

JURISPRUDENCE

Accident de service – Maladie professionnelle

- **Congé pour invalidité temporaire imputable au service (CITIS) dans la Fonction publique de l'Etat (FPE).**

Le décret du 21 février 2019, dit décret CITIS, précise pour les fonctionnaires de la FPE, les conditions d'octroi et de renouvellement du congé pour invalidité temporaire imputable au service en cas d'accident de service, d'accident de trajet ou de maladie professionnelle.

Il précise également les conditions dans lesquelles l'autorité administrative assure le suivi du fonctionnaire placé dans ce congé. Enfin, il détermine les effets du congé sur la situation administrative du fonctionnaire et les obligations auxquelles celui-ci doit se soumettre pour l'octroi et le renouvellement du congé sous peine d'interruption du versement du traitement.

Dorénavant, ce sera à l'administration de prouver la non imputabilité de la maladie professionnelle, ou de l'accident, au service de l'agent. Il fait suite à une longue période de discussions menée avec la DGAFP et est consécutif à l'ordonnance du 19 janvier 2017, introduisant le renversement de la charge de la preuve en matière d'accident de travail et maladie professionnelle (AT/MP) pour les agents titulaires de la FPE. Que changent les dispositions de ce décret ?

Tout d'abord, il appartiendra à l'administration de démontrer qu'une affection (AT/MP) survenue en temps et lieu de service n'est pas d'origine professionnelle, dégageant de fait l'agent de recherche d'éléments susceptibles de corroborer sa déclaration. C'est la présomption d'imputabilité.

Ensuite, si ce décret introduit la notion de délais de déclaration imposés à l'agent, en particulier en ce qui concerne les accidents de service (disposition régressive), celle-ci contraint également l'administration d'un délai d'instruction. Ces délais contraints permettront de placer les agents dans une situation administrative transitoire, dans une filière plus à même de garantir une prise en charge de leur situation. Néanmoins, le non-respect des délais d'instruction par l'administration des dossiers renvoie l'agent vers une obligation de régularisation financière si, à terme, son dossier était rejeté. Cette disposition crée une situation déséquilibrée qui pourrait être source d'iniquité au regard du traitement disparate des dossiers qui existe actuellement entre les administrations de tutelle ou les secteurs géographiques.

- **Maladie professionnelle : le juge administratif apprécie s'il existe un lien direct avec le service.**

Une professeure certifiée en collège, avait demandé à bénéficier d'un congé de longue maladie au titre d'un état dépressif réactionnel. Elle soutenait que les troubles dont elle souffrait étaient consécutifs à l'installation et à la mise en service d'un équipement wifi au rez-de-chaussée du collège. Le médecin expert concluait que les soins et arrêts de travail de l'intéressée relevaient de la « maladie ordinaire ». Sur avis défavorable du comité médical départemental, le recteur d'académie avait donc rejeté cette demande et placé l'intéressée en congé de maladie ordinaire, puis en congé de longue maladie non imputable au service. L'intéressée a donc de nouveau saisi le recteur d'une demande de reconnaissance de sa pathologie comme maladie professionnelle, implicitement rejetée. C'est l'occasion ici pour la CAA de Bordeaux de préciser qu'en cas de refus de reconnaissance d'une maladie professionnelle, il appartient au juge administratif d'apprécier l'existence d'un lien direct et certain entre la pathologie dont est atteint le fonctionnaire et le service. En l'espèce, les troubles dont souffrait l'intéressée relevaient de facteurs « propres à son état de santé », « sans lien direct, certain et déterminant avec le service ».

Le régime des congés de maladie des fonctionnaires de l'État distingue deux cas : celui des maladies ordinaires et celui des maladies professionnelles, contractées ou aggravées en service, dont les incidences financières sont différentes (article 34 de la loi du 11 janvier 1984 relative à la fonction publique de l'État ; décret n°86-442 du 14 mars 1986 relatif notamment aux congés de maladie ; article L.27 du code des pensions civiles et militaires). C'est pourquoi la requérante souhaitait que sa pathologie soit reconnue comme imputable au service. Elle s'appuyait sur le droit de la sécurité sociale qui institue une présomption d'origine professionnelle pour toute maladie figurant dans un tableau de maladies professionnelles (article L.461-1 du code de la sécurité sociale). Or, indique l'arrêt, d'une part cette disposition n'est pas applicable aux agents de l'État et, en tout état de cause, la pathologie dont elle souffrait n'était pas mentionnée dans ce tableau. Depuis la date des faits jugés ici, une ordonnance a étendu aux fonctionnaires l'application de cette disposition du code de la sécurité sociale (article 10 de l'ordonnance n° 2017-53 du 19 janvier 2017 relative au compte personnel d'activité, à la formation et à la santé).

CAA de Bordeaux 9 octobre 2018 n°16BX03178

Congé maladie – Traitement

- **Examens médicaux pour placement en CLM ou CLD : pas de suppression de traitement pour l'agent qui s'y dérobe.**

Un employeur avait suspendu le versement du traitement, de certaines primes et indemnités d'un agent au motif qu'il s'était dérobé aux examens médicaux sollicités. La CAA de Nancy estime que le simple fait pour l'agent de se dérober aux examens médicaux sollicités par son employeur dans la perspective d'un placement d'office en congé de longue maladie ou de longue durée n'autorise pas de telles mesures. En effet, les textes réglementaires (article 25 et 44 du décret du 14 mars 1986) ne prévoient de suspension de traitement qu'en cas de refus de l'agent de se soumettre

aux visites médicales requises par son employeur lorsqu'il se trouve déjà en congé de maladie. Les prétentions indemnitaires de l'agent visant à la récupération des sommes non versées n'en sont pas moins rejetées dès lors qu'il n'est pas établi que celui-ci aurait, pour les périodes concernées, rempli ses obligations de service.

Cour administrative de Nancy, 6 février 2018 n°16NC00660

FPT - Titulaire à temps partiel – Contractuel

- ***Un fonctionnaire territorial à temps partiel a priorité sur un contractuel.***

Un professeur territorial d'enseignement artistique occupait un poste à temps non complet à raison de 13h par semaine. A plusieurs reprises il demande un poste à temps complet (soit 16h par semaine) ce qui lui a été refusé. Le Conseil d'Etat en application des dispositions de la loi du 26 janvier 1984 précise que lorsque des fonctionnaires de catégorie A ont été nommés dans des emplois permanents de professeur d'enseignement artistique à temps non complet, leur employeur ne peut, pour assurer des heures d'enseignement auxquelles ces fonctionnaires se sont portés candidats afin d'exercer leurs fonctions à temps complet, recruter un agent contractuel, que si les besoins du service ou la nature des fonctions en cause le justifient. Or, lors de la période en cause, la communauté avait recruté un contractuel pour exercer, huit heures par semaine, des fonctions de professeur d'enseignement artistique dans la même discipline que le requérant.

Conseil d'Etat, 19 décembre 2018, Communauté d'agglomération Toulon-Provence-Méditerranée, n°401813

Agents non titulaires – Indemnisation chômage – Renouvellement CDD

- ***Un agent public contractuel qui refuse, sauf motif légitime, le renouvellement d'un CDD n'a pas le droit aux indemnités chômage sauf s'il est salarié de droit privé.***

Employée en contrat d'accompagnement dans l'emploi puis en contrat unique d'insertion (CUI), la requérante avait refusé le renouvellement de son contrat pour trois mois. Du fait de ce refus, le CHU de Limoge (employeur) avait rejeté sa demande d'allocation pour perte d'emploi. La cour relève que le règlement général annexé à la convention du 19 février 2009 relative à l'indemnisation chômage dispose que sont involontairement privés d'emploi ou assimilés les salariés dont la cessation du contrat de travail résulte de la fin de leur CDD dont notamment les contrats à objet défini. Un agent public contractuel qui refuse, sauf motif légitime, le renouvellement d'un CDD n'a pas droit aux indemnités chômage (Conseil d'Etat 13 janvier 2003, n°229251). Mais il n'en va pas de même pour un salarié de droit privé.

Cour de Cassation, Chambre Sociale 16 janvier 2019, n°17-11.975