

# 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

## DÉCROCHAGE ENTRE LE RÉGIME DE PROTECTION SOCIALE DE L'ÉTAT ET CELUI DES EMPLOYEURS LOCAUX

Le 20 octobre 2023, le ministre de la Fonction Publique signait, avec six syndicats, un accord sur l'amélioration des garanties en prévoyance dans la fonction publique de l'État. Il prévoit une évolution des textes sur l'accès au congé de longue maladie, notamment la possibilité d'en bénéficier même lorsqu'un congé de longue durée a été accordé pour la même pathologie, ou une amélioration du traitement maintenu pendant le CLM. Pour les contractuels, il leur accorde un niveau de protection équivalent à celui des fonctionnaires, qu'il s'agisse des conditions d'attribution et de renouvellement des congés ou de la rémunération. En matière d'invalidité, une prestation de compensation de la perte d'incapacité de travail jusqu'à 2 ans avant l'âge légal de départ à la retraite doit se substituer à la mise à la retraite. Le capital décès est également réécrit.

La plupart de ces dispositions viennent de faire l'objet de décrets, concernant le risque décès le 17 juin, la prise en charge du congé de longue maladie et les conditions d'accès aux congés pour raisons de santé des contractuels le 27 juin, et la protection sociale complémentaire en prévoyance et en santé le 4 juillet.

En pratique, le fonctionnaire en longue maladie, s'il conserve son plein traitement la 1<sup>ère</sup> année, en perçoit désormais 60 % (et non 50 %) les 2 années suivantes, les primes étant maintenues à hauteur de 33 % la 1<sup>ère</sup> année et 60 % les 2<sup>e</sup> et 3<sup>e</sup> années.

Les employeurs locaux restent en dehors de ce dispositif puisque le code général de la fonction publique (article L. 822-8) subordonne ces avantages à un décret en conseil d'État, lui-même conditionné à la conclusion d'un accord collectif en ce sens.

Les employeurs et leurs agents sont donc renvoyés à la conclusion d'un tel accord pour retrouver une égalité de traitement avec les agents de l'État. Pour l'heure, ils conservent leurs propres textes territoriaux et, pour le capital décès, le renvoi au régime de sécurité sociale de l'État, aujourd'hui distinct du texte spécifique du 17 juin applicable à ce même capital à l'Etat.

*Décrets n° 2024-555, 641 et 678 des 17, 27 juin et 4 juillet 2024.*

9 JUILLET 2024  
N° 1867

## ANIMATION

Un arrêté du 20 juin permet aux animateurs belges d'exercer en France ..... p 2

## IMPUTABILITÉ

Des sanctions disciplinaires et pénales ne sont pas nécessairement à l'origine d'un stress post-traumatique ..... p 3

## PRIMES

Le RIFSEEP est cumulable avec la NBI ..... p 4

## SANTÉ AU TRAVAIL

Prévenir l'épuisement de ses collaborateurs ..... p 5

## ALCOOL AU TRAVAIL

Violences et ébriété fondent la résiliation de l'engagement d'un sapeur-pompier volontaire ..... p 6

## SERVICES ACTIFS

Le classement en catégorie active est conservé dans le cadre d'une mise à disposition ..... p 7

## ERP

Le prêt d'une structure au comité des œuvres sociales n'échappe pas aux règles sur les ERP ..... p 8

## BURN-OUT

Un praticien a le droit de délivrer un arrêt pour burn-out sans avoir consulté le médecin du travail ..... p 9,10



## Malgré les Jeux Olympiques, la surveillance des baignades devrait être assurée

Par une réponse ministérielle du 27 juin, le représentant du ministère des Sports précise que, s'agissant de la surveillance des baignades et des activités nautiques en 2024, plusieurs facteurs permettent d'atténuer le risque de pénurie malgré l'organisation des Jeux Olympiques et Paralympiques (JOP) 2024 :

- d'une part, l'exercice de la responsabilité de surveillant de baignade est conditionné à la seule détention du brevet national de sécurité et de sauvetage aquatique (BNSSA). Ainsi, depuis 2018, 8 500 à 9 000 personnes se sont vues chaque année délivrer la qualification pour une durée de 5 ans renouvelable, soit un stock supérieur à 40 000 surveillants. Cette formation pouvant être complétée par l'unité d'enseignement de sécurité civile « surveillance et sauvetage aquatique sur le littoral », plus spécifique, dont l'effectif s'élève à 1 400 personnes formées par an. Les élus des communes littorales disposent d'un vivier conséquent et qualifié pour armer les postes de secours dont l'activation est aussi fonction de l'attractivité des emplois proposés ;

- d'autre part, la société nationale du sauvetage en mer (SNSM), qui constitue le principal pourvoyeur, a renoncé à s'engager sur les JOP 2024 pour se concentrer sur ses seules missions de sauvetage en mer et sur le littoral. L'association propose de surcroît une ressource hautement qualifiée, en conditionnant l'attribution de son statut de maître-nageur sauveteur à la validation, outre le BNSSA, de 5 diplômes et certificats visant des savoir-faire liés au secourisme et à la navigation. En 2023, la SNSM a mis à disposition 1 425 secouristes pour armer 235 postes de secours. Elle procède par ailleurs chaque année à une revue des besoins des communes du littoral pour adapter, au besoin, la planification de son calendrier de formation.

Réponse à QE n° 07767 de M. Mandelli Didier (Vendée - Les Républicains) - JO Sénat du 27/06/2024 - page 2952.

## ANNÉE 2023 RECORD POUR LE CNFPT, AVEC PLUS D'UN MILLION DE STAGIAIRES FORMÉS ET PLUS DE 2,5 MILLIONS DE JOURNÉES DE FORMATION STAGIAIRES

■ Plus d'un million de stagiaires ont été formés en 2023, un chiffre comparable au plus haut niveau de 2019 : le nombre d'agents territoriaux accueillis dans une formation du CNFPT s'élève à 1 012 977 sur l'année 2023. Les effectifs des stagiaires formés par le CNFPT progressent, entre 2022 et 2023, de 14,86 %.

Le taux d'absentéisme pour 2023 s'établit à un niveau encore trop élevé de 16,4 %, tout en poursuivant une tendance positive à la baisse au regard des chiffres de 2022 et 2021 : 18,3 % et 19,5 %.

### 2 556 593 journées de formation stagiaires (JFS)

Le nombre de journées de formation stagiaires enregistre une hausse de plus de 20 % (2 556 593 JFS) par rapport à 2022 (2 124 005 JFS). Le volume de JFS 2023 est supérieur à celui constaté en 2019, soit 2 534 249 JFS au cours de la dernière année de référence avant l'impact de la crise sanitaire. L'établissement enregistre 86 437 sessions réalisées ou en cours en 2023, en croissance de 9,04 % par rapport aux 79 267 sessions de 2022, soit un niveau de réalisation légèrement supérieur à celui affiché en 2019. L'établissement enregistre en 2023 un taux d'annulation des sessions équivalent à ceux constatés avant la crise du Covid. Ce taux passe de 13 % en 2022 à 10,6 % en 2023, quasi identique aux 9,50 % de 2019.

Sur les 86 437 sessions réalisées en 2023, 4 263 sessions étaient consacrées aux formations d'intégration, contre 4 222 en 2022 et 3 694 en 2019, soit une progression de 15,40 % sur la période. Cette augmentation est due à l'entrée des contractuels en formation initiale depuis la loi du 6 août 2019, ainsi qu'aux différents rattrapages de la crise sanitaire.

### 66 % de formations non obligatoires

En 2023, les JFS continues non obligatoires poursuivent la progression engagée sur les derniers exercices. Depuis 2021, leur part relative est passée de 60 % à 64 % en 2022 pour se fixer, en 2023, à 66 %, équivalent à l'étiage de 2019 (68 %). Les formations continues sur catalogue représentent 54,8 % de ces JFS. Le recours majoritaire à une offre conçue au niveau national permet de garantir à tous les agents territoriaux une formation modulaire identique en termes de contenus et de durée. Quant aux actions sur mesure, soit 45,2 % des JFS non obligatoires, elles sont conçues en concertation avec les collectivités demandeuses et les partenaires, de manière à répondre aux besoins spécifiques. En 2023, l'établissement tire d'autant plus profit de la dimension multimodale de son offre de formation pour déployer des actions au plus près des collectivités et des agents territoriaux, dans tous les champs de l'action publique locale, qu'il peut désormais s'appuyer sur un réseau d'antennes locales renforcé et dense.

## UN ARRÊTÉ DU 20 JUIN PERMET AUX ANIMATEURS BELGES D'EXERCER EN FRANCE

■ Pour remédier aux difficultés de recrutement dans le secteur de l'animation, un arrêté du 20 juin 2024 relatif aux titres et diplômes permettant d'exercer les fonctions d'animation et de direction en séjours de vacances, en accueils sans hébergement et en accueils de scoutisme, permet aux titulaires du brevet d'animateur de centres de vacances (BACV) homologué par la Communauté française de Belgique ainsi qu'aux titulaires de l'équivalence au brevet d'animateur de centres de vacances (BACV) délivrée par la Communauté française de Belgique, d'exercer leurs fonctions en France. Entrée en vigueur le 1er décembre 2024.

Arrêté du 20 juin 2024. JORF n° 0156 du 3 juillet 2024 - Texte n° 42.

## DES SANCTIONS DISCIPLINAIRES ET PÉNALES NE SONT PAS NÉCESSAIREMENT À L'ORIGINE D'UN STRESS POST-TRAUMATIQUE

■ La secrétaire hospitalière d'un CHU de l'Assistance Publique-hôpitaux de Paris, en arrêt depuis le 6 mai 2019, sollicite, le 22 décembre, la reconnaissance de l'imputabilité au service d'un syndrome anxiodépressif majeur. Le directeur général rejette sa demande et la place en maladie ordinaire.

**La maladie désignée par un tableau de maladies professionnelles (article L. 461-1 du code de la sécurité sociale), contractée dans ou à l'occasion des fonctions, et dans les conditions du tableau, est présumée imputable. Peut également l'être, une affection non mentionnée dans un tableau si l'agent établit qu'elle est essentiellement et directement causée par les fonctions et a entraîné un taux d'incapacité d'au moins 25 % (article R. 461-8 du code).**

**Rappel :** une maladie, ou son aggravation, doit être regardée comme imputable si elle présente un lien direct avec l'exercice des fonctions ou des conditions de travail de nature à en susciter le développement, sauf fait personnel de l'agent ou toute autre circonstance particulière l'en détachant (CE n° 437254 du 22/10/2021). Il revient au juge d'apprécier si les conditions de travail peuvent, même en l'absence de volonté délibérée de nuire à l'agent, être regardées comme directement à l'origine de la maladie dont il demande la reconnaissance.

Selon la femme, elle souffre d'un état anxiodépressif majeur et se trouve dans un état de stress post-traumatique en raison de méthodes managériales traumatisantes, et de la mise en œuvre disproportionnée de procédures disciplinaires et pénales à son encontre, après l'utilisation frauduleuse d'une ordonnance médicale, qu'elle reconnaît.

La procédure disciplinaire donne lieu à un simple avertissement, première sanction du 1er groupe, et rien ne montre qu'elle ait été conduite dans des conditions irrégulières ou n'ait pas pris en compte les circonstances personnelles qui ont conduit l'agent à ce manquement. Au plan pénal, la femme est condamnée à une amende de 600 €, une mesure qui ne saurait être imputée à son employeur. Enfin, tant l'expertise psychiatrique du 25 février 2020 que les rapports du médecin de travail de décembre 2019 ou de son propre praticien du 23 janvier 2020 écartent l'origine professionnelle de la pathologie, mais le dernier mentionne un état dépressif antérieur. Dans ces conditions, le refus d'imputabilité qui lui a été opposé est fondé.

CAA Paris n° 22PA02800 Mme B du 30 janvier 2024.

### Le conseil du manager : aider un collaborateur dépressif

Travailler avec un collaborateur dépressif nécessite de l'empathie et de la patience. En adoptant une attitude de soutien, non seulement vous aidez votre collaborateur à traverser une période difficile, mais vous contribuez également à créer un environnement de travail plus bienveillant et inclusif pour tous. Conseils pour aider votre collaborateur :

- s'informer sur les symptômes dépressifs, leurs effets et leurs traitements pour mieux comprendre ce que vit votre collaborateur ;
- rester à l'écoute et disponible ;
- envisager des aménagements temporaires dans l'organisation de son travail ;
- éviter les phrases comme « il faut que tu te ressaisisses » ou « tout le monde a des mauvais jours », qui peuvent minimiser la gravité de ce que ressent votre collaborateur ;
- respecter la vie privée de votre collaborateur en restant discret vis-à-vis des autres collaborateurs ;
- l'encourager à consulter un spécialiste ;
- être patient et compréhensif.

## Garde : le temps de repas des pompiers est du travail effectif

Une femme caporal de sapeurs-pompiers professionnels conteste, le 28 août 2019, une note du directeur départemental du SDIS prévoyant, dans le cadre des cycles de travail composant la garde opérationnelle des pompiers en unité opérationnelle, que le créneau 12-14 heures relève du temps de présence et non d'un travail effectif.

**Ce dernier est le temps pendant lequel les agents sont à la disposition de l'employeur et doivent se conformer à ses directives sans pouvoir vaquer librement à des occupations personnelles** (décrets n° 2000-815 du 25 août 2000 et n° 2001-1382 du 31 décembre 2001).

Ce texte intègre, dans le travail, le temps d'intervention, les périodes de garde consacrées au rassemblement, dont l'habillage et le déshabillage, la tenue des registres, l'entraînement physique, le maintien des acquis, les manœuvres de la garde, l'entretien des locaux et du matériel, les tâches administratives et techniques et les pauses de repas. Ce travail ne peut pas excéder 12 heures consécutives et il est suivi d'une interruption de service au moins égale.

Néanmoins, le SDIS peut instituer un temps de présence de 24 heures consécutives, donc comptabiliser le travail effectif en prenant en compte la totalité des heures de présence, tout en leur appliquant un mécanisme de pondération en raison de la moindre intensité du travail pendant les périodes d'inaction. Dans ce régime d'équivalence, le travail effectif n'excède pas 8 heures, mais sa définition ne change pas.

Or, la note qualifie la pause méridienne de temps de présence, tout en prévoyant que si l'activité opérationnelle n'a pas permis au sapeur-pompier de prendre son repas, il bénéficiera d'un temps de repas équivalent à 1h30.

**À noter :** en ne qualifiant pas le temps de repas de travail effectif, le directeur départemental a méconnu le décret.

CAA Paris n° 22PA01550 du 13 février 2024.

## LE RIFSEEP EST CUMULABLE AVEC LA NBI

■ Le 1er septembre 2018, corrélativement à l'octroi d'une bonification indiciaire (NBI) de 10 points, un adjoint technique de 2e classe constate une baisse de son IFSE de 127,10 €, ramenée à 80,24 €. Il en demande au maire le rétablissement, sans succès.

**La rémunération comporte le traitement, l'indemnité de résidence, le supplément familial de traitement et les primes instituées par un texte, que les assemblées locales définissent dans la limite de celles de l'État** (articles L. 712-1 et L. 714-4 du CGFP).

Elles peuvent ainsi instituer le régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP) (décrets n° 91-875 du 6 septembre 1991 et n° 2014-513 du 20 mai 2014). Il comporte une indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise (IFSE) et un complément indemnitaire annuel (CIA). Le montant de la première dépend du niveau de responsabilité et d'expertise des fonctions. Elles sont réparties en groupes au regard

de critères d'encadrement et de conception, de technicité et d'expertise, de sujétions ou d'exposition du poste à son environnement. Le CIA reconnaît l'engagement professionnel de l'agent et sa manière de servir. L'ensemble est exclusif de toute autre prime ou indemnité, sauf exception.

De son côté, la NBI est attribuée de plein droit aux fonctionnaires qui occupent certains emplois ou responsabilités (loi n° 91-73 du 18 janvier 1991).

**À noter :** la baisse de l'IFSE étant concomitante au versement de la NBI, la décision est irrégulière pour le tribunal, dans la mesure où elle ne constitue pas une prime et qu'elle est donc cumulable avec le RIFSEEP, rien ne montrant que la baisse soit liée à une modification des fonctions. Le tribunal accorde donc 1 359 € à l'agent, correspondant à son préjudice financier.

TA Nîmes n° 2104404 M. B du 8 février 2024.

## RÉVOCATION

### UN COMPORTEMENT VIOLENT JUSTIFIE UNE RÉVOCATION

■ Le 9 novembre 2021, la présidente de la métropole révoque un adjoint administratif de 2e classe, développeur économique territorial.

**Toute faute du fonctionnaire dans ou à l'occasion de ses fonctions l'expose à une sanction, sans préjudice de peines pénales** (article L. 530-1 du CGFP).

**Le juge, saisi de moyens en ce sens, vérifie l'exactitude matérielle des faits, leur qualification disciplinaire et la proportionnalité de la sanction à leur gravité** (CE n° 347704 M. D du 13 novembre 2013).

S'agissant de la matérialité des faits, depuis plusieurs années, l'adjoint présente un comportement inadapté et inapproprié vis-à-vis de sa hiérarchie et de ses collègues, ce qui lui vaut, le 4 février 2020, un rappel à ses obligations déontologiques de la part de la DGS du territoire. Suit une exclusion de 12 mois à compter du 24 pour insubordination récurrente, violence verbale incontrôlable, désinvolture manifeste et délibérée dans ses tâches, harcèlement moral de son supérieur.

Pour autant, le 10 juin, il double un agent administratif qui vient de quitter le service pour rejoindre son domicile, bloque son véhicule, s'en approche très en colère, le pointe du doigt, le menace, ainsi que ses autres collègues. Dix d'entre eux déposent des mains courantes et sollicitent la protection fonctionnelle de la présidente, qui la leur accorde le 15 juin.

Les faits sont établis même s'il conteste la menace, rappelle qu'il n'a fait l'objet d'aucune condamnation et indique avoir déposé plainte pour dénonciation calomnieuse.

S'agissant de la qualification, pour la cour, ce comportement, pour des motifs tenant au service dont il avait déjà été exclu, demeure lié aux fonctions.

**Par ailleurs, des faits commis hors du service, et sans en utiliser les moyens, peuvent constituer une faute**

**disciplinaire si, eu égard à leur gravité, à la nature des fonctions de l'agent et à ses responsabilités, ils ont retenti sur le service, jeté un discrédit sur la fonction ou l'employeur, ou sont incompatibles avec la qualité d'agent public.** Même à cet égard, l'attitude de l'agent caractérise un manquement à ses devoirs de dignité, de réserve, d'exemplarité et de loyauté, justifiant une sanction. Compte tenu de la gravité des faits, d'un rappel à ses obligations déontologiques et d'une exclusion, la présidente n'a pas commis d'erreur d'appréciation en prononçant la plus haute sanction (article L. 533-1 du code).

CAA Marseille n° 23MA00829 M. A du 6 février 2024.

#### **Le conseil du manager : s'adresser à un collaborateur agressif**

Les facteurs déclencheurs d'une agression pouvant être d'origines diverses, il appartient au manager de chercher à comprendre. Une plus grande disponibilité et une bonne écoute du manager favoriseront le dialogue. Pour ce faire, un entretien doit permettre de créer les conditions nécessaires à la compréhension et à la recherche de solutions, sachant que le collaborateur se sentira déjà mieux une fois qu'il se sera exprimé et senti écouté. Quelques conseils utiles au dialogue :

- montrer l'intérêt que l'on porte à son collaborateur en posant des questions ouvertes : « que veux-tu par ... ? qu'est-ce qui te fait dire que... ? » ;
- reformuler les propos afin de témoigner de votre compréhension : « tu veux dire que... si je comprends bien, tu... » ;
- conclure par un temps de résolution : « de quoi aurais-tu besoin pour te sentir mieux ? Et si je te propose de ... qu'en penses-tu ? ».



## PRÉVENIR L'ÉPUISEMENT DE SES COLLABORATEURS

■ Bien trop souvent, on entend des collaborateurs se plaindre d'épuisement, pouvant conduire au burn-out. Les origines sont diverses : une surcharge de travail générée par des objectifs inatteignables, le remplacement de collègues absents, une mauvaise répartition des tâches ou encore des moyens insuffisants pour exécuter les missions.

### Le rôle des managers

Les managers jouent un rôle clef dans la régulation de la charge de travail : ce sont eux qui définissent les objectifs individuels et collectifs, et qui connaissent le mieux l'activité de leurs collaborateurs. Ils sont aussi leur premier interlocuteur en cas de difficulté. Trois types de charges de travail doivent être distinguées par le manager : la charge prescrite, la charge réelle et la charge vécue.

### La charge prescrite

La charge prescrite correspond à ce qu'on demande à un collaborateur de faire. Avant même d'analyser la manière dont est réalisée l'activité, il faut s'interroger sur la faisabilité de ce qui est prescrit :

- Les objectifs sont-ils réalistes au regard du temps, des moyens et des compétences des travailleurs ?
- Les prescriptions et les attentes sont-elles claires ?

Pour analyser la charge prescrite, il faut s'intéresser aux fiches de postes, aux objectifs prévus lors des entretiens annuels, aux documents précisant les règles et procédures à respecter. On relève également des prescriptions informelles ou implicites, qu'il est plus difficile d'appréhender mais qu'il est important de mettre en évidence en interrogeant les collaborateurs.

### La charge réelle

Dans toutes les situations de travail, les collaborateurs doivent adapter leur manière de faire face à des imprévus (pannes, dysfonctionnements, problèmes d'approvisionnement), mettre en œuvre des régulations (aide de collègues qui en ont besoin), réaliser d'autres tâches pour pallier des absences, s'approprier des procédures pour atteindre un niveau de qualité satisfaisant ou pour préserver leur santé. La charge réelle peut devenir problématique dans la mesure où les adaptations et régulations nécessaires deviennent si importantes que le travail est très éloigné de ce qui est pensé par les managers, et prend beaucoup plus de temps ou d'énergie qu'anticipé.

Pour réguler la charge réelle, il est nécessaire :

- d'une part, de mettre à disposition les ressources et les moyens adaptés aux conditions réelles d'exercice du travail ;
- d'autre part, d'élaborer des repères collectifs, partagés et reconnus par tous, pour que ces régulations et adaptations soient possibles sans être trop contraignantes pour les collaborateurs.

Quel est le niveau de qualité attendu ? Quelles sont les priorités ? Quelles sont les marges de manœuvre des collaborateurs ? Comment réorienter certaines activités ? Comment adapter les procédures en cas de sous-effectif ?

### Comment analyser la charge réelle ?

Analyser la charge réelle implique de rendre visible l'activité des collaborateurs en favorisant leur expression dans des espaces de discussion sur le travail ou en utilisant des outils de visibilité de l'activité :

- faire le diagnostic d'une activité permet de rendre visible l'ensemble des tâches réalisées pendant un temps donné : une journée, une semaine, voire plus si cela présente un intérêt et se justifie par la nature des activités. Par exemple, un ou plusieurs collaborateurs peuvent répertorier et noter toutes les tâches qu'ils réalisent pendant une période, en indiquant le temps passé pour chacune d'elles. Ce diagnostic peut ensuite être discuté avec les collaborateurs pour identifier les facteurs de charge, ainsi que les ressources et solutions à mobiliser pour garantir un bon équilibre de la charge de travail. Cette méthode permet notamment de mettre en évidence les écarts entre l'activité prescrite et la réalité du travail. Elle permet également de mieux partager et échanger avec les différents acteurs concernés : managers et collaborateurs.

### La charge vécue

La charge « vécue » ou « ressentie » désigne le sens que les collaborateurs donnent à leur travail, les émotions ressenties, qui vont se combiner avec les charges prescrites et réelles. Lorsqu'un collaborateur réalise une tâche qui ne présente pour lui aucun intérêt et qu'il n'en voit pas l'utilité, le sentiment de surcharge de travail peut être très fort, quand bien même il aurait le temps et les moyens de la réaliser. À l'inverse, une passion pour le métier et un engagement au regard de l'utilité du travail permettent un fort investissement et une forme d'indifférence à la charge de travail et au temps passé à travailler. Attention cependant à ne pas provoquer de l'épuisement.

### Comment analyser la charge vécue ?

Comme pour la charge réelle, la charge de travail vécue s'appréhende en favorisant l'expression des collaborateurs, mais aussi en utilisant des outils spécifiques, comme des questionnaires.

**La Lettre**  
**de l'environnement local**  
des communes et des intercommunalités  
Lettre bimensuelle

**Sur un format pratique de 8 pages,  
des informations pour aménager et  
préserver l'environnement.**

**Offre découverte :**  
**1 exemplaire gratuit**

Contact service abonnement : 02 32 46 95 80  
ou alexab.lazes@editionsormon.com

## VIOLENCES ET ÉBRIÉTÉ FONDENT LA RÉSILIATION DE L'ENGAGEMENT D'UN SAPEUR-POMPIER VOLONTAIRE

■ La présidente du SDIS résilie l'engagement d'un sapeur-pompier volontaire le 23 septembre 2020, une mesure annulée par le tribunal.

**L'engagement du sapeur-pompier volontaire ne relève ni du code du travail ni du statut de la fonction publique, mais de dispositions spécifiques. Une charte nationale rappelle les valeurs du volontariat et les engage à faire preuve de discrétion et de réserve dans et en hors du service, à respecter une parfaite neutralité s'ils sont en fonction, à agir avec la plus grande honnêteté, à avoir un comportement respectueux de l'image des sapeurs-pompiers et à obéir à leurs supérieurs** (articles L. 723-8 et 35 du code de la sécurité intérieure).

Selon un système proche de celui des fonctionnaires, l'autorité de gestion peut, sur avis du conseil de discipline, prononcer une exclusion de 6 mois, une rétrogradation du pompier ou la résiliation de son engagement (articles R. 723-39 et 40 du code).

Selon les témoignages circonstanciés et concordants de plusieurs de ses collègues, le 6 juin, durant une astreinte débutée à 14 heures, le sapeur-pompier consomme de l'alcool au centre d'incendie et de secours au point de se trouver en état d'ébriété et, il est dans un état tel à 17 heures,

qu'il doit faire annuler la garde qu'il devait assurer le soir même à 20 heures. Lorsque ses collègues l'incitent à quitter le service, le pompier menace et insulte son capitaine qui lui enjoint de quitter sa tenue et de rentrer chez lui. Il demeure dans l'enceinte de la caserne, obligeant certains pompiers à le contenir jusqu'à 21 heures, après avoir décroché, dans un geste de colère, le galon d'un commandant qui lui fait des remontrances sur son attitude. Si l'altercation a lieu après son astreinte, il a nécessairement consommé de l'alcool pendant son temps de travail, et se trouve toujours au sein de la caserne et en tenue lors de l'incident.

Même s'il n'a pas été soumis à un dépistage d'alcoolémie, les faits, que l'agent reconnaît pour l'essentiel, sont établis et de nature à justifier une sanction.

**À noter :** eu égard à sa véhémence et à son agressivité à l'encontre de 2 supérieurs, à son refus de se soumettre à leurs injonctions, aux insultes proférées et à l'entrave à l'accomplissement normal de son service, les faits caractérisent de graves manquements à ses obligations et justifient bien une résiliation de son engagement.

CAA Toulouse, n° 21TL04684 M. A du 6 février 2024.

### PÉRIODE D'ESSAI

## UN LICENCIEMENT AU TERME DE LA PÉRIODE D'ESSAI NE DOIT PAS RESPECTER LES DROITS DE LA DÉFENSE

■ Le président du syndicat intercommunal licencie sa DGA le 30 juin 2019, une mesure annulée par le tribunal faute d'information de son droit à communication du dossier, l'éviction intervenant au cours d'une prolongation de la période d'essai.

**Sa durée (de 3 semaines à 3 mois) est fonction de celle du contrat et peut être renouvelée une fois, dans la limite de sa durée initiale. Son existence et son renouvellement doivent figurer dans le contrat, le licenciement pendant ou au terme de la période supposant un entretien au cours duquel l'agent peut se faire assister de la personne de son choix. Le licenciement pendant cette période est motivé** (article 4 du décret n° 88-145 du 15 février 1988).

Par ailleurs (article 65 de la loi du 22 avril 1905), tout agent ayant droit à la communication de son dossier avant une mesure disciplinaire, un déplacement d'office ou un retard dans son avancement, une mesure prise en considération de sa personne, justifiée ou non par l'intérêt du service, doit respecter cette procédure (CE n° 433130 du 5 février 2020).

**À noter :** le juge assimile cependant la période d'essai à une période de stage (CE n° 30673 M. X du 17 juin 1988) pendant laquelle le contractuel est dans une situation

probatoire et provisoire. Un licenciement à son terme n'a pas à respecter cette exigence, quand bien même la décision se fonderait sur une évaluation de son aptitude à exercer ses fonctions et, de manière générale, sur sa manière de servir, et serait donc prise en considération de sa personne, dès lors qu'elle n'a pas un caractère disciplinaire. Pour la même raison, il n'a pas à être motivé.

Dans l'affaire, un courriel du DGS informe la femme, le 12 juin, de l'intention du président de prolonger la période d'essai pour 3 mois, comme le prévoit son engagement.

Mais c'est dans un avenant au contrat, qui lui est transmis le 21, que le président lui indique que la période d'essai sera renouvelée pour 3 mois au plus. La femme répond le 24 juin qu'elle n'accepte pas de signer cette « demande de renouvellement », s'opposant à cette modification substantielle.

Dès lors, le licenciement au 30 juin a pris effet au terme de sa période d'essai et ne devait pas respecter les droits de la défense, dans la mesure où il n'avait pas de caractère disciplinaire.

S'agissant de l'entretien, le président l'y a bien conviée le 25 juin, mais la DGA l'a refusé.

CAA Bordeaux n° 21BX04713 SIDEVAM 976 du 8 février 2024.

## LE CLASSEMENT EN CATÉGORIE ACTIVE EST CONSERVÉ DANS LE CADRE D'UNE MISE À DISPOSITION

■ Le ministère de l'Intérieur refuse, à quatre policiers mis à la disposition d'Interpol, les bonifications d'ancienneté réservées aux fonctionnaires des services actifs de police (une bonification spéciale et un classement en catégorie active pour la retraite) (article L. 24 du code des pensions). L'administration s'appuie sur une note du 4 juillet 2016 précisant que le policier mis à disposition ne bénéficie pas du classement en catégorie active, ni de sa bonification, même s'il exerce des tâches analogues à celles d'un policier, l'article L. 73 du code ne reconnaissant le maintien des avantages spéciaux attachés à l'accomplissement de services actifs qu'aux fonctionnaires détachés dans un emploi similaire.

**Si l'activité est la position d'un fonctionnaire qui, titulaire d'un grade, exerce effectivement les fonctions de l'un des emplois lui correspondant, la situation de mise à disposition le répute occuper son emploi, le maintient dans son corps ou cadre d'emplois avec la rémunération associée, mais l'agent travaille hors de l'administration où il a vocation à servir** (articles L. 512-1 et 6 du code général de la fonction publique).

Par ailleurs, la police nationale comprend les personnels administratifs, techniques et scientifiques et des personnels actifs, affectés à des missions notamment de coopération internationale (article L. 411-2 du code de la sécurité intérieure). Ils bénéficient, depuis une loi du 8 avril 1957, d'une bonification pour la liquidation de leur pension à hauteur du 5e du temps passé en position d'activité dans les services actifs, dans la limite de 5 ans.

Pour le Conseil d'Etat, s'agissant de la bonification, les services actifs de police sont ceux impliquant l'exercice de fonctions définies par le code de la sécurité intérieure. Cet avantage étant lié à la nature des fonctions que les policiers exercent en position d'activité, ils sont conservés dans le cas d'une mise à disposition, dès lors que les fonctions sont analogues, par leur nature et leurs sujétions, à celles qu'exercent des fonctionnaires actifs en France.

**S'agissant du classement en catégorie active, en mise à disposition, le fonctionnaire étant réputé occuper son emploi, le Conseil d'État confirme que les policiers conservent cet avantage, même si le code des pensions le lie au seul cas du détachement.**

### Le maintien en cas d'accès à un emploi sédentaire

Dans une hypothèse proche, un médecin de sapeurs-pompiers professionnels, un emploi classé en catégorie active, médecin-chef du service de santé du SDIS, est mis à la disposition du CHU comme directeur médical du SAMU-SMUR pour 3 ans, du 1er décembre 2012 au 30 novembre 2015.

La CNRACL refuse de prendre en compte, dans la catégorie active, le temps de cette mise à disposition pour le décompte de ses droits à pension.

**À noter :** en cassation, le rapporteur public rappelle la décision du Conseil d'Etat rendue quelques semaines auparavant, considérant que le fonctionnaire mis à disposition étant réputé occuper son emploi, les fonctionnaires occupant un emploi classé en catégorie active continuent à bénéficier de ce classement lorsqu'ils sont mis à disposition, sans avoir à s'interroger sur les fonctions qu'ils exercent dans le cadre de cette mise à disposition.

Le rapporteur s'interroge néanmoins sur cette situation paradoxale permettant à un fonctionnaire mis à disposition pendant plusieurs années, sur des fonctions n'entraînant pas de sujétions particulières, de « capitaliser » des années de services actifs à la seule condition d'avoir occupé quelque mois un poste classé en catégorie active avant d'être mis à disposition.

Or, la jurisprudence tend généralement à faire prévaloir en matière de catégorie active l'effectivité de l'exercice de l'emploi sur une fiction juridique statutaire. Ainsi, le juge a-t-il considéré (à propos du détachement d'une contrôleur des PTT, emploi classé en catégorie sédentaire, détachée comme institutrice, emploi classé en catégorie active) que les services du fonctionnaire détaché sur un emploi classé en catégorie active, exerçant effectivement les fonctions correspondant à cet emploi, devaient être pris en compte au titre de la catégorie active, quelles que soient les fonctions qu'il exerçait ou avait vocation à exercer dans son corps ou cadre d'origine (CE n° 443879 Mme A du 11 octobre 2021).

**Le juge ne fait pas sienne cette interprétation et considère que le fonctionnaire occupant un emploi classé en catégorie active conserve, s'il est mis à disposition, le bénéfice de cette qualification, sans qu'il y ait lieu de rechercher s'il exerce des fonctions analogues, par leur nature ou les sujétions qu'elles comportent, à celles qu'il exerçait lorsqu'il occupait un emploi classé dans la catégorie active, la mise à disposition le réputant occuper son emploi.**

Le médecin avait donc droit à la prise en compte des services actifs qu'il était réputé occuper au SDIS pendant sa mise à disposition, sans qu'il y ait lieu de rechercher s'il exerçait des fonctions analogues à celles qu'il supportait dans son emploi au SDIS.

**Rappel :** sont classés en catégorie active par arrêté, les emplois présentant un risque particulier ou des fatigues exceptionnelles (article 25 du décret n° 2003-1306 du 26 décembre 2003). Ce classement en catégorie active permet au fonctionnaire d'être mis à la retraite à 57 ans s'il justifie d'au moins 17 ans de service dans ces emplois.

CE n° 454135 M. C du 11 octobre 2023 et n° 470520 caisse des dépôts du 14 décembre 2023.



## LE PRÊT D'UNE STRUCTURE AU COMITÉ DES ŒUVRES SOCIALES N'ÉCHAPPE PAS AUX RÈGLES SUR LES ERP

■ Le comité des œuvres sociales (COS), association du personnel municipal, organise une fête le 27 juillet 2013 et installe 3 barnums prêtés par la mairie. Vers 21h15, une violente rafale de vent de 84 km/h soulève les tentes, qui retombent sur certains des 200 participants. La MAIF sollicite le remboursement des indemnités versées à certaines victimes, en raison d'une faute du maire dans l'exercice de ses pouvoirs de police générale et spéciale.

Le maire assure, pour ce qui le concerne, le contrôle de la sécurité dans les établissements recevant du public (ERP). En relèvent, ceux de type CTS (chapiteaux, tentes et structures itinérants) possédant une couverture souple à usage notamment de réunions, bals, banquets, colonies de vacances ou activités sportives... dont l'effectif total du public admis est d'au moins 50 personnes. Ils supposent la délivrance d'une attestation de conformité du préfet, le propriétaire ou le constructeur devant préalablement solliciter un bureau de vérification. Les structures doivent notamment être conçues et installées pour rester stables sous les effets d'un vent normal.

**Rappel :** avant toute ouverture au public dans une commune, l'organisateur de la manifestation doit obtenir une autorisation du maire qui, s'il le juge nécessaire, peut faire préalablement visiter l'établissement par la commission de sécurité, s'agissant notamment de l'implantation et des aménagements (arrêté du 25 juin 1980).

Outre ce pouvoir de police spéciale reconnue au maire et au préfet, l'élu s'assure, au titre de son pouvoir de police générale, du bon ordre, de la sûreté, de la sécurité et de la salubrité publiques, notamment dans les lieux de rassemblement (article L. 2112-1 du CGCT).

Les barnums fournis par la mairie au COS ont été conçus et fabriqués par un agent en 1995/1996. Si l'expertise ne constate pas de « malfaçons flagrantes », elle relève que le lestage de la structure, montée de façon continue, ne permettait pas une bonne liaison au sol, constitué de 6 masses agricoles de 45 kg (270 kg) au lieu de 10 lests de 479 kg au moins, la structure n'étant en outre pas fixée au sol. Par ailleurs, le positionnement des haubans sans inclinaison, ne permettait pas de garantir sa stabilité. Il était donc impossible qu'elle ne s'envole pas avec un vent de

84 km/h. Par ailleurs, les personnels communaux qui ont dressé les tentes pendant leurs heures de travail ne disposaient d'aucune information sur les efforts de soulèvement à prendre en compte pour l'ancrer au sol ou la lester. De plus, aucune note de calcul ni vérification de sa stabilité n'ont été réalisées.

### Pas d'exonération pour la commune

La commune tente d'alléger sa responsabilité, indiquant que la superficie de chacun des barnums était inférieure à 50 m<sup>2</sup>. Mais ils étaient montés de manière continue pour former une seule structure permettant d'accueillir plus de 50 personnes, et relevaient de l'intégralité de la législation sur les ERP. Ils auraient donc dû faire l'objet d'une attestation de conformité du préfet et, si ce contrôle avait été réalisé, il aurait permis au bureau de vérification de constater l'insuffisance du lestage.

Sans doute le président du COS n'a-t-il adressé au maire aucune demande écrite de mise à disposition des barnums, mais l'élu de cette commune rurale ne pouvait pas ignorer que ce matériel, installé par des agents communaux sur leur temps de travail, serait utilisé pour la fête du personnel, ni qu'ils n'avaient fait l'objet d'aucune vérification depuis leur construction en 1995.

Un bulletin de Météo-France plaçant le département en vigilance jaune avec des vents pouvant atteindre 84 km/h, le maire a commis une faute dans l'exercice de ses pouvoirs de police en ne faisant pas vérifier la stabilité de la structure.

Compte tenu d'un montage réalisé par le personnel de la mairie sur son temps de travail, pour le juge, les intéressés ont agi en qualité d'agents territoriaux et non de membres de l'association, et il leur appartenait de signaler au COS les limites d'usage de ces structures en cas de vent.

La commune évoque en dernière analyse une force majeure. Mais le bulletin de Météo-France prévoyant pour la station locale ce risque de violentes rafales, sa survenance n'était nullement imprévisible.

La MAIF obtient le remboursement de 23 000 € versés aux victimes de cet accident.

CAA Nancy n° 19NC03506 commune de Joinville du 13 février 2024.

### La Lettre de l'Employeur territorial répond aux interrogations de ses lecteurs

Les réponses, qui ne sauraient s'apparenter à des consultations d'avocat, seront regroupées par thème et traitées de manière anonyme en page 8, une semaine sur deux. Vous pouvez adresser vos questions par mail à : [evelyne.brochand@editionssorman.com](mailto:evelyne.brochand@editionssorman.com)



## Un praticien a le droit de délivrer un arrêt pour burn-out sans avoir consulté le médecin du travail

*Une généraliste délivre au salarié d'une société, le 27 juin 2017, une prolongation d'arrêt de travail. Le volet destiné au médecin-conseil de l'assurance-maladie porte, dans la rubrique « éléments d'ordre médical », la mention « burn-out ». La société porte plainte contre la praticienne devant l'Ordre des médecins, qui lui inflige un avertissement le 9 octobre 2020.*

### La sanction d'un manquement déontologique

■ La chambre disciplinaire nationale de l'Ordre des médecins confirme, le 22 septembre 2022, la décision de première instance, entraînant la saisine du Conseil d'État en cassation.

**L'ouverture du droit aux prestations de l'assurance maladie impose au médecin de mentionner, sur les documents destinés au service du contrôle médical, les éléments d'ordre médical justifiant l'interruption de travail lorsqu'il prescrit des arrêts de travail donnant lieu à l'octroi d'indemnités journalières** (article L. 162-4-1 du code de la sécurité sociale).

À noter : relevons que les mêmes documents sont remplis lorsque les agents concernés sont des fonctionnaires, de sorte que la décision intéresse l'ensemble des agents publics.

**Par ailleurs, les devoirs généraux des médecins leur interdisent de délivrer un rapport tendancieux ou d'établir un certificat de complaisance** (article R. 4127-28 du code de la santé).

Se référant aux recommandations de bonnes pratiques de la Haute autorité de santé (HAS) en matière de repérage et de prise en charge clinique du syndrome d'épuisement professionnel ou « burn-out », et soulignant l'importance, dans l'intérêt du patient et avec son accord, d'un échange entre le médecin du travail et le médecin traitant, le conseil de l'Ordre estime que la praticienne n'aurait pas dû se fonder sur les seules déclarations de l'intéressé.

Elle ne pouvait pas justifier la prolongation d'un arrêt sur la seule foi de déclarations indiquant que son stress et son angoisse avaient une origine professionnelle, sans disposer de l'analyse des conditions de travail émanant notamment du médecin du travail, et a ainsi manqué à son obligation déontologique.

### Un syndrome et non une maladie psychiatrique

**En cassation, le rapporteur public rappelle que, selon la définition issue de travaux scientifiques repris par l'institut national de recherche et de sécurité (INRS) comme par l'Agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail (ANACT), la direction générale du travail ou la HAS, le burn-out ou syndrome d'épuisement professionnel est un processus de dégradation du rapport subjectif au travail.**

Il présente 3 dimensions, un épuisement émotionnel, physique et psychique, d'une part, un cynisme ou une dépersonnalisation vis-à-vis du travail marqué de déshumanisation ou d'indifférence, d'autre part, et, enfin, une diminution de l'accomplissement personnel au travail ou une réduction de l'efficacité professionnelle.

Le burn-out peut avoir plusieurs manifestations cumulatives : émotionnelles, physiques, cognitives, comportementales ou interpersonnelles, motivationnelles ou liées à l'attitude de l'agent.

**Ce syndrome n'est pas une nouvelle catégorie de maladie psychiatrique, mais une spirale dangereuse susceptible de conduire au basculement de l'intéressé dans la maladie (dépression ou maladie somatique) et à une désinsertion professionnelle, sociale et familiale.**

Cette définition est reprise par l'organisation mondiale de la santé (OMS) depuis janvier 2022, qui y voit un syndrome résultant d'un stress professionnel chronique mêlant des sentiments d'épuisement et de fatigue, une distance mentale accrue et des sentiments négatifs ou de cynisme et, enfin, d'inefficacité et de manque d'accomplissement.

L'OMS rattache le burn-out aux problèmes associés à l'emploi ou au chômage, et non aux troubles mentaux, comportementaux ou neurodéveloppementaux comme les troubles de l'humeur ou d'anxiété.

### L'identification du burn-out

Pour accompagner les praticiens dans la gestion de la rubrique « éléments d'ordre médical », le conseil national de l'Ordre des médecins (CNOM) leur recommande de se limiter aux constatations médicales qu'ils ont effectuées et d'éviter notamment de mettre en cause des tiers sur la foi des déclarations du patient.

Dans une recommandation de bonne pratique du 22 mai 2017, la HAS indique que le repérage d'un syndrome de burn-out implique nécessairement un examen conjoint des manifestations que présente le patient, et de ses conditions de travail, pour caractériser la sévérité du trouble, son type de diagnostic et ses liens avec les conditions d'emploi. L'identification d'un épuisement professionnel peut ainsi être réalisée par le médecin traitant, le médecin du travail et l'équipe de santé au travail, un échange entre les deux praticiens étant indispensable à l'appréhension de l'ensemble du dossier.

Le CNOM a précisément reproché à la généraliste de s'être fondée sur les seules déclarations du salarié indiquant que

son stress et son angoisse avaient une origine professionnelle pour justifier une prolongation d'arrêt en raison d'un burn-out, sans disposer d'une analyse de ses conditions d'emploi, de la part notamment du médecin du travail. L'Ordre des médecins en a déduit la délivrance d'un rapport tendancieux ou d'un certificat de complaisance.

La praticienne oppose que la mention d'un burn-out pour justifier un arrêt ne signifie en rien une faute de l'employeur, ce syndrome pouvant également s'expliquer par des caractéristiques attachées à l'individu, puisqu'il s'agit d'une dégradation du rapport subjectif au travail.

**À noter :** pour le rapporteur, l'employeur disposait néanmoins d'un intérêt à engager des poursuites disciplinaires contre la praticienne, le code de la santé (article R. 4126-1) autorisant, pour le juge, toute personne lésée de manière suffisamment directe et certaine par le manquement d'un médecin à ses obligations déontologiques, à introduire une action disciplinaire contre lui après avoir porté plainte devant le conseil départemental de l'Ordre des médecins (CE n° 403576 Ass. santé et médecine du travail du 11 octobre 2017). Pour le rapporteur, un burn-out met nécessairement en cause l'employeur, même très indirectement, justifiant d'admettre son action.

### La caractérisation d'un manquement déontologique

Le CNOM, qui n'ignore pas que les recommandations de la HAS sont non contraignantes, analyse la prohibition de tout rapport tendancieux ou certificat de complaisance comme l'obligation pour le médecin de certifier ce qu'il a lui-même constaté et, si son certificat rapporte les dires de l'intéressé ou d'un tiers, de s'exprimer sur le mode conditionnel et avec la plus grande circonspection, son rôle ne pouvant pas être de recueillir des attestations ou témoignages, ni de les reprendre à son compte.

La jurisprudence considère ainsi que le médecin ne peut pas prendre parti dans un conflit personnel ou familial en établissant, à l'intention de l'avocat d'une femme en instance de divorce, un certificat accusant la famille paternelle d'avoir entretenu un climat incestueux sur la seule foi des déclarations de la mère (CE n° 195063 du 19 juin 2000). Il ne saurait inversement établir, au profit du père, un rapport médical faisant état de troubles caractériels de la mère de l'enfant, sans l'avoir reçue en consultation (CE n° 258469 du 15 juillet 2004), ni en délivrant à celle-ci un certificat présentant les troubles d'un enfant de 14 ans comme étant en lien avec des problèmes relationnels avec son père, sans l'avoir contacté (CE n° 322128 du 26 mai 2010). Il en va de même du certificat portant un diagnostic catégorique et péjoratif sur une personne n'étant pas sa patiente, en se fondant sur les dires d'un confrère (CE du 15 juillet 2004), et il ne saurait se fonder sur les documents transmis par le patient ou ses ayants droit (CE n° 406470 du 18 juillet 2018). A fortiori, le médecin ne peut pas rédiger de bulletins dé-

libérément inexacts (CE n° 418910 du 18 juillet 2018 ou pour le Président de la République CE n° 211240 du 29 décembre 2000). Commet également une faute, le médecin qui prescrit un arrêt pour une personne qu'il n'a pas examinée (CE n° 214328 du 9 juillet 2003) ou qui, pour établir un accident de travail, ne se limite pas à faire état de constatations médicales, mais affirme des faits dont il n'a pas été le témoin, en mettant en cause des tiers facilement identifiables (CE n° 330108 du 15 décembre 2010).

**À noter :** cependant, si le médecin du travail est soumis aux mêmes obligations déontologiques que les autres médecins, un certificat qu'il établit et qui prend parti sur un lien entre l'état de santé d'un salarié et ses conditions de vie et de travail ne méconnaît pas, par lui-même, ses obligations déontologiques, dès lors qu'il repose sur les constats que le médecin a personnellement réalisés, tant sur la personne du salarié, que sur son milieu de travail (CE n° 405453 M. A du 6 juin 2018).

### L'absence de faute du médecin

**À noter :** pour le rapporteur, l'ensemble de cette jurisprudence montre clairement que le caractère tendancieux ou de complaisance d'un certificat suppose, soit que le médecin traite d'une question qui n'est pas de nature médicale et s'immisce dans une situation ou un conflit qui ne le concerne en rien, soit que le contenu du certificat est délibérément inexact ou mensonger.

À cet égard, la seule mention d'un burn-out dans l'affaire ne caractérise pas un tel certificat, rien ne montrant que la généraliste l'ait établi dans un but particulier, à la demande du patient.

L'identification d'un burn-out constate l'épuisement émotionnel d'un salarié et un lien avec le travail, mais la réalité de ce syndrome correspond à un processus de dégradation du rapport subjectif au travail qu'un interrogatoire médical détaillé et un examen clinique permettent de diagnostiquer, quelles qu'en soient les causes objectives. Si une analyse du poste et des conditions d'emploi, et donc un lien avec le médecin du travail, est indispensable dans le cadre de sa prise en charge, l'absence d'échanges avec ce dernier pour établir son existence n'est pas une faute déontologique.

**Pour le Conseil d'État, la seule circonstance que la généraliste ait fait état de ce qu'elle a constaté, l'existence d'un syndrome d'épuisement professionnel, sans disposer de l'analyse des conditions de travail du salarié émanant notamment du médecin du travail, ne saurait caractériser l'établissement d'un certificat tendancieux ou de complaisance au sens du code de la santé. C'est donc à tort que la chambre disciplinaire nationale de l'Ordre des médecins lui a infligé un avertissement.**

CE n° 469089 Mme C du 28 mai 2024 en concl.