



# Rencontre du réseau des correspondants handicap

## Le contentieux du maintien dans l'emploi

30 juin 2016 à Albi et Toulouse

*Avec la participation de Maître Mazza*



Avec le cabinet :





# ***Introduction***

➤ De nombreuses informations disponibles sur le site Handi-Pacte :

[www.handipacte-mp.org](http://www.handipacte-mp.org)

- Un **agenda** sur les événements à venir
- Une **veille dédiée à l'actualité** du handicap au travail
- La possibilité d'accéder à des **lettres d'information régulières**
- La **mise à disposition d'outils** :
  - Un guide du maintien dans l'emploi et des bonnes pratiques recensées
  - Un annuaire des ressources mobilisables (MDPH, Cap Emploi, SAMETH, PPS, PSOP...)
  - Un annuaire des correspondants handi-pacte
  - ...

➤ Inscrivez-vous !



ACCUEIL - ACTUALITÉS    PRÉSENTATION    EMPLOYEUR PUBLIC    OBSERVATOIRE    PILOTAGE    CONTACT






**LES ACTUALITÉS**

**Adhérer à la charte Handi-Pacte !**

La charte Handi-Pacte a été présentée lors du premier comité des employeurs publics de l'année, le 3 février dernier. Le document matérialise l'engagement des employeurs publics pour l'insertion et le maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés.

Inscrivez-vous dans cette démarche en remplissant le bulletin d'adhésion et en nous le renvoyant à l'adresse suivante : [pacte.mp@amnyos.com](mailto:pacte.mp@amnyos.com)

[Téléchargez la charte Handi-Pacte](#)

**Agenda**

12 avril à Albi : Réunion dédiée à la déclaration annuelle

13 avril à Toulouse : Réunion dédiée à la déclaration annuelle

3 mai à Toulouse : Réunion dédiée aux aides complexes et...

- Une charte mise à votre disposition :
  - Téléchargeable sur le site Handi-Pacte : <http://www.handipacte-mp.org/>
  - Illustrant un **engagement des employeurs**, dans le but :
    - d'exprimer leur **intérêt à œuvrer en faveur de l'insertion et du maintien dans l'emploi des personnes handicapées**
    - de manifester leur **volonté d'être associés aux actions définies**, au-delà des initiatives existantes et ce dans un esprit de mutualisation inter fonctions publiques
    - **Signée pour 3 années renouvelables**

- **Un groupe de travail à destination des médecins de prévention et du travail, le 27 mai dernier :**
  - Format : déjeuner de travail de 12h à 14h
  - Lieu : Toulouse
  - Objectifs :
    - Présenter les différents outils et partenaires mobilisables par les médecins du travail pour favoriser le maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap au travail ;
    - Favoriser les échanges de pratique et les retours d'expérience entre médecins
  
- **Aujourd'hui : un groupe de travail relatif au « contentieux du maintien dans l'emploi », avec l'appui d'une avocate spécialisée**
  
- **Au second semestre :**
  - Un groupe de travail dédié aux thématiques de la reconversion professionnelle et de la mobilité inter-fonction publique
  - Un groupe de travail dédié à la prévention de l'inaptitude

- Le lancement d'une action innovante sur le maintien dans l'emploi « les actions et dispositifs innovants en faveur du maintien dans l'emploi » :
  - Objectif d'identifier des employeurs ayant pu mettre en place des dispositifs innovants de type :
    - Télétravail pour raisons de santé
    - Dispositif tremplin de retour à l'emploi
    - Partenariat avec d'autres employeurs publics pour favoriser le maintien dans l'emploi
    - Mise en accessibilité numérique
    - Actions de sensibilisation innovantes
  - Accompagnement proposé par Handi-Pacte :
    - Appui à la mise en œuvre / formalisation / évaluation du dispositif
    - Valorisation des actions entreprises
    - Transfert de bonnes pratiques auprès des employeurs intéressés



# ***Intervention de Maître Mazza***



ARMIDE

— *Réseau d'avocats* —

PARIS-VERSAILLES



# LA GESTION DE L'INAPTITUDE PHYSIQUE ET MENTALE DANS LA FONCTION PUBLIQUE

De l'aptitude avec réserve à l'inaptitude définitive

CHRISTELLE MAZZA

AVOCAT À LA COUR



**ARMIDE**

*Réseau d'avocats*

PARIS-VERSAILLES

# INTRODUCTION

- Evolution textuelle
- Définitions: la distinction entre le handicap, l'inaptitude et l'invalidité
- L'élaboration d'un principe général du droit sur le licenciement pour inaptitude des titulaires

# L'AMENAGEMENT DE POSTE

- Préalable obligatoire fixé par les textes
- Distinction aménagement, adaptation et reclassement
- La procédure de prise en charge de l'aménagement
- Les éventuelles sanctions – exemples de jurisprudence
- L'exemple des personnels de l'éducation nationale (articles R911-2 et s. du code de l'éducation)

# LE RECLASSEMENT

- Définition préalable
- Les bénéficiaires du reclassement
- La mise en œuvre du reclassement
- Les procédures de reclassement
- Le renouvellement ou la fin du reclassement

# DEFINITION PREALABLE

- Obligation de moyen renforcée et préalable obligatoire avant d'envisager un licenciement pour inaptitude
- Procédures prévues par les textes, renforcées pour les agents contractuels en 2014 et 2015
- Du bon usage de la mise en disponibilité d'office pour raisons de santé

# LES BENEFICIAIRES

- Les agents titulaires
- Les agents contractuels
- Application en jurisprudence

# LA MISE EN OEUVRE

- Applications jurisprudentielles
  - Pas de licenciement sans avoir épuisé les possibilités de reclassement,
  - En cas de reclassement possible, obligation de réintégrer sur un poste – impossibilité de maintenir en arrêt maladie,
  - Obligation d’informer l’agent de la possibilité de reclassement,
  - Obligation de placer l’agent dans une position légale (prohibition du congé sans traitement) y compris en cas d’appel devant le comité médical supérieur par l’administration
  - Interdiction d’imposer le reclassement
  - Obligation de justifier d’une recherche sérieuse de reclassement (une seule proposition en adéquation avec l’avis médical est insuffisante)
- Les agents titulaires
- Les agents contractuels



**ARMIDE**

*Réseau d'avocats*

PARIS-VERSAILLES

# LES PROCEDURES

- Les agents titulaires
  - Le principe: adaptation sur un autre emploi de même grade
  - A défaut: reclassement par détachement dans un autre corps (ou autre grade pour la FPH)
- Les agents contractuels
- Réponses ministérielles écrites sur les possibilités de formation et prise en charge des projets de reconversion



# RENOUVELLEMENT OU FIN

- Procédure prévue uniquement pour les agents titulaires – délai d'un an sauf statuts spécifiques
  - Réintégration dans le corps d'origine
  - Intégration dans le corps d'accueil
  - Procédure contrôlée par le comité médical à la demande de l'agent

# LICENCIEMENT POUR INAPTITUDE

- Agents titulaires: pas de texte spécial (PGD)
  - Pas de licenciement avant d'avoir reclassé et évalué les compétences de l'agent sur le nouveau poste
  - Pas d'obligation de reclassement en cas d'inaptitude définitive à tous postes
  - Sort de la reprise d'ancienneté sur la pension en cas de changement de corps ou de grade
  - 3 refus de propositions de reclassement permettent à la collectivité de licenciement
- Agents contractuels: procédures récentes très encadrées par les textes fixant une jurisprudence établie



**ARMIDE**

*Réseau d'avocats*

PARIS-VERSAILLES

# LE FIPHFP

- Fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la FP (décret n°2006-501 du 3 mai 2006)
- Alimentation du fonds
- Prise en charge des aménagements de postes de travail et études y afférentes
- Rapport annuel 2015



ARMIDE

*Réseau d'avocats*

PARIS-VERSAILLES



# Votre contact Enéis



**Pierre JOLIDON** **Eneis Conseil**  
Innovet . Evaluer . Accompagner

Consultant senior  
Pôle Santé au travail et handicap

 06 98 92 78 79  
[p.jolidon@eneisconseil.com](mailto:p.jolidon@eneisconseil.com)