INAPTITUDE TEMPORAIRE OU DÉFINITIVE – RECLASSEMENT – MISE À LA RETRAITE POUR INVALIDITÉ OU LICENCIEMENT

2 journées en visio **2026-2027** **2 journées en présentiel**

La question de l'inaptitude (physique ou psychologique) 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 ?
  - La PPR est-elle un droit dans l'hypothèse d'une inaptitude temporaire ?
- 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 et de reclassement.

- 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.
- Certains juges décident que la recherche d'autres postes hors de l'administration d'origine est une possibilité alors que d'autres considèrent être face à une obligation.

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 ?
- Quel est l'impact de l'accord interministériel du 20 octobre 2023 ? : la suppression de la
- retraite pour invalidité d'origine non professionnelle

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**

PROGRAMME

Préambule :

Références textuelles

Les modifications apportées par l'ordonnance du 25 novembre 2020

Reclassement : une garantie statutaire consacrée comme un principe général du droit

La question du fonctionnaire stagiaire

1. Les démarches préalables au reclassement

a. L'adaptation du poste de travail

- L'aménagement du poste
- L'affectation
- Le positionnement du juge administratif

b. Son caractère obligatoire

c. Les instances compétentes en fonction de la présence d'un congé pour raison de santé

d. Les domaines d'intervention du médecin du travail

e. Les domaines d'intervention du médecin agréé

f. Les domaines d'intervention du conseil médical

g. Conséquences d'un refus pour le fonctionnaire

h. Le changement d'affectation ne constitue pas un reclassement (conséquences)

2. La procédure « classique » de reclassement et ses issues possibles

a. La reconnaissance de l'inaptitude physique

- A quel moment ?
- Par quelles instances ?

b. A quel moment cette procédure doit-elle intervenir ?

c. L'invitation à formuler une demande de reclassement : un principe aujourd'hui teinté de dérogations

d. L'impossibilité matérielle de reclasser

e. Les clarifications jurisprudentielles apportées à la procédure de reclassement pour inaptitude physique

f. Moment auquel la mise en disponibilité d'office peut être prononcée : absence de demande de reclassement ou demande qui ne peut être immédiatement satisfaite

g. Le délai raisonnable pour engager la procédure de reclassement

h. Situation administrative de l'agent dans l'attente d'un reclassement

- Cas du fonctionnaire n'ayant pas épuisé ses droits statutaires à congés maladie
- Cas du fonctionnaire ayant épuisé ses droits statutaires à congés pour raison de santé
- La disponibilité d'office pour raison de santé
    a. *Distinction entre la disponibilité à titre provisoire (décret du 27 juin 2024 et la disponibilité d'office pour raison de santé*
    b. *La nouvelle indemnité liée à la nouvelle disponibilité à titre provisoire*
    c. *Procédure*
    d. *Durée : nouveauté introduite par le décret du 27 décembre 2024*
    e. *Instances compétentes*
    f. *Indemnisation selon que l'inaptitude est temporaire ou définitive*
    g. *L'impact de la réforme des instances médicales et le nouveau rôle central de la CPAM*
    h. *Nouveaux droits à indemnisation chômage (décret du 16 juin 2020)*
- A l'expiration de la disponibilité d'office
    a. *Réintégration*
    b. *Mise à la retraite pour invalidité*
        - Procédure
        - Montant
        - Accessoires
- Licenciement pour inaptitude physique
    a. Procédure
    b. Indemnité ?
- Cas de l'inaptitude résultant d'une cause professionnelle

i. Le cas du contractuel

- Le principe général du droit
- La procédure
- La période complémentaire de trois mois et les droits à indemnisation chômage
- La procédure de licenciement

3. La nouvelle PPR (Période de Préparation au Reclassement)

a. Contenu et mécanismes de la PPR

- Objectifs : la rénovation du droit à reclassement, une démarche d'accompagnement individualisé de l'agent vers de nouvelles fonctions
- Nouvelle obligation de l'employeur public : responsable au plan juridique, l'employeur doit veiller à la santé et à la sécurité de ses agents
- Préalable à la PPR : recherche d'une possibilité d'adaptation du poste de travail
- Proposition automatique et obligatoire de la PPR : dès le constant de l'inaptitude définitive aux fonctions
- La PPR est un droit de l'agent !
- PPR : un complément à la procédure de reclassement existante
- PPR : inaptitude temporaire et inaptitude définitive aux fonctions
- Dates de début et de fin de la PPR (dates assouplies depuis le décret du 22 avril 2022)
- Obligation d'information de l'employeur public

- Elaboration du projet de PPR
- Délai de notification du projet de PPR par l'administration
- Délai d'acceptation pour l'agent
- Evaluation régulière de la PPR et avenants envisageables
- Durée maximum de la PPR
- Le conseiller du fonctionnaire pendant la PPR
- Accompagnement du fonctionnaire au cours de la PPR
- Le régime assurantiel des fonctionnaires en situation de PPR (CITIS)
- La fin anticipée de la PPR
- Le maintien de l'agent en position d'activité pendant sa PPR en dépit de son inaptitude
- Les différentes formations accessibles durant la PPR
- La prise en charge par l'employeur des frais de déplacement et de séjour
- Les périodes d'observation et les périodes d'immersion
- La nouvelle situation administrative instaurée par la PPR
- La rémunération au cours de la PPR
- Le temps partiel en cours de PPR
- Les différents congés auxquels l'agent peut prétendre durant sa PPR
- Les congés qui décalent la date de fin de la PPR
- Les conséquences d'un reclassement au cours de la PPR
- Le principe du maintien en activité dans la limite de trois mois maximums
- La situation d'une PPR suite à un accident de service ou une maladie professionnelle

b. Questions diverses

- La durée de la PPR est-elle d'une année calendaire ?
- Quels sont les assouplissements apportés par le décret du 22 avril 2022 à la PPR ?
- La PPR doit-elle être proposée aux agents temporairement inaptes ?
- La PPR s'applique-t-elle quelle que soit l'origine de l'inaptitude ?
- Quelle est l'articulation de la PPR avec les congés pour raison de santé ?
- Un agent peut-il bénéficier de la PPR avant l'expiration des ses droits à congés pour raison de santé ?
- Un avis préalable du conseil médical sur le reclassement est-il toujours nécessaire ?
- L'avis du conseil médical doit-il préciser que l'agent est apte à reprendre d'autres fonctions et être placé en PPR ?
- Pour les agents en CITIS, l'avis du conseil médical est-il toujours nécessaire ?
- Quel est le rôle de la médecine du travail ?
- Quel est le traitement maintenu au cours de la PPR ?
- Un agent à temps non complet ou à temps partiel est-il rétabli dans ses droits ?
- Peut-on réaliser plusieurs PPR durant sa carrière ?
- Quel est le déroulement de carrière d'un agent en PPR ?
- La PPR permet l'acquisition de droits à congés annuels et à RTT ?
- Un fonctionnaire en situation de PPR peut-il être remplacé et son poste est-il vacant ?

Animée par Virginie Vassal - Avocate au Barreau de Nîmes - 5 rue Jeanne d'Arc 30000 Nîmes

06 87 33 32 37

INSCRIPTIONS

FPMD Formations – *www.fpmd-formations.fr*

Mail : *contact@fpmd-formations.fr*