

Responsabilité de l'employeur et de l'agent dans le cadre des procédures liées au maintien dans l'emploi

❖ Responsabilité de l'employeur

Dans un cadre général, l'employeur a l'obligation de « prendre toutes les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs » (*Art. L. 4121-1 du Code du travail*).

L'administration est tenue aussi d'assurer à ses agents des conditions d'hygiène et de sécurité de nature **à préserver leur santé et leur intégrité physique durant leur travail**. (*article 23 de la loi n°83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires*). Il en est de même pour les agents non titulaires (*article 136 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 relative à la fonction publique territoriale*).

De plus, le statut des fonctionnaires protège l'agent, **en donnant priorité en cas d'inaptitude, au maintien dans l'activité avec un aménagement de poste ou un reclassement** sur d'autres fonctions compatibles avec l'aptitude restreinte de l'agent. (*Décret 85-1084 du 30 septembre 85 et décret du 13 janvier 1986*).

L'adaptation de l'emploi est une mesure préalable à tout reclassement. Il peut s'agir de **l'aménagement de son poste de travail** ou de **l'affectation dans un autre emploi correspondant à son grade**.

Ainsi, avant d'envisager un reclassement, l'autorité territoriale a l'obligation de rechercher toutes possibilités permettant le **maintien de l'agent à son poste de travail ou dans son grade**. (*art.e 1er – décret 85-1054*).

En cas d'attente d'une décision de l'administration en matière de réintégration, de reclassement ou de mise en disponibilité, l'agent bénéficie du **maintien de son demi-traitement** à l'issue de ses droits statutaires à congé pour raison de santé (congés de maladie, de longue maladie et de longue durée). (*décret n° 2011-1245 du 5 octobre 2011*)

❖ Responsabilité de l'agent

Dans le cadre d'un aménagement de poste, l'agent ne peut pas refuser la modification de ses conditions de travail ou d'affectation sur un autre poste, ce dernier étant **soumis à l'obligation d'obéissance hiérarchique**. Dès lors que l'aménagement est compatible avec son état de santé (validé par la médecine préventive), l'employeur s'engage à présenter par courrier avec accusé de réception la/les fiche(s) de poste(s) auprès de l'agent.

Sauf en cas de reclassement pour inaptitude physique, **la demande de l'agent n'est pas nécessaire** pour modifier ses conditions de travail ou pour l'affecter dans un autre emploi.

Si aucune des possibilités n'est envisageable, l'agent peut demander à bénéficier d'un reclassement.