

VEILLE JURIDIQUE DU CDG DE L'HERAULT

Le décryptage de l'actualité juridique et statutaire.

NUMERO 37

1 - JURISPRUDENCE – Précisions sur le CITIS et la fin de détachement sur emploi fonctionnel

Lien : [Cour administrative d'appel de Bordeaux, 16 janvier 2024, n°22BX01811](#)

Congé pour invalidité temporaire imputable au service (CITIS) : Il s'agit d'un congé accordé au fonctionnaire en cas d'invalidité temporaire de travail résultant d'un accident de service ou de trajet imputable au service, ou d'une maladie professionnelle contractée en service. Ce congé est prévu aux articles L.822-21 et L.822-25 du Code général de la fonction publique.

Emploi fonctionnel : Ce sont des emplois administratifs et techniques de direction qui permettent à l'autorité territoriale de confier la direction et l'organisation des services à un agent avec lequel elle entretient un lien de confiance. Ils sont réservés aux collectivités ou établissements de plus de 2000 habitants et accessibles uniquement aux agents de catégorie A.

La décision de la CAA de Bordeaux met en lumière deux mécanismes : la fin du détachement sur un emploi fonctionnel et la reconnaissance de l'imputabilité au service d'une maladie. Par souci de lisibilité et de compréhension, la présentation de cette jurisprudence sera divisée en deux parties distinctes.

I. Sur la reconnaissance d'imputabilité au service d'une maladie

Faits : Mme B, attachée territoriale principale hors classe, a été détachée dans l'emploi fonctionnel de DGS d'une commune. En juin 2018, elle a été placée en congé longue maladie en raison d'un burn-out avec épuisement et état dépressif. Elle a adressé au maire de la commune, en mai 2019, une demande de reconnaissance de l'imputabilité au service de sa maladie. Ainsi, elle a été placée par un arrêté du maire le 21 janvier 2020 en CITIS de manière provisoire. En dépit de l'avis de la commission de réforme favorable à la demande de Mme B, le maire a pris un nouvel arrêté en février 2020 retirant son précédent arrêté et refusant de reconnaître l'imputabilité au service de la pathologie de Mme B.

Argumentation : Le CITIS a été créé par l'article 10 de l'ordonnance du 19 janvier 2017 en insérant un article 21 bis dans la loi du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires. Les dispositions de cet article sont applicables aux agents de la FPT depuis le 13 avril 2019.

Les pièces du dossier démontent que le burn-out de Mme B a été diagnostiqué en 2019 et qu'il en a résulté un congé de longue maladie. Ainsi, à la date à laquelle la maladie de Mme B a été diagnostiquée en 2018, les dispositions de l'article 21 bis n'étaient pas encore applicables.

L'article 57 de la loi du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la FPT était donc applicable. Aux termes de cet article, une maladie contractée par un fonctionnaire, ou son aggravation, doit être regardée comme imputable au service si elle présente un lien direct avec l'exercice des fonctions ou avec des conditions de travail qui suscite le développement de la maladie en cause. Toutefois, un fait personnel de l'agent ou toute autre circonstance particulière peut conduire à détacher la survenance ou l'aggravation de la maladie du service.

Or, en l'espèce, les pièces du dossier ne démontraient pas que Mme B aurait fait part de difficultés particulières dans l'accomplissement de ses missions liées à une surcharge de travail ou des difficultés d'ordre relationnel. La cour rappelle ensuite le « simple caractère consultatif » de l'avis de la commission de réforme qui ne liait donc pas le maire.

En conséquence, la CAA explique que Mme B n'était pas fondée à demander l'annulation de l'arrêté du 11 février 2020 qui refuse de reconnaître l'imputabilité au service de la pathologie de l'intéressée.

Ce qu'il faut retenir : Pour qu'un CITIS soit accordé, il est nécessaire d'établir un lien direct avec l'exercice des fonctions ou avec des conditions de travail qui suscite le développement de la maladie en cause et ce, indépendamment de l'avis des instances médicales.

II. Sur la fin de détachement sur un emploi fonctionnel

Faits : En parallèle, le maire a mis fin au détachement de Mme B par un arrêté en date du 14 janvier 2020.

Argumentation : Lorsqu'il est mis fin au détachement d'un fonctionnaire territorial sur un emploi fonctionnel, notamment de DGS, et ce, à l'initiative de la collectivité au sein de laquelle il est détaché ; que cette fin de fonctions intervienne avant le terme normal du détachement ou résulte de son non renouvellement ; le fonctionnaire est, en principe, réintégré dans son corps ou cadre d'emplois et réaffecté à la première vacance ou création d'emploi qui correspond à son grade au sein de sa collectivité d'origine. Si la collectivité d'origine n'est pas en mesure de le réaffecter sur un tel emploi à la date à laquelle la fin du détachement prend effet, le fonctionnaire est en droit de demander à la collectivité dans laquelle il occupait l'emploi fonctionnel de bénéficier d'un reclassement, d'un congé spécial ou d'une indemnité de licenciement (article 53 de la loi du 26 janvier 1984).

Aussi, il peut être mis fin au détachement des agents occupant certains emplois fonctionnels pour des motifs tirés de l'intérêt du service. Ainsi, un agent qui se trouve dans une situation qui ne lui permet plus de disposer de la confiance nécessaire au bon accomplissement de ses missions peut justifier qu'il soit déchargé de ses fonctions. Il en est de même lorsque l'état de santé n'est plus compatible avec l'exercice normal des fonctions de DGS.

En conséquence, la CAA explique que Mme B n'était pas fondée à demander l'annulation de l'arrêté du 14 janvier 2020 prononçant la fin de son détachement.

Ce qu'il faut retenir : La fin d'un détachement sur un emploi fonctionnel peut intervenir à la suite d'une perte de confiance entre l'autorité territoriale et l'agent détaché mais également si l'état de santé de ce dernier ne lui permet plus d'exercer normalement ses fonctions.

2 – REPONSE MINISTERIELLE– Mi-temps thérapeutique dans l'emploi public

Lien : [*Réponse ministérielle n°8213 du 09 janvier 2024*](#)

Le droit à temps partiel pour raison thérapeutique pour les fonctionnaires ne se confond pas, comme pour les salariés du privé, avec le droit à indemnisation en cas d'incapacité de travail. Il s'inscrit dans une logique de droits distincts des droits à congés pour raisons de santé. Il est strictement encadré par des dispositions législatives et réglementaires qui s'imposent aux employeurs publics. Il ne peut être inférieur au mi-temps, s'exerce de manière continue ou discontinue pendant un an au maximum et se reconstitue après un délai d'un an.

A la différence du droit applicable aux salariés du secteur privé, l'intégralité du traitement du fonctionnaire en temps partiel pour raison thérapeutique est maintenue, que l'agent ait bénéficié de congés pour raisons de santé ou non, et quelle que soit la durée de ces congés. Les fonctionnaires peuvent, par ailleurs, bénéficier de congés longs pour raisons de santé, de façon continue ou discontinue : le congé de longue maladie (3 ans) ou le congé de longue durée (5 ans).

L'accord interministériel relatif à l'amélioration des garanties en prévoyance – incapacité de travail, invalidité, décès – dans la fonction publique de l'État qui vient d'être signé le 20 octobre dernier va permettre, notamment, de renforcer la prise en charge des agents qui font face à une incapacité de travail pour raisons de santé et de favoriser le maintien ou le retour dans l'emploi des agents concernés par l'incapacité et l'invalidité. L'accord conclu le 11 juillet 2023 entre les employeurs territoriaux et les organisations syndicales représentatives de la fonction publique territoriale poursuit le même objectif. Les négociations qui s'engagent dans la fonction publique hospitalière poursuivront la même finalité. Les conditions d'accès au congé de longue maladie seront améliorées et l'assiette

de rémunération prise en compte pour le calcul du niveau d'indemnisation du congé de longue maladie sera élargie aux primes et indemnités perçues par l'agent.

3 – JURISPRUDENCE – Pas de jours de congés supplémentaires liés à l'ancienneté

Lien : [*Tribunal administratif de Toulouse, 10 janvier 2024, n°2206972*](#)

Faits : L'article 47 de la loi du 06 août 2019 de transformation de la fonction publique prévoit que la fixation de la durée et de l'aménagement du temps de travail dans la fonction publique territoriale doit s'effectuer sur la base d'une durée annuelle de travail effectif de 1607 heures.

Une commune a pour autant maintenu des dérogations au plancher des 1607 heures sous la forme du maintien de jours supplémentaires de congés acquis par certains agents en fonction de leur ancienneté. Le protocole mis en place par une délibération de la collectivité ne contenait aucune précision concernant le dispositif mis en place pour le concilier avec le respect de la durée annuelle de 1607 heures. Cette délibération a donc fait l'objet d'un déféré préfectoral devant le juge administratif.

Ce qu'il faut retenir : Par application des dispositions de la loi de transformation de la fonction publique, le tribunal administratif de Toulouse a donc statué sur l'annulation de la délibération octroyant l'attribution de jours supplémentaires de congés liés à l'ancienneté.

4- REPONSE MINISTERIELLE – Précisions sur le remboursement des titres de transport par les employeurs publics

Lien : [*Réponse ministérielle publiée dans le JO Sénat du 04 janvier 2024, page 37*](#)

La prise en charge partielle par les employeurs publics correspond à un pourcentage du tarif des abonnements. Il ne permet pas aux organes délibérants des collectivités territoriales et de leurs établissements publics de porter, de manière facultative, ce pourcentage à un niveau supérieur. Depuis le 1er septembre 2023, le taux de cette prise en charge est passé de 50 à 75 %... Ce relèvement s'impose aux collectivités territoriales et à leurs établissements publics. Cet avantage n'est pas assujéti à l'impôt sur le revenu et à la contribution sociale généralisée.

5- JURISPRUDENCE – Précisions sur le licenciement pour insuffisance professionnelle

Lien : [*Tribunal administratif de Pau, 11 janvier 2024, n°2303176*](#)

Ce qu'il faut retenir : Il n'est pas possible de licencier un agent pour insuffisance professionnelle en l'absence d'une fiche de poste précise et d'un entretien professionnel permettant de corroborer les éléments ayant conduit à cette mesure.