

## L'IMPUTABILITÉ

ARRÊTÉ DU 21 FÉVRIER 2018 DU CONSEIL D'ÉTAT

**P**récision sur la « *protection effective* » d'un fonctionnaire victime d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle : lorsque l'imputabilité est reconnue, la réglementation prévoit une reconnaissance de la protection effective sur la période qui suit l'avis de la commission de réforme. Mais sur le temps précédent à cette reconnaissance imputabilité, la réglementation était très défavorable au fonctionnaire.

Il était alors régi par le congé-maladie lequel « accorde » sur une période de 12 mois consécutifs, un droit à plein traitement pendant trois mois, puis à mi-temps pendant neuf mois. Ainsi, victime d'un accident alors qu'il a déjà été en congé de maladie ordinaire pendant trois mois au moins sur les 12 mois précédant l'événement en cause, le fonctionnaire était-il placé en demi-traitement voir si ses droits étaient épuisés, en disponibilité d'office...

Le décret du 5 octobre est venu corriger cette situation en 2011, en portant extension du bénéfice du maintien du demi-traitement à l'expiration des droits statutaires congé maladie. Ainsi un fonctionnaire qui a épuisé ses droits à congé de maladie ordinaire se voit-il maintenu dorénavant en demi-traitement et ce, jusqu'à l'avis de la Commission de réforme saisie pour statuer sur la situation de l'intéressé.

A l'évidence, la notion de « *protection effective* » n'était pas reconnue ou insuffisamment. C'est tout le sens de l'**arrêt du 21 février 2018 du Conseil d'État** qui a établi « son bénéfice » à la période antérieure à la reconnaissance ou non de l'imputabilité.

Ainsi, outre que le Conseil d'État reconnaît une présomption d'imputabilité au service d'un accident survenu pendant le temps de travail et sur le lieu travail, il reconnaît le droit au maintien à plein traitement (ou son rétablissement) quand la Commission de réforme saisie ne s'est pas encore prononcée dans le délai imparti, à savoir en principe un mois à compter de sa saisine.

**Il convient donc d'être très attentif et en particulier, de veiller à ce que l'administration qui veut recueillir l'avis de la Commission de réforme ait saisi cette dernière dans les meilleurs délais.**

À défaut, sachez qu'au terme de trois semaines à l'issue desquelles, en l'absence d'information de votre employeur, vous pouvez – devez – saisir le secrétariat de la Commission de réforme qui est assurée par le Centre de gestion. Cela est essentiel pour la reconnaissance de vos droits, en particulier concernant la rémunération à plein traitement. Il ne faut pas hésiter à saisir votre administration, mais aussi votre représentant syndical Force Ouvrière et en particulier celui qui est membre du CHSCT.

Vous pouvez également, en cas de refus de votre administration, faire droit à votre demande de maintien de plein traitement, engager une action en référé « mesure utiles » auprès du Tribunal Administratif territorialement compétent pour votre employeur.

Etant adhérent Force Ouvrière, saisissez votre secrétaire de syndicat qui vous fera bénéficier de la protection juridique après avoir entrepris une démarche préalable auprès de votre employeur pour tenter de solutionner cette question essentielle pour vous.



**Attention toutefois !** Depuis le 1<sup>er</sup> avril 2018, avec la mise en place de la médiation préalable obligatoire (voir fiche n° 18) il convient dans certains départements de saisir préalablement le Centre de gestion en médiation... dès lors que ce dernier a, par délibération et convention, opté pour cette expérimentation