

INAPTITUDE ET TEMPS PARTIEL THÉRAPEUTIQUE

Il faut savoir en tout premier lieu qu'en suite au protocole d'accord du 22 octobre 2013 applicable à la Fonction Publique Territoriale, les dispositions du Code du travail en ses articles L 4121-1 et suivants ont été rendues applicables à la Fonction Publique : cela confère une obligation de sécurité physique et mentale à l'employeur public.



Ainsi donc, cette obligation de sécurité conférée à l'employeur est une donnée essentielle quand des agents sont confrontés à un mal être au travail et que le médecin du travail en alerte l'autorité territoriale.

C'est aussi une donnée essentielle dans l'appréhension de l'aptitude de l'agent public titulaire ou non, après une absence pour raisons de santé.

Ainsi et conformément à l'article R 4626-29 du Code du Travail, un examen de reprise est réalisé par le médecin du travail après un congé maternité, une absence pour cause de maladie professionnelle ou accident du travail, après une absence d'au moins trois semaines pour cause de maladie non professionnelle.

Cet examen peut être précédé d'une visite pré-reprise au regard de l'article R 4624-23 du Code du travail quand il apparaît plausible que l'aptitude au poste « à réintégrer » est susceptible de donner lieu à des dispositions particulières comme de ne pas porter des charges au-delà d'un certain poids, de disposer d'un équipement adapté à l'emploi (fauteuil ergonomique, etc...) et tenant compte de la santé de l'agent concerné.

En tout état de cause, l'avis du médecin de travail est requis lors de la reprise effective de son activité professionnelle.

C'est ainsi qu'un agent en longue maladie ou en longue durée ne peut reprendre son activité que s'il est reconnu apte par le comité médical après examen par un médecin agréé ; comité médical pouvant formuler en outre, des recommandations sur les conditions d'emploi de l'intéressé comme un temps partiel thérapeutique par exemple.

Mais il peut se trouver que l'agent soit en incapacité de reprendre son emploi à l'expiration de son congé maladie quelle qu'en soit la nature, soit de manière temporaire, soit de manière définitive.

Avant de faire une demande de reclassement, l'employeur est tenu de rechercher toutes les possibilités qui permettront le maintien de l'agent sur son poste ou un poste de même grade.

Cela peut consister à :

- une adaptation de son poste de travail (révision des tâches à accomplir, équipement matériel du poste de travail, aménagement du temps de travail), avec l'aide éventuelle du FIPHFP si l'agent est un Bénéficiaire de l'Obligation d'Emploi de Travailleurs Handicapés (BOETH)
- une affectation dans un autre emploi du même grade ou sur le même emploi mais dans un autre service

Si aucune de ces possibilités n'est envisageable, l'agent pourra alors faire valoir son droit à reclassement. C'est l'agent qui sollicite officiellement son reclassement.

Après avis du comité médical, L'employeur a obligation de chercher à reclasser l'agent en interne dans un emploi relevant d'un autre cadre d'emplois ; emploi d'un niveau équivalent voire inférieur (avec placement à un échelon de grade doté d'un indice égal voire immédiatement supérieur à celui dé- tenu).

Ce reclassement intervient notamment par la voie du détachement avec possibilité de donner ultérieurement lieu à intégration.

S'agissant du mi-temps thérapeutique accordé comme étant de nature à favoriser l'amélioration de l'état de santé de l'agent ou comme condition lui permettant de suivre une rééducation ou réadaptation professionnelle en vue d'occuper un emploi compatible avec sa santé, il faut noter que cela suppose un agent en activité (le congé maladie étant considéré comme tel).

Cela exclut donc les agents mis en disponibilité car reconnus inaptes définitivement ou de façon absolue à reprendre leurs fonctions.

Pour le temps partiel thérapeutique d'une durée de 3 mois (voire de 6 mois) renouvelable dans la limite de 12 mois, il peut donc être accordé après un congé maladie supérieure à six mois consécutifs pour une même affection, à l'issue d'un CLM, d'un CLD ou pour accident de service ou maladie contractée dans l'exercice des fonctions.

Dans ce cas, l'agent concerné présente une demande de réintégration à son employeur qui ne pourra y donner suite qu'après avis du comité médical compétent pour la maladie ordinaire, le CLM ou le CLD, ou la commission de réforme, cette dernière étant compétente pour les reprises d'activités après un accident et ou une maladie professionnelle.

Généralement, ce sera le médecin de famille voire le médecin du travail qui sera à l'origine de la démarche, en lien avec les travailleurs sociaux.

Pendant le temps partiel thérapeutique, quelle que soit la durée accordée, l'agent :

- perçoit l'intégralité de son traitement indiciaire (indemnité de résidence et supplément familial en sus) et son régime indemnitaire proportionnellement à la durée effective du travail

- bénéficie naturellement des droits à avancement d'échelon, de grade et à retraite comme tout agent employé à temps complet
- dispose pendant son congé thérapeutique d'un droit à congés comparable à tout agent exerçant à temps partiel

Il convient de noter enfin qu'à l'issue d'un temps partiel thérapeutique accordé après avis du Comité médical ou de la Commission de réforme, l'aptitude à reprendre ses fonctions est fixée. A l'issue de cette période, au cas où l'agent ne serait pas apte à reprendre son travail à plein temps, il pourra demander le bénéfice du temps partiel de droit commun.

En cas d'impossibilité de reprendre une activité sur son emploi à temps plein ou partiel, l'agent reconnu inapte temporairement ou définitivement, peut donc demander à bénéficier d'un reclassement à défaut de pouvoir obtenir une adaptation de son poste de travail.

L'obligation de reclassement des agents publics pour inaptitude est un droit auquel l'employeur ne peut se soustraire sans voir sa responsabilité engagée.

Cette obligation découle du principe de non-discrimination pour raison de santé, érigé comme tel en principe général du droit ; le principe du reclassement pour inaptitude concernant aussi bien les fonctionnaires que les non-fonctionnaires depuis 2007...

Cette obligation est une obligation de moyens et non de résultats c'est-à-dire qu'en cas de non reclassement opéré, l'employeur devra justifier de sa recherche effective de reclassement par une décision dûment motivée c'est-à-dire explicative du pourquoi ce reclassement n'aura pas été possible.

Il faut noter qu'en cas d'impossibilité de reprendre son service à l'issue de la dernière période de congé de longue maladie ou de longue durée, l'agent est reclassé dans un autre emploi ou encore mis en disponibilité voire même admis à la retraite après avis de la commission de réforme.

L'agent reconnu définitivement inapte après épuisement de ses droits à congés maladie et ne remplissant pas les conditions pour être admis à la retraite bénéficie alors de l'Allocation d'Invalidité Temporaire (A.I.T) de l'article 6 du décret 60-58 du 11 janvier 1960.

Ainsi il est important de noter que disponibilité d'office pour raisons de santé et temps partiel thérapeutique sont deux dispositifs bien distincts qu'il faut savoir bien aborder.

Il importe d'être très vigilant et de savoir accompagner l'agent concerné dans sa démarche en reconnaissance de ses droits.