

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

Élections professionnelles : appel à une large participation, gage d'un dialogue social crédible

A quelques jours des élections du 6 décembre pour plus de 5 millions d'agents publics, le secrétaire d'État auprès du ministre de l'Action et des Comptes publics, Olivier Dussopt, a souhaité rappeler l'enjeu à la fois technique et organisationnel d'un bon déroulement du scrutin, condition de la légitimité des résultats et de la participation des agents, globalement en recul. Les élections aux comités techniques déterminant la composition des instances nationales, une participation forte serait, pour le gouvernement, le gage d'un dialogue avec des organisations syndicales représentatives, légitimes et en résonance avec les aspirations des agents.

Pour autant, les instances issues des élections ne sont pas totalement stabilisées, puisqu'elles précèdent la mise en œuvre du premier des 4 piliers de réforme de la fonction publique. Le ministre n'y voit pas de difficulté, estimant que le dialogue social sera meilleur s'il est concentré dans des instances resserrées, réaffirmant le principe d'une instance unique issue du rapprochement des comités techniques et des CHSCT. Mais il affirme simultanément sa volonté de ne pas priver de mandats les nouveaux élus, évoquant sans la préciser la possibilité de modifier progressivement l'organisation et les compétences des instances avant 2022, date du renouvellement suivant.

S'agissant du Conseil commun de la fonction publique et des conseils supérieurs, le gouvernement n'annonce pas de modification de leurs périmètres, mais souhaite réexaminer leur composition, donc la représentativité des organisations dans ces instances, et accroître la diversité des expressions et des avis, outre un fonctionnement et une organisation moins formels.

4 DÉCEMBRE 2018
N° 1608

RÉMUNÉRATIONS

La possibilité d'un logement par nécessité absolue ne crée pas un droit à être logé gratuitement
.....page 3

CARRIÈRE

La mention de la date de naissance des candidats à un concours est potentiellement discriminatoirepage 4

EMPLOIS ET NON TITULAIRES

Un harcèlement à la fois sexuel et moral justifie un licenciement
.....page 5

DOSSIER

La mise en œuvre du congé pour invalidité temporairepages 6,7

QUESTIONS DES LECTEURS

Quelles sont les garanties des listes dans l'attribution des postes pour les élections aux CAP ?
.....page 8

Retrouver **La Lettre
de l'Employeur Territorial
sur internet**

Pour accéder aux **articles parus
dans La Lettre de l'Employeur
Territorial depuis l'an 2000 :**
www.editionssorman.com



Abandon de poste : une mise en demeure mal rédigée entache la radiation d'illégalité

La radiation pour abandon de poste permet à l'employeur de prendre acte de la rupture volontaire du lien salarial par le fonctionnaire ou un contractuel. Dérogeant à toutes les procédures d'éviction, notamment disciplinaires, l'employeur ne peut la prononcer que s'il a préalablement mis l'agent en demeure de rejoindre son poste ou de reprendre son service dans le délai approprié qu'il a fixé. La mise en demeure est écrite, lui est notifiée et l'informe du risque d'une radiation sans procédure disciplinaire. Si l'agent ne s'est pas présenté et n'a pas fait connaître ses intentions avant l'expiration du délai, et en l'absence de justification matérielle ou médicale expliquant son retard à manifester un lien avec le service, l'employeur peut considérer le lien rompu du fait de l'intéressé.

Dans une affaire, le directeur d'un EHPAD radie pour abandon de poste, le 10 août 2015, une femme agent des services hospitaliers en CDI. S'il la met en demeure de reprendre par un courrier recommandé du 16 juillet 2015, la lettre ne précise pas que la radiation la privera des garanties disciplinaires, rendant la procédure irrégulière.

Cependant, selon une jurisprudence constante (CE n° 335033 du 23 décembre 2011), un vice affectant le déroulement d'une procédure administrative préalable n'entache d'illégalité la décision que s'il a été susceptible d'exercer une influence sur le sens de la mesure ou a privé l'intéressé d'une garantie.

À retenir : dans l'affaire, l'absence de la mention concernant la procédure disciplinaire est bien de nature à priver la femme d'une garantie, justifiant l'annulation de la radiation.

CAA Marseille n° 17MA02557 Mme C du 10 avril 2018.

Le manquement à la probité du directeur d'un planétarium justifie sa révocation

■ Les fonctionnaires qui font l'objet d'une sanction des 2^e à 4^e groupes peuvent la contester devant un conseil de discipline de recours dont l'avis interdit à l'employeur de prononcer une mesure plus sévère que celle qu'il a proposée (article 91 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984) ; cet avis peut être contesté devant le juge.

Dans une affaire, le maire révoque un attaché principal directeur du planétarium, le 2 décembre 2010. Le conseil de discipline de recours se déclarant favorable à une exclusion de 2 ans dont 1 avec sursis, le maire y substitue l'exclusion proposée le 26 mai 2011, dans l'attente du jugement du tribunal qu'il saisit parallèlement. Le juge ayant annulé l'avis, le maire retire l'exclusion les 12 et 15 décembre 2014, et révoque l'attaché principal le 31 décembre.

Le maire étant tenu de rapporter sa décision de révocation initiale, le fonctionnaire ne saurait faire valoir un droit acquis au maintien de l'exclusion temporaire qui lui a succédé, la commune ayant contesté l'avis dans les délais de recours. Mais, une fois l'exclusion annulée, le maire pouvait révoquer l'attaché principal sans devoir saisir à nouveau le conseil de discipline. Sur ce plan, la cour fait application d'une jurisprudence constante du Conseil d'État n'imposant pas un nouvel avis du conseil de discipline, mais ayant précisé que la nouvelle sanction pouvait elle-même être à nouveau contestée devant le conseil de recours (CE n° 173181 Mme Y du 20 mai 1998).

Une mesure proportionnée aux responsabilités exercées

Sur le fond, le maire sanctionne le vol par l'agent d'un canapé du planétarium, l'utilisation abusive d'un véhicule de service à des fins personnelles, la violation des règles applicables en matière de marchés publics et l'attribution d'avantages indus au titre des jours de récupération et de congés. Ces faits, dûment établis par une enquête administrative de juillet et août 2010, une analyse détaillée de la gestion administrative et comptable du planétarium, les horaires de travail de l'intéressé et les témoignages précis et concordants de ses collègues, constituent des fautes de nature à justifier une sanction. Compte tenu de son grade et de ses fonctions de chef de service, le fonctionnaire ne pouvait pas ignorer les règles applicables au sein de la commune en matière de gestion des deniers publics, d'usage des véhicules, d'organisation du temps de travail et des congés. Eu égard à l'obligation de probité qui s'attache à sa fonction et à la gravité des fautes retenues, même s'il était très bien noté depuis 2006 et avait largement contribué au développement et à la notoriété du planétarium, une révocation n'apparaît pas disproportionnée.

Attention : la circonstance que l'agent soit en congé de maladie au moment de sa radiation ne fait pas obstacle à une action disciplinaire ni à l'entrée en vigueur d'une révocation. Ce faisant, la cour fait également application d'une jurisprudence constante du Conseil d'État (CE n° 392728 Mme B du 6 juillet 2016). En revanche, la sanction ne pourra pas avoir d'effet antérieur à sa notification à l'agent (CE n° 173181 Mme J du 20 mai 1998).

CAA Nantes n° 16NT01792 M. A du 16 mars 2018.

La possibilité d'un logement par nécessité absolue ne crée pas un droit à être logé gratuitement

■ Les sapeurs-pompiers professionnels ont droit à un logement en caserne dans la limite des locaux disponibles, avec gratuité de l'électricité et du chauffage. Ils peuvent aussi être logés à l'extérieur par nécessité absolue de service (article 5 du décret n° 90-850 du 25 septembre 1990).

Dans une affaire, le président du conseil d'administration du service départemental d'incendie et de secours (SDIS) informe un sapeur-pompier, le 26 mai 2015, qu'il ne relève plus de la nécessité absolue de service compte tenu de ses horaires de travail et doit acquitter une redevance de février à septembre 2015.

Selon le tribunal, le président ne pouvait pas se fonder sur le régime d'attribution des logements prévu par le code général de la propriété des personnes publiques (articles R. 2124-64 et suivants) qui ne vise que les concessions dans les immeubles appartenant à l'État. Mais, pour la cour, le président s'est simplement approprié les critères de nécessité absolue du code, soit l'impossibilité d'accomplir normalement son travail, notamment pour des raisons de sûreté, de sécurité ou de responsabilité, sans être logé sur son lieu de travail ou à proximité immédiate.

Un logement non nécessaire

Pour la cour, la possibilité d'un logement gratuit est subordonnée à la reconnaissance d'une nécessité absolue de service. Or, le dossier montre que les horaires de travail de l'intéressé lui permettent d'accomplir son service et notamment les gardes qui lui sont confiées, sans devoir être logé sur son lieu de travail ou à proximité immédiate. L'attribution ne répondant plus à une nécessité absolue de service, le SDIS pouvait bien exiger le paiement d'une redevance.

La prise en charge du loyer et des charges du logement étant conditionnée au respect de la condition de nécessité absolue de service, elle n'a pas pu créer de droits au profit du sapeur-pompier et l'établissement pouvait bien réclamer le paiement d'une redevance à compter du 1er février 2015, date à laquelle la condition de nécessité absolue n'était plus satisfaite. La demande de paiement n'a donc pas eu de rétroactivité irrégulière. Au demeurant, dès le 18 décembre 2014, le directeur départemental indique au sapeur-pompier que la concession gratuite du logement prendra fin au plus tard le 1er juillet 2016, et lui demande s'il souhaite se maintenir dans les lieux. Il a ainsi été mis à même de présenter des observations avant la décision du 26 mai supprimant son avantage.

À retenir : la situation du logement des sapeurs-pompiers par nécessité absolue de service fait écho à celle des titulaires des emplois fonctionnels de plus de 5 000 habitants et d'un collaborateur de cabinet des maires, président de département ou de région et EPCI à fiscalité propre de plus de 80 000 habitants. La loi prévoit en effet qu'un logement de fonction peut leur être attribué par nécessité absolue de service. Au regard de la jurisprudence de la cour, le seul exercice de ces emplois ne permet pas l'attribution du logement, mais suppose pour les bénéficiaires de remplir les conditions d'une nécessité absolue de service.

CAA Douai n° 17DA01404 M. D du 22 février 2018.

NBI : l'encadrement d'une équipe à vocation technique n'exclut pas une autonomie des agents

Depuis le 1er août 1990, les fonctionnaires qui occupent un emploi comportant une responsabilité ou une technicité particulière peuvent bénéficier d'une nouvelle bonification indiciaire (NBI) (loi n° 91-73 du 18 janvier 1991 article 27). Ainsi, l'encadrement de proximité d'une équipe à vocation technique d'au moins 5 agents génère l'octroi de 15 points d'indice majoré (décret n° 2006-779 du 3 juillet 2006).

Dans une affaire, le directeur général de l'office public de l'habitat (OPH) refuse à un adjoint technique de 1ère classe le bénéfice d'une NBI que lui accorde le tribunal.

En appel, la cour relève que le texte impose des conditions cumulatives tenant aux fonctions d'encadrement et à la technicité de l'équipe.

Pour justifier son refus, l'office estime que les agents n'assurent pas de mission technique et sont autonomes, travaillant de façon individuelle. Mais si ces gardiens d'immeubles et agents d'entretien effectuent l'entretien courant des bâtiments et gèrent les poubelles, ils doivent aussi réaliser de petites interventions et contrôler celles des entreprises. Compte tenu de la prédominance de fonctions à caractère technique, ils constituent bien une équipe à vocation technique même s'ils travaillent avec une autonomie.

Attention : il importe peu dans l'effectif encadré, compris entre 9 et 6 agents, que la plupart travaillent à temps non complet, soit 4,3 postes en équivalent temps plein, aucune disposition de texte n'imposant que les agents soient à temps complet. Comme l'a estimé le tribunal, l'agent devait bien bénéficier d'une NBI. CAA Bordeaux n° 16BX02327 Office public de l'habitat de la Haute-Garonne du 27 avril 2018.

Une pathologie liée aux fonctions n'est pas nécessairement imputable au service

■ **Le fonctionnaire victime d'un accident imputable au service bénéficie d'un congé pour invalidité temporaire qui lui garantit l'intégralité de son traitement jusqu'à sa reprise ou sa retraite** (article 21 bis de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983).

Dans une affaire, une ingénieure responsable des services techniques rencontre des difficultés relationnelles dans son service. Le directeur général organise plusieurs réunions, notamment le 23 mai 2013, avant que le maire ne l'affecte le 31 janvier 2014 comme chargée de mission. La femme, plusieurs fois en maladie entre juin 2013 et avril 2014, transmet une déclaration d'accident le 9 mai, pour « stress et syndrome anxio-dépressif » liés à ses conditions de travail, avec une date d'accident imputable à la réunion du 23 mai. La commission de réforme, sur expertise psychiatrique, se déclare favorable à l'imputabilité des arrêts jusqu'au 25 avril 2014, que refuse le maire le 20 mars 2015.

La cour rappelle qu'un accident survenu sur le lieu et dans le temps du service, dans ou à l'occasion des fonc-

tions ou d'une activité qui en constitue le prolongement normal, présente le caractère d'un accident de service, sauf faute personnelle de l'agent ou circonstance le détachant du service.

Selon la femme, lors de la réunion du 23 mai avec les agents de son service et le directeur général, sa responsabilité a été violemment mise en cause et elle aurait été victime d'un « lynchage ». Si les difficultés du service lui sont en effet pour partie imputées, aucune pièce n'établit la réalité de remarques ou d'attaques pouvant être à l'origine de sa pathologie. Un agent atteste au contraire que la réunion, qui visait à restaurer un dialogue, s'est déroulée dans le calme.

Attention : *le psychiatre mandaté par la commission de réforme a sans doute estimé que la femme faisait l'objet d'une forme de harcèlement professionnel, mais s'est prononcé au vu des seules déclarations de l'intéressé, que le dossier ne corrobore pas. La réunion n'a donc pas le caractère d'un fait accidentel imputable à la mairie.*

CAA Nantes n° 16Y01202 Mme A du 23 février 2018.

La mention de la date de naissance des candidats à un concours est potentiellement discriminatoire

■ **Aucune distinction ne peut être faite entre les fonctionnaires, en raison notamment de leur âge** (article 6 de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983), en particulier en matière de concours.

Dans une affaire, un candidat saisit le Défenseur des droits de la pratique de 2 centres de gestion publiant sur leur site Internet la liste nominative des admissibles et admis aux concours avec leur date de naissance, ces mentions figurant aussi dans les dossiers de candidature remis au jury.

Si la date de naissance, qui fait partie de l'état civil des candidats, est nécessaire à la gestion du dossier, sa publication peut poser des difficultés dans la mesure où l'évaluation des candidats ne peut porter que sur leurs expérience, compétences et motivation.

La Déclaration des droits de l'homme pose en principe l'égalité admissibilité des citoyens à toutes dignités, places et emplois publics selon leurs capacités et sans autre distinction que celle de leurs vertus et de leurs talents. Le juge sanctionne donc la présence dans les dossiers des jurys d'éléments prohibés par la loi, comme les opinions politiques ou l'appartenance syndicale (CE n° 43958 M. Y du 28 septembre 1988).

La non-discrimination fondée sur l'âge constitue éga-

lement un principe général du droit communautaire (CJCE aff. C-144/04 du 22 novembre 2005 et directive n° 2000/78/CE du 27 novembre 2000 transposée en 2008 ; loi n° 2008-496 du 6 mai 2008).

Des différences de traitement sur ce motif sont possibles, mais uniquement si elles répondent à une exigence professionnelle essentielle et déterminante, que l'objectif est légitime et l'exigence proportionnée.

Pour le Défenseur des droits, les pratiques contestées, qui peuvent conduire à des discriminations prohibées, ne répondent à aucune exigence essentielle et déterminante, ne sont proportionnées à aucun objectif légitime et ne procèdent d'aucun texte. Elles ne paraissent justifiées ni au regard de l'intérêt du service, ni même objectivement par d'autres considérations. Outre d'être potentiellement discriminatoires, elles méconnaissent le droit au respect de la vie privée (article 8 de la Convention européenne de sauvegarde des droits de l'homme).

À retenir : *les centres de gestion ayant rapidement mis un terme à ces pratiques, le Défenseur des droits communique simplement sa position au ministère de l'Intérieur, pour qu'il adopte toute mesure utile.*

Décision MLD n° 2016-253 du 1er décembre 2016.

Un harcèlement à la fois sexuel et moral justifie un licenciement

■ **Le harcèlement sexuel s'entend de propos ou comportements à connotation sexuelle répétés portant atteinte à la dignité de l'agent par leur caractère dégradant ou humiliant, ou créant une situation intimidante, hostile ou offensante.** Y est assimilée, toute forme de pression grave, même non répétée, dans le but réel ou apparent d'obtenir un acte de nature sexuelle au profit de l'auteur ou d'un tiers (article 6 ter de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983).

Dans une affaire, le directeur de l'agence des aires marines protégées licencie le directeur délégué d'un parc naturel marin le 14 mars 2014, pour harcèlement sexuel et moral.

Des propos ou comportements à connotation sexuelle répétés et même non répétés, s'ils atteignent un certain degré de gravité, tenus dans ou à l'occasion du service, non désirés par leur destinataire et qui ont pour objet ou effet de porter atteinte à sa dignité ou, notamment s'ils sont le fait d'un supérieur ou d'une personne dont la victime pense qu'elle peut influencer sur ses condi-

tions de travail ou le déroulement de sa carrière, de créer à son encontre une situation intimidante, hostile ou offensante, constituent un harcèlement sexuel passible de sanction.

Or, dans un mail du 19 décembre 2013 au lendemain de son départ pour d'autres fonctions, une jeune femme dénonce très précisément une agression le 10 décembre, lors d'une mission dans un parc naturel marin.

Une partie de ses collègues relève le comportement ambigu du cadre à son égard dès son arrivée à l'agence et une grande majorité remarque le changement d'attitude de leur collègue, effacée et mal à l'aise. Très peu de temps après les faits, elle se confie à un collègue et ami qui l'incite à s'en ouvrir à l'assistante sociale. D'autres recueillent ses confidences le jour de son départ du service. Même si aucun témoin n'est présent lors de l'incident et que la jeune femme ne dépose plainte qu'en réponse à une plainte de son supérieur pour dénunciations calomnieuses, la cour tient la réalité de l'agression pour établie.

Une atteinte à la dignité banalisée

Le dossier montre que le directeur délégué a eu pour deux de ses collaboratrices des gestes déplacés, leur proposant de s'asseoir sur ses genoux, tenu des propos grossiers sur le comportement sexuel de son adjointe, en lui faisant des compliments déplacés et persistants sur son physique, et a adopté des gestes familiers et intimes en posant la main sur la nuque de collègues féminines à plusieurs reprises. L'intéressé admet son comportement en le banalisant, reconnaissant des agissements qu'il qualifie de « déplacés ou d'atypiques ». Il reste, pour la cour, que ses propos et gestes répétés mais non désirés à connotation sexuelle à l'égard de plusieurs femmes sous son autorité ont incontestablement porté atteinte à leur dignité et constituent bien un harcèlement sexuel.

S'agissant du harcèlement moral, la loi prohibe les agissements répétés qui ont pour objet ou effet une dégradation des conditions de travail susceptible de porter atteinte à la dignité des agents, d'altérer leur santé ou de compromettre leur avenir professionnel (article 6 quinquies de la loi). Or, les témoignages recueillis montrent tous que le directeur délégué a développé des relations mélangeant séduction et autorité à l'égard de ses collaborateurs, un comportement instable associant des compliments puis des réactions hostiles et violentes

de reproches en public ou non. Il donne des instructions souvent urgentes mais imprécises voire contradictoires pour les contester, dénigre des collègues auprès d'autres, a menacé une collaboratrice de lui interdire le bénéfice de congés maladie en l'absence d'un certificat médical. La psychologue du travail, externe à l'agence, confirme, à partir d'entretiens individuels et collectifs, que cette attitude est source d'effets délétères sur les agents, en perte de sens, voire de souffrance, et entrave le fonctionnement du service. Ni un audit de 2013 relatant un bon fonctionnement administratif de l'agence, ni les témoignages de proches en sa faveur, de connaissances ou d'anciennes relations professionnelles témoignant de ses compétences et qualités humaines ne remettent en cause sa responsabilité.

À retenir : *ce mode de direction, par ses caractéristiques et sa constance, excède les limites de l'exercice normal du pouvoir hiérarchique, a dégradé les conditions de travail d'une partie des agents et constitue un harcèlement moral que ne sauraient justifier les contraintes professionnelles de l'intéressé, le mode de fonctionnement de l'agence ou l'état de santé du directeur délégué. Un licenciement est justifié.*

CAA Marseille n° 16MA03490 M. B du 12 juin 2018.

La mise en œuvre du congé pour invalidité temporaire

En 2017, une ordonnance a réformé le régime des accidents et des maladies professionnelles qui figurait dans chacune des lois des 3 fonctions publiques pour l'inscrire dans le texte commun du 13 juillet 1983 (n° 83-634). Ce nouveau congé pour invalidité temporaire imputable au service est globalement basé sur un régime de présomption d'imputabilité, à l'exception des accidents de trajet, et fait l'objet d'un projet de décret examiné par le CSFPT le 28 novembre dernier.

Un régime de protection propre à une imputabilité présumée

■ Un décret doit notamment déterminer les effets du congé pour invalidité temporaire sur la situation administrative des agents et leurs obligations en vue de l'octroi ou du maintien du congé et du rétablissement de leur santé, sous peine de voir réduire ou supprimer le traitement conservé.

Juridiquement, depuis janvier 2017, le fonctionnaire en activité victime d'un accident reconnu imputable au service, d'un accident de trajet ou d'une maladie contractée en service, bénéficie d'un congé pour invalidité temporaire imputable. Il conserve l'intégralité de son traitement jusqu'à ce qu'il puisse reprendre ou jusqu'à sa mise à la retraite. Il a droit, en outre, au remboursement des honoraires médicaux et des frais directement entraînés par la maladie ou l'accident. La durée du congé est assimilée à une période de service effectif et l'employeur peut, à tout moment, vérifier si sa santé nécessite son maintien en congé pour invalidité temporaire imputable. La définition par la loi des notions d'accident ou de

maladie n'est cependant pas applicable au régime de réparation de l'incapacité permanente du fonctionnaire par l'allocation temporaire ou la rente d'invalidité.

Est présumé imputable, tout accident survenu, quelle qu'en soit la cause, dans le temps et le lieu du service, dans ou à l'occasion des fonctions ou d'une activité qui en constitue le prolongement normal, en l'absence de faute personnelle de l'agent ou de circonstance particulière le détachant du service.

L'imputabilité de l'accident de trajet suppose que le fonctionnaire ou ses ayants droit en apportent la preuve ou qu'une enquête permette à l'employeur de disposer d'éléments suffisants. Il doit en outre s'être produit sur le parcours habituel entre le lieu du service de l'agent et sa résidence ou son lieu de restauration, pendant la durée normale pour l'effectuer, sauf si un fait personnel ou une circonstance particulière, étrangère notamment aux nécessités de la vie courante, est de nature à détacher l'accident du service.

Le régime de la maladie professionnelle

S'agissant de la maladie professionnelle, est présumée imputable, toute maladie désignée par les tableaux de maladies professionnelles du code de la sécurité sociale (articles L. 461-1 et suivants), contractée dans ou à l'occasion des fonctions, dans les conditions du tableau. Si une ou plusieurs conditions tenant au délai de prise en charge, à la durée d'exposition ou à la liste limitative des travaux ne sont pas remplies, la maladie peut être reconnue imputable si le fonctionnaire ou ses ayants droit établissent qu'elle est directement causée par l'exercice des fonctions. Peut également être reconnue imputable, une maladie non désignée dans les tableaux, lorsque le fonctionnaire ou ses ayants droit établissent qu'elle est essentiellement et directement causée par l'exercice des fonctions et entraîne une incapacité permanente d'au moins 25 %

(article R. 461-8 du code).

Attention : le projet précise que ce taux de 25 % correspond à l'incapacité que la maladie est susceptible d'entraîner. Il est déterminé par la commission de réforme compte tenu du barème indicatif d'invalidité utilisé pour l'attribution de l'allocation temporaire d'invalidité (décret n° 2005-442 du 2 mai 2005).

L'employeur public est subrogé dans les droits éventuels du fonctionnaire victime d'un accident provoqué par un tiers, à concurrence du montant des charges qu'il (a) support(é)e(s) du fait de l'accident. Il peut poursuivre directement le responsable du dommage ou son assureur pour obtenir le remboursement des charges patronales correspondant aux rémunérations

(suite p. 7)

(suite de la p. 6)

maintenues ou versées pendant la période d'indisponibilité.

Rappel : ces garanties sont complétées d'avantages similaires (maintien de l'intégralité du traitement jusqu'à la reprise ou la retraite, remboursement des honoraires médicaux et des frais directement entraînés par la maladie ou l'accident, même après la radiation des cadres pour retraite) accordés au fonctionnaire dans l'incapacité de continuer ses fonctions en raison d'infirmités résultant de blessures ou de

maladie contractées ou aggravées soit en service, soit en accomplissant un acte de dévouement dans un intérêt public, soit en exposant ses jours pour sauver la vie d'une ou plusieurs personnes (articles 57 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 et L. 27 du code des pensions).

Enfin, les employeurs publics doivent fournir les données nécessaires à la connaissance des accidents de service et des maladies professionnelles selon des modalités de collecte et de traitement fixées par arrêté.

Un régime spécifique de gestion

Le projet, qui introduit dans le décret sur les congés de maladie 21 nouveaux articles (articles 37-1 à 21 du décret n° 87-602 du 30 juillet 1987), prévoit que l'attribution du congé pour invalidité temporaire imputable impose au fonctionnaire d'adresser à son employeur, par tout moyen, une déclaration d'accident de service, de trajet ou de maladie professionnelle accompagnée des pièces justificatives nécessaires pour établir ses droits. Elle comporte :

- un formulaire précisant les circonstances de l'accident ou de la maladie transmis par l'employeur à la demande de l'agent,
- un certificat médical précisant la nature et le siège des lésions résultant de l'accident ou de la maladie et, le cas échéant, la durée probable de l'incapacité de travail en découlant.

La déclaration d'un accident de service ou de trajet est adressée à l'employeur dans les 15 jours de l'accident, sous peine d'irrecevabilité.

Attention : ce délai n'est pas opposable à l'agent si une

affection liée à l'accident et entraînant un arrêt de travail ou des honoraires et autres frais médicaux directs est médicalement constatée postérieurement au délai de déclaration, et au plus tard 2 ans à compter de l'accident. Dans ce cas, le délai de déclaration est de 15 jours à compter de la constatation médicale.

La déclaration de maladie professionnelle est adressée, également sous peine d'irrecevabilité, à l'employeur dans les 2 ans de sa première constatation médicale ou, le cas échéant, suivant la date de délivrance d'un certificat médical établissant un lien possible entre l'affection et une activité professionnelle.

Attention : lorsqu'une maladie est nouvellement inscrite sur un tableau de maladies professionnelles, le fonctionnaire, dont l'affection est constatée par un certificat médical antérieurement à son inscription, adresse la déclaration dans les 2 ans de la date d'entrée en vigueur de cette inscription. La reconnaissance de maladie professionnelle ne produit alors d'effet qu'à compter de cette date.

Un délai de transmission de l'arrêt de droit commun

Dans tous les cas, lorsque l'accident de service, de trajet ou la maladie professionnelle entraîne une incapacité temporaire de travail, comme pour la maladie, le fonctionnaire adresse à son employeur, dans les 48 heures de son établissement, le certificat médical précisant la nature et le siège des lésions et, le cas échéant, sa durée probable.

En cas d'envoi au-delà de 48 heures, le montant de la rémunération peut être réduit de moitié entre la date d'établissement de l'avis d'interruption de travail et celle de l'envoi du certificat à l'employeur.

La rémunération à prendre en compte comprend le traitement brut et les primes et indemnités qui sont normalement maintenues à l'agent en maladie (hors donc les remboursements de frais, les indemnités de changement de résidence, liées à la primo affectation, à la mobilité géographique et aux restructurations ou à

l'organisation du travail, les avantages en nature, les indemnités d'enseignement, de jury ou non directement liées à l'emploi, la part des primes attachée aux résultats ou à la manière de servir, les versements exceptionnels correspondant à un fait générateur unique, le SFT, l'indemnité de résidence et la prise en charge partielle des abonnements domicile-travail).

Attention : ces délais d'envoi ne sont pas applicables aux victimes d'actes de terrorisme dont l'identité a été communiquée par l'autorité judiciaire au Fonds de garantie des victimes des actes de terrorisme et d'autres infractions. Il en va de même si l'agent justifie d'un cas de force majeure, d'impossibilité absolue de respecter ces délais ou de motifs légitimes, la notice de présentation du décret évoquant également l'hospitalisation.

Quelles sont les garanties des listes dans l'attribution des postes pour les élections aux CAP ?

■ L'organisation des CAP en groupes hiérarchiques, de base et supérieurs, a des incidences sur la répartition des postes à l'issue des élections professionnelles. En effet, une fois connu le nombre de sièges attribués à chaque organisation syndicale dans le cadre d'une élection à la proportionnelle à la plus forte moyenne, les listes exercent leur choix dans l'ordre décroissant du nombre de sièges qu'elles obtiennent. La liste ayant droit au plus grand nombre de sièges commence par les choisir, le cas échéant dans des groupes hiérarchiques différents pour une même catégorie. Cependant, elle ne doit pas empêcher une autre liste d'obtenir le nombre de sièges auxquels elle a elle-même droit dans les groupes pour lesquels elle a présenté des candidats. Les listes suivantes choisissent ensuite dans les mêmes conditions et limites. Si tout ou partie des sièges n'a pas pu être pourvu par l'élection, la CAP est complétée par tirage au sort parmi les électeurs relevant de chaque groupe concerné (article 23 du décret n° 89-229 du 17 avril 1989).

Dans une affaire (CE n° 412584 CFDT Interco Moselle du 26 novembre 2018), lors de l'élection à la CAP de catégorie A du département, les listes présentées par la CFDT et la CFE-CGC obtiennent chacune 2 sièges de titulaires et le syndicat FO un siège. Deux sièges étaient à pourvoir dans le groupe supérieur 6, pour lequel seule la CFDT arrivée en 1ère position en nombre de voix a présenté des candidats, ayant également 3 candidats dans le groupe de base 5. Le président lui attribue les 2 sièges de titulaires du groupe 6 et aucun dans le groupe de base, ce que conteste le syndicat.

En cassation, le Conseil d'État rappelle que le texte entend garantir les droits des listes qui ne sont pas arrivées en tête et à les assurer, par les conditions de choix imposées à la liste qui dispose du plus grand nombre de sièges, qu'elles obtiendront le nombre de sièges auxquels le scrutin leur donne droit, et pourront les obtenir dans les groupes hiérarchiques pour lesquels elles ont présenté des candidats, dans la mesure où le nombre de sièges obtenus le leur permet.

L'ABSENCE DE LIEN TITULAIRE-SUPPLÉANT

Dans l'affaire, la priorité donnée à la CFDT ne lui permettait pas d'obtenir un poste dans le groupe de base et un dans le groupe supérieur, dans la mesure où elle priorisait la CGC ou Force ouvrière des sièges auxquels les résultats du scrutin leur donnaient droit dans l'unique groupe hiérarchique dans lequel elles avaient présenté des candidats.

C'est donc logiquement que la CFDT s'est vue attribuer les 2 sièges du groupe supérieur et aucun dans le groupe de base.

Le Conseil d'État observe aussi que le décret ne recourt au tirage au sort que si des sièges n'ont pas pu être pourvus par la voie de l'élection. Et là encore c'est logiquement que la cour, estimant que les sièges de titulaires avaient été régulièrement pourvus par l'élection, a refusé de considérer qu'il aurait fallu tirer au sort l'attribution du second siège du groupe 6. En effet, la CFDT, qui avait présenté 2 candidats seulement dans le groupe 6, réclamait que le second candidat soit regardé comme étant nécessairement un suppléant. Or, le texte organise d'abord la désignation des représentants titulaires selon l'ordre de présentation de la liste et prévoit que les suppléants sont désignés parmi les candidats venant immédiatement à la suite des candidats élus titulaires, et dans l'ordre de présentation de la liste (article 23) (CAA Nancy n° 16NC00134 syndicat CFDT Interco Moselle du 18 mai 2017). Cette analyse, validée par le Conseil d'État, avait déjà été retenue par la cour de Douai un an plus tôt (CAA Douai n° 15DA00918 Union syndicale CGT du conseil général de l'Oise du 15 mars 2016).

Rappel : *si aucune liste n'a présenté de candidats pour un groupe hiérarchique, le quotient électoral est calculé en retenant des seuls sièges devant être effectivement attribués par l'élection, sans tenir compte de ceux pouvant être pourvus par tirage au sort (voir pour l'Etat CE n° 188266 ministre de l'Economie du 16 juin 1999).*

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

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