

Présentation du Cabinet

Une activité de conseil et de contentieux en droit public en France auprès :

- ❏ De personnes publiques
- ❏ D'organisations syndicales
- ❏ D'agents publics

Une activité dominante en droit des trois versants de la fonction publique

Une pratique du droit de la fonction publique tirée d'expériences professionnelles en :

Cabinets d'avocats, Administration centrale et collectivités territoriales

Des publications régulières dans les revues de références

- ❏ AJFP,
- ❏ JCP-A,
- ❏ Publications de l'OIT
- ❏ Acteurs publics

Une activité de formation depuis 13 ans

- ❏ Université Paris II Panthéon Assas
- ❏ Université Paris-Saclay (Sceaux),
- ❏ Université de Bourgogne (Dijon)
- ❏ CNFPT (Bourgogne Franche-Comté)

Ce webinaire ne constitue pas une consultation juridique, laquelle dépend nécessairement d'éléments de contexte, et ne saurait engager le cabinet

Il a pour objet de mettre l'accent, en un temps limité et de manière synthétique, sur :

- Les notions importantes
- Les étapes et les instruments de la PPR
- Les risques contentieux

I. Le contexte

II. L'esprit de la PPR

III. Les fondements

- 📦 L'ordonnance du 19/01/17
- 📦 Les décrets d'application

IV. Le champ d'application

- 📦 Exclusion des non-titulaires
- 📦 Exclusion des fonctionnaires hors SG
- 📦 Exclusion des stagiaires

V. La condition préalable : l'inaptitude à l'exercice des fonctions

VI. L'ouverture et la fermeture du droit à la Période de Préparation au Reclassement (PPR)

- 📦 Les principes
- 📦 Les étapes conditionnant la mise en œuvre de la PPR
- 📦 Exemples
- 📦 Le régime des décisions mettant fin à la PPR

VII. Les instruments de la PPR : le projet et la convention

La construction

- . Les parties
- . Le rôle de la médecine de prévention
- . Le rôle des administrations partenaires

Le contenu

- . Rappel des mentions importantes
- . Le projet
- . Les mises en situation professionnelles
- . Modalités de suivi et d'évaluation
- . Modification du projet et de la convention
- . Risques encourus en cas de manquement du fonctionnaire, ou de refus de la PPR par le fonctionnaire

VIII. L'échec de la PPR

L'absence de demande de reclassement

L'impossibilité de reclasser

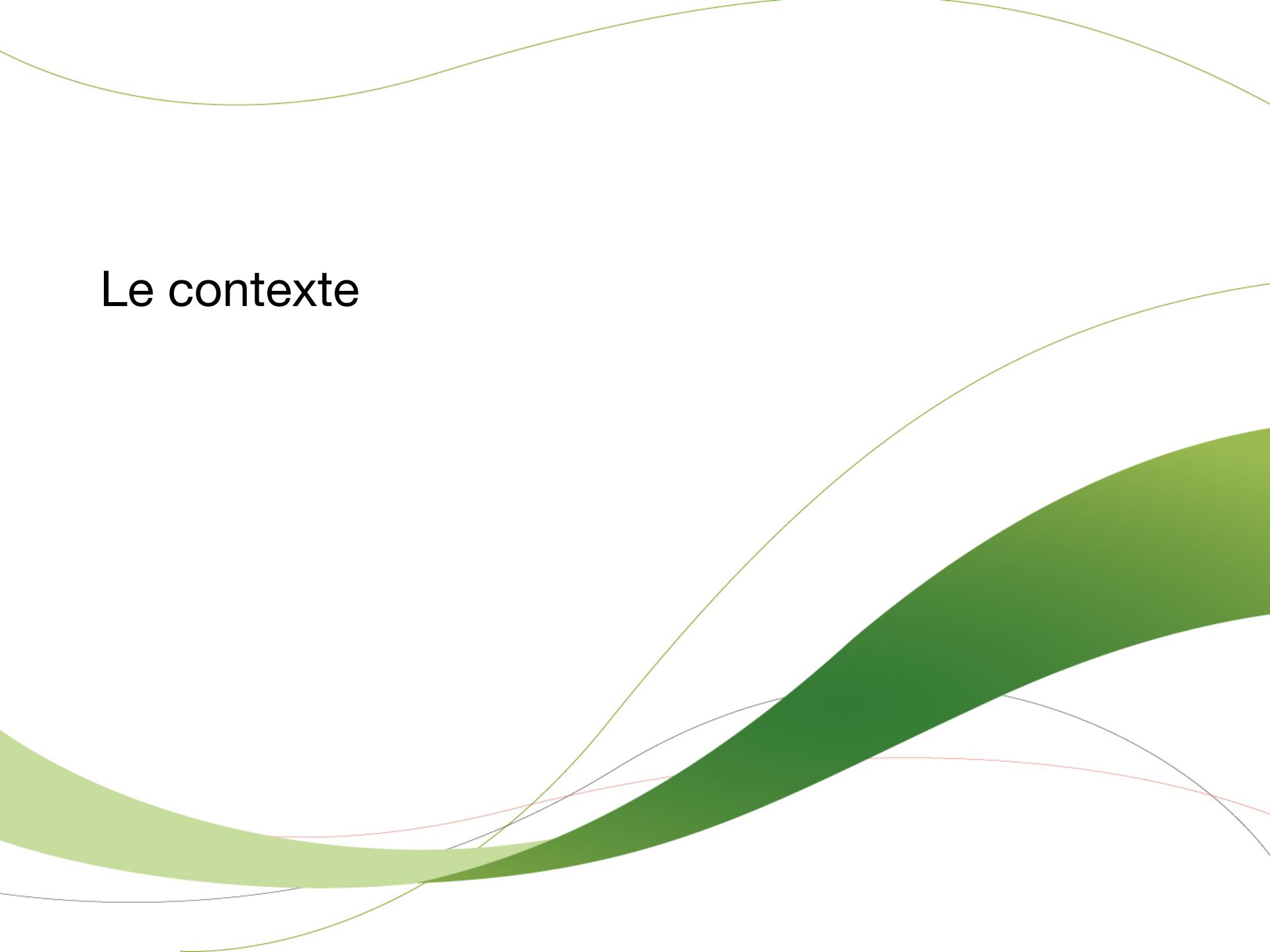
IX. L'incidence de l'absence de texte d'application pour la FPH

- ❏ Rappel de la répartition de compétence normative pour la PPR
- ❏ L'obligation d'assurer l'exécution de la loi dans un délai raisonnable
- ❏ Les actions contentieuses en cas de retard dans l'adoption d'une mesure réglementaire d'application
 - Contentieux de l'annulation du refus assortie d'une injonction à agir
 - Contentieux indemnitaire

X. Les zones d'ombres de la réglementation et les risques contentieux

- ❏ L'étendue de l'expression « sans lui interdire d'exercer une activité »
- ❏ La distinction projet / convention
- ❏ La nature juridique de la PPR et le bénéfice des garanties statutaires
 - Articulation de la PPR et des congés de maladie
 - Articulation de la PPR avec les droits à congés spéciaux (annuels, etc...)
 - Articulation de la PPR avec le bénéfice d'un régime indemnitaire

Le contexte



Le renforcement des mécanismes de maintien et de retour à l'emploi

Le droit à l'emploi

➤ Alinéa 5 du préambule de la Constitution du 27 octobre 1946

« Chacun a le devoir de travailler et le droit d'obtenir un emploi. Nul ne peut être lésé, dans son travail ou son emploi, en raison de ses origines, de ses opinions ou de ses croyances ».

➤ Article 12 de la loi du 13 juillet 1983

« Le grade est distinct de l'emploi. Le grade est le titre qui confère à son titulaire vocation à occuper l'un des emplois qui lui correspondent. (...) En cas de suppression d'emploi, le fonctionnaire est affecté dans un nouvel emploi dans les conditions prévues par les dispositions statutaires régissant la fonction publique à laquelle il appartient ».

Le droit à l'aménagement de l'emploi à l'état de santé de l'agent

L'interdiction des discriminations en raison de la santé et du handicap (art. 6 de la loi Le Pors)

« Aucune distinction, directe ou indirecte, ne peut être faite entre les fonctionnaires en raison de leurs opinions politiques, syndicales, philosophiques ou religieuses, de leur origine, de leur orientation sexuelle ou identité de genre, de leur âge, de leur patronyme, de leur situation de famille, de leur état de santé, de leur apparence physique, de leur handicap ou de leur appartenance ou de leur non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie ou une race. Toutefois des distinctions peuvent être faites afin de tenir compte d'éventuelles inaptitudes physiques à exercer certaines fonctions ».

Le droit à l'aménagement de l'emploi à l'état de santé de l'agent

L'obligation d'aménagement de poste

Art.6 sexies Loi Le Pors

« Afin de garantir le respect du principe d'égalité de traitement à l'égard des travailleurs handicapés, les employeurs visés à l'article 2 prennent, en fonction des besoins dans une situation concrète, les **mesures appropriées** pour permettre aux travailleurs mentionnés aux 1°, 2°, 3°, 4°, 9°, 10° et 11° de l'article L. 5212-13 du code du travail d'accéder à un emploi ou de conserver un emploi correspondant à leur qualification, de l'exercer et d'y progresser ou pour qu'une formation adaptée à leurs besoins leur soit dispensée, **sous réserve que les charges consécutives à la mise en œuvre de ces mesures ne soient pas disproportionnées**, notamment compte tenu des aides qui peuvent compenser en tout ou partie les dépenses supportées à ce titre par l'employeur. Ces mesures incluent notamment l'aménagement de tous les outils numériques concourant à l'accomplissement de la mission des agents, notamment les logiciels métiers et de bureautique ainsi que les appareils mobiles »

Art. 5- Directive 2000/78/CE du Conseil du 27 novembre 2000

Afin de garantir le respect du principe d'égalité de traitement à l'égard des personnes handicapées, des **aménagements raisonnables** sont prévus. Cela signifie que l'employeur prend les **mesures appropriées, en fonction des besoins dans une situation concrète**, pour permettre à une personne handicapée d'accéder à un emploi, de l'exercer ou d'y progresser, ou pour qu'une formation lui soit dispensée, sauf si ces mesures imposent à l'employeur une charge disproportionnée. **Cette charge n'est pas disproportionnée lorsqu'elle est compensée de façon suffisante** par des mesures existant dans le cadre de la politique menée dans l'État membre concerné en faveur des personnes handicapées ».

Le droit à l'aménagement de l'emploi à l'état de santé de l'agent

L'obligation d'aménagement de poste

« Lorsque les **fonctionnaires sont reconnus**, par suite d'altération de leur état physique, **inaptes à l'exercice de leurs fonctions**, le poste de travail auquel ils sont affectés est adapté à leur état physique. **Lorsque l'adaptation du poste de travail n'est pas possible, ces fonctionnaires peuvent être reclassés dans des emplois d'un autre corps ou cadre d'emplois** s'ils ont été déclarés en mesure de remplir les fonctions correspondantes »

(art. 63 de la loi du 11 janvier 1984 – FPE
art. 81 de la loi du 26 janvier 1984 – FPT
art. 71 de la loi du 9 janvier 1986 -FPH).

L'extension du droit au reclassement

Les fondements classiques :

- Art. 12 de la loi Le Pors,
- Art. 63 de la loi du 11 janvier 1984 – FPE
- Art. 81 de la loi du 26 janvier 1984 – FPT
- Art. 71 de la loi du 9 janvier 1986 -FPH

« **La reconnaissance du droit au reclassement des agents contractuels** (CE, 2 octobre 2002, n°227868 CCI de Meurthe et Moselle c/ Mme Fardouet ; CE 25 mai 2018, n°407336)

« Il résulte d'un principe général du droit, dont s'inspirent tant les dispositions du code du travail relatives à la situation des salariés qui, pour des raisons médicales, ne peuvent plus occuper leur emploi que les règles statutaires applicables dans ce cas aux fonctionnaires, que, lorsqu'il a été médicalement constaté qu'un salarié se trouve, de manière définitive, atteint d'une inaptitude physique à occuper son emploi, il incombe à l'employeur public, avant de pouvoir prononcer son licenciement, de chercher à reclasser l'intéressé dans un autre emploi ; (...) la mise en œuvre de ce principe implique que, sauf si l'agent manifeste expressément sa volonté non équivoque de ne pas reprendre une activité professionnelle, l'employeur propose à ce dernier un emploi compatible avec son état de santé et aussi équivalent que possible avec l'emploi précédemment occupé ou, à défaut d'un tel emploi, tout autre emploi si l'intéressé l'accepte (...), ce n'est que lorsque le reclassement est impossible, soit qu'il n'existe aucun emploi vacant pouvant être proposé à l'intéressé, soit que l'intéressé est déclaré inapte à toute toutes fonctions ou soit que l'intéressé refuse la proposition d'emploi qui lui est faite, qu'il appartient à l'employeur de prononcer dans les conditions applicables à l'intéressé, son licenciement ».

La volonté de maintenir l'agent dans l'emploi dans un cadre peu adapté

Constats :

- Un cadre juridique trop rigide
- Le champ de l'obligation de reclassement (limité à la structure d'emploi) est susceptible de constituer un frein à la transition professionnelle.
- Le licenciement et la mise à la retraite d'office de la fonction publique apparaissent disproportionnés et inadaptés aux transitions professionnelles.

Conséquences :

La nécessité de disposer d'un cadre juridique adapté pour permettre des phases de test (déjà pratiquées dans des administrations), et lever les freins (réglementaires, mais aussi psychologiques et émotionnels) pour permettre une transition professionnelle.



L'esprit de la période de préparation au
reclassement

L'esprit de la période de préparation au reclassement (PPR)

- **Préparer et accompagner** l'agent dans une transition professionnelle du fonctionnaire vers le reclassement.
- Et cela, **indépendamment du constat**, à la date de l'inaptitude, de **l'existence/inexistence d'emplois vacants** susceptibles d'être occupés dans le cadre d'un reclassement dans l'administration d'origine
- **Changement de paradigme concernant la question de l'inaptitude physique :**
 - On prépare la transition professionnelle, laquelle pourrait se concevoir dans le cadre d'une mutation, d'un détachement dans une autre collectivité, ou même en dehors.
 - Nécessité d'identifier les souhaits de l'agent, de l'accompagner dans la réalisation de ses choix, de le guider.
 - Il ne s'agit plus, tant pour le fonctionnaire que pour l'administration de subir la situation d'inaptitude mais d'en tirer profit en fonction des envies et besoins de chacun.
 - Nécessité d'un accompagnement régulier du fonctionnaire, par les différentes parties prenantes.
 - Implique une réflexion sur les besoins de la collectivité publique.

L'esprit de la période de préparation au reclassement (PPR)

- **Préparer et accompagner** l'agent dans une transition professionnelle du fonctionnaire vers le reclassement.
- Et cela, **indépendamment du constat**, à la date de l'inaptitude, de **l'existence/inexistence d'emplois vacants** susceptibles d'être occupés dans le cadre d'un reclassement dans l'administration d'origine
- **Changement de paradigme concernant la question de l'inaptitude physique :**
 - On prépare la transition professionnelle, laquelle pourrait se concevoir dans le cadre d'une mutation, d'un détachement dans une autre collectivité, ou même en dehors.
 - Nécessité d'identifier les souhaits de l'agent, de l'accompagner dans la réalisation de ses choix, de le guider.
 - Il ne s'agit plus, tant pour le fonctionnaire que pour l'administration de subir la situation d'inaptitude mais d'en tirer profit en fonction des envies et besoins de chacun.
 - Nécessité d'un accompagnement régulier du fonctionnaire, par les différentes parties prenantes.
 - Implique une réflexion sur les besoins de la collectivité publique.

Les fondements

The image features a white background with several abstract, flowing lines. A prominent dark green, curved shape rises from the bottom right towards the center. To its left, a lighter green band curves across the bottom. A thin red line and a thin grey line also sweep across the lower portion of the frame. The overall aesthetic is clean and modern.

L'ordonnance du 19 janvier n°2017-53

- modifie l'article 63 de la loi du 11 janvier 1984 (FPE)
- insère un article :
 - 85-1 dans la loi du 26 janvier 1984 (FPT)
 - 75-1 dans la loi du 9 janvier 1986 (FPH)

« le fonctionnaire reconnu inapte à l'exercice de ses fonctions a droit à une période de préparation au reclassement avec traitement d'une durée maximale d'un an. Cette période est assimilée à une période de service effectif ».

Les décrets d'application

Pour la FPE

- *l'article 63 de la loi du 11 janvier 1984 renvoie expressément à un décret en Conseil d'Etat pour déterminer les modalités d'application de la PPR.*
- **le décret n° 2018-502 du 20 juin 2018 instituant la PPR**
 - *modifie le décret du 30 novembre 1984 pris en application de l'article 63 de la loi du 11 janvier 1984 (texte régissant la procédure de reclassement)*
 - *Insère les articles 2-1 et 2-2*
 - *Modifie les articles 2, 3 et 5*
 - *modifie le décret du 14 mars 1986 (relatif au fonctionnement des comités médicaux et au régime de congés pour maladie)*
 - *Modifie l'article 27*

Les décrets d'application


Pour la FPT et FPH

- *Les articles 75-1 et 85-1 instituant la PPR ne renvoient pas à un décret.*
- *Les articles 76 et 86 renvoient à un décret pour l'ensemble des mesures d'applications relevant du chapitre « reclassement ».*

A ce jour :

- *pas de texte réglementaire spécifique adopté sur la PPR pour la FPH.*
- **Décret du 5 mars 2019 n°2019-172 pour la FPT publié le 7/03**
- *Débat concernant l'application immédiate de la PPR dans la FPH et concernant la mise en cause de l'Etat pour manquement à l'obligation d'adopter des mesures d'exécution de la loi (cf diapo infra).*

Le champ d'application

The image features a white background with several abstract, flowing lines and shapes. A prominent dark green, curved shape sweeps across the lower right portion of the frame. To its left, a lighter green band curves across the bottom. A thin red line and a thin grey line also meander across the lower half of the image. At the top, a thin green line curves across the width of the page. The text 'Le champ d'application' is positioned in the upper left area, rendered in a black serif font.

Le champ d'application

Les bénéficiaires :

- 📦 Les fonctionnaires titulaires soumis à la loi du 13 juillet 1983

Les exclus :

- 📦 Les agents non titulaires de droit public
- 📦 Les fonctionnaires stagiaires relevant de la loi du 13 juillet 1983
- 📦 Les fonctionnaires relevant de statuts autonomes : magistrats de l'ordre judiciaire, fonctionnaires des assemblées parlementaires, militaires (dont la gendarmerie)

L'exclusion des agents non-titulaires et des fonctionnaires ne relevant pas du SG

- *La PPR a été instituée dans le statut général (qui en vertu de l'article 2 du titre 1 ne s'applique pas aux magistrats de l'ordre judiciaire, aux militaires, aux fonctionnaires des assemblée parlementaires).*
- *Décret du 20 juin 2018 (pour le FPE) mentionne une application aux fonctionnaires.*
- *La mention de la notion d'agent est un abus de langage : l'art. 2 du décret fait de la PPR un droit du fonctionnaire : « la période de PPR est proposée lorsque l'état de santé d'un fonctionnaire (...) ne lui permet pas de remplir les fonctions correspondants aux emplois de son corps ». La notion d'appartenance à un corps étant sans ambiguïté concernant l'exclusion des agents contractuels.*
- *Aucun des décrets applicables aux agents non titulaires ne fait mention d'un droit à la PPR.*
- *Aucun des textes applicables aux fonctionnaires relevant d'un statut autonome ne semble faire référence à la PPR.*

L'exclusion des stagiaires

- *Elle se déduit de l'article 12 de la loi du 13 juillet 1983 (distinction du grade et de l'emploi) et des articles régissant le reclassement dans chaque fonction publique.*
- *Ainsi « ni le principe général [du reclassement en cas d'inaptitude physique] ni [les dispositions précitées], ne confèrent aux fonctionnaires stagiaires, qui se trouvent dans une situation probatoire et provisoire, un droit à être reclassés » CE, 17 février 2016, n°381429.*
- *Le stagiaire n'a aucun droit à titularisation. Il ne peut donc avoir un droit au reclassement, qui est le corolaire du droit au maintien dans l'emploi (Concl. Polge, sous CE, précité).*
- *La raison d'être de la PPR étant de permettre un reclassement, le stagiaire n'ayant pas de droit à être reclassé, ne peut donc bénéficier de la PPR, en l'état des textes.*
- *Exceptions :*
- *Seule une disposition législative ou réglementaire expresse (soit sur la PPR soit sur le droit au reclassement), concernant les stagiaires serait de nature à modifier cet état du droit.*
- *Ex : Pour les fonctionnaires de police, pour lequel l'article 37 du décret du 9 mai 1995, prévoit à l'égard des stagiaires, un droit à reclassement lorsque l'inaptitude physique résulte de blessures survenues dans l'exercice d'une mission de police (cf. CE, 17 février 2016, précité)*
- *Lorsque l'inaptitude du stagiaire est imputable au service (CE, 17 février 2016, affaire distincte n°372419 concernant un fonctionnaire territorial, mais transposable à toute la fonction publique).*



La condition préalable : l'inaptitude à l'exercice
des fonctions

Le constat de l'inaptitude aux fonctions

- Pour rappel, la loi évoque comme **bénéficiaire « le fonctionnaire inapte à l'exercice de ses fonctions »**
- Il s'agit donc du **constat de l'inaptitude à exercer toutes fonctions auxquelles le corps ou le cadre d'emplois d'appartenance donne vocation**, et pas seulement l'inaptitude au poste occupé.
- **Le constat est établi par le comité médical.**

Le constat de l'inaptitude aux fonctions

Les conséquences :

- Le **fonctionnaire inapte à toutes fonctions**, par nature ne peut bénéficier d'un reclassement et doit être admis à la retraite (CE 17 décembre 2010, n°320076). Il est donc **exclu du bénéfice de la PPR**.
- Le fonctionnaire **inapte à l'emploi occupé, peut poursuivre une activité dans le même corps ou cadre d'emplois**, en particulier par aménagement de postes (changement d'affectation, aménagements horaires, achats de matériel spécifique de nature à compenser la pathologie et maintenir le fonctionnaire en situation d'emploi dans le même corps ou cadre d'emplois). **Il n'est donc pas bénéficiaire de la PPR** étant toujours en capacité d'exercer l'une des fonctions de son corps ou cadre d'emplois.
- Précision : **Un changement d'affectation, n'est pas un reclassement** (CE, 7 décembre 2018, Région Hauts de France, n°401812).

L'ouverture et la fermeture du droit à la PPR

The background features several decorative elements: a thin green wavy line at the top, a thin red wavy line at the bottom, a thin grey wavy line in the middle, and a large, dark green, curved shape that resembles a stylized leaf or a wave, positioned on the right side of the page.

Les principes directeurs

➤ **PPR engagée à l'initiative de l'employeur**

- « l'administration [...] propose... »
- Pas de demande préalable de l'agent exigée par les textes d'application, pour en bénéficier
- Compte rendu des débats en CSFPT réalisé par les OS fait état d'un droit automatique.

➤ **Le point de départ**

- À compter de la **réception de l'avis du comité médical** (si agent en fonction)
- A compter **de la reprise de fonctions** (si l'agent est en congé de maladie ; donc au terme du congé maladie)

➤ **Le terme**

- En cas de refus du fonctionnaire (art. 2-2)
 - Exprès / Tacite (passé le délai de 15 jours suivant la notification du projet à l'intéressé).
- De droit au terme de la période d'une année (art. 2) ou en cas de décision de reclassement (art. 2-2)
- En cas de méconnaissance des engagements du fonctionnaire mentionnés dans le projet (ex : absences à des formations, etc...).

Exemple

L'avis du comité médical est notifié le 15 mars 2019 à l'administration et l'agent est en congé jusqu'au 18 mars.

L'administration place l'agent en PPR à compter du 19 mars 2019 :

- L'administration dispose de deux mois pour notifier le projet, soit jusqu'au 19 mai 2019.
- Si la notification à l'agent intervient le 15 mai 2019 et que l'agent reste silencieux 15 jours, la PPR prend fin le 30 mai 2019.

Les étapes conditionnant la mise en œuvre de la PPR

- **Étape 1** : la consultation du comité médical concernant l'inaptitude de l'agent
 - **Étape 1 bis** : placement en PPR compte tenu de l'avis du CM
 - **Étape 1 ter** : l'information du fonctionnaire dès réception de l'avis du comité médical du droit à la PPR (Uniquement FPT)
- **Étape 2** : co-construire un projet de reclassement entre l'administration et le fonctionnaire (voire avec les administrations partenaires et la médecine de prévention).
- **Étape 3** : notifier au fonctionnaire le projet
 - **Étape 3 bis** : en cas d'accord du fonctionnaire, poursuite de la PPR et mise en œuvre/ en cas de désaccord fin de la PPR
- **Étape 4** : mise en œuvre, suivi, et évaluation
- **Étape 5** : demande de reclassement (avec possibilité de maintenir 3 mois l'agent en position d'activité)
- **Étape 6** : fin de la PPR (soit reclassement, soit absence de reclassement)

Régime de la décision mettant un terme anticipé à la PPR

- La décision mettant fin de manière anticipée à la PPR doit **s'analyser comme le « retrait ou l'abrogation d'une décision créatrice de droit »** au sens de l'article L. 211-2. du CRPA et doit être motivée (art. L. 211-5 du même code.).

Ex : fin anticipée en raison de manquements du fonctionnaire

- **Exceptions à l'obligation de motivation** : l'intervention de l'administration en cas de compétence liée (CE, 26 février 2003, n°220227)
 - En cas de **refus implicite de l'agent au projet**
 - En cas de **reclassement de l'agent** (débat)

Prudence : en l'absence de contentieux, par précaution, il convient de motiver. Utile d'un point de vue pratique.



Les instruments de la PPR : le projet et la convention



La construction du projet et de la convention

Précisions préalables concernant les instruments et les parties

FPE : le texte d'application distingue le projet de la convention.

- Le projet est établi exclusivement entre l'administration d'origine et le fonctionnaire
- La convention est établie entre le fonctionnaire, l'administration d'affectation et l'administration d'accueil dans le cadre de mise en situations professionnelles à l'extérieur, dans le seul but de réglementer les périodes pendant lesquelles le fonctionnaire n'est pas dans son administration d'affectation.

Précisions préalables concernant les instruments et les parties

FPT : si le texte d'application **distingue le projet de la convention**, il simplifie le dispositif en considérant que le projet est établi par voie de convention.

Le projet n'est donc qu'une composante de la convention. Ainsi, la **PPR ne repose que sur un seul document : la convention.**

La minima **convention entre l'employeur et le fonctionnaire**

- La version finale du décret ne mentionne **plus l'exigence de convention tripartite** entre l'autorité territoriale, le fonctionnaire et le Président du CDG ou du CNFPT.
- L'art. 2-2 évoque certes que l'AT et le Président établissent le projet par voie de convention

Mais l'alinéa 4 emploie le terme signataire au singulier concernant l'AT, le Président.

- Dans le doute on conseille la signature de la convention par l'AT et du président du CNFPT ou CDG, puis de l'agent.
- L'administration d'accueil du fonctionnaire est simplement associée à l'élaboration pour la seule partie qui la concerne. Le décret final n'en fait pas une autorité signatrice du contrat (contrairement à ce qui était prévu dans le projet de décret présenté en CSFPT).

Le rôle de la médecine de prévention

FPE : Décret silencieux

FPT :

- **Obligation d'information à la charge de l'AT** auprès de la médecine professionnelle du projet de préparation au reclassement, **avant notification de la convention au fonctionnaire** (art. 2-2 al. 1er)
- Absence de délai plus précis, mais **suppose un délai raisonnable**
- Peut être utile de ne pas en rester dans la pratique à une simple information (nécessaire), mais à une véritable **association dans la construction du projet**

Les mises en situation auprès d'un autre organisme que l'employeur

Les administrations d'accueil concernées :

- Celles soumises au statut général (Etat, CT, EPA locaux et nationaux...)

Les administrations exclues (relevant de statuts autonomes)

- Les personnes sui généris
- Les GIP
- Les chambres consulaires



Le contenu du projet (le cas échéant inséré
dans la convention dans la FPT)

Rappel des mentions importantes

- **Nom des parties**
- **Les Engagements de l'administration et du fonctionnaire)**
 - Postes envisagés au terme de la PPR (pas une obligation statutaire)
 - Fonctions susceptibles d'être occupées, pendant la PPR
 - Actions de formations
 - Conditions de mise en œuvre
 - Obligation pour l'employeur de rechercher des emplois susceptibles de permettre le reclassement
- **Durée**
- **Conditions de modifications du projet**
- **Demande de reclassement**
- **Les risques encourus en cas de manquement aux engagements**
- **Modalités d'accueil au sein d'une autre administration (horaires, etc., prise en charge de frais, responsabilité)**
- **Conditions de prise d'effets du projet et conséquence du refus de signer de l'agent**

La durée de la PRR

- Rappeler la **durée maximum d'une année**
- Rappeler le **point de départ de ce délai** en fonction des circonstances
- Indiquer les **hypothèses de fin anticipée de droit** :
 - Reclassement
 - Refus implicite ou exprès de signature
 - Indiquer l' hypothèse de fin anticipée pour faute caractérisée

Mise en situation professionnelle

- En définir les conditions dans la convention (état ou CT)
 - Durée, horaires, conditions d'encadrements, missions confiées
 - Evaluation de ces périodes
 - Envisager l'intervention de la médecine de prévention pendant cette période pour apprécier la compatibilité et l'efficacité de cette expérience

Modalités de suivi et d'évaluation

Insérer une clause fixant les modalités de suivi et d'évaluation comportant par exemples :

- Un calendrier des dates d'évaluation ou le principe de rdv à intervalles régulières (ex :rdv trimestriel)
- L'indication des personnes présentes à cette occasion (AT, administration d'accueil, médecin de prévention, etc...)
- Une grille d'évaluation (qui peut figurer en annexe de la convention, avec appréciation de la réalisation des objectifs...dans la perspective de la transition professionnelle)
- L'obligation de convoquer préalablement le fonctionnaire, dans un délai suffisant à fixer dans la convention (comme pour un entretien professionnel) en rappelant le but de l'entretien et le déroulement.



L'échec de la Période de préparation au reclassement

Précisions préalables

Les dispositions relatives à la PPR ne constituent pas des dérogations à la procédure classique régissant les constats de l'inaptitude physique, mais un aménagement.

C'est pourquoi :

- Le **droit au reclassement est toujours conditionné à une demande préalable** de reclassement du fonctionnaire
- **L'administration d'affectation est toujours tenue de rechercher à reclasser le fonctionnaire et d'inviter le fonctionnaire à faire une telle demande.**
 - Le décret accroît cette obligation de recherche en l'imposant dès le début de la PPR. Ainsi, l'existence de poste vacant dans un autre corps au cours de la PPR doit inciter l'administration à le réserver au fonctionnaire en PPR, éventuellement compte tenu du projet du fonctionnaire (risque contentieux sur ce point à intégrer).

Précisions préalables

Font obstacles au reclassement :

- L'absence de demande de reclassement
- L'absence immédiate de poste

Conséquence en droit commun :

- Placement en disponibilité si épuisement des droits statutaires à congés de maladie (CE, 7 juillet 2006, n°272433).
 - Engagement de la procédure de fin de fonctions.
- L'incidence de l'absence de texte d'application pour la FPH



L'incidence de l'absence de texte
d'application pour la FPH

Rappel de la répartition de compétences

- L'article 85-1 de la loi du 9/01/86 instituant la PPR ne renvoie pas à un décret.
- L'article 86 renvoie à un décret pour l'ensemble des mesures d'applications relevant du chapitre « reclassement ».

A ce jour :

pas de texte réglementaire spécifique adopté sur la PPR pour la FPH.

La compétence « Jamart » reconnue à tout chef de service « de prendre les mesures nécessaires au fonctionnement du service » (CE, 7 fev.1936, rec. 172), pourrait le cas échéant permettre de compléter les lacunes de l'absence de texte réglementaire.

Mais sa mise en œuvre est délicate dans un contexte où le décret FPH est en préparation.

Surtout, cette compétence ne permet pas « d'imposer des obligations, accorder des avantages ou fixer des règles statutaires concernant le personnel » (CE, Sect. 4 nov.1977, rec. 417). Donc, le recours à cette jurisprudence pour adopter des mesures réglementaires au niveau d'un établissement semble risqué.

L'obligation d'assurer l'exécution des lois

Une compétence reconnue au 1er Ministre sur le fondement de l'article 21 de la Constitution du 4 octobre 1958

« *Le Premier ministre dirige l'action du Gouvernement. Il est responsable de la Défense nationale. **Il assure l'exécution des lois.** Sous réserve des dispositions de l'article 13, **il exerce le pouvoir réglementaire** et nomme aux emplois civils et militaires* ».

- **L'exercice du pouvoir réglementaire comporte non seulement le droit, mais aussi l'obligation de prendre dans un délai raisonnable les mesures qu'implique nécessairement l'application de la loi.**
- Un délai de deux ans est manifestement déraisonnable.

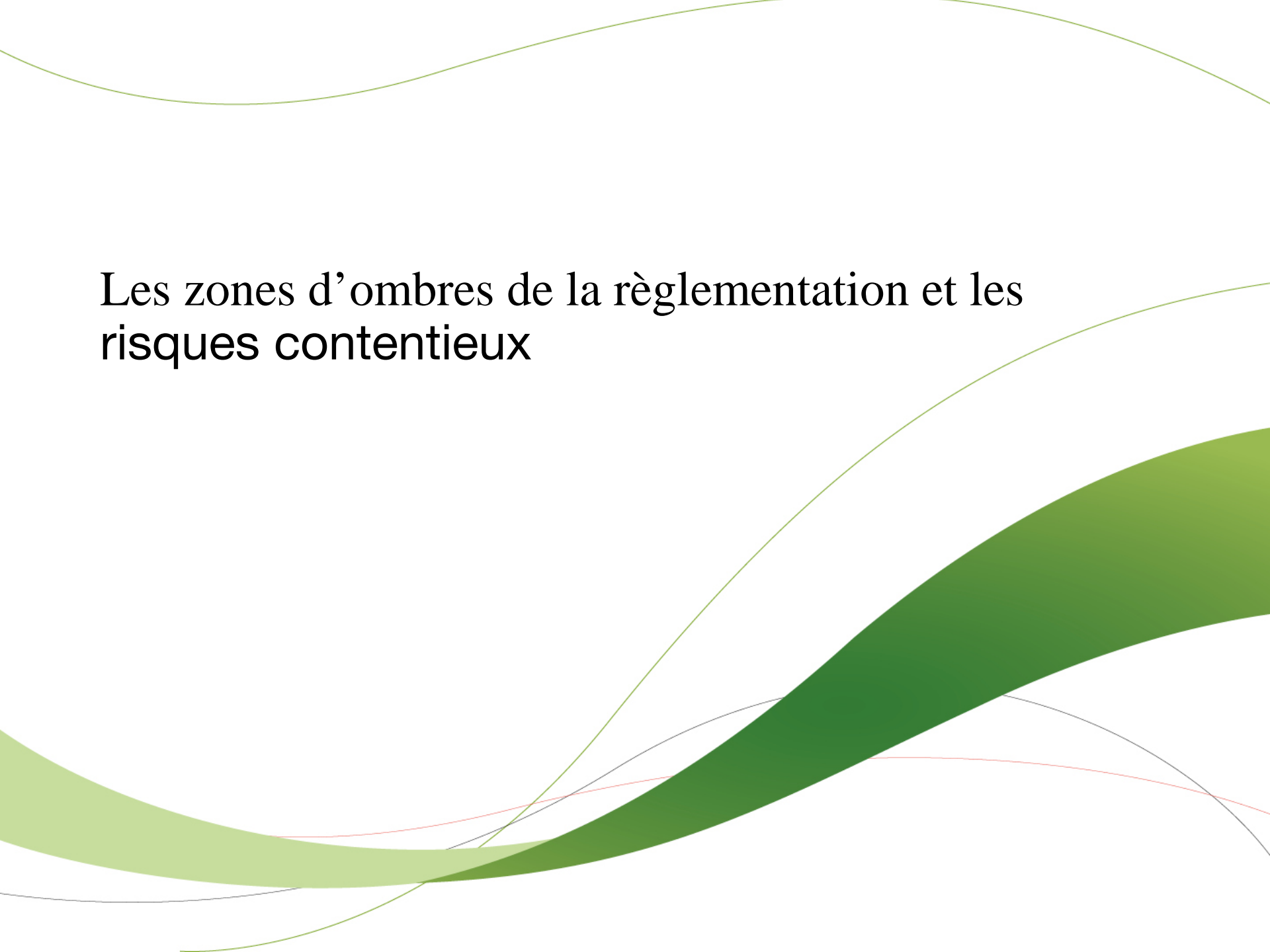
Les actions contentieuses

Conclusions en annulation assorties d'une demande d'injonction de prendre la mesure adéquate (ex : CE, 27 juillet 2005, n°270327, CE 7 juillet 2004, n°250688)

- Pb en terme d'efficacité : longueur des délais de procédure devant la juridiction administrative

Le recours indemnitaire en réparation du préjudice subi, contre l'employeur et l'État

- ex CAA Marseille 7 octobre 2008, n°05MA01409 / CAA Lyon 5 juin 2007, n°03LY01989 : Responsabilité de l'Etat pour retard de publication d'un décret d'intégration de contractuels : indemnisation des éléments de rémunération dont les agents ont été privés
- CAA Bordeaux, 22 mars 2016, n°14BX01180.



Les zones d'ombres de la réglementation et les risques contentieux

La PPR, un objet juridique non identifié

- › La PPR **ne semble pas être une position statutaire** au sens de l'article 12 bis de la loi du 13 juillet 1983. Elle est une modalité de la position d'activité (comme par exemple la mise à disposition)
- › Elle **n'est pas répertoriée comme un congé spécial** (ex : art. 57 loi 84-53)
- › Elle est toutefois **assimilée à une période de service effectif**
- › A rapprocher de la situation de « réorientation professionnelle » pour suppression d'emploi dans la FPE (décret n°2010-1402-du 12 novembre 2010)

Les risques contentieux

- **Articulation avec les droits à congés de maladie** : le cumul ne semble pas exclu
Mais situation problématique lorsque il y a épuisement des droits à congés statutaires.
Doit-on placer en disponibilité et interrompre la PPR ?
- **Articulation avec le bénéfice du régime indemnitaire**
 - Les décrets évoquent le versement du traitement sans autre précision. Donc exclusion au moins pour la FPE du bénéfice des primes.
 - Le compte rendu de réunion du CSFPE confirme cette analyse
 - La lecture a contrario du décret sur la situation de réorientation professionnelle le confirme
 - **Conclusions pour la FPH et la FPT** : des indices qui concourent à exclure le bénéfice des primes, mais pas de certitudes.

Merci pour votre attention

Nicolas Sautereau

Avocat au Barreau de Paris

Docteur en droit

50 Bis, Avenue de la Grande Armée

75017 PARIS

06.70.16.51.55 /

n.sautereau.avocat@orange.fr

www.sautereau-avocat.com