

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 cigarette électronique interdite dans les espaces collectifs au 1er octobre 2017

L'usage de cigarettes électroniques ou « vapotage » fait l'objet, depuis mai 2016, d'un strict encadrement. La loi proscrit en effet cette pratique dans les établissements scolaires et ceux destinés à l'accueil, à la formation et à l'hébergement des mineurs. S'y ajoutent les moyens de transport collectifs fermés et les lieux de travail fermés et couverts à usage collectif. Un décret qui entrera en vigueur le 1er octobre précise que ces lieux s'entendent des locaux recevant des postes de travail situés ou non dans les bâtiments de l'établissement, fermés et couverts et affectés à un usage collectif, à l'exception des locaux accueillant du public.

Dans tous ces lieux et établissements, une signalisation apparente rappellera l'interdiction et les conditions d'application dans l'enceinte de ces lieux le cas échéant. Le respect de ces dispositions (qui s'appliquent sans préjudice des règles d'hygiène et de sécurité) est pénalement sanctionné d'une amende infligée à l'agent qui use à tort de sa cigarette électronique (22 à 35 € pour le montant majoré) et à l'employeur qui n'a pas mis en place la signalisation (45 à 180 € pour le montant majoré).

Sont considérés comme des dispositifs électroniques de vapotage, les produits avec cartouches et réservoirs, et ceux qui en sont dépourvus mais peuvent être utilisés, au moyen d'un embout buccal, pour la consommation de vapeur contenant, le cas échéant, de la nicotine. Toute opération de parrainage ou de mécénat est proscrite lorsqu'elle a pour objet ou pour effet la propagande ou la publicité (in)directe en faveur de ces produits.

Articles L. 3513-1 et suivants du code de la santé publique et décret n° 2017-633 du 25 avril 2017 (JO du 27 avril).

9 MAI 2017

N° 1536

CARRIÈRE

Une reprise exclut un temps partiel thérapeutiquepage 2

RÉMUNÉRATIONS

Accident : le mauvais entretien d'un ouvrage public engage la pleine responsabilité de l'employeurpage 3

DISCIPLINE

La participation à une émission de télé-réalité n'est pas nécessairement fautivepage 4

EMPLOIS ET NON TITULAIRES

L'obligation de proposer un CDI prime sur l'intention de ne pas renouveler le CDDpage 5

DOSSIER

La gestion des victimes de l'amiantepages 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



Une reprise exclut un temps partiel thérapeutique

Après 6 mois consécutifs de congé de maladie pour une même affection, un congé de longue maladie ou de longue durée, l'employeur peut accorder au fonctionnaire, sur avis du comité médical, un temps partiel thérapeutique de 3 mois renouvelable dans la limite d'un an pour une même affection. Au moins égal à un mi-temps, il doit favoriser l'amélioration de la santé de l'intéressé ou permettre une rééducation ou une réadaptation professionnelle. Dans cette situation, les fonctionnaires perçoivent l'intégralité de leur traitement (4° bis de l'article 57 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984).

Dans une affaire, un surveillant brigadier de la maison d'arrêt (soumis à des dispositions similaires) en congé de longue maladie reprend ses fonctions le 29 mai 2012. Le 2 juillet, il demande un mi-temps thérapeutique, que lui refuse le chef d'établissement.

Le comité médical estime, en avril, le fonctionnaire apte à reprendre avec si possible un aménagement de poste évitant le travail de nuit pendant au moins 3 mois, mais sans reprise à temps partiel thérapeutique. En mai, le brigadier ne conteste d'ailleurs pas les conditions de son réemploi.

En juillet, il ne se trouve pas dans l'une des hypothèses d'ouverture du mi-temps thérapeutique.

Attention : *l'intéressé fait valoir que la loi n'implique pas que la demande soit formulée avant l'expiration du congé de longue maladie, à son issue, ni même moins de 6 mois après son expiration. Mais il n'en demeure pas moins que la demande ne saurait être formulée alors que le fonctionnaire a repris le travail sans contester les conditions de sa réintégration telle que préconisée par le comité médical.*

CAA Bordeaux n° 14BX01764 M. B du 27 juin 2016.

La limitation des arrêts de travail ne doit pas passer par une politique répressive

■ **Les fonctionnaires bénéficient de congés de maladie sur présentation d'un arrêt à leur employeur dans les 48 heures de son établissement** (article 15 du décret n° 87-602 du 30 juillet 1987). Une circulaire de la fonction publique rappelle que les facteurs d'absence tiennent d'abord aux caractéristiques de la population (sexe, âge, catégorie et secteur d'activité) et aux conditions de travail plus qu'aux dispositifs automatiques de retenue sur salaire, comme le délai de carence, et peuvent révéler des difficultés d'organisation dégradant les conditions de travail. La prévention des arrêts passe d'abord par une politique managériale s'appuyant sur des démarches d'amélioration des conditions et de la qualité de vie au travail. Elle engage donc les employeurs à réfléchir, avec le CHSCT et l'ensemble des acteurs de la prévention (médecins, assistants et conseillers, inspecteurs en santé et sécurité au travail), sur la prévention des risques professionnels, notamment les troubles musculo-squelettiques et les risques psychosociaux, dont l'importance a été soulignée par un protocole du 22 octobre 2013. Les agents en situation d'encadrement, quel que soit leur niveau, doivent particulièrement être associés à ces réflexions, leurs pratiques managériales ayant des impacts directs sur les conditions de travail de leurs collaborateurs et déterminant les conditions de suivi des agents en difficulté.

Toute absence doit être justifiée

Sans encourager une pratique de pénalisation, la circulaire rappelle que toute absence pour raison de santé doit être justifiée par un certificat médical sous 48 heures. Sa méconnaissance donnera lieu au rappel d'une possible réduction de la moitié de la rémunération entre la date de prescription et l'envoi du certificat en cas de nouveau retard dans les 24 mois. Le défaut de justificatif doit mécaniquement conduire à une retenue salariale pour absence injustifiée, sans préjudice d'une procédure disciplinaire.

Par ailleurs, tout congé de plus de 6 mois fait l'objet d'un contrôle a priori puisque le dossier est soumis au comité médical, ce qui n'exclut nullement le contrôle d'une durée inférieure. L'employeur peut en effet s'assurer que l'agent en congé de maladie en remplit bien les conditions par la contre-visite d'un médecin agréé dont les conclusions peuvent être contestées devant le comité médical. L'absence ou le refus de s'y soumettre privera l'agent de son salaire et le défaut de reprise, si l'arrêt est injustifié, peut aboutir à une radiation pour abandon de poste après mise en demeure. Par ailleurs, l'union des caisses d'assurance-maladie dispose de référentiels formulant des préconisations de durée d'arrêts selon les pathologies.

Enfin, l'agent en congé devant se consacrer au rétablissement de sa santé, toute activité rémunérée est proscrite, hors celles de nature à favoriser son rétablissement et contrôlées médicalement.

Rappel : *les indicateurs de suivi des absences pour raisons de santé dans les bilans sociaux seront harmonisés suivant une logique de tranches (nombre de jours), proche de celles de l'assurance-maladie pour le secteur privé.*

Circulaire RDFF1710014C du 31 mars 2017.

Accident : le mauvais entretien d'un ouvrage public engage la pleine responsabilité de l'employeur

■ Le fonctionnaire mis à la retraite pour une invalidité résultant de ses fonctions bénéficie d'une rente viagère cumulable avec la pension rémunérant les services. Son montant est égal au traitement retenu pour son calcul multiplié par le taux d'invalidité (articles 36 et 37 du décret n° 2003-1306 du 26 décembre 2003).

Dans une affaire, un agent de maîtrise chute sur le ponton central du port communal, après la rupture de l'une des planches. L'accident est reconnu imputable au service, mais l'intéressé, mis à la retraite pour invalidité le 1er juillet 2011, sollicite l'indemnisation de l'intégralité de son préjudice, ce que refuse la commune.

La rente viagère répare forfaitairement la perte de revenus et l'incidence professionnelle résultant de l'incapacité, au titre de l'obligation pour les employeurs de garantir leurs agents contre les risques professionnels. Pour autant, elle n'exclut pas la réparation des préjudices personnels ou patrimoniaux d'une autre nature, même en l'absence de faute de la personne publique. L'agent peut même obtenir la réparation de l'intégralité du préjudice si l'accident est imputable à une faute de nature à engager sa responsabilité ou à l'état d'un ouvrage public dont l'entretien lui incombe.

Or, l'agent de maîtrise signale sur le livret de capitainerie la défectuosité et la dangerosité des planches du ponton central du port à 4 reprises, entre juin 2007 et août 2008. Le 7 avril, 2 des planches sont changées mais le ponton reste en très mauvais état, ce qui rend urgent, en pleine saison estivale, des travaux complets de réfection (qui seront réalisés après l'accident).

Un retard fautif

En tardant à agir, la commune engage sa responsabilité et ne saurait évoquer une faute d'imprudence de l'agent de maîtrise. Même s'il connaissait l'état du ponton, il devait s'y rendre fréquemment pour pointer les bateaux. La cour exclut donc toute faute d'imprudence exonérant même partiellement la commune de sa responsabilité et confirme la réparation de l'intégralité des préjudices.

Les souffrances endurées sont évaluées à 2,5/7, en tenant compte de la période d'immobilisation, des investigations médicales et séances de rééducation, justifiant 2 500 €. S'y ajoutent un déficit fonctionnel temporaire pour 1 000 €, permanent de 18 %, évalué à 22 000 €, et l'impossibilité de pratiquer le rugby pour 1 000 €, outre un préjudice moral de 2 500 €.

Si l'agent sollicite l'indemnisation des pertes de revenus provoqués par sa retraite pour invalidité, le rapport d'expertise indique qu'au plan orthopédique et O.R.L., il était tout à fait apte à la reprise d'une activité de bureau ou en position assise ne nécessitant pas d'efforts physiques. Pouvant bénéficier d'un reclassement, son préjudice professionnel ne résulte pas de l'accident, sa mise à la retraite n'étant pas impérative.

À retenir : cette décision applique une jurisprudence de principe du conseil d'État (CE n° 211106 Mme Moya Caville du 4 juillet 2003), rarement retenue dans sa dimension de réparation de l'intégralité du préjudice pour défaut d'entretien d'un ouvrage public.

CAA Marseille n° 15MA00179 M. F du 31 mai 2016.

Représentants syndicaux : le remboursement des agents mis à disposition couvre leur rémunération

Sous réserve des nécessités du service, les employeurs mettent des fonctionnaires à la disposition des syndicats nationalement représentatifs. Ils sont remboursés des charges salariales de toute nature par un prélèvement sur la dotation globale de fonctionnement (article 100 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984).

Précisant à un sénateur le champ du remboursement, le ministre de la Fonction publique rappelle qu'il est fixé par le CGCT (articles 1613-1 et 2). Il vise l'ensemble de la rémunération, soit le traitement, l'indemnité de résidence, le supplément familial de traitement, les primes et indemnités (attachées à l'emploi que le représentant occupait, CE n° 344801 M. B du 27 juillet 2012) et les avantages collectivement acquis (par renvoi aux décrets sur la rémunération n° 85-730 du 17 juillet 1985 et n° 85-1148 du 24 octobre 1985 et article 111 de la loi du 26 janvier 1984). S'y ajoutent les cotisations sociales correspondantes.

En pratique, le nombre total d'agents s'élève à 103, auxquels s'ajoutent 12,5 postes pour les agents mis à la disposition du Conseil commun de la fonction publique. Deux arrêtés des 12 février et 27 juillet 2015 répartissent ces postes entre les organisations nationales. Individuellement, la mise à disposition s'effectue par un arrêté de l'employeur local en accord avec le fonctionnaire, l'organisation d'accueil et sur avis de la CAP.

Rappel : la préfecture verse ce concours sur la base des justificatifs transmis par la collectivité et après vérification que l'agent figure sur la liste nationale (tenue par la DGCL) des permanents syndicaux mis à la disposition.

QE n° 19256 (JO Sénat du 10 décembre 2015).

La participation à une émission de télé-réalité n'est pas nécessairement fautive

■ **Toute faute d'un fonctionnaire dans ou à l'occasion des fonctions l'expose à une sanction sans préjudice de peines pénales** (article 29 de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983). Dans la liste des sanctions, une exclusion de 2 ans appartient au 3e groupe disciplinaire (article 89 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984). Dans son examen, le juge vérifie l'exactitude matérielle des faits, qu'ils sont de nature à justifier une sanction et qu'elle est proportionnée à la gravité des fautes.

Dans une affaire le maire, président du CCAS, exclut pour 2 ans, le 4 décembre 2013, une attachée territoriale directrice des affaires sociales de la commune et du CCAS. Outre une méconnaissance des règles de la comptabilité publique non établie, il entend surtout sanctionner l'atteinte portée à l'image de la commune en raison de sa participation à une émission de télé-réalité « l'amour est aveugle » où elle a revendiqué sa qualité de directrice d'un service social et diffusée en 2011 sur TF1. Si le tournage a lieu en 2010 alors que la femme est en fonctions dans une autre commune, cela ne suffit pas, comme le recom-

mande le rapporteur public, à écarter toute faute si elle est caractérisée et susceptible de répercussions sur les fonctions.

Prenant acte d'un mouvement généralisé de « mise en scène de soi », notamment par l'intermédiaire des sites Internet et des réseaux sociaux, il inscrit la participation à un programme de télé-réalité dans un fait social incontournable et sans doute irréversible. Le rapporteur ne préconise donc pas d'empêcher a priori les agents publics de participer à de telles émissions, sauf incompatibilité manifeste avec leur statut.

La question disciplinaire est celle de l'atteinte à la dignité à laquelle est tenu l'agent public (article 25 de la loi du 13 juillet 1983), qui exclut des comportements hors du service incompatibles avec l'autorité ou la confiance nécessaires à l'exercice des fonctions. Cette contradiction entre l'attitude individuelle et la fonction s'apprécie au cas par cas selon la nature de l'emploi, le niveau de responsabilité et le contenu de la mise en scène, ou de ce que l'agent a fait connaître de lui-même et, enfin, selon les modalités de diffusion de son image et de ses propos.

Une sanction disproportionnée

Dans l'affaire, la participation à l'émission n'apparaît pas, par sa nature même, porter atteinte à la dignité des fonctions, ni détériorer l'image de l'administration, quand bien même il s'agirait d'un cadre. S'agissant de l'évocation des fonctions, la situation varie selon les missions, un emploi régalien de policier, magistrat, militaire ou sous-préfet excluant a priori d'en faire état dans les médias, quel que soit le contenu des programmes, sauf si l'agent y représente son institution. Ces métiers sont en effet les plus observés et ceux qui les exercent savent qu'ils incarnent l'État et que leur comportement a valeur de référence. En revanche, les fonctions de l'attachée qui appartiennent à un univers médico-social, n'imposent pas une réserve aussi stricte. Les habitants eux-mêmes n'ont pas été choqués et le fait pour un agent occupant un emploi de direction comportant des responsabilités importantes de se prévaloir de sa qualité dans une émission de télé-réalité, si elle révèle un manque de prudence, n'a pas atteint l'image de la fonction publique territoriale, de la commune, ni entravé le bon fonctionnement du service. Son attitude n'est pas fautive.

La femme a aussi, avec la même logique de mise en scène de soi, participé à une soirée comme « gogo dancer », c'est-à-dire danseuse sur une plate-forme, sur un cube ou dans une cage au-dessus du public. Les incidences sur l'image sont sans doute davantage établies, pour autant que la prestation intervienne localement, c'est-à-dire dans la proximité de la commune, ait fait l'objet d'une diffusion susceptible de faire connaître aux autorités et aux habitants la personnalité de l'animatrice, et que ses fonctions aient été clairement identifiées. La commune ne fait pas ce reproche à l'agent, mais seulement d'avoir cumulé, sans autorisation, ses fonctions d'agent public avec une activité privée rémunérée. Si, en effet, elle a manqué à cette obligation, son intervention a été limitée à une prestation, pour remplacer une amie, que l'agent affirme avoir réalisée à titre gracieux, sans établir ce point dont elle est seule à pouvoir disposer.

À retenir : *au regard de ce seul cumul irrégulier mais ponctuel d'activité, une exclusion de 2 ans apparaît nettement disproportionnée.*

TA Montreuil n° 1400969 Mme A du 30 octobre 2015.

La sanction des discriminations liées à l'âge

■ **Toute discrimination (in)directe fondée sur l'âge est interdite pour l'accès à l'emploi. Ce principe n'exclut pas des différences de traitement lorsque le critère répond à une exigence professionnelle essentielle et déterminante, si l'objectif est légitime et l'exigence proportionnée** (article 2 de la loi n° 2008-496 du 27 mai 2008). Ce texte transpose une directive communautaire (n° 2000/78 du 27 novembre 2000) qui admet les différences de traitement fondées sur l'âge, objectivement et raisonnablement justifiées par un but légitime, notamment de politique de l'emploi. Sont ainsi légitimes la promotion de l'embauche des jeunes et la cohabitation des différentes générations pour favoriser les échanges d'expérience.

La loi renverse la charge de la preuve en exigeant simplement, des personnes qui s'en estiment victimes, de présenter les faits qui permettent d'en présumer l'existence, à charge pour l'employeur de prouver que son attitude est étrangère à toute discrimination.

Dans une affaire, le bureau national d'une mutuelle rejette la candidature d'une femme comme déléguée de section, lui indiquant que cette responsabilité suppose plusieurs années d'expérience et s'inscrit dans la durée (dans un contexte général où plusieurs départs de délé-

gués se sont succédés en moins d'un an). La perspective jugée trop proche d'un départ à la retraite aurait été un élément défavorable à sa candidature.

Le Défenseur des droits observe que le délégué assure des missions politiques et opérationnelles de développement de la mutuelle et contribue à l'élaboration d'un projet stratégique départemental. Il représente la délégation dont il défend les positions et participe à la vie militante de la section. Pour cette fonction, il suit une formation de 9 mois. S'il est légitime de vérifier que la candidate pourra suivre la formation, le rejet des candidatures au-delà de 56 ans apparaît néanmoins disproportionné, les considérations liées à la durée nécessaire d'acquisition d'une expérience solide ne pouvant pas être opposées. Au demeurant, l'embauche d'une personne plus jeune ne garantit en rien une présence durable au sein de la section, et rien ne montre une qualification ou une expérience insuffisante.

À retenir : *devant cette discrimination fondée sur l'âge, le Défenseur des droits recommande à la mutuelle de prendre toutes mesures pour en prévenir le renouvellement, notamment par le rappel de la loi.*

Défenseur des droits n° 2014-212 du 6 janvier 2015.

L'obligation de proposer un CDI prime sur l'intention de ne pas renouveler le CDD

■ **Périodiquement, des lois de résorption de l'emploi précaire s'attachent à limiter le nombre d'agents en CDD en les intégrant dans le cadre de processus de titularisation ou, plus récemment, en leur ouvrant l'accès à un CDI.** C'est ainsi que les employeurs ont eu l'obligation en 2012 de proposer un CDI aux agents en fonctions ou en congés, contractuels au 13 mars 2012 et justifiant à cette date de 6 années de services publics effectifs auprès du même employeur sur les 8 années qui précèdent (article 21 de la loi n° 2012-347 du 12 mars 2012).

Dans une affaire, la commune recrute une femme dans le cadre de 14 contrats successifs à temps partiel puis à temps complet du 1er février 2005 au 31 mars 2012. Le 5 mars, le maire signifie en effet à la femme que son dernier engagement ne sera pas reconduit. Mais, s'appuyant sur la loi, la femme conteste la mesure et réclame son maintien dans le cadre d'un CDI.

La cour relève que la contractuelle remplit bien l'ensemble des conditions requises pour qu'un CDI lui soit proposé. La mairie ne saurait s'appuyer sur sa volonté

de ne pas reconduire le contrat venant à expiration le 31 mars 2012 pour refuser d'en appliquer les dispositions, même si sa décision est prise avant la promulgation de la loi.

La proposition de CDI qui s'impose au maire n'ayant pas le même objet qu'un éventuel renouvellement d'un contrat à durée déterminée qui arrive à son terme, la femme disposait bien d'un droit à ce que lui soit proposé un CDI, sans d'ailleurs qu'elle ait à le solliciter. En pratique, même si elle n'est plus en fonctions à la date de sa demande, cette situation consécutive à l'inaction du maire est sans incidence sur ses droits à un CDI.

Attention : *pour autant, l'obligation pour les employeurs de proposer un tel engagement aux contractuels qui en remplissent les conditions ne signifie pas la transformation automatique des CDD en cours en CDI. La commune supporte simplement, dans le mois suivant la décision, l'obligation de proposer à la femme un contrat à durée indéterminée à compter du 13 mars 2012.*

CAA Marseille n° 15MA00253 Mme C du 29 mars 2016.

La gestion des victimes de l'amiante

Depuis 2015, les fonctionnaires et contractuels de droit public atteints de l'une des maladies professionnelles provoquées par l'amiante, figurant sur un arrêté, peuvent bénéficier d'une cessation anticipée d'activité et percevoir une allocation spécifique dès l'âge de 50 ans. Ils bénéficient d'un suivi médical spécifique.

Une allocation égale à 65 % de la rémunération moyenne des agents

■ Le décret d'application fixe son montant à 65 % de la moyenne des rémunérations brutes régulières et habituelles perçues par l'agent les 12 derniers mois de son activité. Sont exclus tous éléments liés à une affectation outre-mer ou à l'étranger (sauf si l'agent continue de résider dans l'un de ces territoires et y a le centre de ses intérêts moraux et matériels) et les remboursements de frais.

Attention : l'allocation est au moins égale à 75 % du traite-

ment indiciaire brut afférent à la rémunération minimale de la fonction publique (traitement de l'indice majoré 309, IB 244) et ne peut pas être inférieure à 75 % du SMIC mensuel brut. Elle est plafonnée à 100 % du traitement indiciaire brut du fonctionnaire à la date de la cessation anticipée d'activité ou à 100 % de la rémunération du contractuel à cette date.

Si l'agent se trouvait à temps partiel ou en congé de maladie (ordinaire, longue maladie ou longue durée), l'allocation est calculée sur la base d'un temps plein.

La demande et les règles de cumul

Pour bénéficier de la cessation anticipée d'activité et de l'allocation spécifique, l'agent adresse à son employeur une demande avec les pièces justificatives établissant ses droits. L'autorité notifie sa décision dans les 2 mois de la réception de la totalité du dossier par tout moyen lui conférant une date certaine.

Le droit à la cessation anticipée d'activité est ouvert le 1er jour du mois civil suivant la notification de la décision de l'employeur. Les intéressés, qui ne peuvent pas occuper d'emploi, ne sont plus pris en compte dans les effectifs de l'employeur et cessent d'être électeurs et éligibles aux instances consultatives du personnel. Si le temps en cessation anticipée d'activité vaut accomplissement de services effectifs, ils ne peuvent pas bénéficier d'un avancement de grade. La situation cesse à la mise à la retraite du bénéficiaire. En effet, l'allocation cesse d'être versée et le bénéficiaire est automatiquement mis à la retraite lorsque, comme pour les salariés de droit privé, il remplit les conditions d'une pension de vieillesse à taux plein (article 41 de la loi de financement de la sécurité sociale pour 1999, n° 98-1194 du 27 décembre 1998). Elle est aussi supprimée à sa demande, s'il a atteint l'âge anticipé d'ouverture du droit à une pension de retraite conformément aux règles de l'assurance vieillesse du régime général ou de son régime spécial (CNRACL notamment).

Attention : l'agent fonctionnaire peut demander que l'allocation spécifique cesse d'être versée donc qu'il soit mis à la retraite dès qu'il a atteint 60 ans. En outre, à tout moment il demande sa mise à retraite au titre des dispositions sur l'invalidité (titre 5 V décret n° 2003-1306 du 26 décembre 2003 sur la CNRACL).

L'allocation, versée mensuellement à terme échu par la dernière autorité rémunérant l'agent avant sa cessation anticipée d'activité, peut se cumuler avec une pension militaire de retraite, une allocation temporaire d'invalidité ou une rente d'accident du travail ou de maladie professionnelle.

En cas de décès du bénéficiaire, l'allocation cesse d'être versée le premier jour du mois civil suivant la date du décès, mais une allocation différentielle peut compléter la pension de réversion dans la limite de l'allocation spécifique pour amiante.

Le versement de l'allocation est incompatible avec une activité lucrative hors la production des œuvres de l'esprit au sens du code de la propriété intellectuelle (article L. 112-1, 2 et 3), sous peine de suspension de l'allocation et de reversement des sommes indûment perçues.

Elle n'est pas non plus cumulable avec des revenus ou des allocations de chômage, de préretraite ou de cessation anticipée d'activité autre.

La protection sociale du fonctionnaire

Pour les fonctionnaires, la cessation anticipée d'activité est prise en compte dans la constitution et la liquida-

tion des droits à pension. Eux-mêmes ou leurs ayants droit bénéficient des prestations en nature de l'assu-

(suite p. 7)

(suite de la p. 6)

rance maladie et maternité du régime général. En cas d'accident pour se rendre à une convocation de l'employeur, ils bénéficient des prestations en nature du régime de protection sociale antérieur, c'est-à-dire probablement d'une prise en charge par ce dernier.

L'allocation donne lieu à cotisation d'assurance maladie, maternité, invalidité et décès (articles L. 131-2 et L. 711-2 du code de la sécurité sociale), l'employeur supportant les cotisations salariales et contributions patronales à la CNRACL et au régime de retraite additionnelle de la fonction publique (RAFP) (articles 3 du décret n° 2007-173 du 7 février 2007 et 2 du décret n° 2004-569 du 18 juin 2004). Elles sont calculées sur la base des éléments de rémunération correspondant à l'indice détenu par le fonctionnaire. En cas de décès, les ayants droit bénéficient du capital décès des fonctionnaires.

Les contractuels et leurs ayants droit bénéficient des prestations en nature de l'assurance maladie, maternité, invalidité et décès du régime général, qui prend en charge l'accident pour se rendre à une convocation de l'employeur. L'allocation est assujettie aux mêmes contributions et cotisations sociales d'assurances maladie, maternité, invalidité décès, et l'employeur supporte l'affiliation au régime d'assurance volontaire vieillesse (article L. 742-1 du code de la sécurité sociale) et au

régime de l'IRCANTEC, les cotisations étant calculées sur les rémunérations moyennes des 6 derniers mois d'activité dans la limite du plafond du régime général. Au décès du contractuel, ses ayants droit bénéficient de l'assurance décès.

Attention : *les contractuels ouvriers d'État qui ont opté à leur recrutement pour le maintien de leur affiliation au fonds spécial des pensions des ouvriers des établissements industriels de l'État peuvent y renoncer lors de leur admission au bénéfice de la cessation anticipée d'activité. Ils sont rétablis dans les droits du régime général.*

En conséquence, les cotisations et contributions retraite à la charge des employeurs font l'objet d'une compensation identique à celle du supplément familial de traitement, c'est-à-dire par un fonds financé par les employeurs (articles L. 4113-5 et suivants du code des communes et 106 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984). Le nouveau dispositif s'applique aux agents relevant des dispositifs réglementaires antérieurs sur l'amiante, applicables aux ministères chargés de la Mer et de la Défense. Les demandes n'ayant pas encore donné lieu à une décision sont examinées dans les conditions du nouveau décret.

Le suivi médical des agents exposés à une substance cancérigène, mutagène ou toxique pour la reproduction

Les salariés exposés dans un cadre professionnel à un agent cancérigène, mutagène ou toxique pour la reproduction bénéficient d'un suivi médical post-professionnel après la cessation définitive de leurs fonctions (article 108-4 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984). Cet agent peut figurer sur les tableaux du régime général de sécurité sociale énumérant les manifestations morbides d'intoxications aiguës ou chroniques présentées par les salariés exposés habituellement à l'action des agents nocifs mentionnés par ces tableaux. Ils donnent, à titre indicatif, la liste des principaux travaux comportant leur manipulation ou leur emploi. Ces manifestations morbides sont alors présumées d'origine professionnelle (article L. 461-2 du code de la sécurité sociale). En pratique, le dernier employeur au sein duquel le salarié a été exposé prend en

charge ce suivi (article 108-4 de la loi).

Si, en 2013 (décret n° 2013-365 du 29 avril 2013), cette gestion se limitait aux victimes d'une exposition à l'amiante, elle intéresse désormais l'ensemble des substances cancérigènes, mutagènes ou toxiques pour la reproduction.

Rappel : *la notion s'entend de toute substance ou mélange qui répond aux critères de classification dans la catégorie 1A ou 1B des substances ou mélanges cancérigènes, mutagènes ou toxiques pour la reproduction définis à l'annexe I du règlement (CE) n° 1272/2008, et de toute substance, mélange ou procédé défini comme tel par un arrêté interministériel (article R. 4412-60 du code du travail) ou figurant sur les tableaux du code de la sécurité sociale.*

Une attestation d'exposition

Ce suivi médical étant garanti à leur départ de la fonction publique, les bénéficiaires sont informés de leurs droits par l'employeur dont ils relèvent au moment de leur cessation définitive de fonctions. Il lui revient d'établir une attestation d'exposition à un risque cancérigène, mutagène toxique pour la reproduction, après

avis du médecin de prévention et conformément à un modèle type (article D. 431-25 du code de la sécurité sociale). Cette attestation, qui conditionne le bénéfice du suivi médical, est délivrée de plein droit à l'intéressé. Pour les expositions antérieures au 31 janvier 2012, elle est établie sur avis du médecin de prévention de la col-

(suite p. 8)

(suite de la p. 7)

lectivité ou de l'établissement dont relevait le salarié au moment de la cessation définitive de fonctions ou, le cas échéant, du médecin dont il relevait au moment où il a été exposé à l'agent toxique.

S'agissant des expositions postérieures au 31 janvier 2012, l'attestation est délivrée au vu de la fiche individuelle de prévention des expositions à des facteurs de

risques professionnels liés à des contraintes physiques marquées, à un environnement physique agressif ou à certains rythmes de travail susceptibles de laisser des traces durables, identifiables et irréversibles sur la santé du salarié (article L. 4161-1 du code du travail), ou au vu de la fiche d'exposition à l'amiante (article R. 4412-120 du code).

Un contrôle de l'employeur

L'employeur vérifie la matérialité des expositions en lien avec le médecin de prévention. Un bilan annuel de la mise en œuvre du suivi médical post-professionnel est présenté au CHSCT (ou au comité technique en son absence). À chaque nouvelle affectation, l'ensemble des fiches d'exposition ou de prévention établies par les employeurs successifs de l'agent sont transmises à la direction des res-

sources humaines et au médecin de prévention de la structure d'accueil, sauf refus de l'agent, dûment informé préalablement. Une copie complète de l'ensemble des fiches lui est remise au moment de la cessation définitive de ses fonctions. Le dossier individuel est conservé par le médecin de prévention au moins 50 ans après la fin de la période d'exposition (article R. 4412-55 du code).

Le libre choix du médecin

Le suivi médical post-professionnel est assuré au choix des salariés par tout médecin qu'il aura librement désigné, par les centres médicaux avec lesquels la collectivité ou l'établissement responsable du suivi a passé convention, ou par le service de médecine de prévention du dernier employeur au sein duquel le salarié a été exposé au risque ou, s'il n'existe plus ou ne peut plus être identifié, de l'employeur à la date de cessation des fonctions.

La nature et la périodicité des examens médicaux auxquels ouvre droit le suivi médical sont identiques à ceux du régime général de la sécurité sociale. Les honoraires et les frais médicaux liés au suivi sont intégralement financés par le dernier employeur au sein duquel le salarié a été exposé. S'il n'existe plus ou n'a pas pu être identifié, ils reviennent à l'employeur dont le salarié relève au moment de sa cessation définitive de fonctions. La prise en charge est assurée dans la limite des prestations de même nature que celles du régime général de la sécurité sociale.

Attention : les frais de transport occasionnés par le suivi médical ne sont pas imputables à l'employeur. Par ailleurs, les modalités de ce suivi professionnel ne s'appliquent pas aux contractuels, dont le suivi médical est assuré par le régime général de la sécurité sociale.

Dès lors qu'ils sont susceptibles d'avoir été exposés à un agent cancérigène, mutagène ou toxique pour la reproduction, les salariés qui ont cessé définitivement leurs fonctions avant l'entrée en vigueur du décret du 5 novembre 2015 sont informés de leurs droits par le dernier employeur. Pour les agents retraités, une information générale sur le droit au suivi médical post-professionnel sera assurée par tout moyen par la CNRACL et l'IRCANTEC.

L'ensemble du dispositif se substitue aux conditions de suivi post-professionnel des salariés exposés à l'amiante.

Loi n° 2015-1785 du 29 décembre 2015 de finances pour 2016, article 146.

Décret n° 2017-435 du 28 mars 2017 (JO du 30 mars 2017).

Décret n° 2015-1438 du 5 novembre 2015 (JO du 7 novembre 2015).

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