

# LES CONGÉS POUR ACCIDENT DU TRAVAIL ET MALADIES PROFESSIONNELLES

## AFFILIATION

### DANS LA FONCTION PUBLIQUE D'ÉTAT

Les agents contractuels de droit public de la fonction publique de l'État ne sont pas affiliés au même régime en ce qui concerne les risques accidents du travail et maladie professionnelle en fonction de leur recrutement.

Sont affiliés aux caisses primaires d'assurance maladie :

- les agents recrutés ou employés à temps incomplet ;
- les agents recrutés ou employés sur des contrats à durée déterminée d'une durée inférieure à un an.

Ne sont pas affiliés aux caisses primaires d'assurance maladie et bénéficient des prestations dues au titre de l'accident du travail et des maladies professionnelles du régime général directement servies par l'employeur les agents recrutés ou employés sur des emplois à temps complet par des contrats à durée indéterminée ou déterminée d'une durée supérieure ou égale à un an.

*Article 2 du décret n° 86-83 du 17 janvier 1986*

Les textes réglementaires précisent que ces dispositions concernent les agents recrutés ou employés à temps complet et sur des contrats à durée déterminée d'un an ou plus.

De la même manière, le décret n° 86-83 prévoit dans son article 2 que la prise en charge par l'employeur commence dès que la durée du contrat est égale ou supérieure à un an alors que dans l'article 14, il est fait mention d'une durée supérieure à un an.

L'article 2 définissant le régime applicable à l'agent, il serait plus logique de considérer que c'est la durée supérieure ou égale à un an qu'il convient d'appliquer.

IJSS versées par le régime général	IJSS versées par l'employeur
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Agents recrutés ou employée à temps incomplet quelque soit la durée du contrat</li> <li>- Agents recrutés sur des CDD inférieur à un an à temps complet ou incomplet</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Agents recrutés sur des CDD au moins égaux à un an servant à temps complet</li> </ul>

### Exemple

*Bénéficie des prestations accident du travail et maladie professionnelle, directement servies par son employeur :*

- l'agent recruté à temps complet sur un contrat à durée déterminée d'un an ;
- l'agent recruté à temps complet dont le contrat initial d'une durée de 6 mois a été renouvelé pour la deuxième fois.

L'agent contractuel de la fonction publique de l'État, victime d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle bénéficiera de la part de son employeur d'une part du versement des indemnités journalières accident du travail ou maladie professionnelle au-delà de la période de maintien de son traitement mais également de la prise en charge des prestations en nature et de l'éventuelle rente en cas de réduction définitive de la capacité de travail.

Par ailleurs, l'employeur public supportant directement les frais liés à l'accident du travail, il n'est plus nécessaire de verser, pour les agents contractuels recrutés ou employés depuis plus d'un an sur des contrats à temps complet, les cotisations AT/MP au régime général.

## DANS LA FONCTION PUBLIQUE HOSPITALIÈRE

Des dispositions similaires ont été introduites par le décret du 6 janvier 2010 pour les agents contractuels de droit public de la fonction publique hospitalière. Cependant, ces dispositions ont été retirées par le décret du 9 mars 2011.

*Décret n° 2010-19 du 6 janvier 2010 portant modification du décret n° 91-155 du 6 février 1991 relatif aux dispositions générales applicables aux agents contractuels des établissements mentionnés à l'article 2 de la loi n° 86-33 du 9 janvier 1986 modifiée portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique hospitalière*

*Décret n° 2011-257 du 9 mars 2011 portant modification du décret n° 91-155 du 6 février 1991 relatif aux dispositions générales applicables aux agents contractuels des établissements mentionnés à l'article 2 de la loi n° 86-33 du 9 janvier 1986 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique hospitalière*

Entre la parution de ces deux décrets les agents contractuels de droit public n'étaient plus affiliés au même régime en ce qui concerne les risques accidents du travail et maladie professionnelle en fonction de leur recrutement.

Étaient affiliés aux caisses primaires d'assurance maladie :

- les agents recrutés sur un emploi à temps incomplet ;
- les agents recrutés ou employés à temps complet sur des contrats à durée déterminée d'une durée inférieure à un an.

N'étaient pas affiliés aux caisses primaires d'assurance maladie et bénéficiaient des prestations dues au titre de l'accident du travail et des maladies professionnelles du régime général directement servies par l'employeur :

- les agents recrutés ou employés sur des emplois à temps complet par des contrats à durée indéterminée ou déterminée d'une durée supérieure ou égale à un an.

*Article 2 du décret n° 91-155 du 6 février 1991 modifié par le décret n° 2010-19 du 6 janvier 2010 en vigueur avant la parution du décret du 9 mars 2011*

Les textes réglementaires précisaient que ces dispositions concernaient les agents recrutés ou employés à temps complet et sur des contrats à durée déterminée d'un an ou plus.

Par suite, ce n'est pas seulement la durée initiale du contrat qu'il était nécessaire de prendre en compte mais la durée d'emploi depuis le recrutement initial dans l'établissement compte tenu des éventuels renouvellements.

L'agent contractuel de la fonction publique hospitalière, victime d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle bénéficiaient de la part de son employeur d'une part du versement des indemnités journalières accident du travail ou maladie professionnelle au-delà de la période de maintien de son traitement mais également de la prise en charge des prestations en nature et de l'éventuelle rente en cas de réduction définitive de la capacité de travail.

Par ailleurs, l'employeur public supportait directement les frais liés à l'accident du travail. Enfin, il n'était plus nécessaire de verser, pour les agents contractuels recruté ou employés depuis plus d'un an sur des contrats à temps complet, les cotisations AT/MP au régime général.

Le décret du 9 mars 2011 modifie l'article 2 du décret du 6 février 1991 relatif aux dispositions applicables aux agents contractuels de la fonction publique hospitalière.

### **Ancienne rédaction de l'article 2 du décret du 6 février 1991**

Les agents contractuels mentionnés à l'article 1<sup>er</sup> du présent décret :

- 1° sont, dans tous les cas, affiliés aux caisses primaires d'assurance maladie pour bénéficier des assurances maladie, maternité, invalidité et décès et de la couverture du congé de paternité ;
- 2° sont affiliés aux caisses primaires d'assurance maladie pour les risques accidents du travail et maladies professionnelles s'ils sont recrutés ou employés à temps incomplet ou sur des contrats à durée déterminée d'une durée inférieure à un an ; dans les autres cas, les prestations dues au titre de la législation sur les accidents du travail et maladies professionnelles sont servies par l'établissement employeur.

### **Rédaction à compter du 12 mars 2011**

Les agents contractuels mentionnés à l'article 1<sup>er</sup> du présent décret :

- 1° sont, dans tous les cas, sauf dispositions contraires, affiliés aux caisses primaires d'assurance maladie pour les risques maladie, maternité, invalidité, décès et accidents du travail et maladies professionnelles ;

Les agents contractuels de la fonction publique hospitalière sont donc plus affiliés aux caisses primaires d'assurance maladie quelque soit leur quotité de travail et leur durée d'emploi ou de recrutement.

L'agent contractuel en activité, inapte temporairement à ses fonctions du fait d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle, pourra bénéficier des prestations du régime général de la sécurité sociale.

### **DANS LA FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE**

Les agents contractuels de la fonction publique territoriale sont affiliés au régime général de la sécurité sociale quelque soit la durée de leur recrutement.

*Article 12 du décret n° 88-145 du 15 février 1988*

L'agent contractuel en activité, inapte temporairement à ses fonctions du fait d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle, pourra bénéficier des prestations du régime général de la sécurité sociale.



## CONGÉ STATUTAIRE

Les agents contractuels de droit public bénéficient, en cas d'accident du travail ou de maladie professionnelle d'un congé pendant toute la période d'incapacité de travail.

*Article 14 du décret n° 86-83 du 17 janvier 1986*

*Article 9 du décret n° 88-145 du 15 février 1988*

*Article 13 du décret n° 91-155 du 6 février 1991*

## CONDITIONS D'OCTROI

Pour bénéficier d'un congé pour accident du travail ou maladie professionnelle, l'agent contractuel doit être en activité.

*Article 14 du décret n° 86-83 du 17 janvier 1986*

*Article 9 du décret n° 88-145 du 15 février 1988*

*Article 13 du décret n° 91-155 du 6 février 1991*

## PROCÉDURE

### Agents contractuels affiliés au régime général de la sécurité sociale

Les agents contractuels de droit public affiliés au régime général pour le risque accident du travail et maladie professionnelle doivent transmettre leur déclaration d'accident du travail dans les 24 heures suivant ce dernier.

*Article R. 441-1 et R. 441-2 du Code de sécurité sociale*

Par ailleurs, l'employeur public est tenu, pour les agents affiliés pour le risque accident du travail et maladie professionnelle au régime général de la sécurité sociale d'en informer leur caisse dans les 48 heures avec demande d'avis de réception.

*Article L. 441-2 et R. 441-3 du Code de sécurité sociale*

### Déclaration d'accident du travail et certificat médical

La déclaration d'accident de travail établie par l'employeur envoyé à la caisse compétente décrit les circonstances détaillées de l'accident et indique les coordonnées des témoins éventuels.

Cette déclaration est accompagnée par un certificat médical rédigé par le médecin de l'agent indiquant les blessures constatées ainsi que la durée des soins ou de l'arrêt de travail.

Dans la déclaration d'accident du travail l'employeur peut émettre des réserves motivées.

*Article R. 441-4 et R. 441-5 du Code de sécurité sociale*

### Enquête de la caisse primaire d'assurance maladie

La caisse compétente procède à une enquête, obligatoire en cas d'accident mortel ou susceptible d'entraîner une incapacité permanente totale de travail, pour rechercher la cause, la nature, les circonstances de l'accident et la nature des lésions.

Elle se prononce ensuite sur le caractère professionnel ou non de l'accident dans un délai de 30 jours à compter du jour où elle a reçu la déclaration d'accident et le certificat médical. En cas de silence de la caisse à l'issue du délai de 30 jours, le caractère professionnel de l'accident est reconnu implicitement.

Ce délai peut être prolongé de 2 mois si une enquête complémentaire s'avère nécessaire.

## Agents contractuels non affiliés au régime général de la sécurité sociale

Aucune règle n'impose à l'agent contractuel de l'État ou de l'hospitalière qui n'est pas affilié au régime général un délai pour informer son employeur de la survenance d'un accident.

Cependant, plus la durée entre l'accident et l'information de l'employeur sera importante, plus il sera difficile de prouver ce dernier.

À défaut de précisions réglementaires, Il convient d'appliquer pour les agents contractuels directement pris en charge par l'employeur public, les dispositions applicables aux fonctionnaires en matière de reconnaissance de l'accident du travail ou de la maladie professionnelle.

## DURÉE

L'agent contractuel de droit public victime d'un accident du travail a droit à un congé pendant toute la durée de son incapacité de travail.

- durant ce congé, l'agent perçoit son plein traitement :
- pendant un mois dès son entrée en fonction ;
- pendant deux mois après un an de service ;
- pendant trois mois après trois ans de service.

Au-delà de cette période à plein traitement, les agents contractuels continuent à bénéficier des prestations du régime général de la sécurité sociale.

Ces dernières sont versées :

- par la caisse compétente pour les agents contractuels de la fonction publique territoriale, hospitalière et les agents contractuels de la fonction publique de l'État recrutés à temps incomplet ou à temps complet pour moins d'un an ;
- par l'employeur public pour les agents contractuels de la fonction publique de l'État recrutés à temps complet pour au moins un an.

Le congé pour accident de service ou maladie professionnelle prend fin :

- lors de la guérison complète de l'agent ;
- au moment de la consolidation des blessures ;
- au décès de l'agent.

## Limite

Lorsque le contrat est conclu pour une durée déterminée, le congé maladie ne peut être attribué au-delà de la période d'engagement restant à courir.

*Articles 27 du décret n° 86-83 du 17 janvier 1986*

*Article 32 du décret n° 88-145 du 15 février 1988*

*Article 26 du décret n° 91-155 du 6 février 1991*

Dans ce cas, et en l'absence de renouvellement du contrat, l'agent qui remplit toujours les conditions requises continue à percevoir les indemnités journalières du régime général de la sécurité sociale.

Pour les agents contractuels de la fonction publique de l'État recrutés sur des emplois à temps complet pour une période d'au moins un an, ces prestations continuent à être versées, au-delà du contrat, par l'employeur public.

Si le contrat est renouvelé, le congé pour accident du travail continu à courir sur la nouvelle période.

L'incapacité temporaire due à l'accident du travail ou à la maladie professionnelle ne peut à elle seule justifier le refus de renouvellement du contrat du fait de l'employeur.

## DÉCOMPTE DE L'ANCIENNETÉ

### Dans la fonction publique d'État

Les services pris en compte pour le calcul des services ouvrant droit au congé maladie sont les services effectifs ainsi que certains congés :

- les congés maladie rémunérés ;
- les congés de grave maladie ;
- les congés d'accident du travail ou de maladie professionnelle rémunérés ou non rémunérés ;
- les congés maternité, paternité ou d'adoption ou d'accueil de l'enfant rémunérés ;
- le congé pour formation syndicale ;
- le congé de formation de cadres et d'animateurs pour la jeunesse ;
- le congé pour formation professionnelle ;
- le congé de représentation ;
- le congé de solidarité familiale ;
- le congé de présence parentale ;
- le congé non rémunéré ;
- le congé sans traitement pour service national ;
- les autres congés ne font pas perdre l'ancienneté acquise ;
- la durée du congé parental est prise en compte dans sa totalité la première année puis pour moitié les années suivantes.

Les autres congés ne font pas perdre l'ancienneté acquise.

*Articles 19 et 28 du décret n° 86-83 du 17 janvier 1986*

Pour les agents recrutés pour répondre à un besoin temporaire ou permanent, la durée de service requise pour l'ouverture des droits à congé maternité rémunéré est calculée compte tenu de l'ensemble des services accomplis auprès de l'administration d'État ou de l'établissement public ayant recruté l'agent, y compris ceux effectués avant une interruption de fonctions sous réserve que celle-ci n'excède pas quatre mois.

*Article 28 du décret 86-83 du 17 janvier 1986*

### **Dans la fonction publique territoriale**

Les services pris en compte pour le calcul des services ouvrant droit au congé maladie sont les services effectifs ainsi que certains congés :

- les congés annuels ;
- les congés maladie rémunérés ;
- les congés de grave maladie ;
- les congés d'accident du travail ou de maladie professionnelle rémunérés ;
- les congés maternité, paternité ou d'adoption rémunérés ;
- le congé pour formation syndicale ;
- le congé de formation de cadres et d'animateurs pour la jeunesse ;
- le congé pour formation professionnelle ;
- le congé de représentation ;

Les périodes d'activité dans la réserve opérationnelle, la réserve de sécurité civile ou la réserve sanitaire.

Les autres congés ne font pas perdre l'ancienneté acquise.

*Article 27 du décret n° 88-145 du 15 février 1988*

Toute journée ayant donné lieu à rémunération est décomptée pour une unité quelle que soit la durée de travail au cours de cette journée.

*Article 31 du décret n° 88-145 du 15 février 1988*

Cette ancienneté est décomptée à partir de la date à laquelle la décision de recrutement ou le contrat initial a pris effet, même si, depuis lors, l'engagement a été renouvelé.

*Article 28 du décret n° 88-145 du 15 février 1988*

### Dans la fonction publique hospitalière

Les services pris en compte pour le calcul des services ouvrant droit au congé maladie sont les services effectifs ainsi que certains congés :

- les congés annuels ;
- les congés maladie rémunérés ;
- les congés de grave maladie ;
- les congés d'accident du travail ou de maladie professionnelle rémunérés ;
- les congés maternité, paternité ou d'adoption rémunérés ;
- le congé pour formation syndicale ;
- le congé de formation de cadres et d'animateurs pour la jeunesse ;
- le congé pour formation professionnelle ;
- le congé de représentation ;
- le congé d'accompagnement d'une personne en fin de vie ;
- le congé de présence parentale pour la moitié de sa durée effective.

*Article 27 du décret n° 91-155 du 6 février 1991*

Pour le décompte des services effectifs, toute journée ayant donné lieu à rémunération est décomptée pour une unité quelle que soit la durée de travail au cours de cette journée.

*Article 10 du décret n° 91-155 du 6 février 1991*

Les services pris en compte s'apprécient à compter de la date du premier recrutement dans l'établissement employeur.

Toutefois, ne sont pas pris en compte :

- les services effectués avant une interruption de fonctions supérieure à trois mois si elle était volontaire ;
- les services effectués avant une interruption de fonctions supérieure à un an si elle était involontaire ;
- les services effectués avant un licenciement pour motif disciplinaire.

*Articles 28 du décret n° 91-155 du 6 février 1991*

### TRANSFERT D'ACTIVITÉ

Lors du transfert d'une activité d'une personne morale de droit privée vers une personne morale de droit public ou une autre personne morale de droit public, les services effectués auprès de leur employeur précédent sont assimilés, à des services accomplis auprès de la personne publique concernée.

*Articles 28-1 du décret n° 86-83 du 17 janvier 1986*

*Article 29-1 du décret n° 88-145 du 15 février 1988*

*Articles 29-1 du décret n° 91-155 du 6 février 1991*

## RÉMUNÉRATION

Le montant du traitement servi pendant une période de congé pour accident de service ou maladie professionnelle est établi sur la base de la durée journalière d'emploi de l'intéressé à la date d'arrêt du travail.

*Article 18 du décret n° 86-83 du 17 janvier 1986*

*Article 12 du décret n° 88-145 du 15 février 1988*

*Article 15 du décret n° 91-155 du 6 février 1991*

L'agent contractuel autorisé à effectuer un service à temps partiel, qui bénéficie, pendant cette période, d'un congé pour accident du travail ou maladie professionnelle, perçoit la rémunération correspondant à son temps partiel.

Cependant, si la période d'autorisation de service à temps partiel arrive à son terme alors que l'agent demeure en congé, l'agent concerné recouvre la rémunération qu'il perçoit normalement à temps plein sous réserve qu'il n'ait pas demandé l'autorisation d'exercer ses fonctions à temps partiel.

Il n'y donc pas lieu d'appliquer les dispositions concernant le renouvellement tacite de l'autorisation de travail à temps partiel dans la limite de 3 ans.

*Article 40 du décret n° 86-83 du 17 janvier 1986*

*Article 36 du décret n° 91-155 du 6 février 1991*

L'agent a la faculté de demander à reprendre ses fonctions à temps plein avant l'issue de la période normale de son autorisation de service à temps partiel.

La réintégration à temps plein ou la modification des conditions d'exercice du temps partiel peut intervenir avant l'expiration de la période en cours, sur demande des intéressés.

Cette demande doit être effectuée au moins deux mois avant la date souhaitée.

Par ailleurs, la réintégration à temps plein peut intervenir sans délai en cas de motif grave, notamment en cas de diminution substantielle des revenus du ménage ou de changement dans la situation familiale.

*Article 40 du décret n° 86-83 du 17 janvier 1986*

*Article 36 du décret n° 91-155 du 6 février 1991*

*Article 18 du décret n° 2004-777 du 29 juillet 2004 relatif à la mise en œuvre du temps partiel dans la fonction publique territoriale*

L'agent contractuel en congé pour accident du travail pendant une période de travail à temps partiel aura donc la faculté de demander la fin de son service à temps partiel avant son terme normal pour bénéficier d'un maintien de rémunération calculé sur la base d'un temps plein.

L'employeur procédera à la réintégration de l'agent à temps plein soit dans les deux mois suivant sa demande, soit immédiatement, en cas de diminution substantielle des revenus du ménage ou de changement dans la situation familiale.

## COORDINATION AVEC LE RÉGIME GÉNÉRAL

L'agent contractuel affilié au régime général pour les risques accidents du travail et maladie professionnelle, en congé pour accident du travail ou pour maladie professionnelle perçoit durant cette période :

- les indemnités journalières de sécurité sociale ;
- son plein traitement.

Trois principes régissent l'articulation entre le régime général de la sécurité sociale et le maintien de traitement statutaire :

- le principe de déduction des indemnités journalières ;
- le principe de communication du montant des indemnités journalières ;
- la réfaction du traitement versé par l'administration.

*Article 2 du décret n° 86-83 du 17 janvier 1986*

*Article 12 du décret n° 88-145 du 15 février 1988*

*Article 2 du décret n° 91-155 du 6 février 1991*

## **LA DÉDUCTION DES INDEMNITÉS JOURNALIÈRES**

Les prestations en espèces versées par les caisses de sécurité sociale en matière sont déduites du plein traitement maintenu par l'employeur public durant la durée du congé.

Ainsi l'agent ne cumule pas les indemnités journalières avec son traitement. L'employeur ne verse qu'un complément à hauteur de son plein traitement.

Pour des raisons pratiques, l'employeur public peut se subroger à l'agent dans le cadre de la perception des indemnités journalières. Ce dernier perçoit alors directement les indemnités des caisses concernées avant de les reverser à l'agent, accompagnées du complément de rémunération correspondant à son plein traitement.

### **La communication du montant des indemnités journalières**

Les agents doivent communiquer à leur employeur le montant des prestations en espèces versées par les caisses de sécurité sociale.

L'administration peut suspendre le versement du traitement jusqu'à la transmission des informations demandées.

### **La réfaction des indemnités journalières**

Lorsqu'en application de l'article R. 321-2 du Code de la sécurité sociale les prestations en espèces servies par le régime général sont diminuées, le traitement prévu en cas de congé maladie est réduit à due concurrence de la diminution pratiquée.

*Article R. 321-2 du Code de la sécurité sociale*

*Article 2 du décret n° 86-83 du 17 janvier 1986*

*Article 12 du décret n° 88-145 du 15 février 1988*

*Article 2 du décret n° 91-155 du 6 février 1991*

Ces dispositions ont pour but de ne pas faire supporter à l'administration les sanctions infligées à l'agent au titre des manquements à ses obligations.

## **CONTRÔLE MÉDICAL**

L'employeur public peut faire procéder à tout moment à un contrôle de la réalité de la maladie invoquée par l'agent. Ce contrôle est effectué par un médecin agréé de l'administration.

Les conclusions du médecin agréé peuvent faire l'objet d'une contestation devant le comité médical dans les conditions prévues par la réglementation en vigueur pour les fonctionnaires titulaires.

*Article 18 du décret n° 86-83 du 17 janvier 1986*

*Article 12 du décret n° 88-145 du 15 février 1988*

*Article 16 du décret n° 91-155 du 6 février 1991*

## L'ISSUE DU CONGÉ POUR ACCIDENT DU TRAVAIL OU MALADIE PROFESSIONNELLE

À l'issue du congé pour accident du travail ou maladie professionnelle, l'agent :

- reprend ses fonctions sur son emploi ou occupation précédente ;
- est licencié ;
- est placé en congé maladie.

### La reprise des fonctions

L'agent contractuel, bénéficiaire d'un congé pour accident du travail ou maladie professionnelle, apte physiquement, reprend ses fonctions sur son emploi ou occupation précédente.

Dans le cas où cet emploi ne peut lui être proposé, l'agent dispose, pour autant qu'il soit recruté sur un contrat à durée indéterminée ou que son contrat à durée déterminée ne soit pas arrivé à son terme, d'une priorité de réemploi pour exercer des fonctions similaires assorties d'une rémunération équivalente.

*Articles 32 et 33 du décret n° 86-83 du 17 janvier 1986*

*Articles 30 et 31 du décret n° 91-155 du 6 février 1991*

*Article 33 du décret n° 88-145 du 15 février 1988*

### L'inaptitude temporaire

L'agent contractuel, inapte à ses fonctions à l'issue d'un congé pour accident du travail ou maladie professionnelle mais qui est consolidé retrouve les droits à congé maladie d'un agent en activité.

### L'inaptitude totale

Lorsque l'agent contractuel est totalement inapte à ses fonctions à l'issue d'un congé pour accident du travail ou maladie professionnelle, il est licencié.

*Articles 17 du décret n° 86-83 du 17 janvier 1986*

*Articles 13 du décret n° 91-155 du 6 février 1991*

*Article 17 du décret n° 88-145 du 15 février 1988*

### L'obligation de reclassement

Le juge administratif a érigé en principe général le droit au reclassement pour inaptitude physique.

*CE, 2 octobre 2002, n° 227868*

L'agent contractuel ne peut donc être licencié pour inaptitude physique sans avoir au préalable été invité à présenter une demande de reclassement par son employeur public.

Le licenciement d'un agent contractuel sans invitation préalable à déposer une demande de reclassement est illégal.

*CAA, Douai, 19 mars 2009, n° 07DA01297*

Cette obligation de reclassement ne court cependant que jusqu'au terme normal de l'acte de recrutement.

## LA RÈGLE DU FORFAIT DE PENSION

Le juge administratif considère que, du point de vue de la responsabilité administrative, le fonctionnaire ne peut faire valoir d'autres droits que ceux résultant de son statut ou de la législation sur les pensions.

*CE, avis, 1<sup>er</sup> juillet 1905*

Cette règle dite du forfait de pension s'applique également aux agents contractuels.

*CAA, Nancy, 29 janvier 2009, n° 07NC00638*

Selon cette règle, la victime d'un accident du travail ou ses ayants droit, étant dispensée de prouver autre chose que l'imputabilité au service de l'accident ou de la maladie pour bénéficier des prestations forfaitaires prévues par le code de la sécurité sociale en la matière, ne peut exercer aucune action en réparation complémentaire sur le fondement de la faute de l'employeur.

*Article L. 451-1 du Code de la sécurité sociale*

Cependant, lorsque l'accident est dû à la faute inexcusable de l'employeur, la victime ou ses ayants droit ont droit à une indemnisation complémentaire.

*Article L. 452-2 du Code de la sécurité sociale*

Or, le bénéfice de cette faute inexcusable de l'employeur a été étendu aux agents contractuels qui seraient victimes d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle alors qu'eux-mêmes ou un membre du comité d'hygiène et de sécurité avaient signalé au chef du service, à l'autorité compétente ou à leurs représentants le risque qui s'est matérialisé.

Par suite, un agent contractuel, victime d'un accident de service ou d'une maladie professionnelle, alors que lui-même ou un membre du comité d'hygiène et de sécurité avait signalé au chef de service ou à l'autorité compétente le risque qui s'est réalisé, pourra bénéficier d'une réparation complémentaire du forfait prévu par le code de sécurité social.

*Articles 5-9 du décret n° 82-453 du 28 mai 1982*

*Articles 5-4 du décret n° 85-603 du 10 juin 1985*

## Période d'essai et congé maladie

Dans la mesure où la période d'essai est destinée à permettre à l'employeur d'apprécier les qualités professionnelles de l'agent, la période d'essai- interrompue par la maladie- peut être prorogée d'une période équivalente à celle de l'absence de l'agent.

*Réponse ministérielle, n°36600, JO (AN) du 27 mai 2014*

## REPORT DES CONGÉS ANNUELS DU FAIT DE L'ACCIDENT DE TRAVAIL ET DE LA MALADIE PROFESSIONNELLE

### Principe général

Les congés annuels dus pour une année de service accompli doivent être pris dans ladite année.

Ces congés ne peuvent être reportés sur l'année suivante, sauf autorisation exceptionnelle donnée par le chef de service ou par l'autorité investie du pouvoir de nomination.

*Article 5 du décret n° 84-972 du 26 octobre 1984*

*Article 5 du décret n° 85-1250 du 26 novembre 1985*

*Article 4 du décret n° 2002-8 du 4 janvier 2002*

## Remise en cause

Cependant, la cour de cassation considère qu'« attendu qu'en regard à la finalité qu'assigne aux congés payés annuels la directive 2003/88/CE du Parlement européen, concernant certains aspects de l'aménagement du temps de travail, lorsque le salarié s'est trouvé dans l'impossibilité de prendre ses congés payés annuels au cours de l'année prévue par le code du travail ou une convention collective en raison d'absences liées à une maladie, un accident du travail ou une maladie professionnelle, les congés payés acquis doivent être reportés après la date de reprise du travail ou, en cas de rupture, être indemnisés ».

*Cour de cassation, chambre sociale Audience publique du mercredi 14 octobre 2009 n° de pourvoi : 08-40375*

## Application au secteur public

Dans un arrêt du 26 octobre 2012, le Conseil d'État a censuré les stipulations d'une circulaire du 10 décembre 2010 sur les règles de vie quotidienne dans les services déconcentrés de la direction générale des finances publiques au motif notamment qu'elle ne prévoyait pas le report des congés annuels des agents qui n'auraient pu les prendre dans l'année de référence au motif d'un congé maladie.

Le CE considère en effet qu'il résulte clairement des dispositions du paragraphe 1 de l'article 7 de la directive 2003/88/CE du Parlement européen et du Conseil du 4 novembre 2003 relative à certains aspects de l'aménagement du temps de travail, telles qu'interprétées par la Cour de justice des Communautés européennes dans son arrêt C-350/06 et C-520/06 du 20 janvier 2009, que ces dispositions font obstacle à l'extinction du droit au congé annuel à l'expiration d'une certaine période lorsque le travailleur a été en congé de maladie durant tout ou partie de cette période.

Par suite, les dispositions de l'article 5 du décret n° 84-972 du 26 octobre 1984 relatif aux congés annuels des contractuels de l'État, qui ne prévoient le report des congés non pris au cours d'une année de service qu'à titre exceptionnel, sans réserver le cas des agents qui ont été dans l'impossibilité de prendre leurs congés annuels en raison d'un congé de maladie, est incompatible dans cette mesure avec les dispositions de l'article 7 de cette directive.

Une circulaire réitérant cette règle est donc illégale dans cette mesure.

*CE, n° 346648, 26 octobre 2012*

Un contractuel de droit public ayant acquis des congés annuels durant une année mais qui n'aurait pas pu en bénéficier du fait d'un congé maladie peut en retrouver l'usage à l'issue de ce congé y compris si ce dernier se termine une autre année que l'année d'acquisition de ses congés annuels.

De plus, les congés maladie rémunérés des contractuels de droit publics sont considérés, au contraire des congés maladie des salariés du privé, comme une période d'activité et sont pris en compte dans le calcul des droits à congés annuels.

Par suite, l'agent en congé maladie qui ne pourrait reprendre son service l'année d'acquisition de ses congés annuels bénéficiera de ses congés annuels acquis au moment de sa mise en congé maladie mais également des congés supplémentaires acquis durant sa période de congé maladie rémunéré.

## Exemple

*Un contractuel de droit public bénéficie d'un congé maladie du 1<sup>er</sup> octobre 2011 au 1<sup>er</sup> février 2012.*

*Au moment de sa mise en congé, il bénéficiait de 10 jours de congés annuels non encore utilisés.*

*Conformément à la réglementation en vigueur l'agent ne pourrait bénéficier de son congé annuel au retour de son congé maladie puisque ce dernier se termine en dehors de la période de référence (du 1<sup>er</sup> janvier au 31 décembre de l'année d'acquisition).*

*Cependant, eu égard à la jurisprudence susmentionnée, l'agent devrait bénéficier des 10 jours de congés annuels non encore épuisés au moment de sa mise en congé maladie dans la mesure où il n'a pu les poser du fait desdits congés maladie.*

*Par ailleurs, du fait de la particularité des congés maladie des contractuels de droit publics, il pourrait bénéficier des droits à congé annuels acquis durant ses congés maladie.*

*L'agent reprendrait donc son service avec 10 jours de congés annuels qu'il avait acquis au moment de sa mise en congé maladie plus 6 jours au titre des congés annuels acquis durant son congé maladie.*

## Période de report

### *Jurisprudence européenne au sujet de la période de report*

Dans un arrêt du 21 novembre 2011, le juge européen rappelle que le droit au congé annuel, consacré dans la charte des droits fondamentaux de l'Union européenne et la directive 2003/88, a une double finalité :

- permettre au travailleur de se reposer par rapport à l'exécution des tâches lui incombant selon son contrat de travail ;
- disposer d'une période de détente et de loisirs.

*Pour la Cour de justice, si l'effet positif du congé annuel payé pour la sécurité et la santé du travailleur se déploie pleinement lorsque ce congé est pris dans l'année prévue à cet effet, à savoir l'année en cours, ce temps de repos ne perd pas son intérêt à cet égard s'il est pris au cours d'une période ultérieure.*

*Cependant, le droit au congé annuel payé acquis par un travailleur en incapacité de travail pendant plusieurs périodes de référence consécutives ne saurait répondre aux deux volets de sa finalité que dans la mesure où le report ne dépasse pas une certaine limite temporelle. En effet, au-delà d'une telle limite, le congé annuel est dépourvu de son effet positif pour le travailleur en sa qualité de temps de repos, ne gardant que sa qualité de période de détente et de loisirs.*

*Par conséquent, au regard de la finalité même du droit au congé annuel payé, directement conféré par le droit de l'Union à chaque travailleur, un travailleur en incapacité de travail durant plusieurs années consécutives, empêché par le droit national de prendre son congé annuel payé durant ladite période, ne saurait avoir le droit de cumuler de manière illimitée des droits au congé annuel payé acquis durant cette période.*

La période de report doit à la fois :

- **garantir au travailleur de pouvoir disposer de périodes de repos susceptibles d'être échelonnées, planifiables et disponibles à plus long terme.** Toute période de report doit par suite dépasser substantiellement la durée de la période de référence pour laquelle elle est accordée ;
- **protéger l'employeur d'un risque de cumul trop important** de périodes d'absence du travailleur et des difficultés que celles-ci pourraient impliquer pour l'organisation du travail.

En l'occurrence, le juge européen a considéré la période de report de quinze mois fixée par la convention collective du travailleur concerné, soit une durée supérieure à celle de la période de référence à laquelle elle se rattache, comme suffisante pour assurer au congé payé de garder son effet positif pour le travailleur en sa qualité de temps de repos.

*CJUE, affaire C-214/10, 21 novembre 2011*

Dans un arrêt du 3 mai 2012, le juge européen a par contre considéré la période de report de 9 mois comme insuffisante.

*CJUE, affaire C-337/10, 3 mai 2012*

### *Application aux contractuels de droit publics*

L'arrêt du Conseil d'État du 26 octobre 2012 ne précise pas de période de report bien spécifique. Il n'évoque qu'un report des congés annuels non pris sur « l'année suivant » la période au cours de laquelle les congés n'ont pas pu être pris.

Par ailleurs, le juge européen n'a pas fixé de date de report mais simplement indiqué qu'une disposition nationale ou une convention collective pouvait prévoir une limite à la période de report. En l'occurrence, les dispositions réglementaires entourant les congés annuels ne prévoient pas de période de report.

Ainsi, en l'absence de dispositions spécifiques le contractuel qui n'aurait pas pu prendre ses congés annuels du fait d'une incapacité de travail pourrait bénéficier du report de ces congés annuels sans limite.

Cependant l'employeur pourrait prévoir, en l'absence de dispositions réglementaires, une période de report spécifique.

### **Position de la DGAFP**

La DGAFP prend acte, dans une circulaire du 22 mars 2011, de cette jurisprudence.

Dans cette dernière, le directeur général de la DGAFP demande, au vu de ces éléments, à tous les chefs de services d'accorder automatiquement le report du congé annuel restant dû au titre de l'année écoulée à l'agent qui, du fait d'un des congés de maladie statutaires, n'a pu prendre tout ou partie dudit congé au terme de la période de référence.

*Circulaire BCRF1104906C relative à l'incidence des congés de maladie sur le report des congés annuels : application du décret n° 84-972 du 26 octobre 1984 relatif aux congés annuels des contractuels de l'État*

Pendant, cette circulaire, qui ne fait référence qu'à la fonction publique de l'État et ne mentionne pas le cas de contractuels qui bénéficieraient d'un congé maladie sur une période supérieure à un an.

### **Position de la DGCL**

La DGCL indique dans une circulaire du 8 juillet 2011 les modalités du report des congés annuels.

Dans cette dernière, il est demandé aux collectivités d'accorder automatiquement l'année N+1 le report du congé annuel restant dû au titre de l'année N écoulée à l'agent qui, du fait d'un des congés de maladie statutaires, n'a pu prendre tout ou partie dudit congé au terme de la période de référence.

*Circulaire NOR COTB 1117639C incidence des congés de maladie sur le report des congés annuels des contractuels territoriaux*

### **Position de la DGOS**

La DGOS prend acte, dans une circulaire du 20 mars 2013, de ces jurisprudences.

Cette dernière fixe, compte tenu de la jurisprudence européenne et de la directive 2003/88/CE une période de report de 12 mois en incitant les employeurs hospitaliers à faire application du principe du report automatique sur l'année suivante des congés non pris en raison d'une absence prolongée pour raison de santé.

Les congés reportés peuvent être posés jusqu'au 31 décembre de l'année N+1. Au-delà de cette date, ils sont perdus. A l'instar des congés annuels, leur prise sur la (ou les) période(s) demandée(s) par l'agent au cours de l'année N+1 reste conditionnée à l'autorisation de l'employeur compte tenu des nécessités de service.

La circulaire indique explicitement les congés qui permettent le report automatique des congés annuels non pris durant la période de référence pour les fonctionnaires, à savoir :

- les congés de maladie imputables ou non au service ;
- les congés de longue maladie imputables ou non au service ;
- les congés de longue durée imputables ou non au service.

Il convient d'appliquer ces stipulations aux contractuels pour les congés maladie, de grave maladie et accident du travail et maladie professionnelle.

La circulaire exclu explicitement les autres types de congés tels que :

- les congés maternité ;
- le congé parental ;
- le congé de présence parentale ;
- le congé de formation professionnelle ;
- le congé de solidarité familiale.

La circulaire prévoit un report automatique des congés annuels sans démarche spécifiques de l'agent.

Le report sur l'année N+1 ne pourra concerner que les congés non pris de l'année précédente et non d'années antérieures à l'année N.

### **Exemple**

- un agent absent en 2013 pourra reporter en 2014 ses congés non pris au titre de l'année 2013 ;
- un agent absent en 2012 et 2013, par exemple au titre d'un congé de grave maladie, pourra reporter en 2014 les seuls congés non pris au titre de l'année 2013 : ceux de l'année 2012 sont perdus, qu'ils aient déjà fait l'objet d'un report sur l'année 2013 ou non.

Les congés annuels d'un agent quittant définitivement son établissement doivent être pris avant la date prévue pour la cessation des fonctions.

En outre, un congé non pris ne donne lieu à aucune indemnité compensatrice.

La circulaire prévoit une mise en œuvre du dispositif de report des congés annuels non pris pour raisons de santé dès 2013.

*Circulaire n° DGOS/RH3/DGCS/4B/2013/121 du 20 mars 2013 relative à l'incidence des congés pour raisons de santé sur le report des congés annuels des contractuels hospitaliers.*

## **PAIEMENT D'UNE ICCP EN CAS DE LICENCIEMENT POUR INAPTITUDE PHYSIQUE APRÈS UN CONGÉ POUR AT/MP**

Le tribunal administratif d'Orléans, reprend les dispositions de l'article 7 de la directive 2003/88/CE en consacrant le droit à indemnisation pour une fonctionnaire des congés non pris du fait de maladie, antérieure à son départ à la retraite anticipé, sur sa demande.

En l'espèce, l'agent a été admis à la retraite au 31 août 2011.

Depuis le 6 août 2010, elle a été placée en congé de longue maladie et n'a pu bénéficier des congés annuels acquis au titre des années 2010 et 2011.

L'agent se voit opposer un refus à sa demande d'indemnisation des congés non pris.

Le TA d'Orléans accorde à l'agent le droit à indemnisation de ses congés annuels acquis et non pris du fait de maladie, période préalable à son départ en retraite. Le juge administratif limite cependant l'indemnisation à 4 semaines par année dans la continuité de la jurisprudence européenne.

*TA, Orléans, 21 janvier 2014 n° 1201232*

La même logique s'appliquerait aux congés annuels des contractuels licenciés pour inaptitude physique.

## **CONGÉS AT/MP ET ACQUISITION DE RTT**

### **Jurisprudence initiale**

La jurisprudence tendait à reconnaître et à accorder le bénéfice des jours de rattrapage de temps de travail aux agents placés en congés de maladie. Le juge administratif considérait en effet que les agents concernés avaient rempli le temps de service prévu.

La jurisprudence précisait que la définition réglementaire de la durée de travail effectif, n'avait pas pour objet et ne saurait avoir légalement pour effet, d'exclure du temps de travail effectif le temps des congés de maladie.

*CE, 30 juin 2006, n° 243766, CAA, Bordeaux n° 05BX00130, 11 février 2008, CAA, Bordeaux n° 08BX02812, 16 novembre 2009, CAA Nantes, n° 09NT03019, 4 juin 2010*

### Disposition réglementaire

L'article 115 de la loi de finance pour 2011 a remis en cause ces interprétations jurisprudentielles.

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

*Article 115 de la loi n° 2010-1657 de finances pour 2011 du 29 décembre 2010*

Par suite, le nombre de jours de RTT doit être réduit à due proportion des absences au titre des congés maladie.

Par contre l'article susmentionné ne mentionne que les absences pour raison de santé sans évoquer le cas des autres congés tels que les congés maternité, paternité et accueil de l'enfant, les autorisations d'absence, tous les congés où l'agent est en position d'activité mais n'exerce effectivement pas ses fonctions...

### Circulaire

La circulaire du 18 janvier 2013 relative aux modalités de mise en œuvre de ces dispositions exclut également implicitement les congés autre que les congés pour raison de santé en listant les situations d'absence du service qui engendrent une réduction des droits à l'acquisition annuelle de jours ARTT :

- S'agissant des agents non titulaires : congé de maladie, congé de grave maladie, congé sans traitement pour maladie, y compris ceux résultant d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle.

*Point 1.2. de la circulaire n° NOR MFPF1202031C relative aux modalités de mise en œuvre de l'article 115 de la loi n° 2010-1657 du 29 décembre 2010 de finances pour 2011 du 18 février 2012*

## CHANGEMENT DE JURISPRUDENCE

### Nouvelle définition du temps de travail

Le conseil d'État a modifié la position qui était la sienne avant la loi de finance pour 2011 en donnant, dans un arrêt de février 2013, une nouvelle définition du temps de travail.

Le juge soulève en effet que les dispositions des articles 1<sup>er</sup> et 2 du décret n° 2000-815 du 25 août 2000 relatif à l'aménagement et à la réduction du temps de travail définissent la durée du travail effectif comme le temps pendant lequel les agents sont à la disposition de leur employeur et doivent se conformer à ses directives sans pouvoir vaquer librement à des occupations personnelles.

Or, les agents placés en congés de maladie, de longue maladie ou de longue durée s'ils se trouvent dans une position statutaire d'activité qui leur permet de satisfaire aux obligations relatives à la durée légale du temps de travail, ne peuvent être regardés ni comme exerçant effectivement leurs fonctions ni comme se trouvant à la disposition de leur employeur et en situation de devoir se conformer à ses directives sans pouvoir vaquer à des occupations personnelles.

*Conseil d'État, 27 février 2013, n° 355155*

## APPRÉCIATION DE L'ANCIENNETÉ POUR L'OCTROI DE CONGÉS RÉMUNÉRÉS DES AGENTS CONTRACTUELS DANS LA FONCTION PUBLIQUE DE L'ÉTAT

Nature du congé	Indemnisation statutaire	Périodes prises en compte	
<b>Maladie ordinaire</b>	<p><b>Si service &lt; 4 mois</b> Pas de garantie statutaire</p> <p><b>Si 4 mois &lt; service &lt; 2 ans</b> 1 mois PT et 1 mois 1/2 T</p> <p><b>Si 2 ans &lt; service &lt; 3 ans</b> 2 mois PT et 2 mois 1/2 T</p> <p><b>Si service &gt; 3 ans</b> 3 mois PT et 3 mois 1/2 T</p>	<p><b>Besoins permanents et temporaires</b></p> <p>Durée calculée compte tenu de l'ensemble des services accomplis auprès de l'administration d'Etat ou de l'établissement public ayant recruté l'agent, y compris ceux effectués avant une interruption de fonctions n'excédant pas quatre mois.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ les services effectifs quelque soit la quotité ;</li> <li>■ les congés maladie rémunérés ;</li> <li>■ les congés de grave maladie ;</li> <li>■ les congés d'accident du travail ou de maladie professionnelle rémunérés ou non rémunérés ;</li> <li>■ les congés maternité, paternité ou d'adoption ou d'accueil de l'enfant rémunérés ;</li> <li>■ le congé pour formation syndicale ;</li> <li>■ le congé de formation de cadres et d'animateurs pour la jeunesse ;</li> <li>■ le congé pour formation professionnelle ;</li> <li>■ le congé de représentation ;</li> <li>■ le congé de solidarité familiale ;</li> <li>■ le congé de présence parentale</li> <li>■ le congé non rémunéré</li> <li>■ le congé sans traitement pour service national</li> <li>■ la durée du congé parental est prise en compte dans sa totalité la première année puis pour moitié les années suivantes.</li> </ul>
<b>Accidents du travail</b>	<p><b>Si service &lt; 1 an</b> 1 mois PT</p> <p><b>Si 2 an &lt; service &lt; 3 ans</b> 2 mois PT</p> <p><b>Si service &gt; 3 ans</b> 3 mois PT</p>		
<b>Maladies professionnelles</b>			
<b>Maternité et adoption</b>	<b>Après 6 mois de service</b>		
<b>Maladies graves</b>	<p><b>Si 3 ans d'ancienneté</b></p> <p>12 mois à PT</p> <p>24 mois à 1/2 T</p>	<p><b>Besoins permanents</b></p> <p>Durée de service requise calculée compte tenu de l'ensemble des services accomplis auprès de l'administration d'Etat ou de l'établissement public ayant recruté l'agent, y compris ceux effectués avant une interruption de fonctions n'excédant pas quatre mois.</p> <p><b>Besoins temporaires</b></p> <p>Durée de service requise calculée à compter de la date à laquelle le contrat en cours a été initialement conclu, même si depuis lors il a été renouvelé.</p>	

