



Flash Info LDAJ

Fédération CGT Santé Action Sociale

Le CITIS : Congé pour Invalidité Temporaire Imputable au Service

Le congé pour invalidité temporaire imputable au service a été instauré par l'article 10 de l'Ordonnance 2017-53 du 19 janvier 2017 portant diverses dispositions relatives au compte personnel d'activité, à la formation et à la santé et la sécurité au travail dans la fonction publique. Il est déterminé par les articles L.822-21 à L.822-24 du Code général de la fonction publique et les articles 35-1 à 35-20 du Décret 88-386 du 19 avril 1988.

Qu'est-ce que le CITIS ? (Art L.822-21 à L. 822-24 du Code Général Fonction Publique)

Le fonctionnaire en activité a droit à un congé pour invalidité temporaire imputable au service lorsque son incapacité temporaire de travail est consécutive à un accident reconnu imputable au service, un accident de trajet ou une maladie contractée en service.

Le fonctionnaire bénéficiaire d'un CITIS conserve l'intégralité de son traitement jusqu'à ce qu'il soit en état de reprendre son service ou jusqu'à sa mise à la retraite. La durée du CITIS est assimilée à une période de service effectif. Le fonctionnaire qui bénéficie d'une reconnaissance d'imputabilité au service d'un accident ou d'une maladie a droit au remboursement des honoraires médicaux et des frais directement entraînés par sa maladie ou son accident.

Dans quels cas l'agent peut-il être placé en CITIS ?

L'agent est placé en CITIS s'il se trouve dans l'une des situations suivantes :

- Agent victime d'un accident reconnu imputable au service (accident de travail). Il s'agit de tout accident survenu pendant le temps de travail et sur le lieu de travail, dans l'exercice ou à l'occasion de l'exercice des fonctions ou d'une activité qui constitue le prolongement normal des fonctions, sauf absence de faute personnelle ou de lien entre l'accident et le service.
- Agent victime d'un accident de trajet reconnu imputable au service sur le parcours habituel entre sa résidence et son lieu de travail ou son lieu de restauration, pendant la durée normale pour effectuer ce parcours, sauf si un fait personnel ou toute autre circonstance particulière étrangère aux nécessités de la vie courante permet de détacher l'accident du service
- Agent ayant contracté une maladie professionnelle dans l'exercice de ses fonctions.

Une présomption d'imputabilité

Dorénavant, « Est **présupposé imputable au service tout accident survenu à un fonctionnaire**, quelle qu'en soit la cause, dans le temps et le lieu du service, dans l'exercice ou à l'occasion de l'exercice par le fonctionnaire de ses fonctions ou d'une activité qui en constitue le prolongement normal, **en l'absence de faute personnelle ou de toute autre circonstance particulière détachant l'accident du service** » (article L. 822-18 du code général de la fonction publique)

De plus, « **Est reconnu imputable au service, lorsque le fonctionnaire ou ses ayants droit en apportent la preuve** ou lorsque l'enquête permet à l'autorité administrative de disposer des éléments suffisants, **l'accident de trajet dont est victime le fonctionnaire qui se produit sur le parcours habituel entre le lieu où s'accomplit son service et sa résidence ou son lieu de restauration et pendant la durée normale pour l'effectuer**, sauf si un fait personnel du fonctionnaire ou toute autre circonstance particulière étrangère notamment aux nécessités de la vie courante est de nature à détacher l'accident du service ». (article L. 822-19 du code général de la fonction publique)

Enfin, « 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 » (article L. 822-20 du code général de la fonction publique)

Comment demander sa mise en CITIS ?

L'agent doit adresser à son administration, par tout moyen, une déclaration d'accident de service / de trajet ou de maladie professionnelle. Cette déclaration doit comporter :

- Le formulaire de déclaration d'accident précisant les circonstances de l'accident de travail ou de trajet ainsi que les lésions causées par cet accident ou le formulaire de déclaration de maladie professionnelle précisant les circonstances de la maladie et des lésions causées par cette maladie. Ce formulaire est disponible en ligne ou auprès du service des ressources humaines.
- Un certificat médical établi par un médecin indiquant la nature et la localisation des lésions résultant de l'accident ou de la maladie, ainsi que la durée probable de l'incapacité de travail.

En cas de renouvellement de son arrêt de travail, l'agent doit transmettre à son administration sa prolongation dans le même délai de 48 heures.

Un délai de 15 jours pour faire la déclaration

La déclaration d'accident de service/de trajet doit impérativement être adressée à l'employeur dans les 15 jours suivant la date de l'accident (ce qui n'empêche pas que l'arrêt de travail doit être transmis dans les 48 heures). **Si les lésions sont médicalement constatées plus tard**, dans la limite de 2 ans suivant l'accident, le certificat médical doit être transmis **dans les 15 jours suivant la date de cette constatation.**

La déclaration de maladie professionnelle doit être transmise à l'employeur dans les 2 ans suivant la date de la 1^{re} constatation médicale de la maladie ou de la date à laquelle l'agent a été informé par un certificat médical du lien possible entre sa maladie et une activité professionnelle.

Lorsque des **modifications sont apportées a posteriori aux tableaux de maladies professionnelles**, l'agent doit adresser sa déclaration de maladie professionnelle dans les 2 ans suivant la date d'entrée en vigueur de ces modifications. Dans ce cas, la reconnaissance de sa maladie professionnelle débute à la date d'entrée en vigueur des modifications des tableaux de maladies professionnelles.

Le respect de ces délais est impératif pour la garantie des droits des agents

- En cas de non-respect du délai de 48 heures pour adresser l'arrêt de travail, la rémunération due entre la date d'établissement de l'arrêt de travail et la date de sa transmission sera réduite de moitié (du moins pour ce qui concerne le traitement indiciaire brut et certaines primes et indemnités).
- En cas de non-respect des délais de transmission de la déclaration d'accident de service/trajet ou de maladie professionnelle, la demande de CITIS sera rejetée.

Examen de la demande de CITIS par l'administration

L'employeur se prononce sur l'imputabilité au service de l'accident de service/ de trajet ou de la maladie professionnelle et peut décider de soumettre l'agent à une expertise médicale par un médecin agréé ou mener une enquête administrative pour vérifier l'exactitude des faits et des circonstances exposés par l'agent dans sa déclaration.

L'avis du conseil médical est recueilli lorsque le lien entre l'accident ou la maladie et le service n'est pas clairement établi, notamment en raison d'une faute personnelle de la part de l'agent ou de toute autre circonstance particulière.

L'avis du conseil médical est obligatoirement recueilli lorsque l'affection résulte d'une maladie non inscrite aux tableaux des maladies professionnelles.

L'établissement doit informer l'agent dans l'hypothèse où la direction réclame un examen par un médecin agréé, une enquête complémentaire ou l'avis du conseil médical. En principe, l'employeur doit se prononcer dans le délai d'un mois à partir de la réception de la déclaration d'accident de service/de trajet, et dans un délai de 2 mois en cas de déclaration de maladie professionnelle.

En cas d'examen par un médecin agréé, d'enquête complémentaire ou de saisine du conseil médical pour avis, le délai d'1 mois est prolongé de 3 mois (soit 4 mois au total). S'agissant de la maladie professionnelle, le délai d'instruction de 2 mois est prolongé de 3 mois (soit 5 mois au total).

En l'absence de décision de l'administration à la fin des délais précités, l'agent est placé provisoirement en CITIS pour la durée indiquée sur le certificat médical.

Si ce lien entre le service et l'accident ou la maladie déclarée est confirmé par l'administration, l'agent est placé en CITIS pour la durée de son arrêt de travail, lequel peut éventuellement être prolongé. Au contraire, si l'administration refuse de constater l'imputabilité au service de l'accident, elle retire sa décision de placement provisoire en CITIS. Dans ce cas, l'agent est rétroactivement placé en congé maladie ordinaire. Il devra alors rembourser les rémunérations perçues à tort et les frais médicaux pris en charge par son administration.

La durée du CITIS - La rémunération pendant le CITIS

Pour les agents publics titulaires, le CITIS n'a pas de durée maximale. Il peut être prolongé jusqu'à ce que l'agent soit en état de reprendre le service ou jusqu'à sa mise à la retraite pour invalidité.

Si la demande de CITIS est présentée au cours d'un congé de maladie ordinaire, de longue maladie ou de longue durée, le CITIS commence au premier jour du congé maladie initial.

Pour les stagiaires, la durée du CITIS est limitée à 5 ans. Si la demande de CITIS est présentée au cours d'un congé de maladie ordinaire, de longue maladie ou de longue durée, le CITIS commence également au premier jour du congé maladie initial.

L'agent placé en CITIS conserve l'intégralité de son traitement indiciaire, de l'indemnité de résidence et du supplément familial de traitement. La prime de service continue également de lui être versée, sauf s'il est absent pendant une année complète.

Par ailleurs, l'agent placé en CITIS a également droit au remboursement des honoraires médicaux et des frais directement entraînés par l'accident de service ou de trajet (frais de transport pour se rendre aux visites et examens médicaux...).

Les obligations de l'agent placé en CITIS

Pendant un CITIS, l'agent doit se soumettre aux examens médicaux demandés par son employeur (celui-ci peut faire procéder à tout moment à un examen par un médecin agréé). Si le CITIS dure plus de 6 mois, l'administration doit obligatoirement demander à l'agent de se soumettre à un examen médical par un médecin agréé au moins 1 fois par an.

En cas de contestation des conclusions du médecin agréé, l'agent ou l'administration peuvent saisir le conseil médical pour avis. **Attention !** Si l'agent refuse de se soumettre à un examen médical pendant son CITIS, sa rémunération ne sera plus versée jusqu'à ce qu'il s'y soumette.

Pendant un CITIS, l'agent doit logiquement cesser tout travail, sauf les activités ordonnées et contrôlées médicalement pour sa réadaptation à l'emploi. **Attention !** En cas de non-respect de cette obligation, sa rémunération ne sera plus versée et l'agent devra rembourser les rémunérations perçues à tort ainsi que les frais médicaux pris en charge par l'administration (sa rémunération sera rétablie à partir du jour où l'agent cessera toute activité rémunérée non autorisée).

Enfin, l'agent placé en CITIS doit également informer son administration de tout changement de résidence et de toute absence de son domicile supérieure à 2 semaines (sauf en cas d'hospitalisation) et indiquer les dates et lieux de séjour. Là-encore, le non-respect de ces obligations peut entraîner l'interruption du versement de sa rémunération.

Les effets du CITIS sur la carrière

L'agent placé en CITIS conserve ses droits à avancement (d'échelon et de grade). Le temps passé en CITIS compte également pour la retraite et ne réduit pas les droits à congés. En revanche, les périodes pendant lesquelles l'agent est placé en CITIS ne lui donnent pas droit à des RTT. En ce qui concerne les agents stagiaires, le CITIS peut prolonger la durée de leur stage.

Que se passe-t-il en fin de CITIS ?

Lorsque l'agent victime d'un accident de service/trajet ou d'une maladie professionnelle est guéri ou consolidé, il doit transmettre à son administration un certificat médical final de guérison ou de consolidation.

- Si l'agent est déclaré apte à reprendre ses fonctions, il sera réintégré dans son emploi ou réaffecté dans un emploi correspondant à son grade, voire placé en surnombre jusqu'à la première vacance d'emploi correspondant à son grade en l'absence de poste vacant (notamment si l'absence du service a été supérieure à un an). Son poste de travail peut être adapté à son état de santé si nécessaire.

En cas de refus du ou des postes proposés sans motif valable lié à son état de santé, l'agent pourra être licencié après avis de la commission administrative paritaire.

- Si l'agent est déclaré inapte à reprendre ses fonctions, il pourra bénéficier d'une période de préparation au reclassement ou être directement reclassé sur un emploi compatible avec son état de santé.

En cas de refus du ou des postes de reclassement proposés sans motif valable lié à son état de santé, l'agent pourra être licencié après avis de la commission administrative paritaire.

- Si l'agent est reconnu définitivement inapte à l'exercice de tout emploi, il pourra être mis à la retraite pour invalidité quel que soit son âge et quel que soit le nombre de trimestres d'assurance retraite.

Dans cette hypothèse, l'agent continuera de bénéficier du remboursement des honoraires médicaux et des frais directement entraînés par l'accident ou de la maladie professionnelle ayant justifié sa mise à la retraite d'office.

- Si l'agent en fin de CITIS était préalablement détaché pour stage alors qu'il était titulaire d'un autre grade, il est mis fin au détachement pour stage et l'agent est remis à disposition de son administration d'origine. Il pourra y bénéficier d'une période de préparation au reclassement ou être directement reclassé sur un emploi compatible avec son état de santé ou mis à la retraite pour invalidité.

En cas de refus du ou des postes proposés sans motif valable lié à son état de santé, l'agent pourra être licencié après avis de la commission administrative paritaire.

Que se passe-t-il en cas de rechute de l'état de santé ?

Si l'état de santé de l'agent placé en CITIS évolue après la date de guérison ou de consolidation et nécessite un traitement médical, il pourra à nouveau être placé en CITIS.

L'agent concerné devra **déclarer sa rechute dans le mois suivant sa constatation médicale** à son administration.

La déclaration de rechute s'effectue au moyen du même formulaire que la déclaration initiale d'accident ou de maladie professionnelle. De la même façon que pour la déclaration initiale, ce formulaire doit être accompagné d'un certificat médical indiquant la nature et la localisation des lésions et la durée probable de l'incapacité de travail.

L'administration examine la demande de mise en CITIS dans les mêmes conditions que lors de la demande initiale. L'agent pourra également demander à bénéficier du remboursement des honoraires médicaux et des frais directement entraînés par l'accident ou la maladie professionnelle en cas de rechute.

Le secteur LDAJ de la Fédération CGT Santé Action Sociale - www.sante.cgt.fr - Septembre 2022