Inaptitude temporaire ou définitive – Reclassement – Mise à la retraite pour invalidité ou licenciement Période de préparation au reclassement (PPR)

Durée = 2 journées en présentiel ou 4 matinées en visioconférence

La question de l'inaptitude physique peut s'avérer être problématique pour les administrations.

En effet, elle implique la superposition de plusieurs textes ainsi qu'une analyse circonstanciée de la situation de l'agent :

- Inaptitude temporaire ou définitive ?
- Inaptitude définitive à ses fonctions ou à toutes fonctions ?
- Inaptitude en lien avec l'exercice des fonctions ?
- Adaptation du poste envisageable (aménagement ou affectation) ?

Les réponses à ces questions, vont conditionner la gestion, par l'administration, de la situation de l'agent :

- Quelle est l'instance médicale compétente pour connaître de la situation de l'agent ?
- La mise en disponibilité d'office doit-elle être prononcée à l'issue des droits à congés rémunérés ?
- Comment indemniser cette période ? Quelles est sa durée ? Ouvre-t-elle un droit à indemnisation chômage ?
- Quelle est la nouvelle jurisprudence du Conseil d'Etat sur l'impact de l'inaptitude au regard des droits à indemnisation chômage ?
- Quel est le contenu de l'obligation de reclassement de l'employeur public ?
- Quelles sont les mesures préalables au reclassement devant prioritairement être mises en place par l'employeur public ?
- L'administration peut-elle imposer un reclassement depuis l'ordonnance du 25 novembre 2020 ?
- En cas de contentieux, comment le juge administratif va-t-il apprécier si l'employeur public a effectivement respecté son obligation de moyen ?
- Quid de la nouvelle PPR ? (période de préparation au reclassement)
    - Une nouvelle obligation de l'employeur public ? (oui)
    - Quel est son contenu ?
    - A l'issue de cette PPR, quelles sont les obligations de l'employeur public ?
    - Quels sont les droits ouverts au cours de cette PPR ?
    - Plusieurs PPR sont-elles envisageables ?
- Par ailleurs, quels sont les droits applicables aux contractuels en matière de reclassement ? Bénéficient-ils également du principe général du droit ? Selon quelles procédures ?

Si les réponses à apporter à ces questions, peuvent sembler complexes, la jurisprudence vient nous éclairer et préciser quels sont les contours des obligations des employeurs en matière de PPR :

- Une Cour administrative d'appel vient de décider que la PPR ne concernait pas seulement l'inaptitude définitive aux fonctions, mais également l'inaptitude temporaire
- Les juges administratifs viennent de juger que ne pas proposer la PPR prive l'agent inapte d'une garantie viciant toute décision de placement en disponibilité d'office pour raison de santé.

A l'issue de ces différentes modalités de gestion, si la reprise des anciennes fonctions ou si le reclassement sont impossibles, il conviendra alors de s'interroger sur la pension de retraite pour invalidité ou son alternative, le licenciement pour inaptitude physique.

Au sujet de la retraite pour invalidité :

- Peut-elle être demandée par l'agent et/ou l'administration ?
- A l'issue des droits à congés rémunérés ? A l'issue ou au cours de la disponibilité ?
- A quel moment peut-elle être sollicitée dans le cadre d'un CITIS (congé pour invalidité temporaire imputable au service) ?
- Quelle est l'instance médicale compétente, quelle procédure mettre en place ?
- Peut-elle connaître des montants accessoires ?

Afin de répondre à l'ensemble de ces questions et d'appréhender correctement les articulations entre :

l'inaptitude – l'épuisement des droits à congés de santé – la disponibilité –

le reclassement – la période de préparation au reclassement –

la mise à la retraite pour invalidité et le licenciement pour inaptitude physique

nous vous proposons le programme suivant :

PROGRAMME

Préambule

Quelques rappels préliminaires

Aptitude/ Inaptitude / Invalidité

Reclassement / Repositionnement

Médecin agréé / Médecine du travail / Conseil médical

I. Après l'avis d'inaptitude

A. Le congé pour raison de santé et le CITIS

B. Les mesures préalables au reclassement

1. L'aménagement
2. L'affectation dans un autre emploi du grade
3. Synthèse

C. Le reclassement

1. Principe
2. Modalités
3. Procédure

II. Une période de transition professionnelle : la PPR (période de préparation au reclassement)

A. Schéma de synthèse

B. Modalités, conditions, procédures, durée

C. Fin de la PPR

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

E. Boite à outils PPR

III. Les droits à congés annuels non soldés et la retraite pour invalidité

A. Primauté du droit communautaire sur le droit national

B. Calcul des droits à congés annuels restants

IV. Disponibilité à titre conservatoire et disponibilité d'office pour raison de santé

A. La disponibilité à titre conservatoire

B. La disponibilité d'office pour raison de santé

V. Les issues de l'inaptitude

A. La retraite pour invalidité

B. Le licenciement pour inaptitude physique

VI. Le reclassement des contractuels de droit public

A. Principe

B. Procédure

C. Issue

VII. Les prochains changements : Accord interministériel du 20 octobre 2023

A. Réforme du régime de prise en charge de l'invalidité d'origine non professionnelle

B. Garanties employeur relatives à l'invalidité d'origine non professionnelle