

BIENVENUE !



L'imputabilité au service dans la FPH

La maladie contractée en service

Anfh

Association nationale
pour la formation permanente
du personnel hospitalier

Rhône

Les maladies contractées en service

Les pathologies répertoriées dans les tableaux de maladies professionnelles du régime général de la Sécurité sociale désignées sous le nom de maladies professionnelles.

Article L. 461-1 du Code de la Sécurité sociale

Les maladies non répertoriées dans les tableaux de maladies professionnelles du régime général.

Article 21 bis de la loi 83-634 du 13 juillet 1983 modifiée

Tableaux des maladies professionnelles

Délai maximum entre la cessation d'exposition au risque supposé à l'origine de la maladie et la constatation de celle-ci

La victime exerce un travail l'exposant habituellement au risque visé par ce tableau, susceptible de causer la maladie

DÉSIGNATION DES MALADIES	DELAI DE PRISE EN CHARGE	LISTE LIMITATIVE DES TRAVAUX SUSCEPTIBLES DE PROVOQUER CES MALADIES
Rupture partielle ou transfixiante de la coiffe des rotateurs objectivée par IRM (*).	1 an (sous réserve d'une durée d'exposition d'un an)	Travaux comportant des mouvements ou le maintien de l'épaule sans soutien en abduction (**): - avec un angle supérieur ou égal à 60° pendant au moins deux heures par jour en cumulé ou - avec un angle supérieur ou égal à 90° pendant au moins une heure par jour en cumulé.

La victime a été effectivement exposée à l'agent ou situation concerné pendant au moins la durée fixée, pour les tableaux qui prévoient une durée minimale d'exposition au risque.

<http://www.inrs.fr/publications/bdd/mp.html#>

Les maladies contractées en service

Conditions du tableau remplies

Est présumée imputable au service toute maladie désignée par les tableaux de maladies professionnelles mentionnés aux articles L. 461-1 et suivants du code de la sécurité sociale et contractée dans l'exercice ou à l'occasion de l'exercice par le fonctionnaire de ses fonctions dans les conditions mentionnées à ce tableau.

Conditions du tableau non remplies

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 telle qu'elle est désignée par un tableau **peut être reconnue imputable au service lorsque le fonctionnaire ou ses ayants droit établissent qu'elle est directement causée par l'exercice des fonctions.**

Portée de la présomption

	Contractée dans l'exercice ou à l'occasion de l'exercice par le fonctionnaire de ses fonctions dans les conditions mentionnées à ce tableau	Conditions mentionnées au tableau concerné non remplies
Maladie désignée par les tableaux de maladies professionnelles	Présomption	Pas de présomption

Maladies hors tableaux

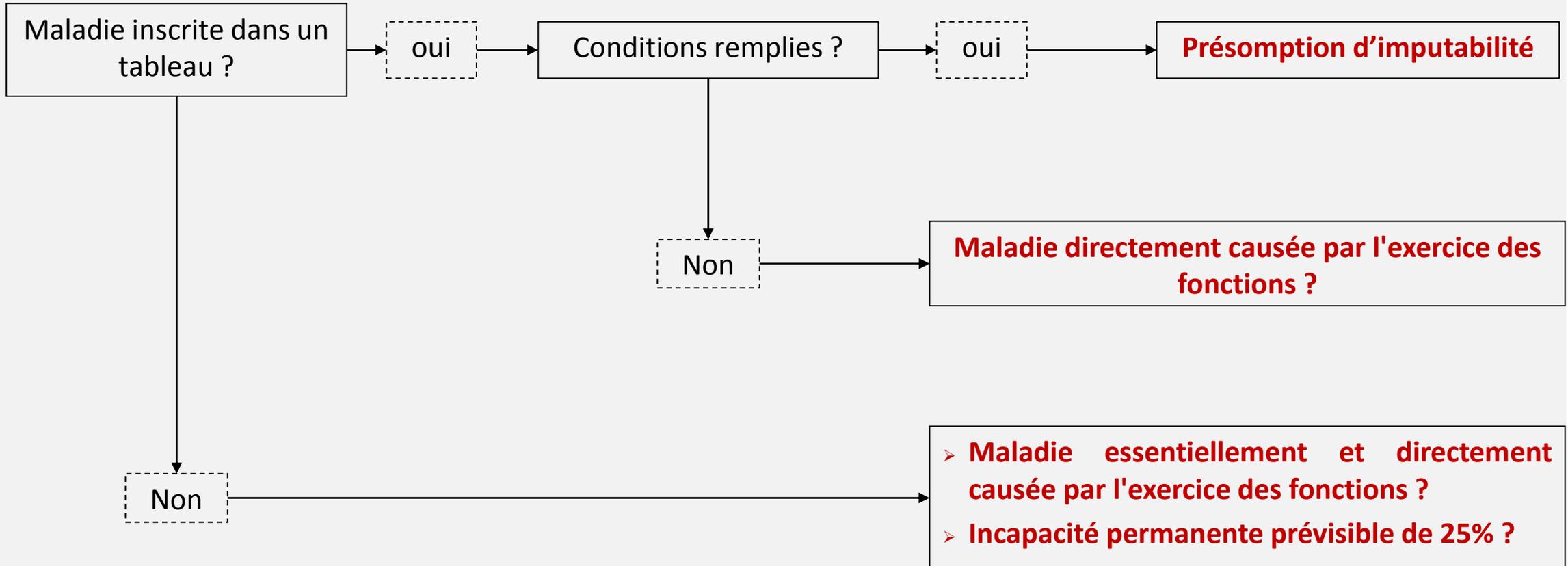
Pathologies hors tableaux

Peut également être reconnue imputable au service une maladie non désignée dans les tableaux de maladies professionnelles lorsque le fonctionnaire ou ses ayants droit établissent :

➤ Qu'elle est **essentiellement et directement causée par l'exercice des fonctions;**

et

➤ Qu'elle entraîne une **incapacité permanente prévisible de 25%.**



Maladies hors tableaux

	Maladie entraîne <u>une incapacité permanente prévisible de 25%</u>	Maladie entraîne <u>une incapacité permanente prévisible inférieure à 25%</u>
Maladie <u>essentiellement et directement</u> causée par l'exercice des fonctions	Imputable	Non imputable
Maladie <u>pas essentiellement et directement</u> causée par l'exercice des fonctions	Non imputable	Non imputable

Maladies hors tableaux

Quand apprécier le taux ?

Pour la Cour de cassation, le taux d'incapacité permanent de 25 %, critère permettant la prise en charge d'une pathologie « hors tableau », doit s'apprécier au moment du contrôle médical dans le dossier constitué préalablement à la saisine du Comité régional de reconnaissance des maladie professionnelle (CRRMP), et non après la consolidation de l'état de santé de la victime pour l'indemnisation (Cass. Civ. 2ème, 19 janvier 2017 n°15-26.655).

Maladies hors tableaux

Qui apprécie le taux ?

Ce taux – qui correspond à l'incapacité que la maladie est susceptible d'entraîner - est déterminé par la **commission de réforme en s'appuyant sur les conclusion du médecin expert agréé.**

Comment est apprécié le taux ?

Le taux d'invalidité est déterminé compte tenu d'un barème indicatif fixé par le **décret n° 68-756 du 13 août 1968.**

Maladies hors tableaux

<p>Troubles de l'humeur (IV du décret n° 68-756 du 13 août 1968)</p>	<p>Il s'agit de l'expression permanente du trouble, presque toujours sous la forme dépressive, soit de la récurrence d'expressions aiguës, dépressives ou maniaques, réalisant un tableau de trouble bipolaire ou dépressif récurrent.</p>	
<p>Névrose à composante dépressive/ Troubles dépressifs récurrents</p>	<p>Il s'agit d'un état dépressif chronique.</p> <p>La permanence de la sémiologie dépressive, malgré des fluctuations, ne permet pas d'individualiser des épisodes séparés par des intervalles libres.</p>	<p>L'intensité du sentiment dépressif, de la charge anxieuse, la sensation de fatigue, l'altération de la capacité d'initiative, les troubles du sommeil, les difficultés intellectuelles, la capacité à maintenir des activités sociales et à assumer les activités de la vie quotidienne, permettent d'apprécier le retentissement fonctionnel du trouble : 10 à 30 %</p>

Attention !!

L'accident de service comme outils de reconnaissance de la maladie professionnelle/contractée en service

L'accident de service comme outils de reconnaissance de la maladie pro



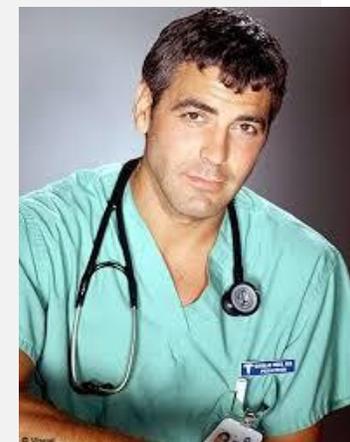
Dans le cadre d'une enquête M.F. a été reçu le 15 octobre 2013, sur son lieu et pendant le temps de travail par un membre de la " mission nationale de soutien et de médiation " et un responsable " accompagnement et soutien " de la société Orange



À cette occasion, lecture à M.F., qui en ignorait l'existence, d'un courrier du proviseur du lycée français de Port Vila (Vanuatu) fréquenté par ses deux enfants, dans lequel il était dénoncé un harcèlement que M.F. aurait commis sur une enseignante.



L'expert indique que M.F. était le 15 octobre 2013 dans un état de sidération anxieuse puis, le 17 octobre a été plongé dans un état confusionnel avec réactivité d'un stress aigu et précise que l'intéressé **ne présentait pas de troubles psychiatriques antérieurs** (typique stress post-traumatique).



Après une mission en tant que DG d'une filiale d'Orange de plusieurs années au Vanuatu émaillée d'incidents professionnels mettant en cause M.F. et des collaborateurs.

M.F. doit être regardé comme ayant été victime, le 15 octobre 2013, **d'un accident survenu sur le lieu et dans le temps de service** (CAA, n°17BX03103, 12 novembre 2019).

L'accident de service comme outils de reconnaissance de la maladie pro

Importance du type de déclaration : AS ou MCS ?

Les propos adressés par la responsable hiérarchique directe, lors d'une altercation à la suite d'une erreur professionnelle, s'ils dénotent un agacement certain de la responsable, n'ont revêtu aucun caractère violent, insultant ou humiliant susceptible d'avoir constitué un événement traumatisant à l'origine directe des troubles psychologiques invoqués.

Dès lors, cet événement ne saurait être regardée comme ayant été d'une brutalité telle que, par elle-même, cette altercation pourrait être qualifiée d'accident de service.

De plus, dans sa déclaration d'accident, l'agent fait état **d'éléments selon lesquels ses conditions de travail auraient constitué un environnement professionnel pathogène** dont l'évènement n'aurait été que l'épisode déclencheur.

La décision se refusant toutefois à reconnaître l'incident en accident de service, **un tel moyen est inopérant** à l'encontre de la décision attaquée (CAA de Douai, 2 avril 2020, n° 18DA01781).

L'accident de service comme outils de reconnaissance de la maladie pro

L'existence de l'événement ?

La pathologie de l'agent ne peut être regardée comme ayant été contractée ou aggravée pendant le service, dès lors **qu'aucun nouvel accident de service n'est à l'origine de cette pathologie**, que sa **demande d'imputabilité au service ne portait pas sur ce fondement** et que ni la commission départementale de réforme, ni son employeur dans la décision contestée, ne se sont prononcés sur ce point.

Enfin, la pathologie dont elle est atteinte résulte de l'évolution de son état antérieur, sans lien direct avec les missions qui lui ont été confiées par l'établissement (CAA de Nantes, 29 mars 2019, n° 17NT01645).

L'accident de service comme outils de reconnaissance de la maladie pro

Qualification de l'événement

- Nonobstant l'absence de manifestation antérieure d'un état dépressif chez la requérante et nonobstant l'avis rédigé par le médecin de l'établissement public de santé de Ville Evrard en décembre 2003 admettant l'imputabilité au service de l'état de santé de Mme C., il ne peut être établi un lien de causalité direct et certain entre le syndrome anxio-dépressif de cette dernière et l'entretien d'évaluation litigieux qui, d'une part, ne s'est pas déroulé dans des conditions anormales, de l'aveu même de la requérante, et, d'autre part, constitue un événement prévisible et normal de la carrière professionnelle d'un agent public. (CAA, Versailles, n°11VE02734, 21 mars 2013);
- La dépression de l'agent ne pouvait être regardée comme la conséquence brutale d'un choc soudain survenu en raison de la vive altercation, notamment en raison des difficultés relationnelles exprimées de longue date. Par conséquent, si la pathologie de Mme E. apparaît en lien avec le service, elle ne peut être regardée comme la conséquence brutale d'un choc soudain survenu le 3 décembre 2014. Il suit de là que **cet événement ne peut être qualifié d'accident de service.** (CAA de Bordeaux, 4 novembre 2019, n° 17BX02837).

L'accident de service comme outils de reconnaissance de la maladie pro

Qualification de l'événement

- Nonobstant l'absence de manifestation antérieure d'un état dépressif chez la requérante et nonobstant l'avis rédigé par le médecin de l'établissement public de santé de Ville Evrard en décembre 2003 admettant l'imputabilité au service de l'état de santé de Mme C., il ne peut être établi un lien de causalité direct et certain entre le syndrome anxio-dépressif de cette dernière et l'entretien d'évaluation litigieux qui, d'une part, ne s'est pas déroulé dans des conditions anormales, de l'aveu même de la requérante, et, d'autre part, constitue un événement prévisible et normal de la carrière professionnelle d'un agent public. (CAA, Versailles, n°11VE02734, 21 mars 2013);

L'accident de service comme outils de reconnaissance de la maladie pro

Qualification de l'événement

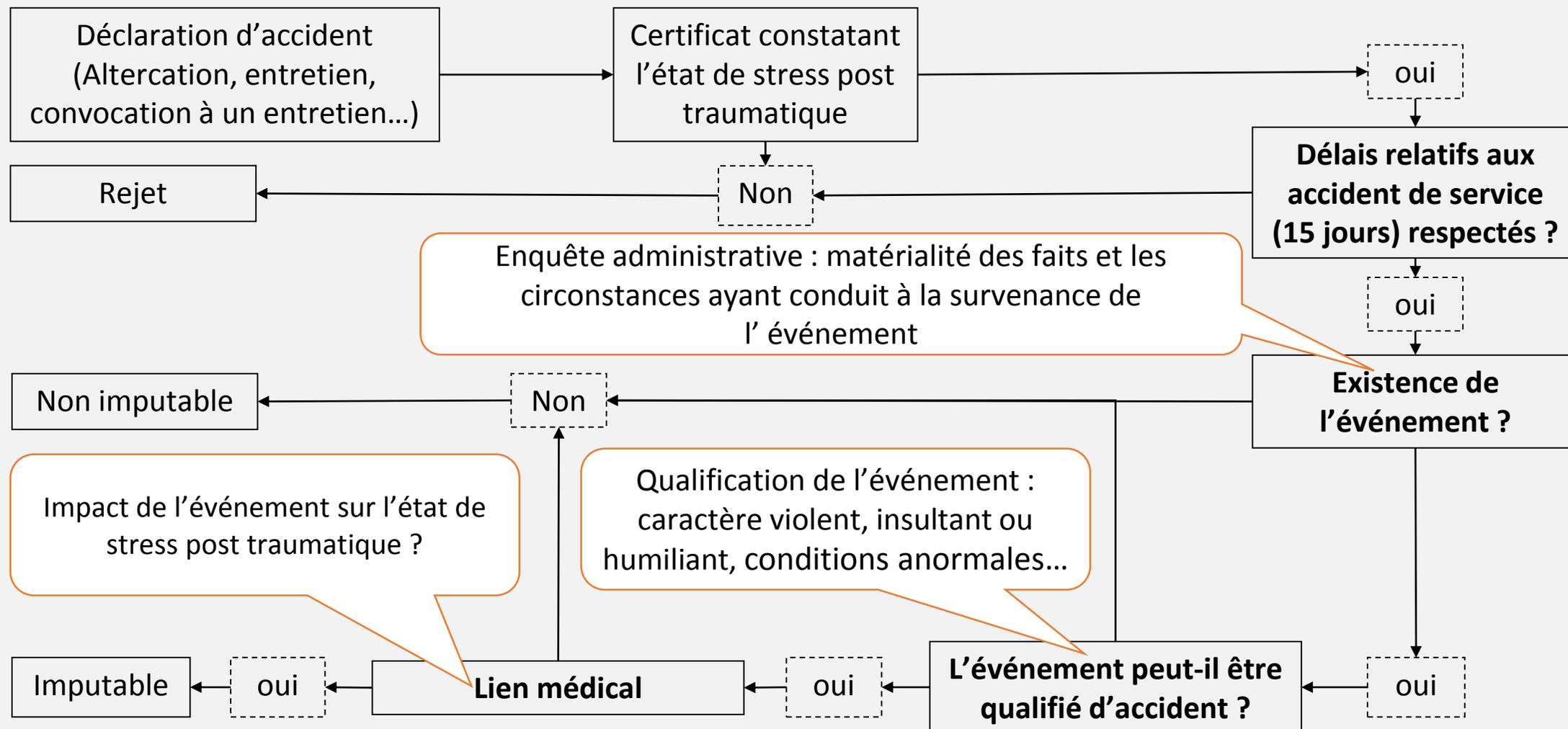
- Sauf à ce qu'il soit établi qu'il aurait donné lieu à un comportement ou à des propos excédant l'exercice normal du pouvoir hiérarchique, lequel peut conduire le supérieur hiérarchique à adresser aux agents des recommandations, remarques, reproches ou à prendre à leur encontre des mesures disciplinaires, **un entretien, notamment d'évaluation, entre un agent et son supérieur hiérarchique, ne saurait être regardé comme un événement soudain et violent susceptible d'être qualifié d'accident de service, quels que soient les effets qu'il a pu produire sur l'agent. (CE, n°440983, 27 septembre 2021)**

L'accident de service comme outils de reconnaissance de la maladie pro

Lien médical : l'état antérieur ?

Mme A... a tenté de se suicider sur le lieu de travail, après qu'un retard à prendre son service lui eut été reproché ; elle avait travaillé sous les ordres d'une responsable avec laquelle existait une incompatibilité d'humeur, avant de faire l'objet d'un détachement auprès du SIEP, son changement d'affectation ayant été ressenti par elle comme une profonde dévalorisation professionnelle. Il ressort toutefois des rapports d'expertise médicale établis à la demande la commission de que **la pathologie dépressive de l'intéressée, si elle a pu être favorisée par certaines conditions de son activité professionnelle, s'était déjà manifestée précédemment et trouvait son origine dans sa personnalité** (Conseil d'État, n° 362723, 24 octobre 2014).

L'accident de service comme outils de reconnaissance de la maladie pro



Le harcèlement moral : maladie pro ?

Définition

Un ensemble d'agissement répétés subis ou que l'agent aurait refusé de subir, qui ont pour objet ou pour effet une dégradation des conditions de travail susceptible de porter atteinte aux droits de l'agent, ainsi qu'à sa dignité et d'altérer sa santé physique ou mentale ou de compromettre son avenir professionnel.

Article 6 quinquies du titre I

Le harcèlement moral : maladie pro ?

Critères du harcèlement moral

➤ Une gravité avérée

Les effets doivent, par leur gravité et par la teneur des agissements, avoir dégradé les conditions de travail (CAA de Nancy, 7 avril 2016, n° 15NC00303).

➤ La répétition des actes

Le caractère isolé d'un évènement s'oppose à la qualification d'agissements répétés au sens de l'article 6 quinquies de la loi du 13 juillet 1983 (CAA Paris, 17 avril 2020, n° 18PA03783, CAA de Nancy, 15 juin 2017, n° 15NC02506).

➤ Un cadre exclusivement professionnel

Les seuls faits invoqués par la requérante sont ceux qu'elle a subis en dehors du service, à son domicile ou dans les parties communes de l'immeuble où elle résidait, lesquels n'ont pu avoir pour objet ou pour effet une dégradation de ces conditions de travail (CAA de Marseille, 16 mars 2020, n° 19MA00027).

➤ L'absence d'intention malveillante

L'existence d'un harcèlement moral n'est pas conditionnée par l'intention malveillante de l'auteur des actes de harcèlement (CAA de Versailles, 18 juin 2009, n° 07VE00787, ou CAA de Marseille, 4 avril 2014, n° 11MA01254).

Le harcèlement moral : maladie pro ?

Exemples

➤ Dégradations des conditions de travail ≠ souffrance au travail

Des éléments de contexte ou d'organisation peuvent générer une souffrance au travail qui ne peut être qualifiée de harcèlement moral (CAA Paris 28 juin 2018, n° 15PA04850).

➤ L'ambiance délétère

L'ambiance délétère dirigée contre un agent est susceptible de faire présumer l'existence d'un harcèlement moral (CAA de Paris, 1er juin 2016, n° 14PA02657).

➤ La dérive du pouvoir hiérarchique

Lorsque l'utilisation du pouvoir hiérarchique excède les limites de l'exercice normal de ce dernier, que ce dépassement soit un réel détournement de pouvoir ou une mauvaise pratique de la gestion du personnel.

Constituent, notamment, des dérives, l'adoption d'un comportement autoritaire accompagné d'une absence de dialogue, un contrôle excessivement étroit de ses collaborateurs, la rétention d'informations, les comportements entraînant un sentiment de dévalorisation et d'un climat d'anxiété, l'utilisation des demandes de congés et de récupération du temps de travail comme un moyen de pression, des violences verbales répétées et des ingérences dans la vie personnelle des agents (CAA de Nantes, n° 12NT00105, 4 juillet 2013, CAA, Lyon, n°12LY02386, 12 mars 2015, CE, n°402494, 13 avril 2017).

Le harcèlement moral : maladie pro ?

Un ensemble d'agissements répétés subis ou que l'agent aurait refusé de subir, qui ont pour objet ou pour effet une dégradation des conditions de travail **susceptible** de porter atteinte aux droits de l'agent, ainsi qu'à sa dignité et **d'altérer sa santé physique ou mentale** ou de compromettre son avenir professionnel.

L'absence de harcèlement : un motif de refus de reconnaissance de l'imputabilité ?

Non !

Le fait que **l'état dépressif de l'agent ne présente pas de relation avec des faits de harcèlement moral** et des mesures vexatoires prises par sa hiérarchie **n'est pas, à lui seul, de nature à exclure l'existence d'un lien direct entre l'affection de l'agent et l'exercice de son activité professionnelle** (CE, n° 363562, 5 novembre 2014).

Recevabilité

Toute demande doit être faite par l'agent et comporter :

➤ Une **déclaration**

Formulaire transmis par l'autorité investie du pouvoir de nomination à l'agent qui en fait la demande, dans un délai de quarante-huit heures suivant celle-ci et, le cas échéant, par voie dématérialisée, si la demande le précise (modèle non obligatoire : [https://www.fonction-publique.gouv.fr/files/files/temps de travail et congés/20190221-Declaration-MP.pdf](https://www.fonction-publique.gouv.fr/files/files/temps_de_travail_et_conges/20190221-Declaration-MP.pdf))

➤ Un **certificat médical** constatant la pathologie

Indiquant la nature et le siège des lésions résultant de la maladie, la date de première constatation médicale ainsi que, s'il y a lieu, la durée probable de l'incapacité de travail en découlant.

La déclaration intègre **le résultat des examens médicaux complémentaires** le cas échéant prescrits par les tableaux de maladies professionnelles.

Demande hors délais

Principe

La déclaration de maladie contractée en service est adressée à l'administration:

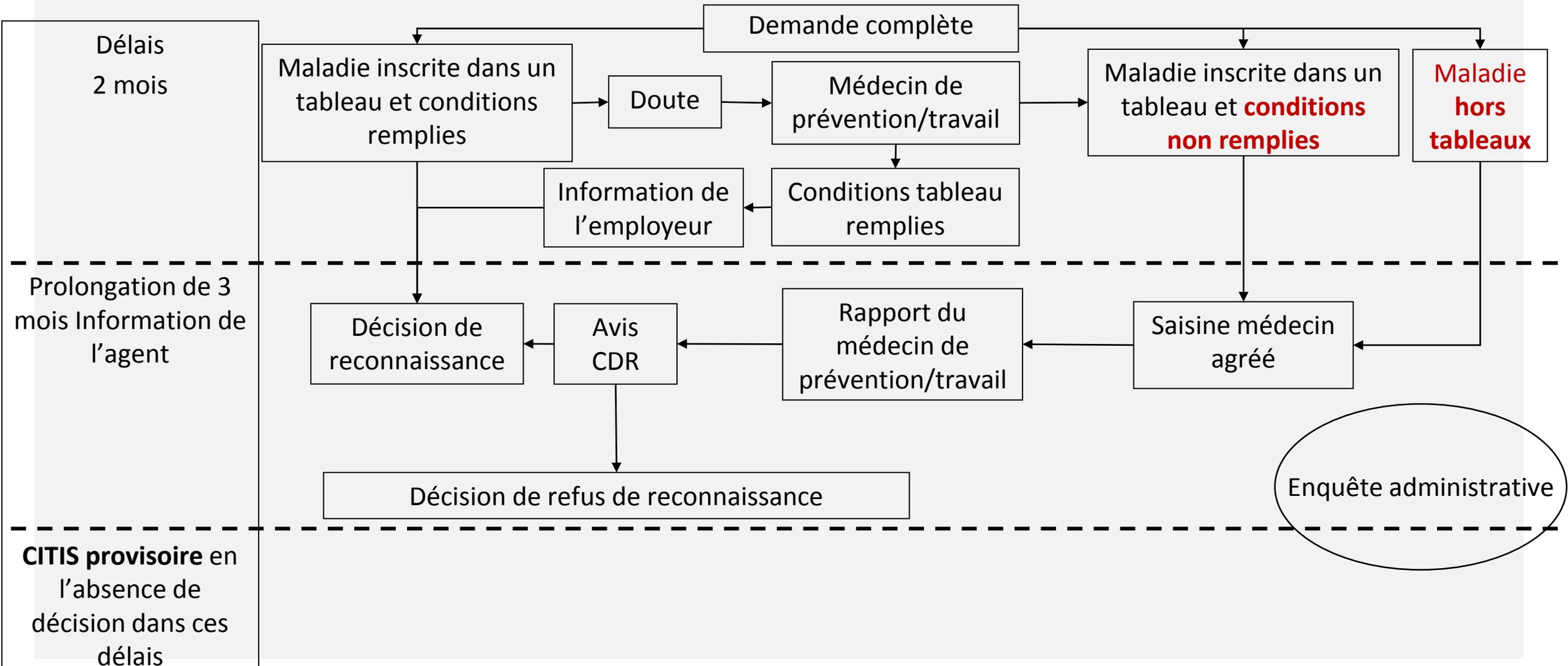
- Dans le délai de **deux ans à compter de la date de la première constatation médicale** de la maladie
- Le cas échéant, de la date à laquelle le fonctionnaire est informé par un certificat médical du **lien possible entre sa maladie et une activité professionnelle.**

Exception

- Délai de **deux ans** à compter d'une **nouvelle inscription ou d'une modification des tableaux des maladies professionnelles.**
- **Force majeure**, d'impossibilité absolue ou de motifs légitimes

Déclaration hors délai = Décision de rejet

La procédure



Merci

Anfh

Association nationale
pour la formation permanente
du personnel hospitalier

 Rhône