

Quand le maintien dans l'emploi n'est plus possible, l'inaptitude définitive se pose

Intervenantes :

- Cathy Chevallot (service juridique et contentieux - CIG)
- Caroline Gambart (secrétariat de la CRI - CIG)
- Nadia Moussa (service des assistants sociaux et des psychologues du travail - CIG)

Situation d'un fonctionnaire titulaire à temps complet

Situation d'un fonctionnaire titulaire à temps complet

Michèle, 45 ans, a été recrutée en qualité d'auxiliaire de puériculture stagiaire le 01/02/1990. Elle a été titularisée le 01/02/1991.

En 2007, des problèmes de santé l'amènent à être placée :

- en congé de longue durée (CLD) du 07/02/2007 au 06/02/2009,
- à temps partiel thérapeutique (TPT) du 07/02/2009 au 06/02/2010 (épuisement des droits).

Le 06/02/2010, elle reprend à temps plein ses fonctions d'auxiliaire de puériculture.

Situation d'un fonctionnaire titulaire à temps complet

En mars 2011, le service signale le comportement inadapté et les manquements professionnels de Michèle.

Le comité médical est interrogé sur l'aptitude aux fonctions d'auxiliaire de puériculture. Il se prononce sur :

- l'inaptitude définitive aux fonctions d'auxiliaire de puériculture,
- l'aptitude à des fonctions administratives avec aménagements à mettre en œuvre avec le médecin de prévention.

En août 2011, Michèle est affectée à un poste administratif dans un foyer d'animation pour personnes âgées. Son rôle est de compter le nombre de visiteurs et le nombre d'appels téléphoniques.

Elle bénéficie par ailleurs de la reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé (RQTH).

Situation d'un fonctionnaire titulaire à temps complet

En 2012, Michèle apprend qu'elle est atteinte d'une maladie neurologique dégénérative.

Au fur et à mesure, l'évolution de cette maladie est visible, entraînant des pertes d'équilibre, des difficultés à la marche, à se repérer dans l'espace, ...

Des aménagements supplémentaires sont mis en place :

- aménagement d'horaires permettant à Michèle de suivre des soins spécifiques,
- mise en place d'une aide au transport pour les trajets domicile-travail (PAM).

Situation d'un fonctionnaire titulaire à temps complet

Le transport domicile/travail

- Dispositif PAM (Pour Aider à la Mobilité)
 - Handicap $\geq 80\%$
 - Inscription individuelle, possibilité de convention avec l'employeur
- Autre type de transport
 - Prescription du MP
 - Prestataire ou autre organisme privé
- Prise en charge financière FIPHFP
 - **30 800€ TTC** maximum par an et par agent

Situation d'un fonctionnaire titulaire à temps complet

En mai 2016, une erreur d'inattention de Michèle entraîne un incident qui aurait pu avoir des conséquences graves pour elle.

L'employeur s'interroge sur l'aptitude de Michèle à poursuivre une activité professionnelle. Que doit-il faire ?

Pour rappel, voici les droits statutaires à congés de Michèle :

- Congé de longue maladie (CLM) au titre d'une nouvelle affection,
- prolongation du CLD précédemment octroyé (droits encore ouverts pour 3 ans mais plus de droit à TPT au titre de cette affection).

Situation d'un fonctionnaire titulaire à temps complet

Dispositifs pour les fonctionnaires ayant épuisé leur droit à temps partiel thérapeutique au titre d'une affection (temps partiel de droit)

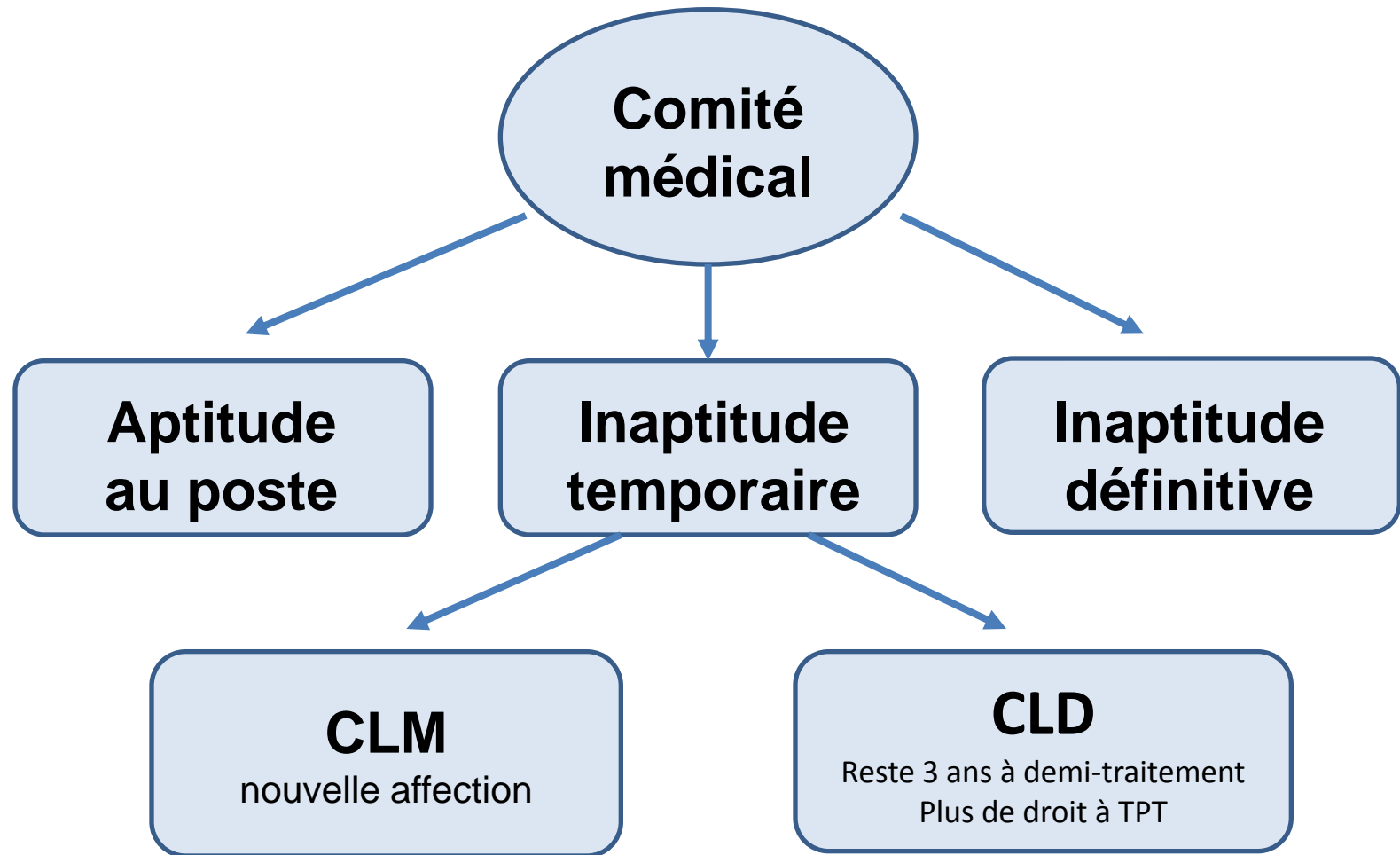
- Aménagements des horaires ou du temps de travail par le MP.
- Temps partiel de droit après avis du MP (art. 60 bis loi n°84-53 du 26 janv. 1984).
 - En fonction de la situation (composition familiale + ressources) possibilité d'ouvrir droit à la Prime d'Activité ou à AAH (Allocation Adulte Handicapé).
- Télétravail maxi 3 jours par semaine (Décret n° 2016-151 du 11 février 2016) jusqu'à 5 jours sur prescription du MP.

Situation d'un fonctionnaire titulaire à temps complet

1^{ère} étape - Saisie du comité médical qui va être interrogé sur :

- ✓ l'aptitude au poste administratif occupé,
- ✓ dans le cas d'une inaptitude, est-elle temporaire ou définitive ? L'intéressée peut-elle exercer d'autres fonctions, de quel type ?
- ✓ peut-elle bénéficier d'un CLM ou de la prolongation du CLD précédemment octroyé ?

Situation d'un fonctionnaire titulaire à temps complet



Situation d'un fonctionnaire titulaire à temps complet

2^{ème} étape - Si l'inaptitude est définitive : retraite pour invalidité

La mise à la retraite est conditionnée par le caractère définitif de l'incapacité ainsi que par l'impossibilité de reclassement.

Les conditions :

- être fonctionnaire titulaire,
- être dans l'impossibilité définitive et absolue de continuer ses fonctions par suite de maladie, blessure ou infirmité grave dûment établie, contractée ou aggravée durant une période valable pour la retraite.
 - pas de condition d'âge minimum,
 - pas de condition de durée de service,
 - pas de condition de taux minimal d'invalidité,
 - pas de condition d'imputabilité au service de l'invalidité.

Situation d'un fonctionnaire titulaire à temps complet

La procédure de radiation des cadres pour invalidité

A la demande de l'agent

A l'initiative de l'employeur

L'employeur missionne un médecin agréé pour qu'il examine l'agent

Le médecin agréé complète l'AF3 et le transmet à l'employeur

L'employeur saisit la commission de réforme

La commission de réforme dresse un procès-verbal (AF4)
et le retourne à l'employeur avec l'AF3

Transmission du dossier complet à la CNRACL
Radiation des cadres après avis favorable de la CNRACL

Situation d'un fonctionnaire titulaire à temps complet

Action sociale CNRACL

- **Aides spécifiques**
 - Santé (frais de santé, cotisations complémentaire santé)
 - Énergie, équipement ménager
 - Scolarité des enfants à charge

- **Aides exceptionnelles**

- **Prêts sociaux**

Situation d'un fonctionnaire titulaire à temps complet

3^{ème} étape - Si la retraite pour invalidité est refusée par la CNRACL : licenciement pour inaptitude physique

L'employeur doit mettre l'agent à même de consulter son dossier individuel avant de le licencier.

Ensuite, il prend la décision de licenciement pour inaptitude physique qui doit :

- être motivée en fait et en droit,
- être régulièrement notifiée à l'agent.

La décision prend effet dès sa notification à la date fixée dans l'arrêté.

Situation d'un fonctionnaire titulaire à temps complet

A quoi peut prétendre Michèle si elle est licenciée ?

- Michèle pourra percevoir des allocations de retour à l'emploi (ARE) sous réserve de remplir les conditions de droit commun.
- En revanche, elle ne pourra pas bénéficier d'une allocation d'invalidité temporaire ni d'une indemnité de licenciement.
- Elle bénéficie également du maintien de ses droits au titre d'un régime de sécurité sociale
(si elle perçoit des ARE, maintien pendant toute la durée de l'indemnisation ou pendant 1 an si elle n'a pas d'ARE).

Situation d'un contractuel à temps complet

Situation d'un contractuel à temps complet

Yolande, 48 ans, est contractuel depuis plus de trois ans. Elle a occupé divers emplois dont le dernier est celui d'auxiliaire de vie.

En 2012, elle rencontre des problèmes de santé et obtient un CGM (congé grave maladie) du 26/04/2012 au 25/04/2015.

Le comité médical est saisi sur l'aptitude de l'agent. Il se prononce sur :

- l'inaptitude définitive au poste d'auxiliaire de vie,
- un reclassement sur un poste administratif avec restrictions médicales (poste sédentaire, pas de station debout prolongée, pas de déplacement, accoudoirs au fauteuil de bureau),
- une reprise à temps partiel thérapeutique.

Situation d'un contractuel à temps complet

Le 26/04/2015, Yolande est reclassée sur un poste administratif très aménagé et bénéficie d'un temps partiel pour raisons de santé pour 3 mois.

Le 26/07/2015, elle reprend ses fonctions à temps plein.

Aujourd'hui, Yolande marche avec un déambulateur, son périmètre de marche est de 300 à 500 mètres, elle présente des troubles visuels, une fatigue générale importante et souffre de lombalgies.

Elle est de nouveau en arrêt depuis le 01/03/2016.

Situation d'un contractuel à temps complet

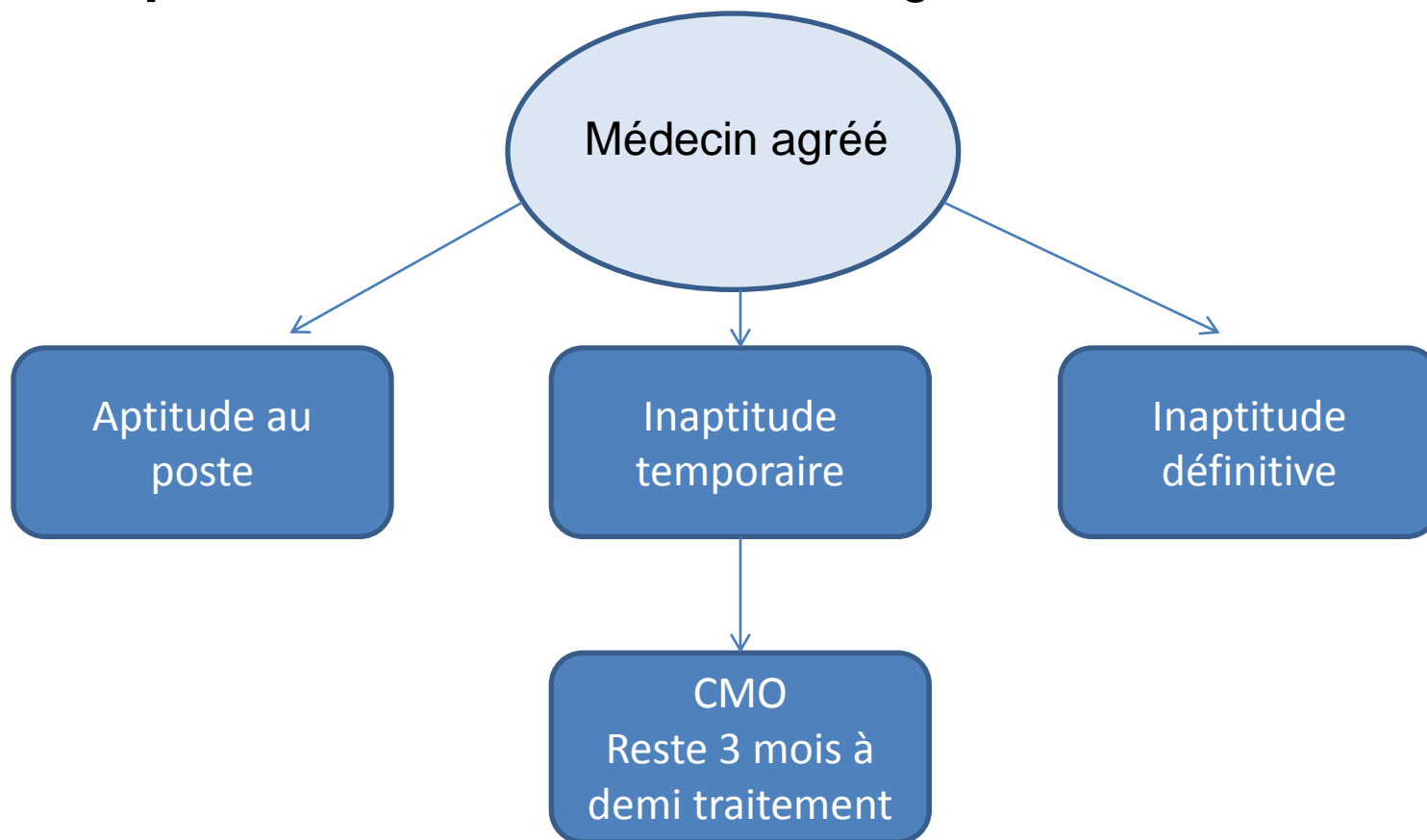
L'employeur s'interroge de nouveau sur l'aptitude de Yolande à poursuivre une activité professionnelle. Que doit-il faire ?

Quels sont ses droits à congés de maladie statutaires ?

- congé de maladie ordinaire (CMO) avec 3 mois à plein traitement et 3 mois à demi traitement compte tenu de son ancienneté de plus de 3 ans.
- plus de droit à CGM (car l'agent n'a pas repris ses fonctions depuis plus d'un an).

Situation d'un contractuel à temps complet

1^{ère} étape – missionner un médecin agréé



Situation d'un contractuel à temps complet

2^{ème} étape – Si l'inaptitude est définitive : procédure de reclassement préalable au licenciement pour inaptitude physique

- Convocation de l'agent à un entretien préalable au licenciement par lettre recommandée ;

- Au cours de l'entretien, seront abordés plusieurs points :
 - les motifs du licenciement envisagé,
 - le délai pour présenter une demande écrite de reclassement (moitié du préavis),
 - les conditions dans lesquelles les offres de reclassement lui seront présentées.

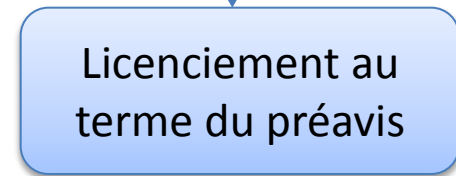
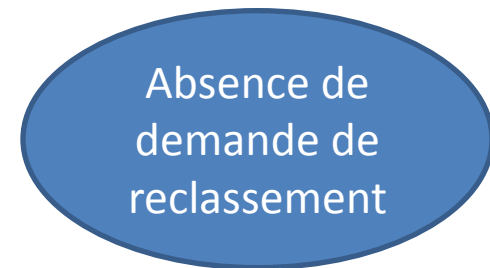
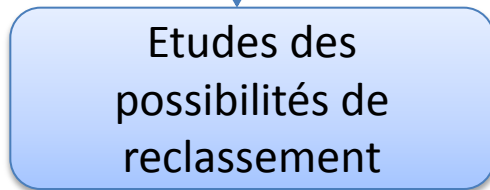
Situation d'un contractuel à temps complet

- Saisine de la commission consultative paritaire (toujours attente des décrets d'application).
- Notification de la décision de licenciement pour inaptitude physique (par lettre recommandée avec accusé de réception ou remise en main propre contre décharge).

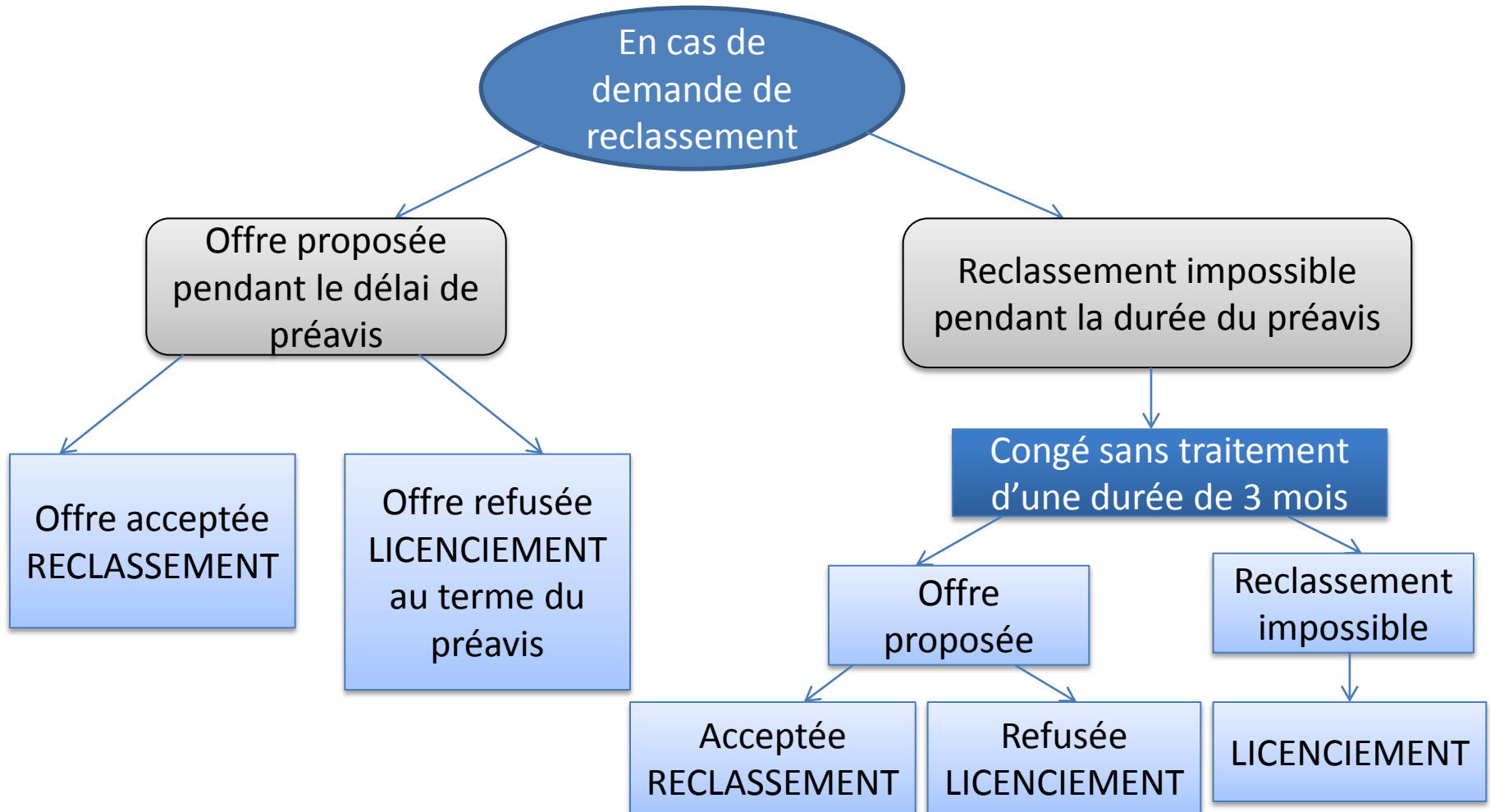
Elle doit contenir :

- les motifs du licenciement,
- la date d'effet du licenciement (tient compte des droits à congés restant à courir et durée du préavis).

Situation d'un contractuel à temps complet



Situation d'un contractuel à temps complet



Situation d'un contractuel à temps complet

- A quoi peut prétendre Yolande si elle est licenciée ?
 - droit à une indemnité de licenciement
 - droit aux allocations de retour à l'emploi
 - droit à une indemnité compensatrice de congés payés

