

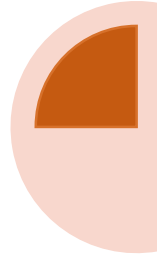
Vendredi de la visio

Le reclassement et la gestion de l'inaptitude

Le reclassement et la gestion de l'inaptitude

Rappel général

Les différents régimes de sécurité sociale



Régime spécial

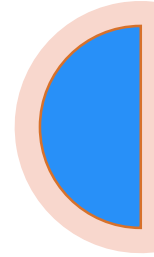
Fonctionnaire et stagiaire occupant des emplois d'au moins 28h hebdomadaire

Retraite = CNRACL

Retraite complémentaire= RAFP

Respect du principe d'équivalence pour les prestations

Règles particulières de la Protection sociale maladie



Régime général

Fonctionnaire et stagiaire de moins de 28h et les contractuels

Retraite= CNAV

Retraite complémentaire= IRCANTEC

Deux protections: statutaire et sociale

Des règles de subrogation

Le reclassement et la gestion de l'inaptitude

Les différents degrés de l'inaptitude

Régime spécial

Temporaire

elle entraîne en général la prolongation des congés de maladie accordés ou DORS si les droits sont épuisés

Définitive au poste (médecin du travail)

- elle entraîne un aménagement de poste voire un changement de poste. On parle d'un **changement d'affectation** = affectation sur un autre poste du même grade

Définitive au grade (conseil médical)

- elle entraîne un **reclassement** statutaire = modification de la carrière de l'agent

Définitive à tout emploi

- elle entraîne la mise à la **retraite pour invalidité** (fonctionnaires CNRACL) ou licenciement pour inaptitude = radiation des cadres

Inaptitude définitive au poste

Avis médical :

- Médecin du travail (sans congés de maladie, dans le cadre de la reprise après un congé de maladie, en anticipation de la reprise...)
- Conseil médical, s'il a été consulté

Procédure :

Un changement d'affectation prononcé suite à l'inaptitude au poste peut être imposé au fonctionnaire

- Si le fonctionnaire refuse sa nouvelle affectation, alors même qu'elle est compatible avec son état de santé et qu'elle lui permet de conserver son grade ainsi que son classement, il pourra être radié des cadres pour abandon de poste après mise en demeure (CE 18 septembre 1998 n°159722).
- En cas d'impossibilité d'affecter l'agent à un emploi adapté à son état de santé et correspondant à son grade, l'agent ne peut reprendre ses fonctions. Il demeure placé en congé de maladie s'il n'a pas épuisé ses droits (CE 12 mai 2015 n°360662 par analogie)

Synthèse de l'étude :

■ Tâches inexécutables ■ Tâches à éviter ■ Tâches réalisables ■ Préconisations générales

Remarques	Types de remarque
Organisation du travail	■
Passage de la laveuse	■
Entretien des sols et couloirs	■
Nettoyage des escaliers	■
Désinfection des toilettes et lavabos	■ ■
Désinfection des points de contact	■
Nettoyage des bureaux	■ ■

Type d'activité	Missions allouées	Fréquence	Capacité	En capacité sous conditions (précisez le délai d'observation)	Incapacité
Restauration	Vérifier le bon fonctionnement des équipements réfrigérés (lecture thermographe et prise de températures)	Quotidienne			
	Vérifier le bon fonctionnement des autres équipements (<u>régéthermie</u> , friteuse, hotte aspirante, lave-vaisselle, machine à pain, banque de self...)	Quotidienne			
	Assurer la mise en place des couverts en mode « self » (fourchettes, couteaux, assiettes, verres, pichets d'eau...)	Quotidienne			
	Assurer la mise en place des couverts en mode « service à table » (fourchettes, couteaux, assiettes, verres, pichets d'eau...)	Quotidienne			
	Assurer la préparation froide (prise de température, travaux de découpes, préparation de ramequins individuels, préparation de saladiers, confection plats témoins...)	Quotidienne			

Inaptitude temporaire

- **Avis médical :**
 - Médecin traitant (CMO et CITIS)
 - Conseil médical- formation plénière (CITIS)- avis
 - Conseil médical- formation restreinte (CLM/CLD/DO)- avis
- *Conséquences:*
 - Déroulement des congés de maladie
 - Placement en DORS, si fin des droits

Rappel

L'autorité territoriale ne peut placer un agent en disponibilité d'office sans l'avoir préalablement invité à présenter, s'il le souhaite, une demande de reclassement.

La mise en disponibilité d'office peut ensuite être prononcée, soit en l'absence d'une telle demande, soit si cette dernière ne peut être immédiatement satisfaite (CAA Bordeaux 4 novembre 2019 n°17BX03035, CAA Douai 18 octobre 2018 n°16DA01064, CE 9 juillet 2014 n°365132).

Attention: PPR préalable à la DORS CAA Toulouse n°20TL22699 du 24 mai 2022

Inaptitude définitive aux fonctions du grade

- **Avis médical :**
 - Conseil médical- formation restreinte.
- Les fonctionnaires éligibles au reclassement ont droit à la période de préparation au reclassement (PPR) .
- Il s'agit d'un dispositif visant à accompagner la transition professionnelle du fonctionnaire vers le reclassement.
- L'accord de l'agent est nécessaire tant pour la PPR que pour le reclassement (droits indépendants)

Procédure :

- Reclassement demandé par le fonctionnaire (précédé ou non d'une PPR)
- Il peut avoir lieu dans une autre collectivité (détachement à envisager)

Focus: la période de préparation au reclassement

Finalité de la PPR

« La période de préparation au reclassement a pour objet de préparer et, le cas échéant, de qualifier son bénéficiaire pour l'occupation de nouveaux emplois compatibles avec son état de santé, s'il y a lieu en dehors de sa collectivité ou son établissement public d'affectation. Elle vise à accompagner la transition professionnelle du fonctionnaire vers le reclassement »

Décret 85-1054 du 30 septembre 1985- article 2-1

Bénéficiaires de la PPR

Concerne uniquement les agents titulaires (CNRACL et IRCANTEC)

Ne concerne pas

- les stagiaires (CAA Nancy 19NC01183 du 22.03.2022 par analogie)
- les agents contractuels (la procédure de reclassement des contractuels est prévue à l'article 13 du décret n°88-145 du 15 février 1988)
- les fonctionnaires en position de détachement ne sont pas concernés, ils ne peuvent pas y prétendre dans leur cadre d'emplois d'accueil

Suite à l'avis du conseil médical déclarant l'inaptitude à toutes les fonctions du grade (temporairement ou définitivement - CAA Toulouse 20TL22699 du 24.05.2022) mais pas à toutes fonctions

La durée de la PPR

Définie dans la convention de PPR dans la limite d'un an.

Cette durée peut être modifiée par avenant dans la limite d'un an (par exemple, au vu des évaluations).

Cas de suspension de la PPR :

- La date de fin de la PPR est reportée de la durée des congé maladie, de maternité ou en congé lié aux charges parentales (congé de naissance, congé pour l'arrivée d'un enfant en vue de son adoption, congé d'adoption, congé de paternité et d'accueil de l'enfant)

Cas de fin anticipée de la PPR :

- si l'agent est reclassé avant son terme,
- s'il ne signe pas le projet de convention de PPR dans un délai de 15 jours à compter de sa notification
- s'il n'en respecte pas les termes par des manquements caractérisés.

Situation de l'agent à l'issue de la PPR

A l'issue de la PPR, l'agent qui a présenté une demande de reclassement est maintenu en position d'activité jusqu'à la date à laquelle celui-ci prend effet, dans la limite de la durée maximale de 3 mois.

- Si l'agent n'a pas présenté de demande de reclassement, il ne peut être maintenu en position d'activité
- pendant cette période, l'agent n'est plus en PPR. Par contre, étant en position d'activité, il bénéficie des droits afférents à cette position (il peut être placé en congé,...)

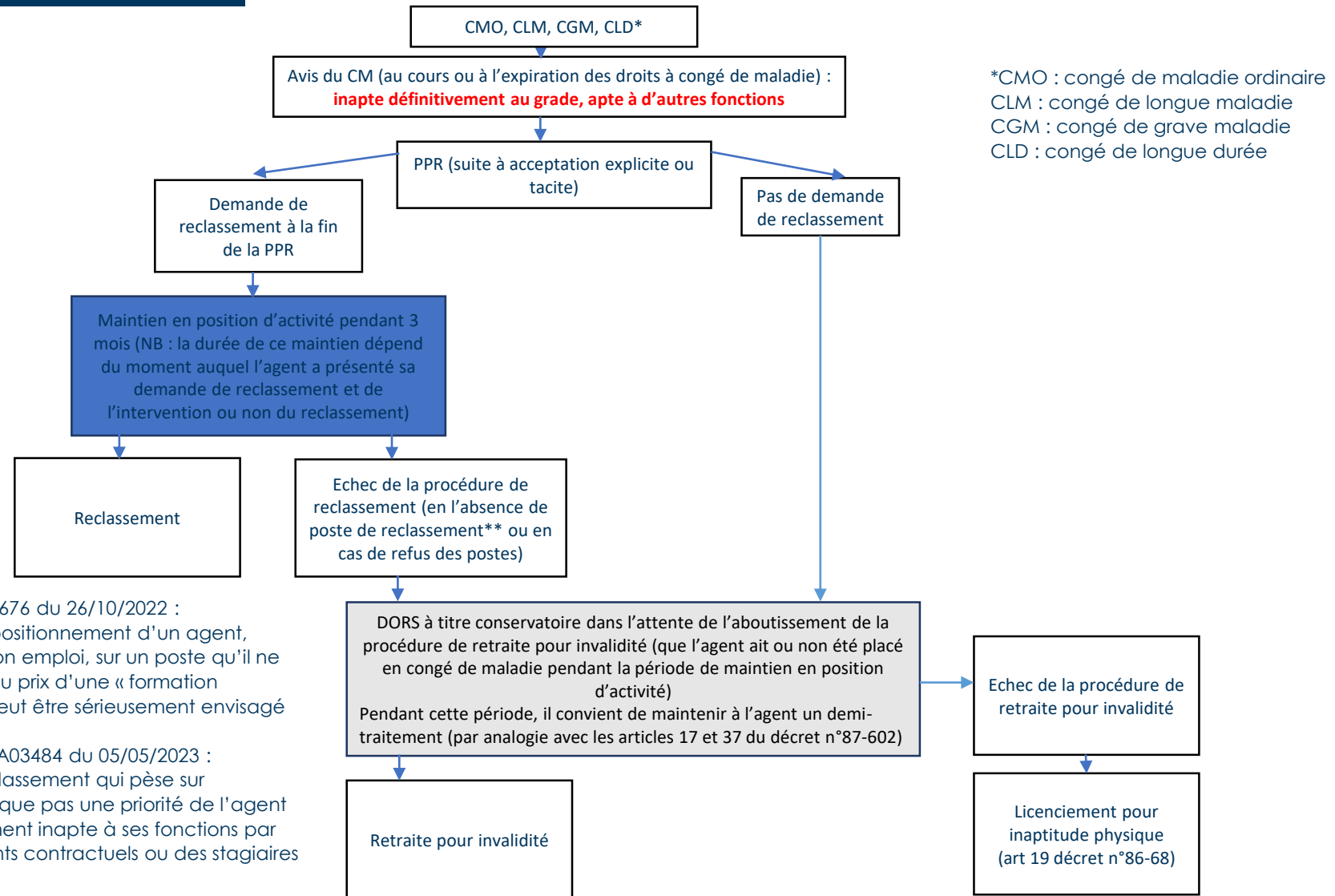
Le reclassement

Le reclassement

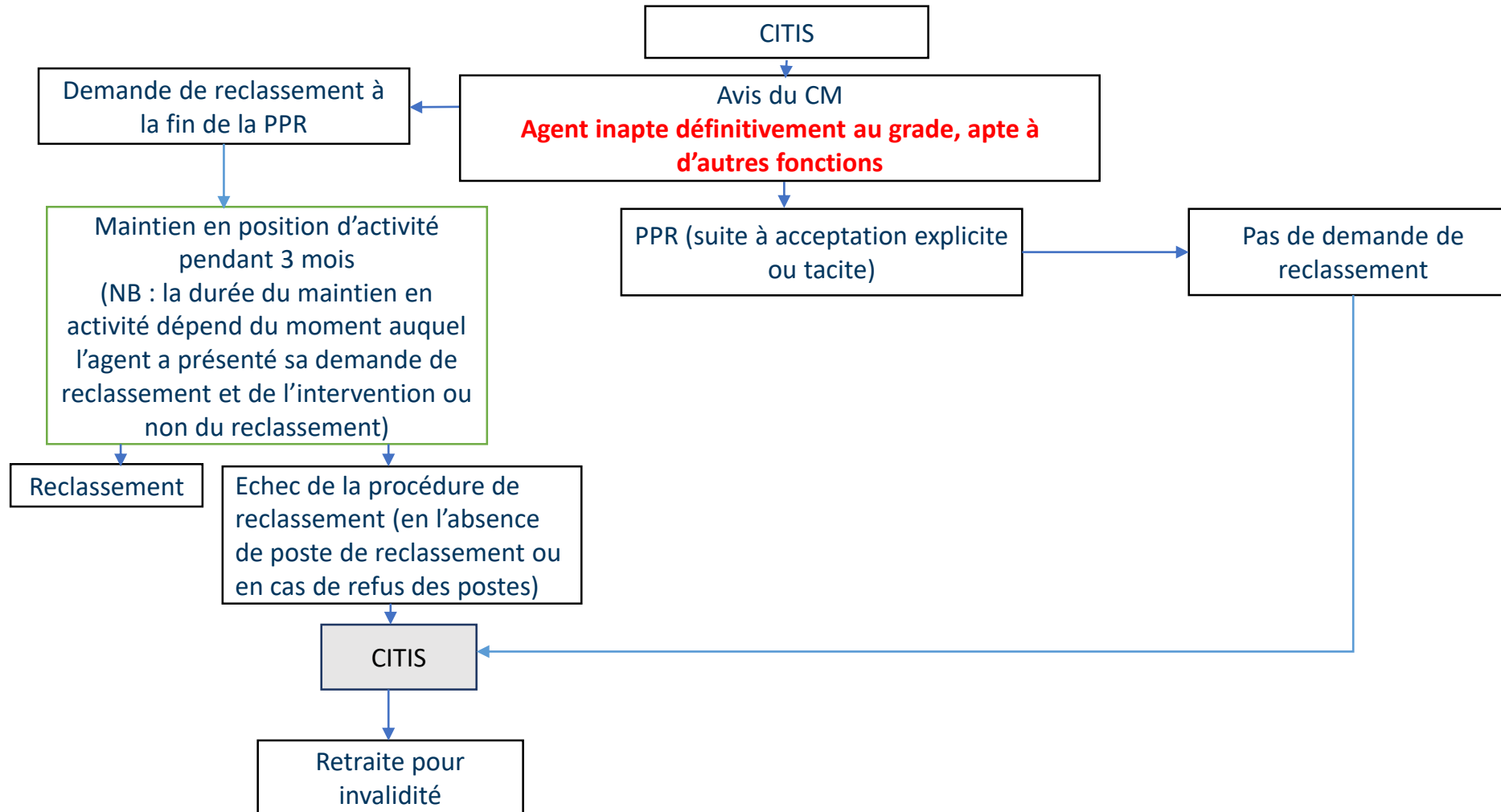
« Les fonctionnaires territoriaux reconnus, par suite d'altération de leur état physique, inaptes à l'exercice de leurs fonctions peuvent être reclassés dans les emplois d'un autre cadre d'emploi, emploi ou corps s'ils ont été déclarés en mesure de remplir les fonctions correspondantes. Le reclassement est subordonné à la présentation d'une demande par l'intéressé »

- Le reclassement doit intervenir dans un délai de 3 mois
- Le reclassement peut intervenir dans un cadre d'emplois ou emploi supérieur (concours), équivalent ou inférieur (détachement)
- L'impossibilité de reclasser un agent doit être motivée
- L'impossibilité de reclasser un agent donne lieu, selon les cas, à une Retraite pour invalidité ou un licenciement

Issue d'une PPR faisant suite à un congé de maladie non imputable au service



**CAA Lyon 20LY02676 du 26/10/2022 :
Reclassement : le positionnement d'un agent, déclaré inapte à son emploi, sur un poste qu'il ne peut occuper qu'au prix d'une « formation significative », ne peut être sérieusement envisagé par l'administration
CAA Marseille 21MA03484 du 05/05/2023 :
L'obligation de reclassement qui pèse sur l'employeur n'implique pas une priorité de l'agent déclaré définitivement inapte à ses fonctions par rapport à des agents contractuels ou des stagiaires déjà en place



Inaptitude définitive à toutes fonctions

•Avis médical :

- Conseil médical

•Procédure :

- Demande de l'agent (sauf à l'expiration des droits statutaires aux congés de maladie)
- Avis conseil médical (AF4)
- Avis conforme de la CNRACL
- Décision de radiation des cadres.

•Pour mémoire:

- La retraite pour invalidité est possible également en cas d'inaptitude définitive au grade, dans l'impossibilité de reclassement
- Le licenciement pour inaptitude d'un fonctionnaire affilié à la CNRACL s'impose en cas de refus de la retraite. Pour les autres agents, le licenciement doit être envisagé dès la confirmation de l'inaptitude définitive.

Le reclassement des fonctionnaires stagiaires

Le reclassement des fonctionnaires stagiaires

Ni le principe général du droit au reclassement ni les dispositions législatives ne confèrent aux fonctionnaires stagiaires, qui se trouvent dans une situation probatoire et provisoire, un droit à être reclassés dans l'attente d'une titularisation pour toute inaptitude physique définitive ne résultant pas d'un accident de service ou d'une maladie contractée ou aggravée en service

CAA Lyon 20LY00091 du 16 mars 2022

CAA Marseille 26 mars 2019 n°17MA05017

CAA Paris 6 juin 2017 n°16PA02079

CE 26 février 2016 n°372419