



L'OBLIGATION DE RECLASSEMENT POUR INAPTITUDE PHYSIQUE

Par Perrine Bouchard, avocate au cabinet Seban & Associés

Sous l'impulsion conjointe des textes et de la jurisprudence, l'obligation de reclassement des agents territoriaux en raison de leur inaptitude physique a pris une réelle ampleur dont les employeurs publics doivent maîtriser tous les aspects. Érigé en principe général du droit, le reclassement s'impose à tout employeur public lorsqu'il a été médicalement constaté qu'un agent se trouve de manière définitive atteint d'une inaptitude physique à occuper son emploi. Ainsi, les contours et les limites de cette obligation se sont également précisés et désormais les préoccupations relatives au reclassement des agents territoriaux doivent être intégrées dans la politique de gestion des ressources humaines des employeurs publics.

■ Qui sont les bénéficiaires de l'obligation de reclassement ?

D'une part, l'article 81 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale permet au fonctionnaire territorial reconnu médicalement inapte à l'exercice de ses fonctions, sans être inapte à l'exercice de tout emploi, de bénéficier d'un reclassement, sur sa demande, dans un autre cadre d'emplois, emploi ou corps. D'autre part, ce principe a été étendu aux agents contractuels recrutés à titre permanent sous CDI ou CDD dont le terme est postérieur à la date de demande de reclassement conformément aux dispositions de l'article 13 II et III du décret n° 88-145 relatif aux agents contractuels de la fonction publique territoriale. En revanche, le Conseil d'État a écarté l'application de ce principe aux fonctionnaires stagiaires (CE, 17 février 2016, ministre de l'Intérieur c. B..., n° 381429).

■ Quand est-ce que le reclassement doit être envisagé ?

Une fois l'inaptitude physique constatée, l'autorité territoriale devra, dans un premier temps, chercher à maintenir l'agent dans son poste de travail en adaptant celui-ci à ses capacités physiques avec par exemple la suppression des tâches les plus pénibles, la modification de ses horaires de travail. Il peut également être affecté dans un autre emploi de son grade. C'est uniquement si l'aménagement du poste s'avère impossible que l'administration devra alors engager les démarches en vue de reclasser l'agent concerné.

■ L'employeur public peut-il reclasser un agent sans son accord préalable ?

Non. L'article 2 du décret n° 85-1054 du 30 septembre 1985 relatif au reclassement des fonctionnaires territoriaux reconnus inaptes à l'exercice de leurs fonctions a prévu que l'employeur public devait, en cas d'inaptitude du fonctionnaire à reprendre son poste, l'inviter à formuler une demande de reclassement. Dès lors, si l'agent ne sollicite pas son reclassement après y avoir été invité, l'administration ne peut d'office prendre une mesure de reclassement. Elle peut simplement le placer en disponibilité d'office pour raison de santé. Toutefois, aucune obligation légale n'impose à l'agent de préciser dans sa demande, la nature des emplois sur lesquels il sollicite son reclassement (CE, 17 mai 2013, Mme B..., n° 355524).

■ Quelles sont les limites de l'obligation de reclassement ?

Deux situations sont à différencier pour apprécier les obligations qui pèsent sur les employeurs territoriaux. Soit, le reclassement résulte

d'une inaptitude du fonctionnaire qui n'est pas liée au service, la collectivité est soumise à une obligation de moyen renforcée. Ainsi, le juge administratif considère que si la collectivité démontre qu'elle ne disposait d'aucun poste vacant au sein de ses effectifs pour reclasser l'un de ses agents inaptes au regard de ses restrictions médicales et de ses compétences, elle a rempli son obligation de reclassement et elle est fondée à placer à engager la procédure de mise à la retraite pour invalidité (CAA de Nancy, 21 juin 2007, Mme R..., rq n° 06NCO0394). En revanche, la collectivité est soumise à une obligation de résultat dans le reclassement d'un fonctionnaire dont l'inaptitude résulte d'un accident ou d'une maladie professionnelle puisque la jurisprudence administrative considère que dans cette situation, le fonctionnaire a droit au maintien de son plein traitement jusqu'à son reclassement effectif ou son admission à la retraite pour invalidité (CE, 18 décembre 2015, Mme C..., rq n° 374194).

■ Quels types de postes peut proposer la collectivité pour un reclassement ?

Trois modalités de reclassement sont prévues par les articles 82 et 83 de loi du 26 janvier 1984 : le détachement dans un autre cadre d'emplois, l'intégration dans un autre grade du cadre d'emplois et le recrutement dans un autre cadre d'emplois. La jurisprudence administrative a précisé que la nouvelle affectation proposée à un fonctionnaire déclaré inapte doit être précise et compatible avec la situation de l'agent concerné et notamment d'un point de vue géographique (CE, 17 mars 2010, Mme Bland épouse Paris, rq n° 309496). Il n'existe aucun délai réglementaire pour agir et commencer les démarches pour reclasser un agent inapte à ses

fonctions. Néanmoins, la cour administrative d'appel de Bordeaux, dans une décision du 9 avril 2013 (rq n° 12BX120689) a précisé qu'en cas d'inaptitude physique d'un agent, le délai de quatre mois, à compter de la constatation par l'administration de cette inaptitude physique, peut être regardé comme excédant le délai raisonnable pour commencer à opérer une recherche d'un poste de reclassement.

■ Dans quelles positions statutaires doit être placé un agent dans l'attente de son reclassement ?

Soit, le reclassement résulte d'une inaptitude non imputable au service et il a épuisé ses droits à congé statutaire, il est alors placé en disponibilité d'office pour raison de santé après avis du Comité médical. Soit, l'inaptitude est imputable au service, l'agent est placé en congé pour accident de service ou maladie professionnelle avec maintien de son plein traitement jusqu'à ce qu'il soit en état de reprendre son service ou jusqu'à sa mise à la retraite pour invalidité (alinéa 2 du 2° de l'article 57 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1987).

■ Quelles sont les conséquences si l'agent refuse le poste de reclassement ?

Soumis à l'obligation d'obéissance hiérarchique, l'agent doit reprendre ses fonctions dès lors que les tâches proposées répondent aux restrictions médicales constatées, faute d'élément d'ordre

médical établissant que ce reclassement n'est pas compatible avec son état de santé. En cas de refus, une procédure d'abandon de poste peut être engagée, conduisant à une radiation des cadres (CA de Lyon, 12 juillet 2010, Mme Marin-Pache, rq n° 09LY00247) ou à un licenciement après avis de la commission administrative paritaire conformément aux dispositions de l'article 17 et 35 du décret n° 87-602 du 30 juillet 1987 relatif à l'organisation des comités médicaux, aux conditions d'aptitude physique et au régime des congés de maladie des fonctionnaires.

■ Quelle posture adopter si le reclassement est irréalisable ?

En cas d'impossibilité de reclassement d'un agent reconnu inapte à l'exercice de ses fonctions, plusieurs solutions sont envisageables. D'abord, si l'inaptitude n'est pas définitive et qu'il ne peut être procédé au reclassement de l'agent dans l'immédiat après l'épuisement de ses droits à congé, l'agent est placé en disponibilité d'office pour raison de santé. Puis, si l'incapacité n'est pas définitive, le fonctionnaire ne pourra pas être mis à la retraite pour invalidité, même s'il a épuisé ses droits à congés de maladie. Au terme de ses droits à disponibilité, l'autorité territoriale n'aura d'autre solution que de le licencier pour inaptitude physique. Enfin, la collectivité pourra envisager d'engager une procédure de mise à la retraite pour invalidité. ●

Ordonnance du 19 janvier 2017

L'ordonnance n° 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 modifie les dispositions relatives au reclassement pour inaptitude physique des agents. Elle crée, pour l'ensemble des fonctionnaires, un nouveau droit à une période de préparation au reclassement avec traitement d'une durée maximale d'un an, assimilée à une période de service effectué conformément à l'article 85-1 de la loi du 26 janvier 1984.