

**Problèmes de santé ayant pour origine un tabagisme passif sur le lieu de travail :
 la responsabilité de la collectivité peut être recherchée par l'agent**

Les autorités administratives ont l'obligation de prendre les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et morale de leurs agents.

Il leur appartient à ce titre, sauf à commettre une faute de service, d'assurer la bonne exécution des dispositions législatives et réglementaires qui ont cet objet, ainsi que le précise l'article 2-1 précité du décret du 10 juin 1985.

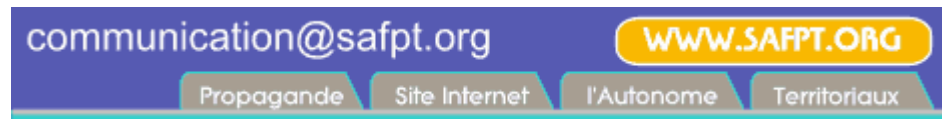
A ce titre, il leur incombe notamment de veiller au respect des dispositions de l'article R. 3512-2 du code de la santé publique fixant les conditions d'application de l'interdiction de fumer dans les lieux affectés à un usage collectif.

L'agent qui fait valoir que l'exposition au tabagisme passif sur son lieu de travail serait à l'origine de ses problèmes de santé peut rechercher la responsabilité de sa collectivité en excipant de la méconnaissance fautive par cette dernière de ses obligations.

CAA de BORDEAUX, 6ème chambre, 28/06/2023, 21BX04723, Inédit au recueil Lebon

CAA de BORDEAUX, 6ème chambre, 28/06/2023, 21BX04723, Inédit au recueil Lebon

<https://www.legifrance.gouv.fr/ceta/id/CETATEXT000047772067>



POUR RECEVOIR NOTRE NEWSLETTER

VEUILLEZ SAISIR VOTRE ADRESSE MAIL SUR NOTRE SITE :

WWW.SAFPT.ORG



BULLETIN D'ADHESION

Je soussigné (e),
 Nom Prénom.....
 Adresse.....
 Grade.....
 Collectivité.....

**Demande mon adhésion au
 SYNDICAT AUTONOME DE LA FONCTION PUBLIQUE
 TERRITORIALE (S.A.F.P.T)
 SAFPT NATIONAL : 1041, Avenue de Draguignan - ZI Toulon Est
 Adresse postale : BP 368 - 83085 Toulon Cedex 9**

à compter du.....

Je recevrai après paiement de ma cotisation une carte syndicale
 ainsi que le journal syndical édité par le S.A.F.P.T.

Date Signature

Votre contact local

4 octobre 2023

T. CAMILIERI

**Création d'un poste pour un salarié déclaré inapte : l'employeur
 a l'obligation de respecter les préconisations du médecin du travail**



L'employeur qui propose un poste à un salarié déclaré inapte doit s'assurer de la compatibilité de ce poste aux préconisations du médecin du travail, le cas échéant en sollicitant l'avis de ce médecin, peu important que le poste ait été créé lors du reclassement du salarié.

En l'espèce, l'employeur a proposé un poste d'assistant administratif créé pour ce salarié, mais impliquant la conduite d'un véhicule dans des conditions et un périmètre non précisés, alors que le médecin du travail, sans exclure les déplacements, avait exclu un maintien long dans une même position et que le salarié, qui a refusé le poste, avait évoqué l'incompatibilité du poste avec son état de santé. Ainsi, « l'employeur n'a pas pris en compte le motif du refus du salarié et ne s'est pas assuré auprès du médecin du travail de la compatibilité de ce poste avec l'état de santé du salarié ou des possibilités d'aménagements qui auraient pu lui être apportées. En l'état de ces constatations, dont elle a déduit que l'employeur n'avait pas satisfait à son obligation de reclassement de manière sérieuse et loyale, la cour d'appel a légalement justifié sa décision.

Téléchargerpdf21-24 *Chambre de Cassation, 21 juin 2023, n°21-24279*

Compte épargne temps : compensation financière entre collectivités

En application de l'article 9 du décret n° 2004-878 du 26 août 2004 relatif au compte épargne-temps dans la fonction publique territoriale, l'agent territorial conserve le bénéfice des droits aux congés acquis au titre du compte épargne-temps (CET) en cas de changement de collectivité territoriale ou d'établissement public par voie de mutation, d'intégration directe ou de détachement. Poursuivant l'objectif d'accompagner les mobilités des fonctionnaires territoriaux, l'article 11 du décret du 26 août 2004 a donné la possibilité pour les collectivités territoriales et leurs établissements publics de prévoir, par convention, les modalités financières de transfert des droits à congés accumulés par le fonctionnaire territorial bénéficiaire d'un CET.

La collectivité territoriale ou l'établissement public d'origine n'est pas contraint d'assurer la compensation financière des droits acquis sur le CET du fonctionnaire, mais peut conclure une convention avec la collectivité territoriale ou l'établissement public d'accueil pour organiser les modalités de transfert des droits épargnés. L'absence de convention ne fait pour autant pas obstacle aux situations précitées de mobilité du fonctionnaire territorial.

En effet, le fonctionnaire conserve le droit d'utiliser les jours ainsi épargnés sur le CET dans la collectivité territoriale ou l'établissement public d'accueil, en application de l'article 9 du décret du 26 août 2004. Dans la mesure où les collectivités disposent de la faculté de délibérer en faveur de la monétisation des jours CET, il paraît cohérent de laisser optionnelle la conclusion de conventions financières et de veiller, à l'inverse, à ce que les règles régissant les CET ne constituent pas un frein à la mobilité.

QE Bonnes pratiques entre collectivités en matière de compensation financière
 des comptes épargne temps - Sénat

*Daniel Salmon Question écrite M. le ministre de la transformation et de la fonction publiques
 Question publiée le 26/01/2023 Réponse publiée le 06/07/2023 S'abonner à cette recherche M.
 Daniel...*

<https://www.senat.fr/basile/visio.do?id=qSEQ230104936>

Accident de service et télétravail : l'accident survenu en dehors des heures ou du lieu de télétravail n'est pas présumé être un accident du travail

Lorsqu'un accident survient en dehors des heures ou du lieu de télétravail déclarés, le salarié doit prouver que cet accident a eu lieu dans le cadre de son activité professionnelle. C'est ce qui ressort de deux arrêts rendus par les cours d'appel de Saint-Denis de la Réunion et d'Amiens, les 4 mai et 15 juin 2023.

La **première affaire** concerne une salariée qui télétravaillait dans un bureau aménagé au sous-sol de son domicile. Celle-ci a chuté et s'est fracturée le coude dans la minute qui a suivi la fin de sa journée de travail. Le jour même, elle déclarait son accident à son employeur. Ainsi, la salariée sollicite la prise en charge de son accident en tant qu'accident du travail.

La Cour d'appel d'Amiens rejette la requête de la salariée et considère que la présomption selon laquelle cet incident constitue un accident du travail ne s'applique pas. Elle retient que la salariée ne pouvait pas démontrer que l'accident avait eu lieu en raison ou à l'occasion du travail puisqu'elle avait déjà effectué son pointage de fin de journée lorsque son accident est survenu. Elle n'était donc plus sous l'autorité de son employeur. Dès lors, il revient au salarié de prouver le lien avec le travail pour que son accident soit pris en charge par son employeur.

La **seconde affaire** concerne un salarié en télétravail qui, après avoir perdu sa connexion Internet, est sorti sur la voie publique afin de discuter avec le conducteur du camion qui venait de heurter le panneau téléphonique lui permettant d'avoir Internet. Un second véhicule a, de nouveau, tiré sur les câbles distendus de sorte que le poteau est tombé sur le salarié. Celui-ci sollicite que soit reconnu un accident du travail au motif qu'il était sorti pour les besoins de son activité professionnelle et que l'incident était survenu sur son lieu de travail et dans le cadre de l'exécution de son contrat de travail. La Cour d'appel de Saint-Denis de la Réunion rejette la demande du salarié car l'incident est survenu en dehors du lieu de travail. Elle estime qu'en sortant sur la voie publique, le salarié a interrompu sa mission pour un motif personnel et n'était plus sous l'autorité de son employeur. De plus, aucune obligation ne lui a été faite par son employeur « de trouver l'origine de la panne ou de renseigner utilement l'opérateur téléphonique ».

Ainsi, ces deux arrêts affirment que l'accident survenu en dehors des heures ou du lieu de télétravail déclarés n'est **pas présumé être un accident du travail**. Le salarié doit donc démontrer qu'il existe un **lien** entre son accident et son travail. À défaut, l'accident du travail ne sera pas retenu.

Décision - RG n°22-00.474 | Cour de cassation

ARRET N° 598 CPAM DE [Localité 4] C/ [R] COUR D'APPEL D'AMIENS 2EME PROTECTION SOCIALE ARRET DU 15 JUIN 2023 *** N° RG 22/00474 - N° ...

<https://www.courdecassation.fr/decision/648bfe615bba4e05dbabc0ef>

Décision - RG n°22-00.884 | Cour de cassation

AFFAIRE : N° RG 22/00884 - N° Portalis DBWB-V-B7G-FWJR Code Aff. : ARRÊT N° AP ORIGINE : JUGEMENT du Pole social du TJ de SAINT-DENIS en date du 01 Juin 2022, rg n° 21/00665 COUR D'APPEL DE ...

<https://www.courdecassation.fr/decision/645c89649925b3d0f8f8f6a5>

Article L1222-9

I.-Sans préjudice de l'application, s'il y a lieu, des dispositions du présent code protégeant les travailleurs à domicile, le télétravail désigne toute forme d'organisation du travail dans ...

https://www.legifrance.gouv.fr/codes/article_lc/LEGIARTI000044605366

Télétravail dans le secteur privé

Le télétravail permet au salarié de travailler en dehors de l'entreprise, en utilisant les technologies de l'information et de la communication (TIC)

<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F13851>

Durée d'assurance requise : fonctionnaire bénéficiant d'un départ anticipé avant 60 ans pour un autre motif (réforme des retraites 2023)

Pour les fonctionnaire bénéficiant, à compter du 1er septembre 2023, d'un droit au départ anticipé avant 60 ans au titre de l'invalidité, des carrières longues, de fonctionnaire handicapé, de conjoint invalide, fonctionnaire invalide, enfant invalide ou de parent de 3 enfants,

La durée d'assurance requise pour bénéficier du taux maximal de pension et du taux plein pour l'application des règles de décote/surcote est déterminée, par dérogation et durant la période transitoire, en fonction de la date d'ouverture du droit.

A compter de 2027, elle est fixée en fonction de la génération.

La durée d'assurance requise évolue progressivement de la manière décrite dans le tableau accessible à partir du lien ci-dessous.

Durée d'assurance requise - Fonctionnaires ayant un droit ouvert avant 60 ans et après le 1er septembre 2023 | CNRACL Documentation juridique

Durée d'assurance requise pour le calcul du taux maximal de pension et le taux plein applicable aux fonctionnaires bénéficiant, à compter du 1er septembre 2023, d'un départ anticipé avant 60 ...

<https://www.juris-cnracl.retraites.fr/pension-normale/calcul-de-la-pension/duree-dassurance-requise-po>

Exclusion temporaire de fonctions pendant un congé de maladie : le fonctionnaire ne peut bénéficier du maintien de sa rémunération

La procédure disciplinaire et la procédure de mise en congé de maladie sont des procédures distinctes et indépendantes, et la circonstance qu'un agent soit placé en congé de maladie ne fait pas obstacle à l'exercice de l'action disciplinaire à son égard ni, le cas échéant, à l'entrée en vigueur d'une décision de sanction.

L'article 34 de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 selon lequel le fonctionnaire conserve, selon la durée du congé, l'intégralité ou la moitié de son traitement, a pour seul objet de compenser la perte de rémunération due à la maladie en apportant une dérogation au principe posé par l'article 20 de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 subordonnant le droit au traitement au service fait.

Il ne peut avoir pour effet d'accorder à un fonctionnaire bénéficiant d'un congé de maladie des droits à rémunération supérieurs à ceux qu'il aurait eus s'il n'en avait pas bénéficié.

Un agent faisant l'objet d'une exclusion temporaire de fonctions étant privé de rémunération pendant la durée de cette exclusion, il ne saurait, pendant cette période, bénéficier d'un maintien de sa rémunération à raison de son placement en congé de maladie

Conseil d'État, 3ème - 8ème chambres réunies, 03/07/2023, 459472

<https://www.legifrance.gouv.fr/ceta/id/CETATEXT000047783453>

Interdiction de TikTok sur les téléphones de fonction des fonctionnaires

Dans le contexte des restrictions et des interdictions du téléchargement et de l'installation de l'application TikTok par plusieurs de nos partenaires européens et internationaux pour leurs administrations, le Gouvernement a décidé, après une analyse des enjeux, notamment sécuritaires, **d'interdire dorénavant le téléchargement et l'installation d'applications récréatives sur les téléphones professionnels fournis aux agents publics.**

Le ministre de la transformation et de la fonction publiques a adressé dès le 23 mars 2023 **l'instruction correspondante** aux ministres et secrétaires généraux des ministères à qui est confiée la mise en œuvre de cette mesure. Cette interdiction est d'application immédiate et uniforme.

Des dérogations pourront être accordées à titre exceptionnel pour des besoins professionnels tels que la communication institutionnelle d'une administration. La direction interministérielle du numérique (DINUM) s'assure de la mise en œuvre de cette instruction, en lien étroit avec l'agence nationale de la sécurité des systèmes d'information (ANSSI).

Question n°6513 - Assemblée nationale *Présentation de l'Assemblée nationale, du palais Bourbon, de ses membres (députés), de son fonctionnement et de son actualité : agenda, travaux en cours (amendements, rapports, commissions, lois)*

<https://questions.assemblee-nationale.fr/q16/16-6513QE.htm>