

SEPTEMBRE
2018

JOURNÉE DES RÉFÉRENTS HANDICAP

Le contentieux du maintien dans l'emploi

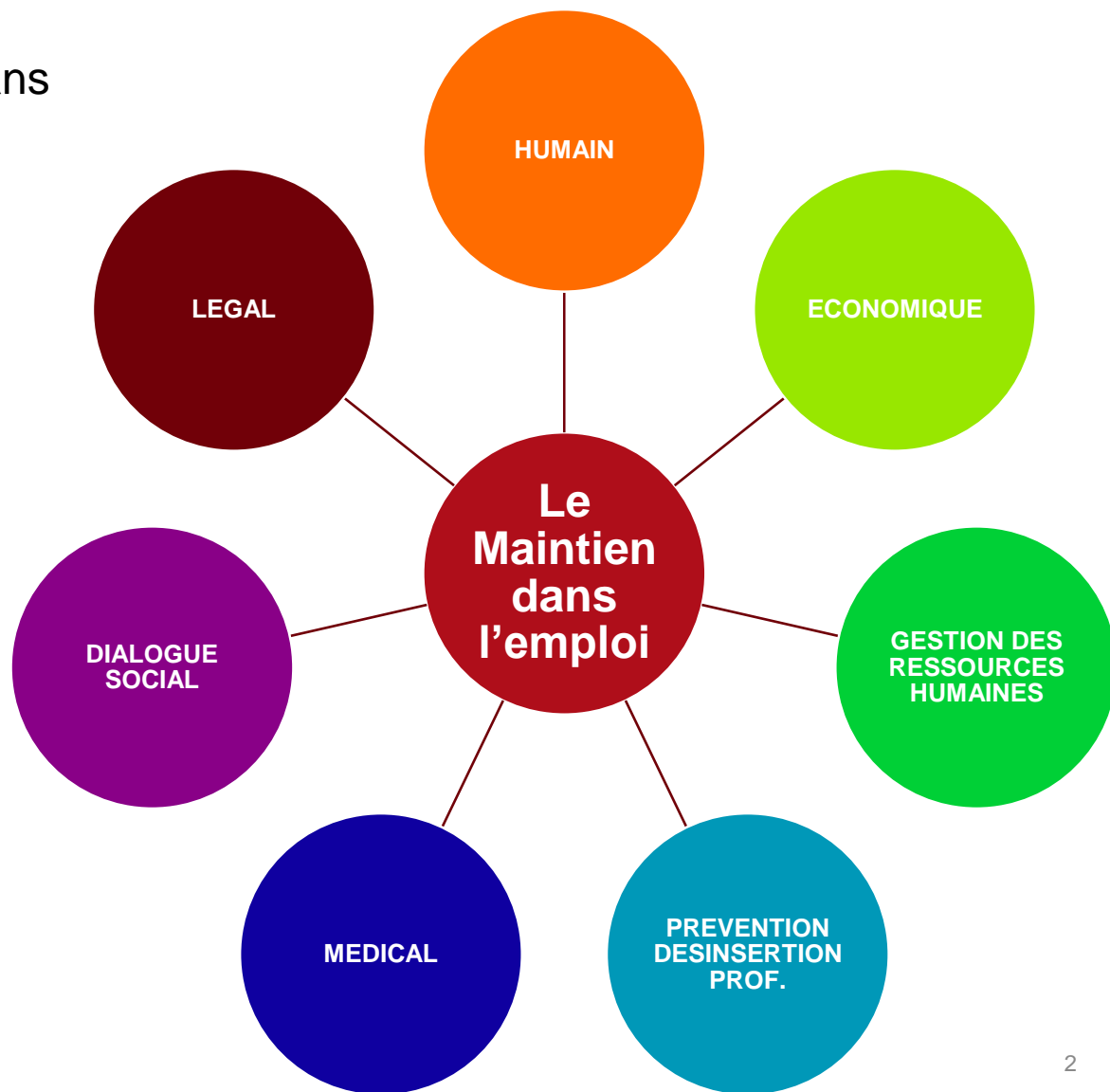


GRUPE ENEIS

Introduction

Les enjeux du maintien dans l'emploi

→ Les enjeux du maintien dans l'emploi sont **multiples**... !



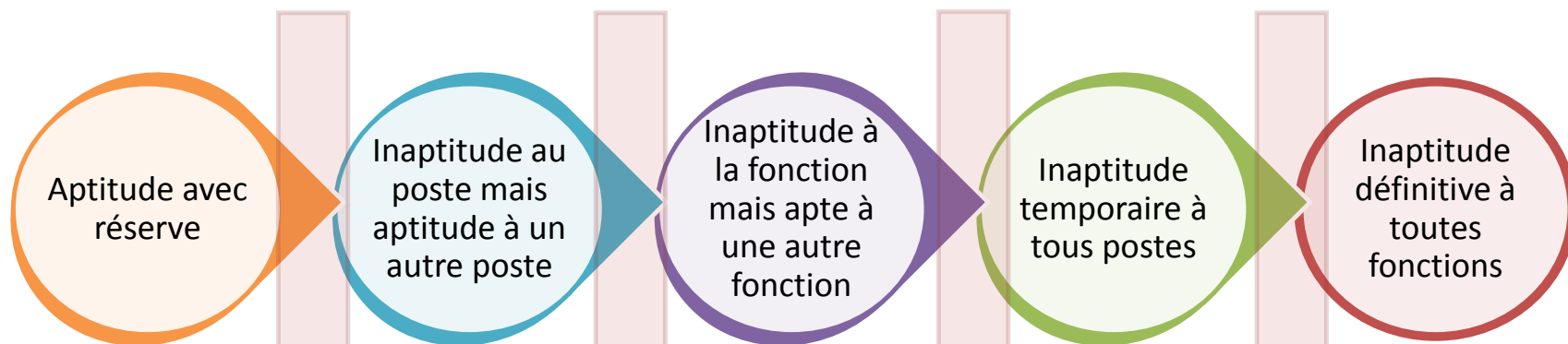
PROPOS LIMINAIRES

- Les **obligations légales et réglementaires** pesant sur les employeurs publics sont réelles (6%, aménagement du poste, reclassement) et favorisent **l'émergence d'un contentieux important.**
- Travaillons ensemble sur les **bonnes pratiques** et identifions les **erreurs à éviter**, sur la base du parcours d'un agent !

PROPOS LIMINAIRES

→ Pour rappel, voici **les étapes du maintien dans l'emploi** :

Avis médical



Implications RH





L'AMÉNAGEMENT DU POSTE DE TRAVAIL

Question n°1

Madame X, aide-soignante en service de gériatrie, nécessite un aménagement pour compenser ses problématiques de santé dont **le coût est estimé à 11 000 € TTC.**

Compte-tenu du **coût élevé de l'aménagement**, je me vois dans l'impossibilité de le mettre en place et je lui suggère de réfléchir à une orientation sur un autre poste de travail.

L'AMÉNAGEMENT DU POSTE DE TRAVAIL

Réponse n°1

- Il est **obligatoire** d'aménager un poste de travail.
- Cette obligation s'apprécie dans une **logique de proportionnalité**, on parlera **d'aménagement « raisonnable »** du poste de travail. C'est un principe introduit par **la loi de 2005** dans la Loi Le Pors (loi n°83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires) via l'introduction des articles 5 et 6 sexies.
- Le caractère **raisonnable** s'appuie sur trois critères :
 - Le **coût** qu'il représente ;
 - La **taille** et les **moyens** de l'établissement ;
 - La possibilité **d'obtenir des aides d'un fonds public**.

L'AMÉNAGEMENT DU POSTE DE TRAVAIL

Réponse n°1

- En cas de **contentieux** et pour toute **poursuite de la démarche** (reclassement, licenciement pour inaptitude...), le juge administratif examinera les **preuves** apportées par l'employeur pour justifier de la **recherche** de l'aménagement de poste.
- **Tous les documents doivent être présentés :**
 - 1/ Pour prouver la recherche :
 - Avis du médecin du travail
 - Facture d'achat de matériel
 - Rapport de l'encadrant (de proximité ou supérieur)
 - Compte-rendu de la réunion pluridisciplinaire
 - Etude de poste
 - Avis d'affectation
 - Etc.
 - 2/ Pour prouver l'adéquation du poste avec l'état de santé de l'agent :
 - Avis du médecin du travail
 - Rapport de l'ergonome
 - Etc.



L'AMÉNAGEMENT DU POSTE DE TRAVAIL

Question n°2

Madame X est recrutée sur un poste d'agent contractuel dans les services administratifs d'un hôpital. Cette personne est atteinte d'une déficience auditive. Le médecin du travail confirme son aptitude au poste sous réserve de quelques aménagements.

Le jour de sa prise de poste, Madame X apprend que son recrutement est finalement suspendu. L'établissement fait valoir que l'aménagement du poste aurait été trop coûteux et trop long à mettre en place, compte-tenu notamment de la durée courte du contrat.

La réponse de l'établissement est-elle légale ?

L'AMÉNAGEMENT DU POSTE DE TRAVAIL

Réponse n°2

- Ce cas a été **soumis au Défenseur des Droits**, qui s'est prononcé dans le cadre de la **décision n°2017-070**, datant du **7 avril 2017**
- L'instruction du Défenseur des droits montre que **la réclamante avait vocation à être recrutée sur une période bien plus longue** et que, par suite, l'argument de l'hôpital tenant à **l'investissement excessif que représenterait l'aménagement du poste n'est pas recevable**.
- En outre, **l'hôpital ne démontre pas qu'il serait inéligible aux aides accordées** par le fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique (FIPHFP).
- L'interruption du recrutement de la réclamante en raison du refus de l'hôpital de prendre les mesures appropriées pour aménager le poste de travail est **constitutive d'une discrimination à raison du handicap**.
- Dès lors, le Défenseur des droits recommande à la directrice de l'hôpital de verser à la réclamante la **somme correspondant aux frais engagés en vue de sa prise de poste**, à savoir ses abonnements pour le stationnement et pour ses déplacements et de se rapprocher d'elle afin **d'examiner les modalités de réparation intégrale du dommage subi**.



L'INAPTITUDE DE L'AGENT

Question n°3

Monsieur X, infirmier, rencontre de plus en plus de difficultés à tenir son poste du fait de problématiques de santé progressives, et les restrictions posées par le médecin du travail sont de plus en plus compliquées à respecter.

Je décide d'engager la procédure de reclassement.



L'INAPTITUDE DE L'AGENT

Réponse n°3

- Le reclassement **reconnu dans les statuts de la Fonction publique**, donc le reclassement statutaire, nécessite la reconnaissance d'une inaptitude médicale.
- Pour faire **constater l'inaptitude à la fonction d'un agent** et procéder à son **reclassement**, l'avis du comité médical ou de la commission de réforme est **indispensable**.
- **Il est primordial de s'assurer du degré d'inaptitude de l'agent** : si un agent dispose uniquement de restrictions d'aptitudes, il est **beaucoup trop tôt** dans la procédure pour engager une procédure de reclassement.



L'INAPTITUDE TOTALE ET DÉFINITIVE

Question n°4

Monsieur X est recruté en tant que contractuel (CDD) par un centre hospitalier. Il a été déclaré inapte à son poste par le médecin du travail, puis inapte totalement et définitivement.

Je ne recherche pas à reclasser l'agent et j'engage la procédure de licenciement pour inaptitude.

L'INAPTITUDE TOTALE ET DÉFINITIVE

Réponse n°4

- Le principe général du droit indique que lorsqu'un agent est devenu inapte à son emploi pour des raisons médicales, **l'employeur a l'obligation de chercher à le reclasser** dans un autre emploi et **ne peut le licencier que si un tel reclassement s'est avéré impossible**.
- Il existe toutefois une **limite à cette obligation de reclassement** : cette dernière ne vaut pas si, en raison de l'altération de son état de santé, **l'agent ne peut plus exercer d'activité et ne peut ainsi faire l'objet d'aucune mesure de reclassement**.
- L'agent ayant été déclaré **inapte à tout emploi, l'employeur n'est pas tenu à son obligation de reclassement**.

Cour d'appel de Nantes du 27 avril 2007 : « que l'administration n'est toutefois pas tenue de rechercher un poste de reclassement pour un agent dont le reclassement est impossible ; qu'ainsi qu'il vient d'être dit, Mme X a été jugée inapte à l'exercice de toutes fonctions par le comité médical départemental »

Cour administrative d'appel de Versailles, 29 décembre 2016, n°16VE01017



L'OBLIGATION DE RECLASSEMENT

Question n°5

Monsieur X, agent administratif, présente une inaptitude à sa fonction suite à un avis du comité médical.

Je décide d'engager la procédure de licenciement pour inaptitude.



L'OBLIGATION DE RECLASSEMENT

Réponse n°5

- L'employeur est **tenu à une obligation de reclassement**, il ne peut engager la procédure de licenciement suite à une inaptitude à la fonction constatée par le comité médical ou la commission de réforme, **puisque l'agent est apte à exercer d'autres fonctions**.
- Il s'agit d'une **obligation de moyens renforcés et non de résultat** : l'employeur se doit donc de **rechercher les solutions possibles** pour l'agent en matière de postes disponibles, à court comme à moyen terme.
- La procédure de **licenciement pour inaptitude** ou de mise en **retraite pour invalidité** ne sera possible que dans le cas où **l'agent refuse de faire valoir son droit au reclassement**.



L'OBLIGATION DE RECLASSEMENT

Réponse n°5

- Contrairement aux idées reçues, **un employeur n'est pas tenu de proposer 3 postes** pour répondre à son obligation de reclassement.
- Néanmoins, en cas de refus de l'agent de plusieurs possibilités de reclassement, **l'employeur peut engager une procédure de licenciement** :
 - **Illustration** :
 - *Cour d'Appel Administrative de Nancy, 26 janvier 2012 : un employeur public ayant proposé trois postes compatibles à un agent contractuel reconnu inapte n'a pas commis de faute et a rempli son obligation de reclassement*
- Cela signifie concrètement que **l'employeur peut proposer autant de postes qu'il le souhaite/le peut**, et que le périmètre n'est pas limité à 3 postes.



LA DEMANDE DE L'AGENT

Question n°6

Madame X, aide-soignante, a vu son inaptitude à la fonction être constatée par le comité médical.

J'engage la démarche de reclassement statutaire immédiatement.

LA DEMANDE DE L'AGENT

Réponse n°6

- Le **reclassement est subordonné à la présentation d'une demande par l'agent**. Pour cela, **l'employeur doit inviter l'agent** à effectuer sa demande de reclassement.
- Aussi, il est **obligatoire d'inviter l'agent à formuler la demande de reclassement**, sans quoi **la suite de la procédure sera considérée comme irrégulière**.
 - **Illustration :**
 - **Tribunal Administratif de Nice, 4ème ch., 30 juin 2008, n°0603288 : Considérant qu'il n'est pas contesté que Mlle PEREZ n'a pas été invitée à formuler une demande de reclassement [...] que, dès lors, la décision de mise à la retraite de l'intéressée pour invalidité, prise sans cette invitation préalable et, par suite, sans recherche de reclassement de la requérante, est intervenue au terme d'une procédure irrégulière ; qu'elle ne peut, par suite, qu'être annulée ;**

LA DEMANDE DE L'AGENT

Réponse n°6

- Il est **impossible d'imposer à l'agent un reclassement si celui-ci n'en a pas formulé la demande.**
- Pour autant, **l'employeur est tenu d'inviter l'agent à faire valoir son droit au reclassement.**
 - **Illustration :**
 - Cour Administrative de DOUAI, 26 mai 2016, n°14DA01331 : Considérant (...) que les dispositions législatives précitées, en subordonnant le reclassement à la présentation d'une demande par l'intéressé, ont pour objet d'interdire à l'employeur d'imposer un tel reclassement, mais ne le dispensent pas d'inviter l'intéressé à formuler une telle demande ».
- Si l'agent refuse de faire sa demande de reclassement malgré l'inaptitude prononcée, **il s'expose à un positionnement en disponibilité d'office pour raisons de santé** (si épuisement des droits), puis à une **retraite pour invalidité** ou un **licenciement pour inaptitude.**



LA FORMATION PENDANT L'ARRÊT

Question n°7

Madame X, aide-soignante, a vu son inaptitude à la fonction être constatée par le comité médical il y a quelques mois. Elle est toujours en arrêt maladie en attendant de définir un projet professionnel.

J'organise une formation pour qu'elle puisse s'engager dans un parcours de reconversion professionnelle.



LA FORMATION PENDANT L'ARRÊT

Réponse n°7

- A ce jour, la réglementation régissant la Fonction Publique **ne permet pas aux agents de suivre une formation pendant l'arrêt de travail.**
- Il est donc **déconseillé d'organiser des formations pendant l'arrêt** de travail, faute de base juridique le permettant.
- Néanmoins, il est possible **d'accompagner l'agent dans l'élaboration de son nouveau projet professionnel** durant la période d'arrêt :
 - Via la mobilisation du **bilan de compétences** ;
 - Via la mobilisation de la **Prestation Spécifique d'Orientation Professionnelle** (PSOP), uniquement pour les agents BOE.



LA FORMATION PENDANT L'ARRÊT

Réponse n°7

- **Quelques dispositifs peuvent néanmoins faciliter le travail autour de ces questions :**
 - Mettre en place des « **postes tremplin** » pour positionner temporairement l'agent en « position d'activité » et lui permettre de suivre la formation visée
 - Mobiliser le **CLM fractionné** ou le **CMO fractionné** pour mettre l'agent en position d'activité tout en lui permettant de poursuivre ses soins
 - Mettre en place des **dispositifs assurantiels** pour prendre en charge le risque d'accident
 - Attendre la parution du décret d'application de l'ordonnance du **19 janvier 2017...**



L'OBLIGATION DE RECLASSEMENT POUR LES STAGIAIRES

Question n°8

Monsieur X, animateur, est fonctionnaire stagiaire. Suite à la saisie du comité médical, son inaptitude à la fonction a été constatée par le comité médical. Son emploi doit être supprimé.

J'engage une procédure de reclassement à son égard.

L'OBLIGATION DE RECLASSEMENT POUR LES STAGIAIRES

Réponse n°8

- Les **fonctionnaires stagiaires** déclarés physiquement **inaptes de façon définitive** **ne disposent pas du droit à être reclassés** dans l'attente d'une titularisation.
- Par ailleurs, le principe général du droit (PGD) fixant **l'obligation faite à l'administration de chercher à reclasser un agent** avant de pouvoir le **licencier ne s'applique pas aux fonctionnaires stagiaires dont l'emploi a été supprimé**.
- Illustration :
 - *Conseil d'État, 5 octobre 2016 : Par suite, en jugeant qu'un tel principe général du droit était applicable aux fonctionnaires stagiaires et que sa mise en œuvre impliquait que l'administration, lorsqu'elle entend supprimer un emploi occupé par un fonctionnaire stagiaire pour des motifs d'économie, propose à ce fonctionnaire stagiaire un emploi de niveau équivalent, ou à défaut d'un tel emploi et si l'intéressé le demande, tout autre emploi, et ne puisse le licencier que si le reclassement s'avère impossible, faute d'emploi vacant ou si l'intéressé refuse la proposition qui lui est faite, **la cour administrative d'appel a commis une erreur de droit***

L'OBLIGATION DE RECLASSEMENT POUR LES CONTRACTUELS

Question n°9

Monsieur X, agent technique, bénéficie d'un CDI, mais a été déclaré définitivement inapte à exercer ses fonctions suite à un accident de service.

Je décide de recruter de nouveau cette personne sur une autre fonction, en lui proposant cette-fois un CDD.

L'OBLIGATION DE RECLASSEMENT POUR LES CONTRACTUELS

Réponse n°9

- La question posée est la suivante : lorsqu'une obligation de reclassement pèse sur un employeur public, **l'agent inapte titulaire d'un CDI** doit-il être **reclassé en CDI** ?
- Dans le cas où un tel agent, qui **bénéficie de droits créés par son contrat de recrutement**, est employé dans le cadre d'un CDI, **cette caractéristique de son contrat doit être maintenue.**
- Par conséquent ici, **un employeur ne peut s'acquitter de son obligation de reclassement qu'en proposant à la personne un contrat à durée indéterminée.** Dans le cas où un tel agent, qui bénéficie **de droits créés par son contrat de recrutement**, est employé dans le cadre d'un CDI, **cette caractéristique de son contrat doit être maintenue.**



LA RECHERCHE DE POSTE

Question n°10

Monsieur X, infirmier, a été déclaré inapte à ses fonctions. Certains postes sont disponibles au sein de l'établissement, mais aucun en lien avec ses champs de compétences.

Je décide d'engager la procédure de mise en retraite pour invalidité ou de licenciement pour inaptitude.

LA RECHERCHE DE POSTE

Réponse n°11

- Il incombe à l'employeur public, avant de pouvoir prononcer le licenciement d'un agent reconnu inapte, de **chercher à reclasser l'intéressé**.
- La mise en œuvre de ce principe implique que l'employeur propose à ce dernier un **emploi compatible avec son état de santé et aussi équivalent que possible avec l'emploi précédemment occupé** ou, à défaut d'un tel emploi, **tout autre emploi si l'intéressé l'accepte**.
- Dans le cas où le reclassement s'avère impossible, **faute d'emploi vacant**, ou si **l'intéressé refuse la proposition qui lui est faite**, il appartient à l'employeur de prononcer, dans les conditions applicables à l'intéressé, son licenciement.

Conseil d'État, 7ème - 2ème chambres réunies, 19/05/2017, 397577

L'OBLIGATION DE RECLASSEMENT POUR LES CONTRACTUELS

Question n°12

Madame X, ASH, est en CDD. Suite à des problèmes de santé importants, elle est inapte à sa fonction.

J'engage une procédure de licenciement pour inaptitude.

L'OBLIGATION DE RECLASSEMENT POUR LES CONTRACTUELS

Réponse n°12

- Le décret du 5 novembre 2015 vient préciser certaines **dispositions applicables aux personnels contractuels** de droit public et élargit leurs droits notamment par la création des commissions consultatives paritaires (CCP).
- Ainsi, le décret précise que « *le licenciement ne peut être prononcé que **lorsque le reclassement de l'agent**, dans un autre emploi que la loi du 9 janvier 1986 **autorise à pourvoir par un agent contractuel** et dans le respect des dispositions légales régissant le recrutement des agents non titulaires, **n'est pas possible** ».*

L'OBLIGATION DE RECLASSEMENT POUR LES CONTRACTUELS

Réponse n°12

- **Le décret définit également :**
 - **Le périmètre des agents contractuels concernés :** « ce reclassement concerne les agents recrutés **pour des besoins permanents** par contrat à durée indéterminée ou par contrat à durée déterminée lorsque le terme de celui-ci est postérieur à la date à laquelle la demande de reclassement est formulée.
 - **La durée du reclassement :** « l'emploi de reclassement est alors proposé pour la période restant à courir avant le terme du contrat. »
 - **La nature des postes proposés :** « il est proposé un emploi relevant de la même catégorie hiérarchique ou à défaut, et sous réserve de l'accord exprès de l'agent, d'un emploi relevant d'une catégorie inférieure.
 - **Le périmètre de la recherche du reclassement :** « l'offre de reclassement concerne les emplois relevant de l'autorité ayant recruté l'agent. L'offre de reclassement proposée à l'agent est écrite et précise. L'emploi proposé est compatible avec ses compétences professionnelles.

LE PÉRIMÈTRE DE LA RECHERCHE DE RECLASSEMENT

Question n°13

Madame X est aide-soignante en EHPAD autonome. La procédure de reclassement a été engagée il y a quelques mois, mais aucun poste n'est disponible en interne.

J'engage une procédure de retraite pour invalidité.

LE PÉRIMÈTRE DE LA RECHERCHE DE RECLASSEMENT

Réponse n°13

- Un Ehpad public autonome, qui n'appartient à aucun réseau ou groupement d'établissements de même nature ou employant des agents de la fonction publique hospitalière, n'est « **aucunement tenu de rechercher des possibilités de reclassement auprès d'autres structures** », selon le juge administratif.
- Néanmoins, il est toutefois **préférable de rechercher à l'extérieur de l'établissement**, en adressant des **demandes d'identification de postes vacants à d'autres employeurs** du département ou de départements limitrophes.
- Cette décision, par extension, laisse entendre que le **périmètre du reclassement se restreint aux effectifs de l'employeur.**

LA RETRAITE POUR INVALIDITÉ

Question n°14

Madame X est infirmière. A la suite d'un accident de service, est elle placée en congé maladie ordinaire.

Deux ans plus tard, l'agent est rétroactivement admis à la retraite pour invalidité.

LA RETRAITE POUR INVALIDITÉ

Réponse n°14

- Un fonctionnaire victime d'un accident de service et qui se trouve dans **l'incapacité permanente d'exercer ses fonctions** au terme d'un délai de douze mois à compter de sa mise en congé de longue maladie ou d'un congé de longue durée, **doit bénéficier d'une possibilité de reclassement.**
- En l'absence de modification de la situation de l'agent, **l'administration a l'obligation de le maintenir en congé de maladie avec plein traitement** jusqu'à la **reprise de service** ou **jusqu'à sa mise en retraite**, qui **ne peut prendre effet rétroactivement.**
- Par conséquent, **l'administration ne peut pas admettre d'office à la retraite de manière rétroactive un fonctionnaire** victime d'un accident de service **au motif que celui-ci a épuisé ses droits à congé de maladie ordinaire s'il ne peut pas démontrer qu'aucune demande de reclassement n'a été faite ou que celle-ci ne serait pas possible.**



LA MISE EN DORS

Question n°15

Madame X est aide-soignante. Suite à des problèmes de santé, elle est inapte à occuper ses fonctions. Le Comité Médical ne s'est pas prononcé sur sa capacité à occuper (par voie de détachement, réaffectation ou de reclassement) un autre emploi.

Suite à la production du tableau des effectifs, je n'ai aucun poste à proposer. Je ne l'invite donc pas à formuler une demande de reclassement.

Madame X arrive à expiration de ses droits statutaires la semaine prochaine.

Dans l'attente de trouver une solution, je place Madame X en disponibilité d'office pour raisons de santé.

LA MISE EN DORS

Réponse n°15

- **Lorsqu'un fonctionnaire a été**, à l'expiration de ses droits statutaires à congé de maladie, **reconnu inapte à la reprise des fonctions** qu'il occupait antérieurement et alors que **le comité médical ne s'est pas prononcé sur sa capacité à occuper**, par voie de réaffectation, de détachement ou de reclassement, **un autre emploi**, éventuellement dans un autre corps ou un autre grade, **l'autorité hiérarchique ne peut placer cet agent en disponibilité d'office sans l'avoir préalablement invité à présenter**, s'il le souhaite, **une demande de reclassement.**
- **La mise en DORS peut ensuite être prononcée, soit en l'absence d'une telle demande, soit si cette dernière ne peut être immédiatement satisfaite.**
- Dans cet arrêt, le juge précise par ailleurs que **la seule production du tableau des effectifs budgétaires n'apporte aucune précision** sur les postes vacants au sein de l'établissement. L'établissement ne pouvait ainsi justifier l'absence d'invitation à formuler une demande de reclassement sur ce motif.

LA PROCÉDURE DE RECLASSEMENT

En complément :

- **L'employeur est tenu de proposer un poste conforme au niveau de formation de l'agent.** Celui-ci doit être compétent dans ses nouvelles fonctions pour ne pas risquer d'être licencié pour insuffisance professionnelle.
- **L'employeur est tenu de donner une chance à l'adaptation de l'agent :**
 - ***Illustration :***
 - ***Conseil d'Etat, 2010 :*** *il a été jugé que l'affectation à titre d'essai pour 3 mois sur 80% du temps de travail constitue une bonne appréciation de la compatibilité de l'agent au poste.*
- **Le reclassement peut se faire dans toutes collectivités/établissements publics en fonction du projet de l'agent.** En revanche, **le périmètre de la recherche n'a jamais clairement été défini par la jurisprudence**, même si le juge tend à souhaiter un périmètre le plus large possible.
- Il est nécessaire **d'engager la recherche dans un délai raisonnable**

LA PROCÉDURE DE RECLASSEMENT

En complément :

- Il doit exister une **corrélation entre le grade détenu par le fonctionnaire et les fonctions exercées ou l'emploi.**
- Il est par ailleurs possible de **proposer un poste à l'agent d'un niveau inférieur** : c'est possible dès lors où son traitement précédent est maintenu.
- Le **bénéficiaire de la catégorie active** n'est possible que si le fonctionnaire :
 - Détient un grade donnant vocation à exercer un emploi relevant de cette catégorie
 - Exerce un ou plusieurs des emplois visés dans l'arrêté ministériel à raison d'une durée au moins égale à 50% du temps de travail
- A titre d'illustration, des fonctionnaires qui n'exercent plus effectivement un emploi d'aide soignant puisqu'affectés à une activité administrative **ne peuvent plus être considérés comme remplissant la seconde condition.** En matière de pension, **ils ne peuvent pas bénéficier des avantages de retraite liés à la catégorie active.** Il en va de même pour les **primes spécialisées de sujétion des aides-soignants** : celles-ci ne sont pas prises en compte en vue du supplément de pension.



LA PROCÉDURE DE RECLASSEMENT

En complément :

- Le reclassement statutaire entraîne un donc un changement de statut, et **impacte potentiellement la rémunération de l'agent** (ex : perte des primes liées à la fonction d'aide-soignante et des avantages liés à la retraite), pouvant générer des réticences de l'agent.
- A contrario, le reclassement non statutaire qui peut être complexe pour assurer **l'harmonie du collectif de travail** dans lequel est intégré l'agent : les écarts de rémunération ou de droits à la retraite sont autant de sujets sensibles...

LA PROCÉDURE DE RECLASSEMENT

En complément :

- Que se passe-t-il quand l'employeur **ne trouve pas de poste de reclassement** pour un agent devenu inapte à sa fonction ?
 - **Information du comité médical et de la commission administrative paritaire** : si l'employeur ne dispose pas de poste de reclassement pour l'agent titulaire, il doit en informer le comité médical mais également la commission administrative paritaire (CAP).
 - **Preuves de la démarche de reclassement** : l'employeur doit formaliser ses recherches, garder une trace écrite des démarches, puisqu'il devra fournir des preuves en cas de contentieux. L'employeur doit notamment conserver soigneusement les tableaux de vacance d'emploi.
 - **Sortie de l'emploi temporaire** (disponibilité d'office pour raisons de santé) **ou définitive** (retraite pour invalidité d'office / imputable au service / non imputable au service ou licenciement pour inaptitude).
 - **Point de vigilance concernant la retraite pour invalidité** : la CNRACL vérifie que l'employeur a effectivement recherché des solutions de reclassement.

LA PROCÉDURE DE RECLASSEMENT

En complément :

- Que se passe-t-il quand l'agent est reconnu inapte **définitivement** et **totalemment** à l'exercice de **toutes fonctions** ?
 - La retraite pour invalidité ;
 - Le licenciement pour inaptitude.

LA PROCÉDURE DE RECLASSEMENT

Etape 1 :
Avant le
reclassement,
l'aménagement
de poste ou
la réaffectation

Etape 3 : la demande
de reclassement

La situation de l'agent dans l'attente de son reclassement : s'il a épuisé ses droits statutaires à congé, il peut être placé en **disponibilité d'office pour raisons de santé** (1 an, renouvelable 2 fois)

En cas d'échec :

- Retraite pour invalidité
- Licenciement pour inaptitude

Etape 2 : Faire
constater l'inaptitude à
la fonction par le CM
ou la CR et s'assurer
du degré d'inaptitude
de l'agent

Etape 4 : Trouver une
solution de
reclassement
Obligation de moyens

LA PROCÉDURE DE RECLASSEMENT

Définition :

Le reclassement est une **démarche de l'administration** tendant à permettre à un **agent devenu physiquement inapte** à occuper son emploi, **d'exercer d'autres fonctions** au sein de son service ou dans un autre service.

- Reclassement statutaire ≠ Reclassement non statutaire
- L'avis du comité médical ou de la commission de réforme est obligatoire dans le cadre du reclassement statutaire

Qui est concerné?

- Reclassement = Principe Général de Droit pour les fonctionnaires inaptes à leur fonction
- Obligation de reclassement élargie aux non titulaires et aux stagiaires par la jurisprudence
 - Conseil d'Etat, 2 octobre 2002
 - CAA Marseille, 22 février 2005
- Un cadre juridique apporté pour les contractuels : décret du 5 novembre 2015



Références juridiques

- Loi n° 86-33 du 9 janvier 1986 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique hospitalière, articles 71 à 76 du titre IV
- Décret n°89-376 du 8 juin 1989 pris pour l'application de la loi n° 86-33 du 9 janvier 1986 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique hospitalière et relatif au reclassement des fonctionnaires pour raisons de santé
- Arrêté du 4 août 2004 relatif aux commissions de réforme des agents de la fonction publique territoriale et de la fonction publique hospitalière



**MERCI POUR VOTRE
ATTENTION**

Pierre JOLIDON

Mail : p.jolidon@groupe-eneis.com

Tel. : 06 98 92 78 79



GRUPE ENEIS