC et le montant de la rémunération mensuelle brute qui leur est allouée pour un service à temps complet.

Au montant brut mensuel du traitement indiciaire ou de la rémunération mensuelle brute est ajoutée la valeur des avantages en nature qui leur sont éventuellement alloués.

Le plafond de sécurité sociale pour 2019, qui sert notamment au calcul des cotisations et contributions, est augmenté de 2 % et s'établit comme suit :

- Plafond mensuel : 3 377 euros,
- Journalier : 186 euros.

Décret n° 2018-1173 du 19 décembre 2018 (JO du 20 décembre).

Arrêté du 11 décembre 2018 (JO du 15 décembre).

## Transfert : l'employeur ne peut pas diminuer arbitrairement la rémunération des agents

■ **Lorsqu'une personne publique reprend l'activité d'une entité économique employant des salariés de droit privé par transfert de cette dernière dans le cadre d'un service public administratif, elle doit proposer aux salariés un CDD ou un CDI selon la nature de leur engagement.** Sauf dispositions légales ou conditions générales de rémunération et d'emploi des contractuels contrares, le contrat doit reprendre les clauses substantielles de l'ancien engagement, notamment celles sur la rémunération (article L. 1224-3 du code du travail).

Dans une affaire, une association de musique recrute un enseignant le 11 septembre 2009. En raison de difficultés, la commune reprend l'école en régie directe le 18 juin 2014 et embauche par contrat un assistant d'enseignement artistique à effet du 1er septembre, en CDI à temps non complet. L'intéressé conteste le niveau salarial qui lui est proposé.

Au regard des objectifs de la directive communautaire (2001/23/CE du 12 mars 2001) dont les dispositions du code du travail sont issues, la restriction sur les conditions générales de rémunération ou d'emploi des contractuels

ne permet pas à la personne publique de proposer une rémunération inférieure à celle dont les agents bénéficiaient au seul motif qu'elle dépasserait, à niveau de responsabilités et de qualifications équivalents, celle des agents de l'organisme d'accueil à la date du transfert. En revanche, elles interdisent la reprise de clauses impliquant une rémunération dont le niveau, même corrigé de l'ancienneté, excèderaient manifestement les règles générales de rémunération des contractuels.

**À retenir :** *dans l'affaire, l'ancien salarié était rémunéré pour 20h25 hebdomadaires au taux horaire de 17,74 euros. Le contrat proposé retient le grade d'assistant d'enseignement principal de 2e classe indice brut 551 majoré 468, soit un taux horaire de 14,28 euros. Cette diminution notable de la rémunération, non compensée par des indemnités de coordination, ne permettant pas de considérer que le contrat a repris les clauses substantielles et notamment salariales de l'ancien engagement, l'agent obtient l'annulation de son contrat sur ce point.*

CAA Nantes n° 16NT01684 M. A du 22 mai 2018.

## La gestion du congé pour invalidité temporaire imputable au service

***Avec l'introduction d'un congé pour invalidité temporaire imputable au service, un projet de décret, examiné par le CSFPT le 28 novembre dernier, fixe un régime de gestion spécifique intégré au décret sur les congés de maladie (n° 87-602 du 30 juillet 1987). Il définit notamment le rôle et les pouvoirs de l'employeur dans l'instruction et l'octroi du congé, ainsi que les droits et obligations de l'agent dans cette période.***

### Un délai d'instruction variable pour l'accident et la maladie

■ Pour l'octroi du congé, l'employeur dispose d'un délai d'instruction d'un mois en cas d'accident, à dater de la réception de la déclaration. Il est de 2 mois en cas de maladie, à compter de la déclaration et, le cas échéant, des résultats des examens complémentaires prescrits par le tableau des maladies professionnelles.

**Attention :** ces délais sont prolongés de 3 mois en cas d'examen par un médecin agréé, de saisine de la commission de réforme ou d'enquête administrative diligentée par l'employeur après une déclaration d'accident de trajet ou de maladie non inscrite sur le tableau, mais directement causée par les

*fonctions, l'employeur informant l'agent de cette prolongation.*

En effet, l'employeur amené à se prononcer sur une imputabilité peut faire procéder à une expertise médicale de l'agent par un médecin agréé si des circonstances particulières sont de nature à détacher l'accident du service ou face à une affection résultant d'une maladie professionnelle ne figurant pas sur le tableau ou pour laquelle l'agent ne réunit qu'une partie des conditions. Il peut aussi diligenter une enquête administrative pour établir la matérialité des faits et les circonstances ayant conduit à la survenue de l'accident ou à l'apparition de la maladie.

### La saisine de la commission de réforme

En cas d'accident, si une faute personnelle ou une circonstance particulière est de nature à le détacher du service, l'employeur consulte la commission de réforme.

Il en ira de même pour l'accident de trajet, si un fait personnel du fonctionnaire ou une circonstance particulière étrangère notamment aux nécessités de la vie courante, est de nature à le détacher du service.

Enfin, en cas de maladie professionnelle, la consultation de la commission de réforme s'impose lorsque les

conditions de bénéfice de la maladie ne sont pas remplies. Dans cette même hypothèse, le médecin de prévention remet un rapport à la commission de réforme, sauf s'il constate que la maladie satisfait à l'ensemble des conditions pour l'obtention d'une maladie professionnelle, auquel cas il en informe l'employeur.

**Attention :** *a contrario*, la commission de réforme n'est pas consultée si le lien avec le service ou les conditions de la maladie professionnelle sont réunies.

### La décision de l'employeur

Au terme de l'instruction, l'employeur se prononce sur l'imputabilité de l'accident ou de la maladie et, le cas échéant, place le fonctionnaire en congé pour invalidité temporaire pour la durée figurant sur le certificat médical initial ou de prolongation. Le cas échéant, il régularise la situation de l'intéressé puisqu'en effet, si à l'expiration de ces délais l'employeur n'a pas statué, il place l'agent en congé pour invalidité temporaire imputable à titre provisoire, pour la durée d'incapacité de travail figurant sur le certificat médical initial ou de prolongation.

**Rappel :** *dans la jurisprudence du Conseil d'État, le plein*

*traitement qui a pu être versé à l'agent lui est acquis, puisque la décision, même transitoire, a été régulièrement prononcée. Son abrogation ultérieure par une décision légale de refus d'imputabilité ne rend pas le congé transitoire rétroactivement illégal (CE sous-section jugeant seule, n° 342583 M. A du 3 février 2011).*

Lorsque la demande est présentée au cours d'un congé antérieurement accordé pour maladie ordinaire, longue maladie et longue durée, le congé pour invalidité débute au premier jour de la constatation médicale de l'affection.

*(suite p. 7)*

(suite de la p. 6)

**Rappel :** pour obtenir la prolongation du congé initial, le fonctionnaire adresse à l'employeur un certificat médical dans les mêmes formes que le certificat initial.

Une fois le congé accordé, l'employeur peut faire réaliser à tout moment une visite de contrôle de l'agent par un médecin agréé. La commission de réforme peut être saisie pour avis des conclusions du médecin par l'autorité locale ou l'intéressé.

## La gestion du congé

Au terme de chaque arrêt, le fonctionnaire peut être réintégré dans ses fonctions ou réaffecté dans un autre emploi correspondant à son grade, reclassé pour inaptitude physique (articles 82 et suivants de la loi du 26 janvier 1984), bénéficiaire d'une prolongation du congé pour invalidité temporaire pour la durée figurant sur le certificat, ou être radié des cadres pour invalidité résultant des fonctions, donc d'office, avec versement d'une rente d'invalidité (articles 36 et suivants du décret n° 2003-1306 du 26 décembre 2003).

Au plan salarial, pendant le congé, il conserve l'intégralité de son traitement et des avantages familiaux associés, et son indemnité de résidence s'il habite dans la même localité ou si son conjoint ou ses enfants à charge y résident (article 27 du décret du 30 juillet 1987).

**Attention :** le fonctionnaire informe l'employeur de tout changement de résidence ou de toute absence de son domicile plus de 2 semaines, sauf hospitalisation. En effet, dans cette hypothèse, il en informe préalablement la collectivité, lui transmet un certificat médical précisant que sa santé est compatible avec ses absences. En cas de méconnaissance de cette obligation, l'employeur peut interrompre la rémunération jusqu'à ce qu'il se soumette à cette formalité ou regagne son domicile.

## Le traitement des rechutes

Lorsque le fonctionnaire est guéri ou consolidé, il transmet à l'employeur un certificat médical final. Toute modification ultérieure de sa santé nécessitant un traitement peut donner lieu à un nouveau congé pour invalidité temporaire. La déclaration de rechute est effectuée dans le mois de la constatation médicale et transmise à l'employeur dont l'agent relève au moment de sa déclaration, dans les formes de la déclaration initiale. L'employeur apprécie la demande

Cependant, l'employeur procède à cette visite au moins une fois et au plus 3 fois par an au-delà de 6 mois de prolongation du congé initial. Le fonctionnaire doit se soumettre à cette visite sous peine d'interruption du versement de sa rémunération jusqu'à sa réalisation.

**Rappel :** si le fonctionnaire est en congé pour invalidité temporaire plus de 12 mois consécutifs, son emploi peut être déclaré vacant.

L'agent doit cesser toute activité rémunérée, hors celles ordonnées et contrôlées médicalement au titre de la réadaptation ou correspondant à la production d'œuvres de l'esprit (articles L. 112-2 et 3 du code de la propriété intellectuelle). En cas de méconnaissance de cette obligation, l'autorité locale interrompt immédiatement le salaire. Si l'exercice d'une activité rémunérée non autorisée date de plus d'un mois, elle prend les mesures nécessaires pour faire reverser les sommes perçues au titre du traitement et des accessoires. La rémunération ne sera rétablie que le jour où l'intéressé aura cessé toute activité rémunérée non autorisée.

Les honoraires et autres frais médicaux directement entraînés par l'accident ou la maladie sont à la charge de l'employeur.

Le temps passé en congé pour invalidité temporaire imputable (y compris les périodes d'interruption du traitement) est pris en compte pour l'avancement d'échelon et de grade, la constitution et la liquidation des droits à pension.

**Attention :** en revanche, ce temps ne saurait donner droit à du temps de repos lié au dépassement de la durée annuelle du temps de travail, donc aux jours RTT.

dans les mêmes conditions que la demande initiale.

Le retraité peut solliciter de l'employeur qui l'a radié le bénéfice des dispositions sur le remboursement des honoraires et frais médicaux directement entraînés par l'accident ou la maladie reconnu imputable dont a découlé sa radiation, par une rechute alors qu'il était en activité, ou par la survenance d'une maladie imputable déclarée postérieurement à sa radiation.

## La gestion de la mobilité

Le fonctionnaire détaché dans un emploi conduisant à pension (article 14 de la loi du 13 juillet 1983) peut bénéficier d'un congé pour invalidité temporaire au titre d'un accident ou d'une maladie contractée pen-

dant cette mobilité. Le congé est accordé par l'employeur d'affectation à la date de la déclaration.

Si la demande est effectuée au titre d'une maladie contractée avant la mobilité et pendant une période

(suite p. 8)

(suite de la p. 7)

d'activité dans un emploi conduisant à pension auprès d'un autre employeur public, le congé est aussi accordé par l'employeur d'affectation à la date de la déclaration, sur avis de l'employeur d'origine.

Si, enfin, le congé est sollicité au titre d'une rechute antérieurement reconnue imputable, mais pendant une période d'activité dans un emploi conduisant à pension auprès d'un autre employeur public, le congé est accordé par l'employeur d'affectation à la date de la déclaration, sur avis de l'employeur d'origine, au regard de la reconnaissance d'imputabilité.

Hors la rechute, les sommes payées par l'employeur d'affectation, au titre du maintien de traitement, des honoraires et autres frais médicaux, des cotisations et contributions, lui sont remboursées par l'employeur d'origine.

**Attention :** lorsque l'agent est mis à disposition d'un employeur public, la gestion du congé pour invalidité incombe à l'employeur d'origine qui en supporte les charges (article 6 du décret n° 2008-580 du 18 juin 2008).

**Attention :** le fonctionnaire qui travaille à temps non complet auprès de plusieurs employeurs peut bénéficier du congé pour invalidité temporaire. Il adresse sa demande à celui auprès duquel le fait générateur est intervenu. Il lui accorde le congé et transmet sans délai sa décision aux autres structures. Cette même collectivité prend en charge les honoraires et frais médicaux.

**Attention :** les autres employeurs assurent le plein traitement lié à l'invalidité temporaire sans prise en charge financière de la structure à l'origine de l'accident ou de la maladie.

## Les dispositions diverses

Le texte intègre la journée de carence (article 115 de la loi n° 2017-1837 de finances pour 2018) dans le délai de 24 mois durant lequel un envoi tardif d'arrêt médical expose l'agent à une réduction de sa rémunération de moitié entre l'établissement de l'arrêt et l'envoi. Ce délai démarre le lendemain du jour de carence.

Il soumet les honoraires des médecins agréés statuant sur un temps partiel thérapeutique aux mêmes tarifs que les expertises pour l'octroi des congés.

Le projet permet aux agents en congé pour invalidité temporaire de voter par correspondance aux élections des comités techniques et CAP (décrets n° 85-565 du 30 mai 1985 et n° 89-229 du 17 avril 1989), considère le congé pour invalidité temporaire comme service accompli pour les congés annuels (décret n° 85-1250 du 26 novembre 1985) et la retraite (décret n° 2003-1306 du 26 décembre 2003), et en accorde le bénéfice aux stagiaires (décret n° 92-1194 du 4 novembre 1992). Enfin, pour le temps partiel, il soumet le congé pour invalidité temporaire au même régime que la maladie (versement d'une fraction du traitement lié au temps partiel, les agents toujours en congé à l'issue d'un temps partiel étant rétablis à temps plein).

Le dispositif concernera les fonctionnaires qui sollicitent le bénéfice d'un congé pour invalidité temporaire imputable au titre d'un accident, d'une maladie professionnelle

survenue à compter de son entrée en vigueur. Il s'applique également aux fonctionnaires qui sollicitent la prolongation d'un congé précédemment accordé.

Un dernier projet met la composition du jury de concours des professeurs d'enseignement artistique (décret n° 92-894 du 2 septembre 1992) en conformité avec le décret sur le recrutement (article 17 du décret n° 2013-593 du 5 juillet 2013). En effet, tout jury comprend au moins 6 membres répartis en 3 collèges (fonctionnaires territoriaux, personnalités qualifiées et élus locaux).

Le projet prévoit donc 6 membres au moins comportant comme aujourd'hui 2 élus locaux, 2 fonctionnaires de catégorie A, dont 1 du cadre d'emplois des professeurs d'enseignement artistique, qualifié dans la spécialité (et la discipline). S'y ajoutent 2 personnalités qualifiées dans la spécialité dont un représentant du ministre de la Culture. Cette mention se substitue à l'exigence de disposer d'un membre de l'inspection de la création et des enseignements artistiques qualifié dans la spécialité et la discipline. Le faible nombre d'inspecteurs répondant à ces critères ne permettait pas de faire face à un dispositif où 22 centres de gestion organisent le concours pour les 33 disciplines à la même date. Rappelons également que le président est choisi par les membres du jury.

### 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@editionsorman.com](mailto:evelyne.brochand@editionsorman.com)