



Le 6 juin 2017

LA MALADIE PROFESSIONNELLE DANS LA FPH

La maladie est reconnue professionnelle lorsqu'elle est la conséquence directe de l'exposition d'un agent à un risque physique, chimique ou biologique en lien avec les conditions de travail dans lesquelles il a exercé son activité professionnelle.

Pour que la maladie soit reconnue professionnelle, il doit y avoir un lien direct entre la maladie et l'exercice professionnel de l'agent.

Si le lien direct n'est pas établi, l'agent doit remplir les critères des maladies inscrites aux différents tableaux des maladies professionnelles du régime général, prévu par l'article R4613 du Code de la sécurité sociale.

Pour être d'origine professionnelle, la maladie de l'agent devra être reconnue imputable au service par l'administration ou la Commission de Réforme.

Le principe et la définition de la maladie professionnelle

La reconnaissance de la maladie professionnelle peut s'appliquer aux agents titulaires, stagiaires et contractuels de droit public.

La constatation d'une maladie contractée dans l'exercice des fonctions nécessite un lien de causalité entre la maladie et le service avec une exposition habituelle à un risque.

Cette notion regroupe : la maladie professionnelle : maladie désignée dans l'un des 118 tableaux de maladies professionnelles référencés dans les annexes de l'article R4613 du code de la Sécurité Sociale directement causée par le travail habituel de l'agent titulaire, stagiaire ou contractuel de droit public.

Elle ouvre droit au versement de l'ATI Allocation Temporaire d'Invalidité.

La maladie contractée en service : Elle n'est pas mentionnée dans un tableau, mais est directement imputable à l'activité professionnelle habituelle de l'agent titulaire.

Cette reconnaissance n'ouvre pas droit à l'Allocation Temporaire d'Invalidité.

Le salaire de l'agent et les soins liés à la maladie professionnelle

Dans le cas d'une maladie professionnelle ou d'un accident survenu dans l'exercice ou à l'occasion de l'exercice de ses fonctions, l'agent conserve l'intégralité de son traitement jusqu'à ce qu'il soit en état de reprendre son service ou soit radié des cadres.

L'agent a droit au remboursement des honoraires médicaux et des frais directement entraînés par la maladie ou l'accident.

Toutefois, au bout d'un an d'arrêt continu, l'employeur peut demander à un médecin agréé, un avis sur l'aptitude de l'agent à reprendre.

Si celui-ci est estimé inapte de façon absolue et définitive, l'agent peut être reclassé ou radié des cadres d'office pour invalidité.

La procédure administrative de déclaration d'une maladie professionnelle

La déclaration de maladie professionnelle est faite par l'agent, ou ses ayants droits, sur un formulaire CERFA de déclaration de maladie professionnelle.

L'agent doit adresser une demande d'imputabilité de sa maladie à son administration en mentionnant le lien de causalité entre la maladie et le service.

La preuve de l'origine professionnelle de la maladie incombe à l'agent, il est conseillé qu'il effectue sa déclaration rapidement.

En cas d'impossibilité, les ayants droit de la victime peuvent accomplir cette formalité administrative.

La demande doit être accompagnée par un certificat médical d'un médecin traitant accompagné des pièces médicales justificatives indiquant la nature de la maladie, les manifestations constatées imputables au risque professionnel et les suites probables :

La reconnaissance de l'administration de la maladie professionnelle

Suite à la demande de reconnaissance de maladie professionnelle faite par l'agent, l'administration peut : reconnaître l'imputabilité de la maladie de l'agent du service, la commission de réforme n'a pas à être consultée. refuser l'imputabilité au service, et transmettre la demande de l'agent pour avis de la commission de réforme.

La commission de réforme donne un avis sur l'imputabilité de la maladie qui n'est pas susceptible de recours contentieux car il a un caractère consultatif à la décision de l'administration.

Dans l'attente de la décision administrative, l'agent est placé en congé de maladie ordinaire.

En cas de non reconnaissance, la notification jointe à la décision administrative doit obligatoirement préciser les voies de recours gracieux puis contentieux devant le Tribunal Administratif.

La reconnaissance pour les agents contractuels

L'agent contractuel en activité bénéficie en cas d'accident du travail ou de maladie professionnelle d'un congé pendant toute la période d'incapacité de travail jusqu'à la guérison complète, la consolidation de la blessure ou le décès.

L'intéressé a droit au versement de son plein traitement dans les limites suivantes :

- Pendant un mois dès son entrée en fonctions
- Pendant deux mois après un an de services ;
- Pendant trois mois après trois ans de services.

L'agent contractuel doit suivre la même procédure de demande d'imputabilité de la maladie à son administration. En cas de doute sur l'imputabilité, le dossier est transmis au comité médical.

En cas de non reconnaissance, la notification jointe à la décision administrative précise les voies de recours gracieux puis contentieux.

Le congé grave maladie des agents contractuels

L'agent contractuel comptant au moins 3 ans de services effectifs, atteint d'une affection dûment constatée le mettant dans l'impossibilité d'exercer son activité, nécessitant un traitement et des soins prolongés et présentant un caractère invalidant et de gravité confirmée, bénéficie d'un congé de grave maladie pendant une période maximale de 3 ans.

L'agent conserve l'intégralité de son traitement pendant une durée de 12 mois et réduit de moitié pendant les 24 mois suivants.

En vue de l'attribution de ce congé, l'agent est soumis à l'examen d'un spécialiste agréé compétent pour l'affection en cause. La décision d'octroi est prise par l'administration sur avis du comité médical.

L'aptitude physique à la reprise du travail après une maladie professionnelle. La reprise à mi-temps thérapeutique

La fin de la maladie professionnelle est justifiée par un certificat médical final de consolidation délivré par le médecin traitant du fonctionnaire ou un médecin agréé.

Le certificat médical doit indiquer soit :

- la guérison avec retour à l'état antérieur
- la guérison avec possibilité de rechute ultérieure
- la consolidation avec séquelles.

Après 12 mois d'arrêts consécutifs, l'agent doit procéder à une visite auprès du médecin du travail, en vue d'une éventuelle reprise ou une adaptation du poste de travail.

Après un congé pour accident de service ou maladie contractée dans l'exercice des fonctions, le travail à temps partiel thérapeutique peut être accordé, après avis favorable de la commission de réforme compétente, pour une période d'une durée maximum de six mois renouvelable une fois.

En cas de travail à temps partiel ou mi temps thérapeutique, qui ne peut être inférieure à un temps partiel à 50 %, l'agent perçoit l'intégralité de son traitement.

L'inaptitude temporaire à la reprise à temps partiel

Lorsque l'agent ne peut plus bénéficier du régime du mi-temps thérapeutique, le médecin du travail peut formuler une recommandation afin que l'agent reprenne ses fonctions à temps partiel.

Son traitement sera alors versé selon la quotité de travail réellement effectué. L'agent peut également être affecté dans un service moins pénible lorsque subsiste une incapacité permanente partielle.

L'incapacité permanente partielle

En fonction du barème indicatif d'invalidité, l'évaluation peut permettre l'attribution d'une allocation ou d'une rente. L'agent titulaire victime d'une maladie professionnelle dispose d'un délai d'un an, à compter de la date de consolidation pour faire une demande d'allocation temporaire d'invalidité – ATI.

L'agent contractuel dispose d'un délai de 2 ans pour présenter une demande d'indemnisation au titre d'une incapacité permanente partielle – IPP – sous la forme du versement d'une rente ou d'un capital.

L'allocation temporaire d'invalidité (ATI)

Les établissements de la fonction publique hospitalière sont tenus d'allouer aux fonctionnaires qui ont été atteints d'une invalidité résultant d'un accident de service ayant entraîné une incapacité permanente d'au moins 10 % ou d'une maladie professionnelle, une allocation temporaire d'invalidité cumulable avec leur traitement.

L'allocation temporaire d'invalidité est attribuée aux fonctionnaires maintenus en activité qui justifient d'une invalidité permanente résultant :

- a) Soit d'un accident de service ayant entraîné une incapacité permanente d'un taux au moins égal à 10 % ;
- b) Soit de l'une des maladies d'origine professionnelle énumérées par les tableaux mentionnés à l'article L. 4612 du code de la sécurité sociale ;
- c) Soit d'une maladie reconnue d'origine professionnelle dans les conditions mentionnées aux alinéas 3 et 4 de l'article L. 4611 du code de la sécurité sociale, sous réserve des dispositions de l'article 6 du présent décret.

Les fonctionnaires justifiant se trouver dans les cas prévus aux b et c ne peuvent bénéficier de cette allocation que dans la mesure où l'affectation contractée serait susceptible, s'ils relevaient du régime général de sécurité sociale, de leur ouvrir droit à une rente.

La demande d'allocation doit, à peine de déchéance, être présentée dans le délai d'un an à compter du jour où le fonctionnaire a repris ses fonctions après la consolidation de la blessure ou de son état de santé.

Toutefois, lorsque le fonctionnaire n'a pas interrompu son activité ou lorsqu'il atteint la limite d'âge ou est radié des cadres avant de pouvoir reprendre ses fonctions, le droit à l'allocation peut lui être reconnu si la demande d'allocation est présentée dans l'année qui suit la date de constatation officielle de la consolidation de la blessure ou de son état de santé.

La Commission de réforme doit être saisie par l'employeur public et apprécie le taux d'invalidité de l'agent qui lui est attribué.

Le montant annuel de l'allocation temporaire d'invalidité s'effectue en multipliant le taux de pourcentage d'invalidité par la valeur du traitement brut annuel correspondant à celui de l'indice majoré 245 au 1er janvier 2015.

A l'expiration de cette période, les droits du fonctionnaire font l'objet d'un nouvel examen et l'allocation est soit attribuée sans limitation de durée, sous réserve des conditions prévues, soit supprimée.

L'inaptitude définitive de fonction

L'avis d'inaptitude définitive aux fonctions, émis par le médecin du travail, doit être confirmé par une décision de l'administration :

L'agent titulaire, qui ne peut reprendre son service est soit reclassé à sa demande, soit mis en disponibilité d'office, soit s'il est reconnu définitivement inapte, admis à la retraite, après avis de la commission de réforme.

L'agent stagiaire, qui ne peut reprendre son service est licencié, sauf s'il a la qualité de fonctionnaire dans un autre corps.

Les agents stagiaires peuvent bénéficier soit d'une pension, soit d'une rente d'invalidité. Ces pensions et rentes sont liquidées et payées par l'employeur, puis remboursées à celui-ci sur sa demande par la CNRACL.

L'agent contractuel de droit public, qui ne peut reprendre son travail pour inaptitude physique est licencié. Il perçoit une indemnité de licenciement versé par l'établissement.

CéGéTez vous et mêlez vous de votre hosto !

Retrouvez de nombreuses infos sur notre site internet : www.cgt-chlavaur.fr