

Bulletin d'informations statutaires

Mars 2019

SOMMAIRE

CONGÉ DE PRÉPARATION AU RECLASSEMENT

JURISPRUDENCES

RÉPONSE MINISTÉRIELLE

Congé de préparation au reclassement

Publié au Journal Officiel le 7 mars 2019, le décret n°2019-172 du 5 mars 2019 crée un nouveau droit pour le fonctionnaire reconnu inapte aux fonctions de son grade : un congé de préparation au reclassement.

Ce décret est entré en vigueur le 8 mars 2019. Il a pour but d'assurer la transition professionnelle du fonctionnaire vers le reclassement.

Le congé de préparation au reclassement est ouvert aux fonctionnaires reconnus inaptes aux fonctions de leur grade par le comité médical.

C'est un droit pour le fonctionnaire (stagiaire, titulaire, affilié CNRACL ou IRCANTEC) : la collectivité ou l'EPCI a l'obligation d'informer celui-ci qu'il a la possibilité de bénéficier de ce congé.

La durée maximale de cette préparation est d'un an. Cette durée est un plafond : le congé prend fin dès que le fonctionnaire est reclassé si cela survient avant une année.

Le congé commence dès la réception de l'avis du comité médical ou à la reprise du fonctionnaire si ce dernier était en congé maladie.

Pendant toute la durée du congé, le fonctionnaire est en position d'activité. Il perçoit le traitement afférent à son grade.

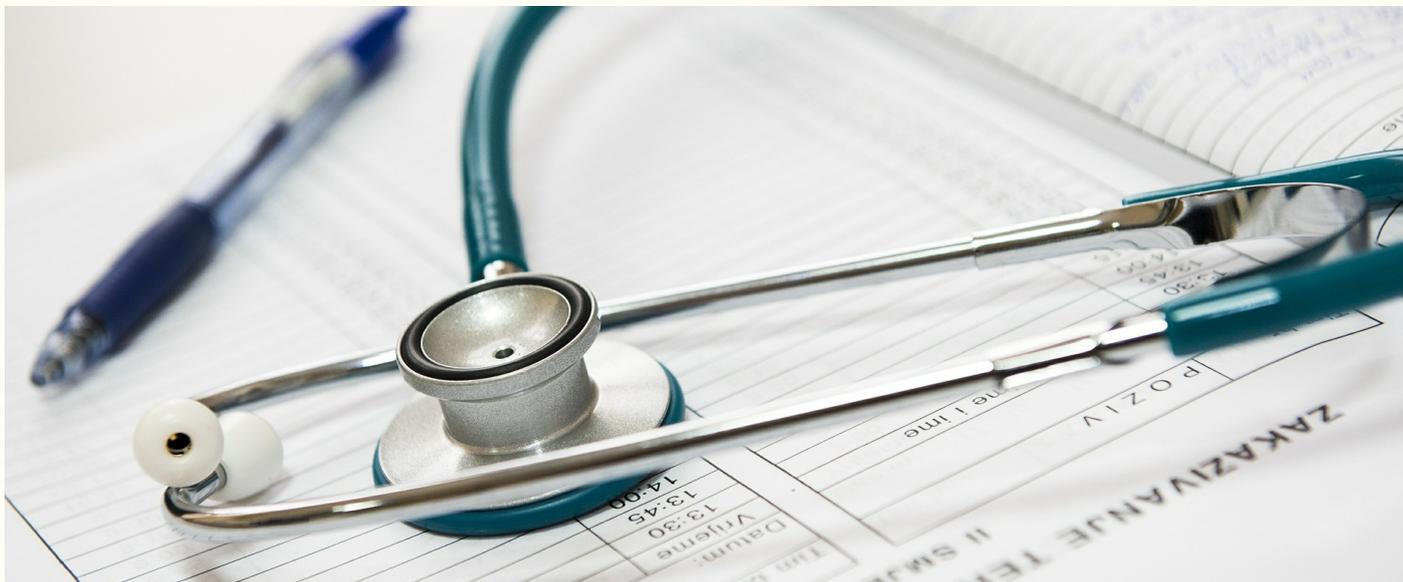
Procédure

La collectivité ou l'EPCI doit informer le fonctionnaire de son droit dès la réception de l'avis du comité médical. Un projet de préparation au reclassement est élaboré par convention entre le fonctionnaire, la collectivité ou EPCI et le Président du CDG si vous êtes une collectivité affiliée ou du CNFPT dans le cas contraire.



Bulletin d'informations statutaires

Mars 2019



Cette convention fixe les modalités de mise en œuvre de la préparation ainsi que sa durée. Ce congé peut comporter des périodes de formations, d'observations et de mises en situations au sein des différents services de la collectivité afin d'aider l'agent à construire son projet. Le congé de préparation peut s'effectuer en partie ou en totalité dans une collectivité ou EPCI autre que celle du fonctionnaire. Dans ce cas, cette collectivité ou EPCI tiers doit être partie prenante à l'élaboration de la convention.

En parallèle, une recherche d'emploi dans un autre corps ou cadre d'emplois est engagée par le fonctionnaire, l'autorité territoriale et le Président du CDG ou CNFPT.

La collectivité ou l'EPCI a deux mois à compter du début du congé pour notifier au fonctionnaire le projet de convention.

Ce dernier a 15 jours pour le signer. Passé ce délai, cela vaut une décision implicite de refus de bénéficier du congé de préparation pour le restant à courir.

Évaluation du dispositif

La convention doit fixer les modalités d'une évaluation régulière du bon déroulement du congé de préparation au reclassement.

Cette évaluation est réalisée par l'autorité territoriale ou le Président du CDG ou du CNFPT conjointement avec le fonctionnaire.

Le contenu, les modalités de mise en œuvre et la durée du congé pourront être modifiés à l'occasion d'une évaluation. Ces modifications ne peuvent se faire qu'avec l'accord du fonctionnaire.

Bulletin d'informations statutaires

Mars 2019

Cessation du dispositif

Le projet peut être écourté :

- En cas de manquements répétés à la convention,
- Si le fonctionnaire est reclassé dans un emploi proposé par l'autorité territoriale ou le Président du CDG ou du CNFPT.

Attention !

Un fonctionnaire qui refuse le congé de préparation au reclassement peut légalement demander à être reclassé. Il s'agit de deux droits différents donc deux demandes différentes. Le reclassement est un droit pour le fonctionnaire. La collectivité ou l'EPCI doit informer le fonctionnaire de ce droit que ce dernier accepte ou refuse le congé de préparation au reclassement.

Désormais, le décret n°2019-172, article 2 précise qu'un fonctionnaire qui présente une demande de reclassement est maintenu en activité jusqu'à ce que le reclassement prenne effet ou, à défaut, pendant 3 mois maximum.

Référence juridique :

Décret n°2019-172 du 5 mars 2019 instituant une période de préparation au reclassement au profit des fonctionnaires territoriaux reconnus inaptes à l'exercice de leurs fonctions.

Jurisprudences

Le changement d'affectation d'un contractuel ne constitue pas un reclassement

M. B est photographe contractuel au sein de la direction culture d'une région.

Après une période de congé maladie, le médecin du travail le déclare "apte à la reprise sur la fonction de photographe mais dans un environnement professionnel différent (changement de service obligatoire)".

L'agent est affecté à la direction communication. M. B ne reprend pas son poste et demande le licenciement. La collectivité refuse.

L'agent conteste la décision auprès du juge, arguant que la collectivité ne peut lui imposer un reclassement.

Bulletin d'informations statutaires

Mars 2019

Le juge rappelle l'obligation de l'employeur public de rechercher un reclassement à un agent lorsqu'il a été médicalement constaté que ce dernier se trouve, de manière définitive, atteint d'une inaptitude physique à occuper son emploi.

Ce reclassement ne peut être imposé à l'agent.

Le juge ajoute qu'affecter un agent sur un poste compatible avec son état de santé et dans le respect des stipulations de son contrat n'est pas un reclassement. Ce qui est le cas dans cette affaire.

Pour le juge, il s'agit d'un changement d'affectation n'ayant entraîné aucune perte de rémunération ni de responsabilités. Il s'agit d'une mesure d'ordre intérieur.

Or, une telle mesure est insusceptible de recours.

La demande de M. B est rejetée.

Référence juridique :

Conseil d'État, requête n°401812, 7 décembre 2018

Un formulaire-type rempli par la collectivité suffit-il à établir son impossibilité à reclasser un agent ?

Après une mise en disponibilité pour convenances personnelles de cinq ans, un agent municipal d'entretien, M. A, a sollicité sa réintégration en 1996. L'agent reçoit un avis défavorable de reprise de son poste par le comité médical. Le Maire le place en disponibilité d'office en attente d'un reclassement.

Il ne s'est vu proposer un emploi par la ville qu'en 2012. Après avoir refusé ce poste, l'agent a alors demandé à la ville de l'indemniser du préjudice qu'il estimait avoir subi du fait de cette absence de reclassement durant toute cette période.

Le juge relève, dans un premier temps, que pour établir l'impossibilité de reclasser son agent, la commune s'est contentée de fournir une simple attestation qui certifiait qu'il lui était impossible de trouver à l'intéressé un poste adapté ou un emploi de reclassement permettant à ce dernier de continuer son activité dans des conditions compatibles avec son état de santé.

Dans un second temps, il indique que cette attestation consistait en réalité en un formulaire-type relatif à une demande de pension d'invalidité de l'agent.

Pour le juge, ce type de formulaire ne peut en aucun cas permettre d'établir l'impossibilité pour la commune de reclasser l'agent.

Aussi, le Conseil d'État considère que la cour administrative d'appel de Lyon ne pouvait s'appuyer sur ce document pour rejeter l'argumentation de l'agent et renvoie l'affaire devant cette dernière afin qu'elle soit jugée au fond sur ce point.

Référence juridique :

Conseil d'État, requête n°417172, 1er février 2019

Bulletin d'informations statutaires

Mars 2019

La nécessité de preuve pour justifier une sanction disciplinaire

Un adjoint technique territorial, M. C, employé dans une déchetterie se voit infliger une exclusion temporaire de fonctions le 15 juillet 2015.

Selon la collectivité, l'agent aurait eu, le 25 mars 2015, durant son service une grave altercation verbale et physique avec deux usagers, aurait été violent avec ses collègues de travail et les pompiers, intervenus en raison de son état d'agitation.

Le juge rappelle qu'en l'absence de disposition législative contraire, l'autorité investie du pouvoir disciplinaire peut apporter la preuve des faits reprochés par tout moyen, devant le juge administratif saisi d'une sanction disciplinaire prononcée à l'encontre d'un agent public. Le juge doit en apprécier la légalité au regard des pièces ou documents que l'autorité disciplinaire produit devant lui.

Or, il ressort des pièces du dossier qu'une altercation est bien survenue entre l'agent et deux usagers de la déchetterie mais aucun élément n'établit que l'intéressé serait à l'origine de cette altercation. De plus, aucun commencement de preuve n'établit les violences qu'aurait commises l'intéressé sur ses collègues et les sapeurs-pompiers.

Le juge conclut que la sanction litigieuse ne repose sur aucun élément matériel pouvant en constituer le fondement et doit être annulée.

Référence juridique :

Cour Administrative d'Appel de Marseille, requête n°17MA01401, 26 octobre 2018

Réponse ministérielle

Les différents budgets d'une commune doivent-ils tous être votés le même jour ?

Le ministère de l'action et des comptes publics rappelle que le budget des collectivités est soumis au principe d'unité. Ainsi, l'ensemble des dépenses et des recettes d'une commune doivent figurer dans un document unique.

Toutefois, les articles L1412-1 et L1412-2 du code général des collectivités locales autorisent les collectivités à individualiser leurs services publics sous forme de régies dotés d'une autonomie financière et d'une personnalité morale.

L'activité de ces services est retracée dans des budgets annexes et complètent le budget principal. Pour savoir si le budget principal et le ou les budgets annexes doivent être votés le même jour, il faut prendre en compte deux critères :

- L'autonomie financière,
- La personnalité morale.

Ainsi une régie, qu'elle ait l'autonomie financière ou non, n'ayant pas une personnalité morale distincte de la commune voit son budget voté en même temps que le budget principal.

Même chose dans le cas d'une régie ayant une personnalité morale distincte de la commune mais n'ayant pas l'autonomie financière. Ceci, dans le but de vérifier la régularité comptable de budgets financièrement interdépendants.

Bulletin d'informations statutaires

Mars 2019

Par exception, lorsque le service public possède une personnalité morale distincte de sa collectivité de rattachement ainsi que l'autonomie financière, il n'y a aucune obligation pour leurs budgets soient votés le même jour.

Le ministère conclut en indiquant que la mise en œuvre du principe d'unité budgétaire ne relève pas de la compétence du comptable public mais du Préfet, dans le cadre du contrôle budgétaire des actes des collectivités locales.

Référence :

Question écrite de Alain Joyandet, n°3935, Journal Officiel du Sénat, 9 août 2018