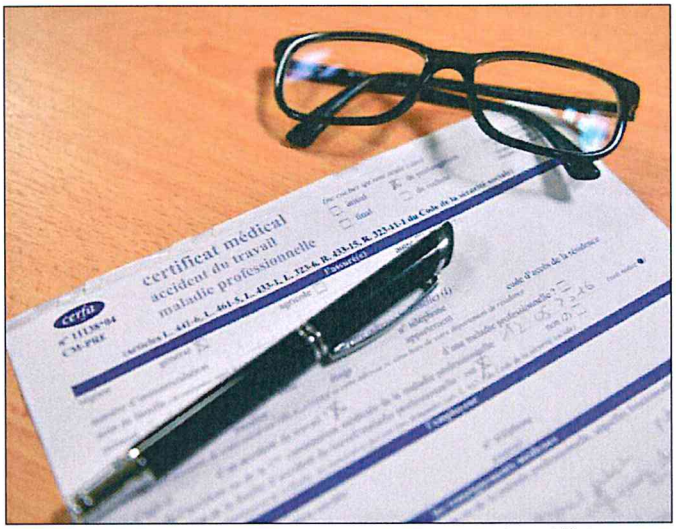
CÔTE-D'OR Droit

Fonction publique : faire reconnaître le caractère professionnel d'une maladie

UN PARTENARIAT LE BIEN PUBLIC

Lorsqu'un fonctionnaire tombe malade ou est victime d'un accident, il est important de déterminer si l'on peut en imputer la cause à l'exercice de ses fonctions. La réponse est parfois évidente, notamment dans le cas de certains accidents, mais elle ne l'est pas toujours. L'assistance d'un avocat permet alors de constituer un dossier pour faire valoir ses droits.

Les trois fonctions publiques – d'État, hospitalière et territoriale – emploient plus de 40 000 personnes en Côte-d'Or. Ces agents exercent des métiers multiples, plus ou moins exposés physiquement ou psychiquement, et peuvent être victimes, au même titre que les salariés du privé, d'accidents de service ou de maladies liées à l'exercice de leur profession. Les juristes désignent ce lien entre maladie et travail par le terme « imputabilité au service ».



Les juristes désignent le lien entre maladie et travail par le terme « imputabilité au service ». Légalement, lorsque celle-ci est reconnue, « l'agent conservera son plein traitement jusqu'à la reprise du travail ou jusqu'à la retraite », indique Me Mathilde Grenier, avocate dijonnaise spécialisée en droit public. Photo d'illustration JSL/Ketty BEYONDAS

Démontrer un lien direct avec les fonctions exercées

Encore faut-il le déterminer et le démontrer, comme l'explique Me Mathilde Grenier, avocate dijonnaise spécialisée en droit public. « C'est important, car l'indemnisation n'est pas du tout la même si l'accident ou la maladie est imputable au service ou non », souligne-t-elle. « Légalement, lorsque l'imputabilité au service est reconnue, l'agent conservera son plein traitement jusqu'à la reprise du travail ou jusqu'à la retraite. »

Une situation plus avantageuse que le congé maladie ordinaire, durant lequel le fonctionnaire conserve son plein traitement pendant trois mois, avant de basculer en demi-traitement pendant neuf mois, ce congé maladie ordinaire ne pouvant excéder un an.

Il convient ainsi de démontrer que la maladie contractée, ou son aggravation, présente un lien direct avec l'exercice des fonctions, et ce, même sans faute de l'administration. Un accident survenu sur le lieu et dans le temps du service, dans l'exercice ou à l'occasion de l'exercice par un fonctionnaire de ses fonctions, en l'absence de faute personnelle ou de toute autre circonstance particulière détachant cet événement du service, présente le caractère d'un accident de service.

Des interprétations de textes divergentes

« S'agissant de la poursuite de la prise en charge d'une maladie au titre de l'accident de service ou de la maladie professionnelle, il y a en outre des divergences sur l'interprétation des textes. » Le principe du plein traitement en cas d'imputabilité au service n'est pourtant pas non plus garanti dans sa durée. « Il y a souvent des discussions avec l'administration sur ce point », reprend Me Grenier.

« Certaines circulaires ministérielles précisent que lorsque l'état de santé de l'agent est "consolidé" (soit la guérison est complète, soit l'état de santé permet au médecin de se prononcer sur la reprise de l'activité ou de fixer un taux d'invalidité permanente, ndlr), il bascule dans le régime du congé maladie ordinaire. Dès lors, il n'a plus droit qu'à un demi-traitement et, au bout d'un an, à plus de traitement du tout. [Il est] placé en disponibilité d'office et les indemnités journalières qu'il est susceptible de percevoir ne compenseront pas son plein traitement. Or, contrairement à cette position, le Conseil d'État a réaffirmé le principe du plein traitement, conformément aux textes. »

> « L'indemnisation n'est pas du tout la même si l'accident ou la maladie est imputable au service ou non. »
>
> **Me Mathilde Grenier**

La première des difficultés est de faire reconnaître le caractère professionnel de la maladie. Dans le cas des accidents, les faits sont plus simples à établir. Cela peut ainsi être plus compliqué concernant les affections psychosociales. Dépression, *burn out*… « Nous avons beaucoup de cas de soignants, infirmières, aides-soignantes… et cela depuis quelques années, car la pression, objectivement, pesait sur le personnel hospitalier avant la crise sanitaire actuelle », poursuit Me Grenier.

Attention : il ne faut pas confondre ces difficultés avec le harcèlement moral. « Celui-ci est plus difficile à démontrer », prévient l'avocate. Et, à la différence du harcèlement, l'imputabilité au service d'une maladie psychique ne découle pas nécessairement d'une faute de l'administration : celle-ci peut d'ailleurs reconnaître par elle-même le lien entre un *burn out* par exemple et le travail de l'agent. « C'est à l'agent de demander l'imputabilité à son employeur », précise Me Grenier.

Si l'administration conteste, elle saisit une commission, la commission de réforme, qui prononcera un avis… que l'employeur n'est pas tenu de suivre. « Nous pouvons, comme avocat, assister nos clients devant la commission. L'importance de notre intervention se situe également en amont, afin de constituer un dossier qui nourrisse la demande de reconnaissance d'imputabilité au service, en rappelant le contexte de travail de l'agent, voire de contester la position de l'administration amiablement. »

En cas de contentieux, il faut normalement saisir le juge administratif dans les deux mois de la décision de l'administration. Parallèlement au contentieux de l'annulation lié à la reconnaissance même de l'imputabilité, se présente toujours la possibilité du contentieux indemnitaire, afin que l'agent puisse se voir indemniser de préjudices qui ne seront pas nécessairement couverts, et ce, même en cas de reconnaissance de l'imputabilité au service par l'administration. Les délais ouverts à l'agent pour engager des démarches de demande d'indemnisation, puis saisir le juge le cas échéant, sont alors beaucoup plus longs.

La possibilité d'une procédure en référé

Lorsque le dossier est contentieux, les délais s'allongent et la précarité financière est un risque réel pour les agents. « Nous pouvons lancer une procédure en référé : le juge apprécie d'abord l'urgence de la situation, puis l'existence de moyens sérieux, mais sa décision ne porte pas sur le fond, elle suspend la décision de l'employeur de manière provisoire. » Il arrive d'ailleurs qu'une administration, convaincue d'avoir raison, reprenne la même décision défavorable à l'agent.

L'objectif est en tout état de cause d'abord de trouver une solution amiable et efficace pour les deux parties. « Les avocats ont un rôle de conseil important et nous devons d'abord apprécier l'intérêt concret de nos clients. Des affaires peuvent se traiter à l'amiable avec l'administration. Parfois aussi, le lancement d'une procédure contentieuse entraîne, de la part de l'employeur, une réflexion et un retrait de l'affaire avant l'audience, au bénéfice de la position de l'agent. »

Bruno WALTER

Une matière complexe

L'assistance d'un avocat à vos côtés est plus que souhaitable, compte tenu de la complexité de la matière. « C'est d'ailleurs valable pour les employeurs publics », souligne Me Mathilde Grenier. « Les maires des petites communes ou les dirigeants d'établissement public sont parfois perdus dans les procédures. Il est important qu'ils puissent être assistés, d'autant qu'ils ont souscrit des assurances de protection juridique, que les frais d'avocats n'affectent donc pas le budget de la commune et qu'ils conservent toujours le libre choix de leur avocat. »