



INAPTITUDE ET INVALIDITÉ

Tout au long de sa vie professionnelle, un agent est suivi sur le plan médical dans le but de déterminer l'aptitude médicale sur son poste de travail...



➤ au moment de la visite dite d'embauche, le rôle du médecin agréé est de s'assurer de l'aptitude aux futures fonctions qui seront confiées à l'agent : c'est l'aptitude médicale

➤ tout au long de sa carrière, via la médecine préventive (Médecin de prévention) et les conditions de travail afin de vérifier que le poste de travail n'altère pas la santé de l'agent

Le médecin de prévention n'est pas compétent pour donner un avis sur l'aptitude ou l'inaptitude physique d'un fonctionnaire à l'exercice de ses fonctions. Il intervient afin de vérifier la compatibilité d'affectation à un emploi et aux risques liés aux conditions de travail du poste.

Il peut néanmoins être (et l'est souvent) un déclencheur de la procédure aboutissant à la prise en compte de la vraie mesure de l'affection de l'agent.

Il s'agit pour lui de déterminer si l'incapacité entraîne obligatoirement la vérification de l'aptitude ou de l'inaptitude de l'agent à occuper son poste de travail et si sa santé risque d'être aggravée en l'y maintenant.

Cela peut conduire à reconnaître une inaptitude temporaire (voire définitive) à la fonction ouvrant droit à un congé spécifique différent selon le régime d'affiliation de l'agent.



En cas de contestation, l'agent concerné peut saisir le Comité médical et au besoin le Comité médical supérieur

Selon la définition de l'OMS (Organisation Mondiale de la Santé) « la santé est définie comme un état de complet bien-être physique, mental et social, et ne consiste pas seulement à un absence de maladie ou d'infirmité ».

L'aptitude qui en découle est une notion médico administrative qui, au regard des relations professionnelles, concerne le lien entre la définition du poste de travail, les missions à assurer et le statut de l'agent qu'il soit titulaire ou non.

L'aptitude physique, notamment du fonctionnaire, doit s'apprécier au regard de l'ensemble des fonctions et emplois que le grade du cadre d'emplois dont il relève lui donne vocation à occuper.

Elle est constatée par un médecin agréé, le Comité médical départemental ou la Commission de réforme.

Si la condition d'être apte n'est pas remplie, l'autorité territoriale doit en tirer toutes les conséquences. En effet, en cas de doute sur l'aptitude du fonctionnaire, cette dernière peut être contrôlée par un médecin agréé, et ce :

- à l'initiative de l'agent sur production d'un certificat de son médecin traitant
- lors d'une visite annuelle suite aux remarques du médecin de prévention
- après un congé de maladie ordinaire de douze mois consécutifs et plus sûrement avant la perte du bénéfice du traitement à taux plein
- à l'initiative de la collectivité elle-même, au vu d'un rapport du supérieur hiérarchique

L'inaptitude physique quant à elle...

C'est la diminution de la capacité physique de l'agent à assumer les fonctions du grade ou de l'emploi qui lui sont confiées (en tenant compte des éventuelles possibilités d'aménagement du poste de travail occupé).

C'est la situation dans laquelle une personne ne peut plus assurer l'ensemble des tâches liées à ses fonctions du fait d'une dégradation brutale ou progressive de son état de santé, mais aussi des conditions de travail qui lui sont imposées ; cette personne ayant été déclarée apte au moment de sa nomination, aptitude normalement confirmée lors de visites médicales régulières chez le médecin de prévention professionnelle¹.

L'inaptitude peut être temporaire, ce qui suppose que le fonctionnaire va recouvrer ses capacités à une échéance assez proche.

L'inaptitude définitive au poste impose à l'autorité de nomination une démarche de reclassement effectif au sein de la collectivité, au besoin dans un cadre d'emplois sur un grade différent de celui détenu avant adoption d'une position statutaire ad hoc.

Dans ce cas (où l'agent bénéficie d'un aménagement de ses conditions de travail, voire d'un changement d'affectation sur un autre poste), l'intervention du médecin de prévention est essentielle.

De même l'avis émis par un médecin agréé est très souvent retenu par la Commission de réforme.

L'inaptitude définitive à tout poste impose la mise à la retraite ou le licenciement après épuisement de tous les droits à congés de maladie ; droits variant de 1 à 5 ans.

Sur le reclassement pour inaptitude à l'emploi occupé :

Le reclassement met en compétence liée, l'autorité de nomination.

En effet, il ne peut être opéré que s'il est compatible avec les conclusions du médecin de prévention ; étant rappelé que la recherche d'un reclassement s'impose à l'employeur (CAA Nantes – 14/03/2003 – n° 00NT01965) en raison d'une inaptitude établie qu'elle soit ou non d'origine professionnelle et dès lors (ce qui est très important) que l'agent concerné a présenté une demande en ce sens (CAA Nantes – 1/07/2013 n° 12NC01631).

Le droit au reclassement en cas d'inaptitude physique constitue un principe général du droit applicable aussi bien aux titulaires qu'aux non titulaires.

Non reconnu apte, il doit être invité à présenter une demande de reclassement avant que ne soit prononcée, le cas échéant, sa mise à la retraite pour invalidité (CAA Lyon – 4/12/1998 n° 96LY01716).

D'ailleurs, même dans le cas d'un agent reconnu par la Commission départementale de réforme, inapte d'une façon absolue et définitive à l'exercice de ses fonctions suite à un accident de service, une maladie professionnelle ou une maladie contractée dans l'exercice de ses fonctions, l'employeur dont il dépend ne peut le mettre à la retraite d'office sans qu'il l'ait invité préalablement à présenter une demande de reclassement.

.../...

¹ L' inaptitude peut être d'origine non professionnelle, résulter de n'importe quel événement sans relation avec les fonctions exercées par la personne concernée ; ses causes pouvant être de deux ordres, à savoir d'ordre physique ou psychique. Cette inaptitude physique peut être ou devenir une inaptitude temporaire aux fonctions de l'emploi occupé, voire définitive à l'emploi occupé ou à tout emploi. Elle peut résulter d'une réduction temporaire de la capacité de travail non imputable à l'activité professionnelle (maladie ou accident non imputable au service...) qui obéit aux règles de la législation de sécurité sociale et ouvre droit au bénéfice de l'assurance invalidité pour l'assuré(e) ayant moins de 60 ans.

En résumé :

Lorsqu'il a été médicalement constaté qu'un(e) salarié(e) se trouve de manière définitive atteint(e) d'une inaptitude physique à occuper son emploi², obligation est faite à son employeur (CE – 2/10/2002 n° 227868) de le réaffecter sur un autre emploi³, et en cas d'impossibilité, de prononcer sa mise à la retraite ou son licenciement.

Toutefois, un agent reconnu inapte à l'exercice de ses fonctions et auquel aucune offre de reclassement n'a été faite, a le droit d'être maintenu en congé de maladie avec bénéfice de son plein traitement dans le cas d'accident du travail ou de maladie professionnelle, sans autre limitation que celle tenant à sa mise à la retraite ou au rétablissement de son aptitude au service (CE 29/12/1997 – n° 128851).

Dans sa décision du 12 mai 2015, le CE l'a rappelé par un considérant de principe :

« lorsque le comité médical compétent déclare qu'un fonctionnaire territorial bénéficiant d'un congé de longue maladie ou de longue durée est apte à reprendre ses fonctions, à condition que son poste soit adapté à son état physique, il appartient à l'autorité territoriale de rechercher si un poste ainsi adapté peut être proposé au fonctionnaire ; si l'autorité territoriale ne peut pas lui proposer un tel poste, le congé se poursuit ou est renouvelé jusqu'à ce que le fonctionnaire ait épuisé ses droits à congés pour raison de maladie ou ait été déclaré définitivement inapte à exercer ses fonctions ».

L'invalidité...

D'emblée, il est important de noter que l'invalidité doit mettre le(la) salarié(e) dans l'impossibilité de se reclasser professionnellement ou de ne pas pouvoir lui procurer un salaire supérieur au tiers de la rémunération perçue dans l'emploi occupé antérieurement.

La décision de classement en invalidité à l'issue d'une procédure spécifique, prévue par le décret du 26 décembre 2006, n'a pas d'incidence directe sur la relation du travail, sauf si cette dernière est à l'origine

d'une inaptitude aux fonctions.

Il appartient à l'autorité territoriale de prendre la décision définitive relative à la reconnaissance de l'invalidité, à l'expiration des droits à congé maladie.

Elle peut, en outre, ouvrir droit au versement de l'allocation d'invalidité (AIT).

Enfin, l'agent peut toujours demander, et de sa propre initiative, la reconnaissance de son handicap auprès de la Commission des droits et autonomie de personnes handicapées (CDAPH).

Au total, la procédure de reconnaissance de l'invalidité varie en fonction de son origine professionnelle ou non professionnelle, cette dernière comportant plusieurs phases selon que l'agent est fonctionnaire ou non titulaire, à savoir :

- celle où l'agent présente sa demande
- celle où la collectivité saisit la Commission de réforme
- celle de la reconnaissance de l'état d'invalidité qui ne peut jamais être accordé d'office par l'autorité de nomination

Il faut savoir :

→ que la Commission de réforme se prononce sur :

- la durée d'invalidité par périodes de 6 mois maximum
- le classement de l'agent dans un des trois groupes d'invalidité
- l'attribution des prestations en espèces ou celles en nature seulement

→ que la décision finale relève pour les fonctionnaires en particulier d'une décision de l'autorité territoriale après réception de l'avis de ladite Commission

Cette décision doit :

- préciser le degré d'invalidité reconnue

.../...

² sans pour autant ne pas être inapte de manière définitive à tout emploi (CE 16/02/2000)

³ sans que pour autant, cela soit une obligation de résultats (CE 18/02/2000 n° 189839) ; toutefois, un reclassement peut être conditionné par le suivi d'une formation adaptée à la charge de l'employeur dès lors que le poste proposé a été agréé par le médecin de prévention.

- définir le point de départ et la durée de l'invalidité
- indiquer la nature des prestations auxquelles le fonctionnaire peut prétendre
- fixer le taux et le montant de l'allocation temporaire en fonction du classement retenu (qui sera allouée pour autant que sera justifiée une incapacité de travail ou bien réduite d'au moins des deux tiers du fait de la maladie)
- être notifiée à l'agent

Il est encore important de noter que pour l'agent relevant du régime général et qui justifie que la procédure inclue une phase à l'occasion de laquelle le médecin conseil de la Caisse Primaire d'Assurance Maladie apprécie les conditions de la reconnaissance sollicitée au regard du régime

général de Sécurité Sociale, la demande de l'agent doit être accompagnée d'un dossier portant sur la reconnaissance de l'état d'invalidité, adressée à la CPAM au plus tard dans le délai d'un an suivant l'expiration des droits statutaires à congé de maladie.

L'avis du médecin conseil de la CPAM, accompagné de la demande de l'agent, est envoyé à la collectivité qui saisit la Commission de réforme sur la base d'un dossier comprenant, certes la demande de l'intéressé(e), le certificat médical du médecin traitant et l'avis du médecin conseil, mais aussi l'expertise du médecin agréé précisant l'invalidité et le taux d'IPP le cas échéant.

La décision de l'autorité territoriale est alors notifiée à la CPAM à laquelle elle s'impose.