

La lettre d'information juridique du Centre de gestion de l'Oise



Édito

Vous le constaterez dans les pages qui suivent, cette lettre est très largement consacré au congé pour invalidité temporaire imputable au service (CITIS), ainsi qu'aux déclarations d'accident et de maladie professionnelle du régime général.

Vous retrouverez comme d'habitude les dernières évolutions législatives, réglementaires et jurisprudentielles relatives au statut de la Fonction Publique Territoriale.

Nous vous donnons d'ores et déjà rendez-vous en septembre pour la prochaine lettre juridique et nos prochaines réunions juridiques. (dates à venir)

Le Pôle Juridique et Carrières

Retrouvez sur notre site internet dans la rubrique juridique les modèles d'actes et les fiches juridiques.
Une FAQ est également disponible.

SOMMAIRE

Édito	P. 1
À la Une	P. 2
Circulaire	P. 10
Questions écrites	P. 11
Jurisprudences	P. 12

INDEX

Accident de travail	p. 2
CET	p. 11
Contractuel	p. 13
FMPE	p. 11
Inaptitude	p. 14
Infraction	p. 11
Maternité	p. 15
Police municipale	p. 12
Recrutement	p. 13
Retraite	p. 11, 12
RIFSEEP	p. 10

Congé pour invalidité temporaire imputable au service dans la fonction publique territoriale

[Décret n° 2019-301 du 10 avril 2019 relatif au congé pour invalidité temporaire imputable au service dans la fonction publique territoriale](#)

L'ordonnance n°2017-53 du 19 janvier 2017 mettant en œuvre le CPA dans la fonction publique, a également créé le congé pour invalidité temporaire imputable au service (CITIS) dans la fonction publique territoriale.

Ainsi, a été inséré dans la [loi n° 83-634 du 13 juillet 1983, l'article 21 bis](#) stipulant : « *I. Le fonctionnaire en activité a droit à un congé pour invalidité temporaire imputable au service lorsque son incapacité temporaire de travail est consécutive à un accident reconnu imputable au service, à un accident de trajet ou à une maladie contractée en service ...* »

Le décret d'application n° 2019-301 vient donc fixer les contours de ce nouveau congé qui remplace « *le congé pour accident de service ou maladie professionnelle* » régi par l'article 57-2° de la loi du 26 janvier 1984.

Il insère un nouveau titre VI bis intitulé « *Congé pour invalidité imputable au service* » dans le [décret n°87-602 du 30 juillet 1987](#) (de l'article 37-1 à 37-20).

Les bénéficiaires

Ce congé peut être accordé aux fonctionnaires territoriaux relevant du régime spécial de la sécurité sociale (fonctionnaire à temps complet ou à temps non complet au moins égale à 28 heures) ainsi qu'aux fonctionnaires stagiaires qui remplissent les conditions d'affiliation à la CNRACL.

Les agents contractuels de droit public et les fonctionnaires titulaires ou stagiaires relevant du régime général ne peuvent donc en bénéficier. Ils restent donc régis par des dispositions qui leur sont propres (article 9 du [décret 88-145](#) pour les contractuels, article 37 du [décret 91-298](#) pour les fonctionnaires à temps non complet à moins de 28 heures). Les demandes effectuées par ses agents

sont ainsi instruites par la CPAM (voir ci-dessous « Déclarations d'accidents du travail et de maladies professionnelles du régime général »)

À noter que le fonctionnaire retraité peut demander à l'autorité territoriale ayant prononcé sa radiation des cadres à bénéficier, dans les mêmes conditions que le fonctionnaire en activité, des dispositions relatives au remboursement des honoraires et autres frais médicaux directement entraînés par :

- 1) L'accident ou la maladie reconnu imputable au service dont a découlé sa radiation des cadres pour retraite invalidité ;
- 2) La rechute d'un accident ou d'une maladie reconnue imputable au service survenu alors qu'il était en activité ;
- 3) La survenance d'une maladie imputable au service déclarée postérieurement à sa radiation des cadres.

Pour pouvoir bénéficier d'un CITIS, le fonctionnaire doit en formuler la demande.

La déclaration de l'agent

Le fonctionnaire, ou son ayant-droit, doit adresser par tout moyen à l'autorité territoriale une déclaration d'accident de service, d'accident de trajet ou de maladie professionnelle.

Cette déclaration comporte :

- o un formulaire précisant les circonstances de l'accident ou de la maladie qui lui est transmis, sur sa demande, par l'autorité dans un délai de 48 heures ;
- o un certificat médical indiquant la nature et le siège des lésions résultant de l'accident ou de la maladie ainsi que, le cas échéant, la durée probable de l'incapacité de travail en découlant.

Le décret vient également encadrer le délai dans lequel l'agent, ou son ayant droit, doit effectuer cette déclaration sous peine de voir sa demande de CITIS rejetée.

En cas d'accident de trajet ou de service :

Le fonctionnaire doit adresser la déclaration d'accident de service ou de trajet à l'autorité territoriale **dans un délai de 15 jours à compter de la date de l'accident.**

Toutefois, lorsque le certificat médical est établi dans le délai de deux ans à compter de la date de l'accident, le délai de déclaration de 15 jours débute à compter de la date de cette constatation médicale. Il s'agira notamment des cas où les conséquences de l'accident n'ont pas été immédiatement décelées.

En cas de maladie professionnelle :

Le fonctionnaire doit adresser la déclaration de maladie à l'autorité territoriale **dans un délai de deux ans suivant :**

- o soit la date de la première constatation médicale de la maladie,
- o soit la date à laquelle le fonctionnaire est informé par un certificat médical du lien possible entre sa maladie et une activité professionnelle.

Cependant, le point de départ de ce délai de 2 ans peut être reporté en cas de modifications ou adjonctions apportées aux tableaux de maladies professionnelles du code de la sécurité sociale. Dans ce cas, le délai de deux ans débute à compter de la date d'entrée en vigueur de ces modifications ou adjonctions.

À noter que dans tous les cas, lorsque l'accident de service, l'accident de trajet ou la maladie professionnelle entraîne une incapacité temporaire de travail (ITT), le fonctionnaire adresse à l'autorité territoriale, **dans un délai de 48 heures** suivant son établissement, le certificat médical du médecin.

À défaut de respecter ce délai impératif, l'employeur a la faculté de réduire de moitié le traitement indiciaire brut et le régime indemnitaire de l'agent (à l'exception des primes énumérées aux 1° à 10° de l'article 15 du décret 87-602 précité comme les primes

liées à la manière de servir (CIA), le remboursement de frais, le SFT ...) pour la période écoulée entre l'établissement de l'arrêt de travail et son envoi.

Par exception, les délais prescrits ci-dessus ne sont pas applicables lorsque le fonctionnaire est victime d'un acte de terrorisme, blessé ou impliqué lors de cet acte ou s'il justifie d'un cas de force majeure (grave intempérie), d'impossibilité absolue (perte des facultés physiques ou mentales : coma, accident mortel) ou de motifs légitimes (ex : hospitalisation de l'agent avec impossibilité de prévenir l'employeur, événement familial grave ...).

L'instruction de la demande par l'employeur

À l'instar de l'agent, l'autorité territoriale se voit également **imposer un délai pour instruire la demande de CITIS** et se prononcer sur l'imputabilité ou non au service de l'accident ou de la maladie.

Ce délai dépend de la nature de la déclaration :

- o En cas d'accident de service ou de trajet : l'autorité dispose d'un délai d'un mois à compter de la date de réception de la déclaration
- o En cas de maladie professionnelle : l'autorité dispose d'un délai de deux mois à compter de la date de réception de la déclaration et, le cas échéant, des résultats des examens complémentaires prescrits par les tableaux de maladies professionnelles.

Ces délais peuvent être exceptionnellement prolongés lorsque l'autorité territoriale diligente une expertise médicale par un médecin agréé, procède à une enquête administrative ou saisit la commission de réforme, cette dernière bénéficie d'un délai supplémentaire de 3 mois pour se prononcer sur la demande de CITIS portant ainsi les délais à 4 mois pour un accident de service ou de trajet et à 5 mois pour une maladie professionnelle.

En effet, pour instruire une demande de CITIS, l'autorité peut :

- o Faire procéder à une expertise médicale du demandeur par un médecin agréé lorsque des circonstances particulières paraissent de nature à détacher l'accident du service ou lorsque l'affection résulte d'une maladie désignée par un

tableau du code de la sécurité sociale mais non contractée dans les conditions qu'il prévoit ou lorsque la maladie est hors tableaux ;

o Et/ou diligenter une enquête administrative visant à établir la matérialité des faits et les circonstances ayant conduit à la survenance de l'accident ou l'apparition de la maladie.

Selon les résultats de son instruction, notamment au vu des conclusions de l'expertise médicale et/ou de l'enquête administrative, l'autorité devra saisir la commission de réforme :

o Lorsqu'une faute personnelle ou toute autre circonstance particulière est potentiellement de nature à détacher l'accident du service ;

o Lorsqu'un fait personnel du fonctionnaire ou toute autre circonstance particulière étrangère notamment aux nécessités de la vie courante est potentiellement de nature à détacher l'accident de trajet du service ;

o Lorsque la maladie n'est pas désignée par les tableaux de maladies professionnelles ou n'est pas contractée dans les conditions mentionnées à ces tableaux.

Dans ce dernier cas, en cas de maladie non inscrite aux tableaux du code de la sécurité sociale, la commission de réforme doit déterminer le taux minimum d'incapacité permanente que la maladie est susceptible d'entraîner.

Pour rappel, à chaque accident de service ou maladie professionnelle, l'autorité territoriale en informe le service de médecine préventive dans les plus brefs délais.

Ainsi, en cas de déclaration de maladie professionnelle, le médecin de prévention ou le médecin du travail remet un rapport à la commission de réforme.

Ce rapport n'est, cependant, pas exigé lorsque le médecin de prévention constate que la maladie est présumée imputable au service, c'est-à-dire qu'elle est désignée par les tableaux du code de la sécurité sociale et contractée en service dans les conditions mentionnées à ces tableaux. Dans ce cas, il en informe l'autorité territoriale.

Cas particulier des fonctionnaires intercommunaux ou pluricommunaux (affiliés à la CNRACL)

Le fonctionnaire occupant des emplois permanents à temps non complet dans plusieurs collectivités ou établissements publics bénéficie du CITIS dans les mêmes conditions qu'un fonctionnaire à temps complet.

La déclaration d'accident ou de maladie est adressée à l'autorité territoriale auprès de laquelle il exerce les fonctions ayant conduit à la survenance de l'accident ou de la maladie.

La décision de placement de cet agent en CITIS est transmise par cette même autorité, sans délai, aux autres employeurs du fonctionnaire. Ces derniers doivent alors aussi le placer en CITIS pour la même durée.

Les honoraires et autres frais médicaux directement entraînés par l'accident ou la maladie sont pris en charge par la collectivité ou l'établissement auquel la survenance de l'accident ou l'apparition de la maladie est imputable.

En cas de mobilité du fonctionnaire

Un fonctionnaire territorial qui effectue une mobilité dans un emploi conduisant à pension dans l'une des trois fonctions publiques peut demander le bénéfice d'un congé pour invalidité temporaire imputable au service :

1) Au titre d'un accident survenu ou d'une maladie contractée pendant sa mobilité.

Le congé est accordé par l'employeur d'affectation du fonctionnaire à la date de la déclaration dans les conditions prévues au présent titre.

2) Au titre d'une maladie contractée avant sa mobilité 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 du fonctionnaire à la date de sa déclaration, après avis de l'employeur d'origine, dans les conditions

prévues au présent titre ;

3) Au titre d'une rechute liée à un accident ou une maladie antérieurement reconnu imputable au service survenue 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 du fonctionnaire à la date de la déclaration de rechute, après avis de l'employeur d'origine, au regard de la décision de reconnaissance d'imputabilité dont bénéficie le fonctionnaire.

Dans les situations mentionnées aux 2° et 3°, les sommes versées par l'employeur d'affectation au titre du maintien de traitement, des honoraires et autres frais médicaux directement entraînés par l'accident ou la maladie ainsi que les cotisations et contributions versées par lui sont remboursées par l'employeur d'origine.

En cas de mise à disposition, la décision d'octroi du congé est prise par l'autorité d'origine qui supporte les charges qui en résultent.

Situation de l'agent pendant cette instruction

Dans l'attente de la décision de l'autorité et pendant la durée d'instruction de la demande, l'agent est placé en congé de maladie (s'il a transmis un arrêt de travail) et les honoraires médicaux et les frais médicaux liés à cet accident ou à cette maladie demeurent à sa charge.

Par contre, dans l'hypothèse où à l'expiration des délais prescrits (à savoir 1 mois et 2 mois ou 4 mois et 5 mois en cas de délais supplémentaires) l'autorité territoriale n'a pas terminé son instruction, l'agent doit être **placé en CITIS à titre provisoire** pour la durée d'incapacité de travail indiquée sur le certificat médical initial ou de prolongation.

Il verra donc sa rémunération maintenue et les frais d'honoraire médicaux pris en charge par son employeur.

Ce placement provisoire en CITIS doit être notifié à l'agent en lui précisant dans quelles conditions il

pourra être retiré.

En effet, dans l'hypothèse où l'autorité viendrait à refuser postérieurement l'imputabilité au service, elle devra retirer la décision de CITIS provisoire, placer l'agent en congé de maladie pour raison de santé (CMO, CLM, CLD selon ses droits et sa pathologie), et procéder aux mesures nécessaires au reversement des sommes indûment versées (traitement, honoraires et frais médicaux).

Dans le cas où l'autorité reconnaîtrait l'imputabilité de la pathologie au service, elle devra alors régulariser la situation en le plaçant rétroactivement l'agent en CITIS à compter du premier jour de maladie (remboursement du jour de carence en cas de placement en CMO et des frais et honoraires médicaux engagés par l'agent, versement du plein traitement).

Droits de l'agent placé en CITIS

Le fonctionnaire bénéficiant d'un CITIS **conserve l'intégralité de son traitement indiciaire** jusqu'à ce qu'il soit en état de reprendre son service ou jusqu'à sa mise à la retraite. Il conserve également ses avantages familiaux (SFT) et l'indemnité de résidence.

En ce qui concerne le régime indemnitaire, chaque collectivité devra se reporter aux termes de sa (ou ses) délibération(s).

En effet, il appartient à l'assemblée délibérante de se positionner sur le maintien ou non des primes selon les différents cas de congés de maladie.

Ainsi, l'organe délibérant peut décider du maintien du régime indemnitaire d'un agent territorial lorsque cette possibilité est prévue pour les agents de l'Etat placés dans la même situation conformément au principe de parité et par application du décret n°2010-997 du 26 août 2010.

Dans ce cas, le régime indemnitaire de l'agent placé en CITIS sera maintenu. Dans le cas où la délibération ne prévoirait pas expressément ce maintien, l'agent en CITIS ne pourra donc pas y prétendre.

En ce qui concerne la NBI, l'agent placé en CITIS et bénéficiant d'une NBI devra se voir maintenu son montant dans les mêmes proportions que le

traitement pendant la durée du congé (art. 2 du [décret n°93-863 du 18 juin 1993](#)).

Le fonctionnaire a droit également au remboursement des honoraires et autres frais médicaux directement entraînés par l'accident de service, l'accident de trajet ou la maladie professionnelle.

La durée du congé est **assimilée à une période de service effectif** ouvrant droit à congés annuels, et prise en compte pour la détermination des droits à avancement de grade et d'échelon et des droits à la retraite.

Au terme du CITIS, le fonctionnaire le fonctionnaire apte à reprendre ses fonctions est réintégré dans son emploi ou, à défaut, réaffecté dans un emploi correspondant à son grade.

Contrairement à la FPE où l'agent placé en CITIS pendant plus de 12 mois rend son poste vacant, le poste de l'agent territorial en CITIS n'est donc jamais vacant.

Obligations de l'agent placé en CITIS

L'autorité administrative peut, à tout moment, vérifier par une visite contrôle effectué par un médecin agréé, si l'état de santé du fonctionnaire nécessite son maintien en CITIS.

Dans tous les cas, l'autorité doit faire procéder à cette visite de contrôle au moins une fois par an au-delà de six mois de prolongation du congé initialement accordé.

Le fonctionnaire doit se soumettre aux visites de contrôle sous peine d'interruption du versement de sa rémunération jusqu'à ce que cette visite soit effectuée.

De la même façon, le fonctionnaire bénéficiant d'un CITIS doit informer l'autorité territoriale de tout changement de résidence et de toute absence de son domicile de plus de deux semaines. Il l'informe de ses dates et lieux de séjour.

Le fonctionnaire qui ne respecte pas cette obligation pourra également voir le versement de sa

rémunération interrompu.

Le fonctionnaire placé en CITIS doit cesser toute activité rémunérée, sauf celles ordonnées et contrôlées médicalement au titre de la réadaptation.

Le non-respect de cette obligation entraîne l'interruption immédiate du versement de la rémunération. L'autorité pourra également prendre les mesures nécessaires au reversement des sommes versées.

La rémunération sera alors rétablie à compter du jour où l'agent a cessé toute activité rémunérée non autorisée.

La fin du CITIS

Lorsque le fonctionnaire est guéri ou que les lésions résultant de l'accident de service, de l'accident de trajet ou de la maladie professionnelle sont stabilisées, il transmet à l'autorité territoriale un certificat médical final de guérison ou de consolidation.

Au terme du congé, le fonctionnaire le fonctionnaire apte à reprendre ses fonctions est réintégré dans son emploi ou, à défaut, réaffecté dans un emploi correspondant à son grade.

Lorsque l'état de santé du fonctionnaire, sans lui interdire d'exercer toute activité, ne lui permet pas de remplir les fonctions correspondant aux emplois de son grade, celui-ci a droit à être reclassé dans un autre emploi ou dans un autre cadre d'emplois. Il peut également bénéficier de la période de préparation au reclassement.

En cas d'inaptitude définitive à l'exercice de toute fonction, le fonctionnaire affilié à la CNRACL peut être mis à la retraite pour invalidité, sans condition d'âge ou de durée de services.

Toute modification de l'état de santé du fonctionnaire constatée médicalement postérieurement à la date de guérison apparente ou de consolidation de la blessure qui nécessite un traitement médical peut donner lieu à un nouveau CITIS.

Le fonctionnaire doit déclarer rechute dans le délai d'un mois à compter de sa constatation médicale. Elle est transmise, dans les mêmes formes que la déclaration initiale, à l'autorité territoriale dont relève le fonctionnaire à la date de cette déclaration.

L'autorité territoriale apprécie la demande de l'agent dans les mêmes conditions que celles présentées ci-dessus.

Entrée en vigueur de ces nouvelles dispositions

Ces nouvelles dispositions entrent en vigueur à compter du 13 avril 2019. Toutefois, des dispositions transitoires sont prévues :

Ainsi, le fonctionnaire en congé à la suite d'un accident ou d'une maladie imputable au service continue de bénéficier de ce congé jusqu'à son terme. Néanmoins, toute prolongation de ce congé

postérieure au 13 avril 2019 est accordée dans les conditions prévues par les nouvelles dispositions.

De la même façon, les conditions de forme et de délais prévues aux articles 37-2 à 37-7 du décret du 30 juillet 1987 ne sont pas applicables aux fonctionnaires ayant déposé une déclaration d'accident ou de maladie professionnelle **avant le 13 avril 2019**.

Enfin, les délais de déclaration de l'accident ou de la maladie mentionnés à l'article 37-3 du décret du 30 juillet 1987 courent à compter du 1er juin 2019 lorsqu'un accident ou une maladie n'a pas fait l'objet d'une déclaration avant cette date.

Pour plus d'informations sur le CITIS, vous pouvez vous reporter au « [Guide pratique des procédures Accidents de service - Maladies professionnelles](#) » établi par la DGAFP.

Modalités de suivi sérologique des personnes victimes d'accident du travail

[Arrêté du 27 mai 2019 fixant les modalités de suivi sérologique des personnes victimes d'accident du travail et des fonctionnaires civils victimes d'accident de service entraînant un risque de contamination par le virus de l'immunodéficience humaine](#)

L'arrêté fixe les modalités de suivi sérologique des personnes victimes d'accident du travail et des fonctionnaires civils victimes d'accident de service entraînant un risque de contamination par le virus de l'immunodéficience humaine (VIH).

Ainsi, le suivi sérologique des fonctionnaires civils victimes d'un accident de service entraînant un risque de contamination par le virus de l'immunodéficience humaine permet le rattachement d'une éventuelle séroconversion à l'accident.

Le suivi comporte :

- un premier test sérologique qui sera nécessairement effectué avant le huitième jour suivant l'accident pour constater une sérologie négative ;

- un deuxième test sérologique pratiqué six semaines à compter de la date de l'accident
- le cas échéant, lorsqu'un traitement post-exposition a été prescrit à la personne, un troisième test sérologique de dépistage du virus sera réalisé douze semaines à compter de la date de l'accident.

Dans le cadre de ce suivi, les résultats des tests sont communiqués par ces personnes, sous pli confidentiel, respectivement au médecin-conseil de l'organisme de sécurité sociale auquel elles sont affiliées et, pour les fonctionnaires civils, au médecin inspecteur de la santé chargé du secrétariat de la commission de réforme compétente.

Déclarations d'accidents du travail et de maladies professionnelles du régime général

[Décret n° 2019-356 du 23 avril 2019 relatif à la procédure d'instruction des déclarations d'accidents du travail et de maladies professionnelles du régime général](#)

À l'instar des agents du régime spécial de la sécurité sociale (CNRACL) et de la mise en place du CITIS, le décret n° 2019-536 refond la procédure de reconnaissance des accidents du travail et des maladies professionnelles, qui soumet notamment l'agent du régime général de la sécurité sociale (IRCANTEC) victime d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle et son employeur à une instruction diligentée par l'Assurance maladie risques professionnels.

Le décret renforce l'information des parties sur les différentes étapes de l'instruction et aménage une phase de consultation et d'enrichissement du dossier.

Les modifications portent notamment sur les points suivants :

Sur la déclaration de l'accident ou de la maladie et les réserves de l'employeur

L'envoi de la déclaration d'accident du travail ne se fera plus obligatoirement par lettre recommandée avec accusé de réception, mais par tout moyen conférant date certaine à sa réception.

Dans le cadre de l'instruction de la déclaration par les services de la CPAM, l'employeur disposera d'un délai de 10 jours francs pour émettre des réserves sur le caractère professionnel de l'accident, de la rechute ou de la nouvelle lésion consécutive à un accident ou une maladie professionnelle.

Ce délai de 10 jours franc commence à courir à la date à laquelle l'employeur a effectué sa déclaration auprès de la CPAM ou, si la déclaration a été effectuée directement par le salarié, à compter de la date à laquelle l'employeur a reçu le double de cette déclaration par la CPAM.

Sur l'instruction des déclarations par la CPAM

Pour la reconnaissance d'un accident de service :

Dans ce cas, la CPAM dispose d'un délai de 30 jours francs à compter de la date à laquelle elle dispose de la déclaration et du certificat médical pour :

- soit statuer sur le caractère professionnel de l'accident ;
- soit engager des investigations lorsqu'elle l'estime nécessaire ou lorsque l'employeur lui a transmis des réserves motivées.

Si la CPAM engage des investigations, elle dispose alors d'un délai de 90 jours francs à compter de la date à laquelle elle dispose de la déclaration et du certificat médical initial pour statuer sur le caractère professionnel de l'accident.

En cas d'investigations, la CPAM adressera un questionnaire dans un délai de 30 jours francs à l'employeur et à la victime. Ce questionnaire devra être retourné dans un délai de 20 jours francs à compter de sa réception.

À l'issue de ses investigations et au plus tard 70 jours francs à compter de la date à laquelle elle dispose de la déclaration d'accident et du certificat médical initial, la CPAM mettra le dossier à disposition des parties.

Elles disposeront d'un délai de 10 jours francs pour le consulter et faire connaître leurs observations, qui seront annexées au dossier.

Pour la reconnaissance d'une maladie professionnelle :

La CPAM dispose d'un délai de 120 jours francs (soit 4 mois) :

- soit pour statuer sur le caractère professionnel de la maladie lorsqu'elle relève des tableaux de maladies professionnelles ;

-soit poursaisir le comité régional de reconnaissance des maladies professionnelles (CRRMP), en cas de maladie hors tableaux.

Le délai de 120 jours francs court à compter de la date à laquelle la CPAM dispose de la déclaration de la maladie professionnelle intégrant le certificat médical initial et à laquelle le médecin-conseil dispose du résultat des examens médicaux complémentaires le cas échéant prévus par les tableaux de maladies professionnelles.

Dans le cadre de ses investigations, la CPAM pourra adresser un questionnaire à l'employeur et à la victime. Ce questionnaire devra être retourné dans un délai de 30 jours francs à compter de sa réception.

À l'issue de ses investigations et au plus tard à la fin du délai de 100 jours à compter du jour où la CPAM dispose de la déclaration, cette dernière doit mettre le dossier à disposition de l'employeur si sa décision est susceptible de lui faire grief.

Dans ce cas, l'employeur disposera, comme pour les accidents de services, d'un délai de 10 jours francs pour consulter le dossier et faire part de ses observations.

Passé ce délai, il sera toujours possible de le consulter mais aucune observation ne pourra être déposée.

Enfin lorsque le CRRMP est saisi, ce dernier doit statuer dans les 110 jours francs à compter de sa saisine.

Ensuite, c'est la CPAM qui vous informera de la décision de reconnaissance de l'origine professionnelle de la maladie ou du refus de cette reconnaissance.

Pour une rechute :

En cas de rechute ou d'une nouvelle lésion consécutive à un accident du travail ou à une maladie professionnelle, la CPAM dispose d'un délai de 60 jours francs à compter de la date à laquelle elle reçoit le certificat médical faisant mention de la rechute ou de la nouvelle lésion pour statuer sur son imputabilité à l'accident ou à la maladie professionnelle.

Si l'accident ou la maladie concernée n'est pas encore reconnu lorsque la CPAM reçoit ce certificat, le délai de soixante jours court à compter de la date de cette reconnaissance.

Sur la décision de la CPAM

La décision finale de la CPAM devra être motivée.

En cas de non reconnaissance du caractère professionnel de la pathologie, la décision motivée est notifiée par tout moyen à la victime ou ses représentants.

En cas de reconnaissance, la décision est adressée par la CPAM à l'employeur par tout moyen conférant date certaine à sa réception.

Dans les deux cas, la décision est également notifiée à la personne à laquelle la décision ne fait pas grief.

À noter que l'absence de notification dans les délais prévus ci-dessus vaut reconnaissance du caractère professionnel de l'accident, de la maladie, de la rechute ou de la nouvelle lésion.

Les nouvelles dispositions du décret s'appliquent aux accidents de services ou maladies professionnelles déclarés à compter du 1er décembre 2019.

Application du RIFSEEP aux biologistes, vétérinaires et pharmaciens territoriaux

[Arrêté du 8 avril 2019 portant application au corps des inspecteurs de santé publique vétérinaire des dispositions du décret n° 2014-513 du 20 mai 2014 portant création d'un régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel dans la fonction publique de l'Etat](#)

L'arrêté formalise au 1er janvier 2019 l'adhésion au RIFSEEP du corps des inspecteurs de santé publique vétérinaire qui est le corps de référence pour les biologistes, vétérinaires et pharmaciens territoriaux.

La parution de cet arrêté permet donc l'application du RIFSEEP à ce cadre d'emplois. Les plafonds annuels sont les suivants :

	Plafond IFSE	Plafond CIA	Plafond global
Groupe 1	49 980 €	8 820 €	58 800 €
Groupe 2	46 920 €	8 280 €	55 200 €
Groupe 3	42 330 €	7 470 €	49 800 €

À noter que la mise en place de ce régime indemnitaire pour ce cadre d'emplois nécessite la prise d'une délibération après avoir obtenu l'avis préalable du comité technique.

> Circulaire***Infraction*****Obligation de désigner le conducteur d'un véhicule détenu par une personne morale à la suite de la commission d'une infraction**

[Circulaire du 29 janvier 2019 relative à l'obligation pour le responsable légal de désigner le conducteur d'un véhicule détenu par une personne morale à la suite de la commission d'une infraction](#)

Pour rappel depuis le 1er janvier 2017, lorsque certaines infractions au Code de la route sont commises par un agent d'une collectivité locale, le représentant légal de cette collectivité doit révéler son identité à l'autorité mentionnée sur l'avis de contravention dans les 45 jours à compter de l'envoi de l'avis de contravention en application de l'article [L. 121-6 de ce Code](#).

A noter que la sanction du non-respect de l'obligation de désignation prévue par l'article L. 121-6 précité est punie par une contravention de 4ème classe s'élevant jusqu'à 3.750 euros pour une personne morale et 750 euros pour une personne physique.

Selon la jurisprudence, la sanction pénale peut aussi bien s'appliquer au représentant légal de la société ou de la collectivité, à savoir une personne physique, qu'à la personne morale qu'il représente.

La circulaire du 29 janvier 2019 vient donc préciser le régime procédural et les orientations de politique pénale applicables notamment afin de poursuivre les personnes morales qui refuseraient délibérément, et de façon réitérée, de désigner le conducteur de leurs véhicules en payant les amendes tant pour l'infraction initiale que pour la contravention de non-désignation.

FMPE

La dégressivité de la rémunération d'un FMPE

[QE Assemblée Nationale n° 13075 publiée au JO du 5 février 2019](#)

La loi déontologie du 20 avril 2016 a modifié les dispositions de l'article 97 de la loi du 26 janvier 1984 afin d'appliquer aux fonctionnaires momentanément privés d'emploi (FMPE) une dégressivité de leur rémunération maintenue, à hauteur de 5 % par an à compter de la 3ème année de leur prise en charge. Cette dégressivité est limitée jusqu'à atteindre 50 % du traitement (soit après 12 ans de prise en charge).

Il avait été prévu dans la loi du 27 janvier 2017 relative à l'égalité et à la citoyenneté que cette réduction de rémunération des FMPE puisse être suspendue pendant l'accomplissement de missions temporaires confiées par le CNFPT ou le CDG, au prorata de la quotité de temps consacrée à cette

mission. Toutefois, cette disposition a été censurée par le Conseil Constitutionnel.

Le gouvernement vient ainsi précisé qu'« *en l'absence de cette disposition complémentaire, la dégressivité de la rémunération des FMPE ne peut être suspendue pendant la période de mission temporaire* ».

Ainsi et dans l'hypothèse où un FMPE serait mis à disposition d'une collectivité pour effectuer une mission temporaire, il devra se voir appliquer la dégressivité de son traitement (même s'il travaille à temps complet), qui pourra toutefois, le cas échéant, être « compensée » par l'attribution d'un régime indemnitaire.

Retraite

Départ à la retraite et CET

[QE Assemblée Nationale n° 15680 publiée au JO du 5 mars 2019](#)

Si la collectivité a délibéré en faveur de l'indemnisation des jours épargnés sur le CET, seuls les jours épargnés au-delà du quinzième jour peuvent être indemnisés et ce même si l'agent est mis d'office en retraite pour invalidité.

Le gouvernement rappelle ainsi que « *Les agents placés en congé de longue durée conservent de plein droit les congés accumulés sur leur compte épargne temps mais ne peuvent pas les utiliser durant cette période.*

Les intéressés bénéficient par conséquent à l'issue

de leur congé de maladie, du droit à congés, à indemnisation des jours ou à leur prise en compte au sein du régime de retraite additionnelle de la fonction publique (si une délibération de la collectivité ou de l'établissement d'affectation le prévoit).

Les agents mis à la retraite pour invalidité, bénéficient également, s'ils ont épargné plus de quinze jours sur leur compte épargne-temps, de la possibilité de rachat des jours ou de versement au sein du régime de retraite additionnelle de la fonction publique dans les conditions précitées ».

Policier municipal et port de l'uniforme

[QE Sénat n° 07934 publiée au JO du 21 mars 2019](#)

Le gouvernement rappelle dans sa réponse la jurisprudence de la Cour d'Appel de Bordeaux qui avait jugé en 2012 que le fait de demander à un agent de police municipale de travailler en civil à l'occasion des fêtes locales constituait un ordre manifestement illégal et de nature à compromettre gravement un intérêt public, au sens des dispositions de l'article 28 de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires.

Par ailleurs, l'article L. 511-4 du code de la sécurité intérieure dispose expressément que « le port de la carte professionnelle et celui de la tenue sont obligatoires pendant le service ».

Dans ces conditions, un agent de police municipale ne peut pas travailler avec une tenue « civile ».

> Jurisprudences

Retraite

Admission à la retraite et rétroactivité

[CE 6 mai 2019 n° 418482](#)

En l'espèce, un professeur certifié de classe normale de la FPE a bénéficié d'un congé pour maladie professionnelle du 1er octobre 2010 au 28 février 2015.

Entretemps, l'agent avait sollicité par lettre du 10 avril 2014, son admission à la retraite pour invalidité avec jouissance immédiate à compter de cette date, elle a également adressé le formulaire de demande d'admission à la retraite en indiquant qu'elle souhaitait bénéficier du versement de sa retraite additionnelle à compter du 1er septembre 2014.

A compter du 26 août 2014, l'agent a été promu par son administration au 8ème échelon de son grade. Par ailleurs, l'administration n'a pas pu statuer sur sa demande de retraite avant le 1er septembre 2014 et l'a donc maintenu en congé de maladie jusqu'en février 2015.

Par un arrêté du 3 février 2015, l'administration lui a concédé une pension de retraite pour invalidité, à compter du 1er septembre 2014, sur la base du

7ème échelon de son grade.

L'agent a alors contesté cette décision du Ministre et sollicité la révision de sa pension de retraite d'invalidité en tant qu'il a pris en compte pour son admission à la retraite la date du 1er septembre 2014 et non celle du 28 février 2015 et qu'il a refusé de prendre en considération son accession au 8ème échelon de son grade.

Le Conseil vient censurer les premiers juges qui avaient rejeté la demande de l'agent, en rappelant que « **les décisions administratives ne peuvent légalement disposer que pour l'avenir.**

Par suite, en l'absence de disposition législative l'y autorisant, l'administration ne peut, même lorsqu'elle est saisie d'une demande de l'intéressé en ce sens, déroger à cette règle générale et conférer un effet rétroactif à une décision d'admission à la retraite, à moins qu'il ne soit nécessaire de prendre une mesure rétroactive pour tirer les conséquences de la survenance de la limite d'âge, pour placer l'agent dans une situation régulière ou pour remédier à une

illégalité».

Le Conseil a ainsi considéré que l'arrêté portant admission à la retraite au 1er septembre 2014 était entaché d'illégalité dès lors que l'application rétroactive de cet arrêté n'était pas nécessaire pour placer l'intéressée, qui était en congé de maladie pour maladie professionnelle durant la période en cause, dans une situation régulière.

Analyse :

Cette décision s'inscrit dans la même ligne que la jurisprudence antérieure qui considérait déjà que « *si les décisions administratives ne peuvent légalement disposer que pour l'avenir, s'agissant des décisions relatives à la carrière des fonctionnaires, des militaires ou des magistrats, l'administration peut, en dérogation à cette règle, leur conférer une portée rétroactive dans la stricte mesure nécessaire*

pour assurer la continuité de la carrière de l'agent intéressé ou procéder à la régularisation de sa situation » (CE 14 juin 2010 n° 320517).

Dans cette espèce, le Conseil vient donc préciser que s'agissant d'une décision relative à la retraite d'un fonctionnaire, l'administration peut conférer une portée rétroactive à une décision de retraite, **mais uniquement pour tirer les conséquences de la survenance de la limite d'âge, pour remédier à une illégalité, ou pour placer l'agent dans une situation régulière.**

Ainsi, la rétroactivité d'un arrêté de mise à la retraite ne peut pas être justifiée par la nécessité de placer l'agent dans une position régulière alors même que ce dernier bénéficiait de droit statutaire à congé de maladie sur la période couverte par la rétroactivité.

Recrutement

Recrutement injustifié d'un contractuel

[CAA Bordeaux 11 avril 2019 n° 17BX01805](#)

Dans cette espèce, une communauté des communes, qui exploite en régie directe une piscine, a, par contrat conclu le 17 mars 2016, recruté un agent contractuel sur le fondement de l'article 3-2 de la loi du 26 janvier 1984 pour occuper un emploi permanent d'éducateur territorial des activités physiques et sportives assurant les fonctions de chef de bassin de cette piscine.

Le Préfet du Département a alors formé un déféré afin de solliciter du Tribunal Administratif l'annulation du contrat à durée déterminée de l'agent recruté.

La Cour d'Appel confirme l'annulation du recrutement effectué par la collectivité en raison de la méconnaissance des dispositions de l'article 3 de la loi du 13 juillet 1983 et de l'article 3-2 de la loi du 26 janvier 1984.

En effet, elle précise que « *parmi les quarante-trois candidats ayant postulé pour cet emploi, treize ont été reçus en entretien, au nombre desquels figuraient onze fonctionnaires territoriaux appartenant au cadre d'emplois des éducateurs territoriaux des activités physiques et sportives, dont plusieurs justifiaient d'une expérience professionnelle de chef de bassin* ».

Toutefois, la collectivité n'a pas été en mesure de justifier des éléments permettant « *d'établir qu'aucun des fonctionnaires ayant présenté leur candidature n'aurait disposé des qualités nécessaires à l'exercice des fonctions proposées* ».

Ainsi et faute pour la communauté des communes de démontrer qu'elle se serait trouvée dans l'impossibilité de pourvoir ledit emploi par la nomination d'un agent titulaire, le recrutement d'un agent contractuel n'était donc pas régulier.

Analyse :

Pour rappel, l'article 3 de la loi du 13 juillet 1983 : « *Sauf dérogation prévue par une disposition législative, les emplois civils permanents de l'Etat, des régions, des départements, des communes et de leurs établissements publics à caractère administratif sont, ..., occupés par des fonctionnaires régis par le présent titre* ».

Cet article fonde l'un des grands principes qui gouvernent la fonction publique selon lequel les emplois permanents, notamment des collectivités territoriales et de leurs établissements publics administratifs, sont occupés par des fonctionnaires régis par un statut et que le recrutement d'agents

contractuels reste une exception à ce principe.

Ainsi, lorsqu'une collectivité souhaite recruter un contractuel sur emploi permanent (sur le fondement des articles 3-2 ou 3-3 de la loi du 26 janvier 1984), cette dernière doit toujours être en mesure de démontrer qu'elle s'est trouvée dans l'impossibilité de pourvoir ledit emploi par la nomination soit d'un des candidats inscrits sur une liste d'aptitude ou l'un des fonctionnaires qui s'est déclaré candidat par voie de mutation, de détachement, d'intégration directe ou, le cas échéant, par voie de promotion interne et d'avancement de grade.

Inaptitude

Inaptitude physique d'un agent à temps non complet

[CAA Nancy 17 janvier 2019 n° 18NC00138](#)

En l'espèce, un adjoint technique employé, par une commune sur un emploi permanent à temps non complet à raison de 15 heures par semaine, a été victime d'un accident de service le 10 septembre 1999 et n'a jamais repris son travail.

Dans le cadre de cet accident de service, l'agent a bénéficié d'un congé de grave maladie dont elle a épuisé les droits le 14 janvier 2014.

Le 2 juillet 2014, le médecin de prévention a déclaré l'agent inapte à son poste d'agent d'entretien et a incité la commune à rechercher un poste de reclassement « *ne nécessitant pas d'effort physique avec les membres supérieurs* ». De ce fait, la commune a saisi le comité médical pour obtenir un avis sur l'aptitude de l'agent à ses fonctions.

Suite à l'avis et par un courrier du 14 janvier 2015, l'agent a expressément sollicité son reclassement. La commune lui a alors proposé, par une lettre du 23 avril 2015, un poste d'agent d'accueil au secrétariat de la mairie, mais l'agent a refusé ce poste.

La commune a de nouveau saisi le comité médical départemental pour que celui-ci émette un avis sur le reclassement de l'agent.

Le 12 mai 2016, le comité médical départemental a émis un avis concluant à l'inaptitude définitive de l'agent à ses fonctions et à l'absence de toute possibilité de reclassement.

Par un arrêté du 8 novembre 2016, l'autorité a licencié l'agent pour inaptitude physique, en lui accordant une indemnité de licenciement.

L'agent a contesté cette décision considérant notamment que la collectivité aurait dû la licencier à compter du 14 janvier 2014 et qu'elle avait commis une faute en tardant à saisir le comité médical nécessitant réparation.

La Cour d'Appel confirme le jugement du tribunal administratif déboutant l'agent de ses demandes et précise que le licenciement pour inaptitude d'un fonctionnaire territorial dont la durée hebdomadaire de travail est inférieure à 28 heures hebdomadaires implique la réunion de deux conditions cumulatives :

- le fonctionnaire doit avoir été reconnu définitivement inapte à l'exercice de ses fonctions
- et le comité médical départemental doit avoir

conclu à l'impossibilité de son reclassement dans un autre emploi

En l'espèce, ce n'est donc que 12 mai 2016, date de l'avis du comité médical, que les deux conditions permettant à la commune de prononcer le licenciement pour inaptitude étaient remplies.

Ainsi et selon la Cour, l'agent ne remplissant pas au 14 janvier 2014 les conditions nécessaires pour que la commune procède à son licenciement, elle n'est donc pas fondée à demander l'annulation de l'arrêté du maire du 8 novembre 2016 en tant qu'il n'a pas prononcé son licenciement à cette date.

Enfin, la Cour retient que la commune n'a pas tardé à saisir le comité médical après la décision du médecin de prévention déclarant l'agent inapte à son poste ni après le refus de reclassement de l'agent.

Dans ces conditions, la commune n'ayant commis aucune faute, l'agent n'est pas fondée à prétendre à des indemnités au titre des salaires non versés ou d'un préjudice moral.

Analyse :

Traditionnellement deux conditions étaient requises avant de procéder au licenciement pour inaptitude physique, à savoir :

- l'agent devait se trouver à l'issue d'un congé de maladie, de grave maladie, d'accident du travail, de maternité ou d'adoption ou de la période de disponibilité pour maladie ;
- l'agent devait être reconnu totalement et définitivement inapte physiquement à l'exercice de toutes fonctions ou uniquement à ses fonctions sans pouvoir être reclassé.

Dans ce dernier, cas, la Cour vient donc rajouter une nouvelle condition à savoir que le comité médical doit avoir également conclu à l'impossibilité de reclasser l'agent dans un autre emploi.

Maternité

Congé maternité et génération de jours de RTT

[CAA Nantes 21 décembre 2018 n° 17NT00540](#)

Le syndicat CGT a sollicité l'annulation de la décision du 15 octobre 2014 par laquelle le directeur d'un établissement public de santé mentale a rejeté sa demande tendant à l'abrogation du document « cadre de l'organisation du travail » définissant les règles internes de gestion du travail, s'agissant de l'ouverture de droits à jours RTT en matière de congés maternité et autres congés autorisés dont le motif est étranger à une raison de santé.

La Cour d'Appel vient confirmer les premiers juges qui avaient rejeté la demande du syndicat en statuant que « *l'octroi de jours supplémentaires de repos au titre de la réduction du temps de travail est lié à l'accomplissement effectif, au cours d'un cycle de travail déterminé, d'une durée de travail hebdomadaire de plus de 35 heures ...*

Les agents placés en congés de maladie, de longue

maladie ou de longue durée, ainsi que les agents en congé de maternité, de paternité, d'adoption, d'accompagnement de personne en fin de vie, ou bénéficiant de jours d'absences pour événements familiaux en vertu des dispositions de l'article 41 de la loi du 9 janvier 1986, s'ils se trouvent dans une position statutaire d'activité qui leur permet de satisfaire aux obligations relatives à la durée légale du temps de travail, ne peuvent toutefois être regardés ni comme exerçant effectivement leurs fonctions, ni comme se trouvant à la disposition de leur employeur et en situation de devoir se conformer à ses directives sans pouvoir vaquer à des occupations personnelles ».

La Cour retient également que « *Si l'article 115 de la loi du 29 décembre 2010 de finances pour 2011 a expressément précisé ... que les congés pour raison*

de santé ne pouvaient générer de droits à jours supplémentaires de repos lié au dépassement de la durée annuelle du travail, il ne saurait être déduit de l'absence de mention, par le législateur, des autres catégories de congés que les agents bénéficiant de tels congés, et notamment du congé de maternité, seraient en droit d'acquérir des jours de repos au titre de la réduction du temps de travail, alors même qu'ils ne seraient pas en situation de travail effectif».

Analyse :

Pour rappel, l'article 115 de la loi de finances du 29 décembre 2010 prévoit que « la période pendant laquelle le fonctionnaire relevant de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires ou l'agent non titulaire bénéficie d'un congé pour raison de santé ne peut générer de temps de repos lié au dépassement de durée annuelle du travail ».

La Cour vient donc étendre cette règle aux congés non liés à l'état de santé, comme le congé de maternité (mais aussi le congé de paternité, d'adoption, d'accompagnement de personne en fin de vie, ou les autorisations spéciales d'absences pour événements familiaux).

Ainsi, un agent ne peut pas prétendre à des jours d'aménagement et de réduction du temps de travail (RTT) générés sur ces périodes d'absences puisque l'acquisition de ces jours est liée à la réalisation de durées de travail hebdomadaires supérieures à 35 heures.

Il faut donc considérer que les absences d'un agent au titre d'un congé non lié à son état de santé réduiront à due proportion, le nombre de jours d'aménagement et de réduction du temps de travail que l'agent peut acquérir.