

# Instance d'échange de pratiques Mise en œuvre de la période de préparation au reclassement – Partie 1

Mardi 14 avril 2020 de 10h à 11h45

## Sécurisation juridique de la démarche de PPR

Avec l'intervention de **Me Nicolas SAUTEREAU**, *Avocat à la Cour - Docteur en droit spécialité droit de la fonction publique*

E-Mail : [n.sautereau.avocat@orange.fr](mailto:n.sautereau.avocat@orange.fr) Tél : 06.70.16.51.55

*Le webinaire débutera dans quelques instants...*



### Les prochaines rencontres du réseau

#### **[COVID-19] : animation uniquement en webinaire**

12 mai 2020 de 10h à 12h - Webinaire DOETH

14 mai 2020 de 10h à 12h - Webinaire DOETH

26 mai 2020 de 10h à 12h - Webinaire DOETH

20 mai 2020 de 11h à 11h45 - Webinaire sur les maladies invalidantes

9 juin 2020 de 10h à 16h – Webinaire Instance d'échanges de pratiques

# DÉROULÉ DE LA JOURNÉE

**10h - 11h30 : Sécurisation juridique de la PPR et temps de questions-réponses par Nicolas SAUTEREAU** (avocat au Barreau de Paris et docteur en droit public).

**14h - 14h45 : Retours d'expériences sur l'accompagnement proposé par le CDG 54 par Mme Carole CREUSAT et M. Mimoun ZAZZA**

**15h - 16h : Les outils numériques d'aide à l'orientation** par **Mme Isabelle Przybylski**, coordinatrice domaine d'activité "orientation" et chargée d'études à Emfor.



Chattez, réagissez....  
Nous répondrons à vos  
questions en fin  
d'intervention !

# 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)

# Présentation du Cabinet

**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 et l'esprit de la PPR

## II. Les fondements

- 📦 L'ordonnance du 19/01/17 et la loi du 6/08/2020
- 📦 Les décrets d'applications FPE et FPT
- 📦 L'incidence de l'absence de décret pour la FPH

## III. Les bénéficiaires de la PPR

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

## IV. La condition préalable : (le risque) d'inaptitude à l'exercice des fonctions

- 📦 Principe et formulation
- 📦 Hypothèse de l'inaptitude imputable au service
- 📦 Les modifications attendues après la loi du 6/08/2020

### **V. L'information de l'avis du comité médical et du droit à la PPR**

- ❏ Le contenu de l'avis du comité médical
- ❏ L'étendue de l'obligation d'information à la charge de l'employeur
- ❏ Le traitement du refus de PPR d'un fonctionnaire avant notification de la convention

### **VI. Les instruments de la PPR : le projet et la convention**

- ❏ La construction
- ❏ Le contenu
- ❏ La notification

### **VII. Les droits du fonctionnaire durant la PPR**

- ❏ Avancement
- ❏ Rémunération
- ❏ Congés statutaires ( formations / annuels / maladie)

### **VIII. Le droit du fonctionnaire à une deuxième PPR ?**

- ❏ Après reclassement effectif
- ❏ Pour une autre pathologie ? Pendant la période de dispo ?

### **IX. Les obligations de l'employeur**

- 📦 Protection de la santé, AT et MP imputables au service
- 📦 Frais de formation et déplacements
- 📦 La recherche conjointe de reclassement

### **X. La fin de PPR**

- 📦 La fin anticipée
- 📦 Le terme normal

Le contexte

The image features a white background with several abstract, flowing green lines. A prominent, thick, dark green shape curves across the lower right portion of the frame. Other thinner, lighter green lines sweep across the top and bottom, creating a sense of movement and depth. The text 'Le contexte' is positioned in the upper left area.



# 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
- Article 12 de la loi du 13 juillet 1983

## L'interdiction des discriminations en raison de la santé et du handicap

- art. 6 de la loi Le Pors

## L'obligation d'aménagement de poste

- Art.6 sexies Loi Le Pors
- Art. 5- Directive 2000/78/CE du Conseil du 27 novembre 2000
- *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.*

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

## Les fondements du droit au reclassement

### Le reclassement des fonctionnaires

- 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

### Le reclassement des agents contractuels

- *CE, 2 octobre 2002, n°227868 CCI de Meurthe et Moselle c/ Mme Fardouet ;*
- *CE 25 mai 2018, n°407336*

## Les dispositifs avant la PPR ( et toujours d'actualité)

### **Compatibilité concours et congé de maladie**

(CE, 2 juillet 2017, n°271949/ CE, 30 nov 2017, n°280401)

### **Le CPF et le risque d'inaptitude**

- Crédit supplémentaire (art. 22 quater loi 83-634; art. 5 décret 2017-928)
- Formations prioritaires (art. 8 décret 2017-928)

### **Le travail durant un CLM ou CLD**

*« activité ordonnée et contrôlée médicalement au titre de la réadaptation »*

Art. 28 décret 87-602

Art. 38 décret 86-442

Art. 27 décret 88-383



L'esprit de la période de préparation au reclassement

# 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 (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.

## 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 fondements

The image features a white background with several abstract, flowing lines. A prominent, thick, dark blue wave starts from the bottom left and curves upwards towards the right. A thinner, light blue wave follows a similar path above it. A thin, dark blue line arches across the top of the frame. A thin, light blue line curves across the middle. A thin, dark blue line curves across the bottom. The text 'Les fondements' is positioned in the upper left quadrant.

# L'ordonnance du 19 janvier n°2017-53

## Création de la période de préparation au reclassement

- 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** ».*

## La loi n° 2019-828 du 6 août 2019 (art. 40 – III)

*« Le fonctionnaire à l'égard duquel une procédure tendant à reconnaître son inaptitude à l'exercice de ses fonctions a été engagée a droit, selon des modalités définies par décret en Conseil d'Etat, 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. **Pendant son congé pour raison de santé, le fonctionnaire peut, sur la base du volontariat et avec l'accord de son médecin traitant, suivre une formation ou un bilan de compétences.**».*

# La loi n° 2019-828 du 6 août 2019

## Avancement du point de départ de la PPR

- Le constat de l'inaptitude n'est plus la condition préalable à la PPR
- Le risque d'inaptitude aux fonctions devient la condition préalable à la PPR (nécessité d'une procédure en ce sens)



***modification réglementaire nécessaire***

## Compatibilité du congé pour raison de santé et formation

- Constatée par le médecin traitant
- Pour une formation
- Pour un bilan de compétence

## Entretien de carrière pour les agents exposés à un risque d'usure professionnelle



***En attente de décret d'application***

## Mise à disposition de l'agent auprès du CDG

- Pour missions temporaires
- Remplacement de personnel (cf art. 25, al 2 loi 84-53).

# 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).*

## Peut-on appliquer la PPR sans décret d'application ? (1/2)

**Une disposition législative est réputée d'application directe si de manière manifeste l'absence de décret empêche toute application (CE, 25 oct. 2017, n°405239)**

- Ne peut être appliquée:
  - une loi prévoyant l'octroi d'aides et la consultation d'une instance, dès lors qu'aucun autre texte ne précise les modalités d'instruction d'un dossier et la composition de la commission chargée de donner son avis (CE, 12 mars 1975, n°93465).
  - Une loi prévoyant un décret pour fixer les modalités d'accès à un examen professionnel en vue de la titularisation d'agents contractuels
- A l'inverse, le renvoi à un décret pour la précision de professions soumises à des règles particulières de celles édictées par la loi n'empêche pas l'application de la loi et ne nécessite pas de décret (CE 28 mars 2012, n°343962).

### **En l'espèce:**

- 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 ».
- Le législateur mentionne la durée et le régime de rémunération de la PPR, sans évoquer le terme et l'articulation de la PPR avec le droit au reclassement, mais cela ne peut faire obstacle à l'octroi de la PPR en cas d'inaptitude.
- La publication des décrets FPE et FPT semble démontrer a contrario l'utilité du texte d'application.
- **Pas de certitude sur le caractère manifestement impossible d'appliquer cette loi**

## Peut-on appliquer la PPR sans décret d'application ? (2/2)

### Le recours incertain à la jurisprudence « Jamart »

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.**



# Peut-on forcer le 1<sup>er</sup> Ministre à adopter un décret ?

## Le 1<sup>er</sup> Ministre a l'obligation d'assurer l'exécution des lois :

« 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 ». (art. 21 Constitution du 4 oct. 1958).

- L'exercice du pouvoir réglementaire comporte l'obligation de prendre dans un délai raisonnable les mesures qu'implique nécessairement l'application de la loi (ex: CE 13 janv. 1997, n°147650)
- Un délai de trois ans est manifestement déraisonnable.

## Les recours pour obtenir l'adoption d'un décret:

- **Recours en annulation** du refus (implicite ou explicite) du Premier Ministre à une demande préalable d'adopter le décret, avec demande d'injonction de prendre la mesure adéquate sous astreinte (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 (en moyenne 1 an et demi)
- **Recours en référé suspension de la décision de refus**
  - **Pb en terme d'efficacité** : le JA ne peut pas ordonner une mesure d'effet équivalent au juge du fond. Il ne peut qu'enjoindre le premier ministre à déposer le texte devant les instances consultatives (CE)

# Peut-on engager la responsabilité de l'administration ?

## Le recours indemnitaire en réparation du préjudice subi contre l'État

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

**Lien de causalité direct et certain entre la faute** ( non publication du décret) et le préjudice ( privation de rémunération + surcotisation en qualité de contractuel), à compter d'une date certaine (celle à partir de laquelle le texte aurait du raisonnablement être publié si l'agent bénéficiait des conditions pour en bénéficier)

## Le recours indemnitaire en réparation du préjudice subi contre l'employeur


- **Les conditions de mise en cause sont les mêmes:** faute, préjudice certain, lien de causalité direct et certain.

# Quels sont les risques contentieux réels dans la FPH ?

**Un fonctionnaire hospitalier inapte à ses fonctions pourrait être tenté de :**

- chercher à obtenir a posteriori le versement de son plein traitement, avec droits à l'avancement, dans le cadre d'un contentieux indemnitaire
- demander l'annulation, voire la suspension en référé (art. L. 521-1 du CJA) du placement en dispo d'office pour défaut de placement en PPR.
  - **Ce type de contentieux permettrait notamment, dans le cadre d'un référé (audiencement sous 15 jours à compter du dépôt de la requête), de disposer d'un avis du juge administratif sur la question de l'application immédiate des dispositions législatives sur la PPR.**

Le champ d'application

The image features a white background with several abstract, flowing green lines. A prominent dark green, curved shape is positioned on the right side, extending from the bottom towards the middle. Other lighter green lines curve across the top and bottom of the frame, creating a sense of movement and depth.

# Le champ d'application

## Les bénéficiaires :

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

## Les exclus :

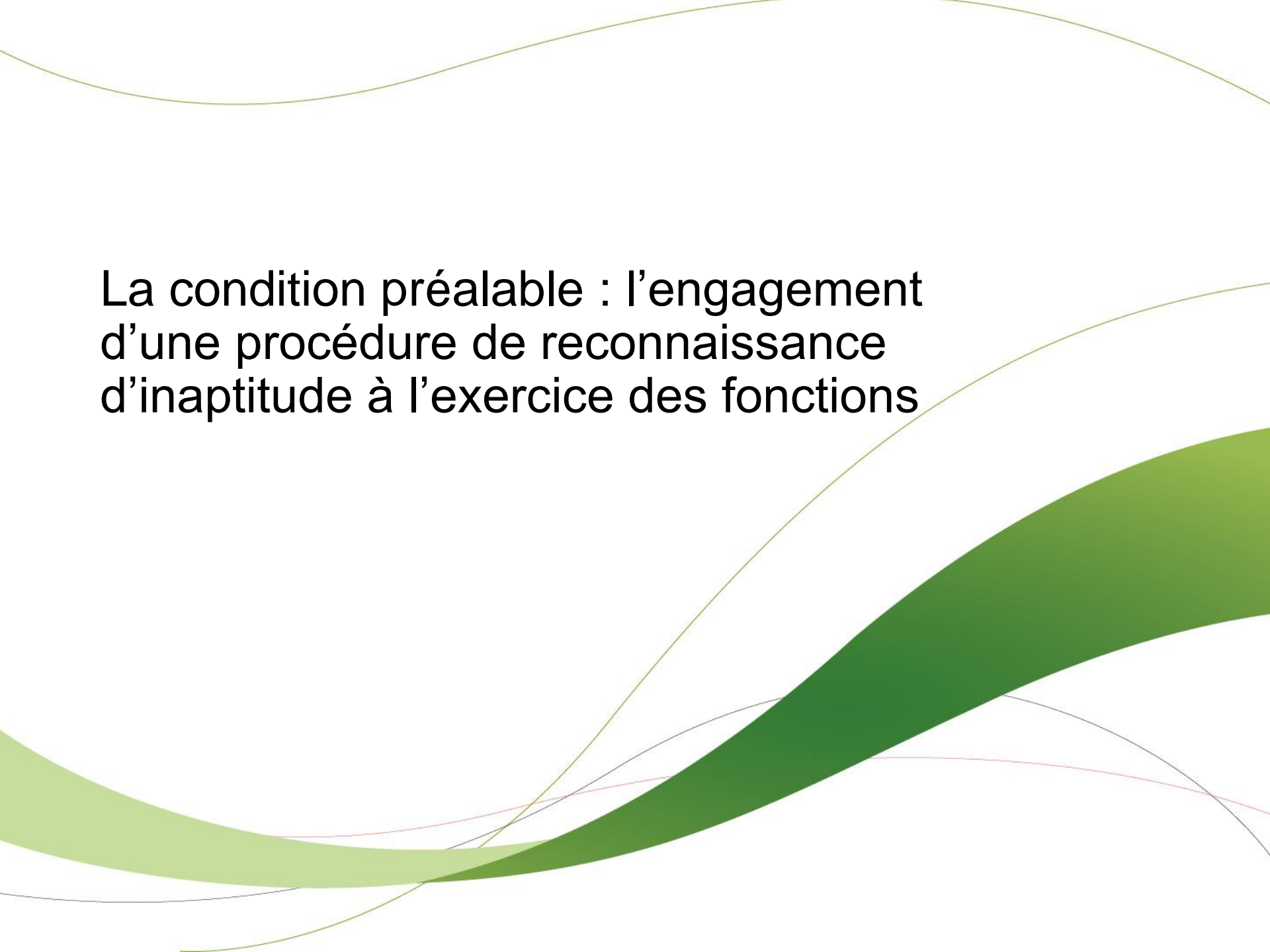
- 📦 Les agents non titulaires de droit public
- 📦 Les fonctionnaires stagiaires relevant de la loi du 13 juillet 1983
- 📦 Les fonctionnaires relevant de statuts autonomes : magistrats de l'ordre judiciaire, fonctionnaires des assemblées parlementaires, militaires (dont la gendarmerie)

# 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'engagement  
d'une procédure de reconnaissance  
d'inaptitude à l'exercice des fonctions



## Le constat de l'inaptitude aux fonctions

- Pour rappel, l'ordonnance du 19 janvier 2017 conditionne le bénéfice de la PPR au constat pour le fonctionnaire de « **son inaptitude à l'exercice de ses fonctions** ».
- Et les décrets d'application indiquent que le constat est établi par le comité médical.



- **La loi de transformation de la fonction publique étend le bénéfice de la PPR (art. 40-III) aux**

**« fonctionnaires dont l'état de santé se dégrade, avant le constat définitif de leur inaptitude »**

L'entrée en vigueur de cette extension nécessite des modifications des décrets d'application.

**Conclusion: la présentation réalisée ne tiendra compte que de l'état actuel de la réglementation, laquelle évoluera nécessairement pour mettre en œuvre la loi du 6 aout 2019.**

## Le constat de l'inaptitude aux 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.**
- **L'aménagement de poste ne permet pas de compenser l'inaptitude**

# 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'avis du comité médical et ses suites



## Les principes directeurs

### ➤ **Le contenu de l'avis du comité médical**

- Absence d'obligation de mentionner « droit à la PPR »
- Obligation de mentionner « inaptitude à l'exercice des fonctions » et le cas échéant « reclassement à envisager », avec des précisions éventuelles sur les emplois et grades pouvant être proposés

### ➤ **Intervention du comité médical**

- Dans le cadre des compétences classiques ( octroi, renouvellement de congés, appréciation de l'aptitude à la reprise, etc...)
- De manière autonome
- Y compris dans le cadre d'un constat d'inaptitude effectué préalablement par la commission de réforme.

### ➤ **Le point de départ du placement en PPR**

- 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)

## Les principes directeurs

### ➤ **Obligation d'information par l'employeur du droit à la PPR au fonctionnaire concerné** (Uniquement FPT)

- Indiquer sommairement le contenu d'une PPR ( ex: période d'1 an avec plein traitement, formations et mises en situations en vue d'un reclassement dans toute la fonction publique).
- Le cas échéant, fixer une date de rendez vous pour préparer le projet ou la convention
- **Attention : la faculté de refus du fonctionnaire s'exerce ultérieurement**

Que faire si à ce stade l'agent refuse la PPR ?

**Option 1:** accepter et informer l'agent de son droit à reclassement

Le risque est celui d'une demande d'annulation de la prise d'acte du refus à raison d'un état de santé qui altère ses capacités de discernement. Risque à ne pas écarter si l'agent est en fin de droits à rémunération statutaire et qu'on ne lui avait pas indiqué qu'il bénéficiait d'un plein traitement.

**Option 2:** ne pas en tenir compte, informer l'agent de ses droits, lui notifier le projet ou la convention, et lui indiquer que la faculté d'opposition s'exerce dans ce cadre et dans une période de 15 jours après notification.

# 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)



# 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.



# Les droits du fonctionnaire durant la période de préparation au reclassement

# Les droits du fonctionnaires pendant la PPR

## **Le droit à l'avancement**

## **Le droit à la rémunération**

- Maintien du traitement
- Exclusion des éléments de rémunérations liés à l'exercice effectif des fonctions (ex: CIA / NBI)
- Pas de droit garanti au maintien des éléments de régime indemnitaire (IFSE), mais faculté de maintien, notamment pour les CT en application du principe de libre administration.

## **Le droit à la formation**

**Etant en position d'activité, il a droit à :**

- **Des congés annuels**
- **Des congés de formation**
- **Des congés maladies**
  - Le congé de maladie ne prolonge pas d'autant la période de PPR qui restera d'un an maximum
  - La PPR permet le rechargement des droits à congé de maladie



Le droit du fonctionnaire à une deuxième  
PPR dans sa carrière ?

# Le droit à une deuxième PPR

## Hypothèse d'une deuxième PPR après reclassement effectif

- Constat d'une inaptitude aux fonctions du nouveau grade par le comité médical
- Enclenchement de la procédure PPR classique

# Les obligations de l'employeur

The background features several decorative elements: a thin, light blue wavy line at the top; a thick, dark blue brushstroke that curves from the bottom left towards the right; and several other thin, wavy lines in light blue and grey that sweep across the lower half of the page.

# Les obligations de l'employeur

## La protection de la santé de ses agents, y compris en PPR

- Les fondements classiques (art. 23 loi 13 juillet 1983).
- Appréciation de la compatibilité de l'état de santé avec les immersions envisagées
  - Responsabilité pour faute pour aménagements tardifs de poste ou retard dans le reclassement (CAA Nantes, 10 juil. 2017 n°16NT00190 ; TA melun, 6 nov 2012, n°1100241)
  - Responsabilité sans faute (CE, 4 juillet 2003, *Moya-Caville*, n°211106)
- Couverture du risque AT et MP, y compris en cas d'immersion auprès d'un organisme distinct
- Possibilité d'action récursoire de l'employeur contre l'organisme d'accueil
- Hypothèse de l'accident survenu au domicile pendant la période de PPR, pendant un temps personnel de réflexion, et déclaré en AT par l'agent:
  - instruction de la demande de CIVIS par la commission de réforme au titre des « circonstances particulières »

## La prise en charge des frais de formation et de déplacements

## La recherche d'emploi de reclassement

- Obligation à la charge de l'employeur
- Obligation à la charge du CDG ou CNFPT



La fin de la PPR

The image features a white background with several abstract, flowing green lines. A prominent, thick, dark green shape curves across the lower right portion of the frame. Other thinner, lighter green lines sweep across the top and bottom, creating a sense of movement and depth. The text 'La fin de la PPR' is positioned in the upper left area.

# La fin anticipée de PPR (1/2)

## Les cas de fin anticipée:

- Le refus du fonctionnaire
- Le manquement du fonctionnaire aux obligations
- Le reclassement

## Le régime de décision de fin de 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.**

- **Rappeler au fonctionnaire l'obligation de former une demande de reclassement**

**Un rappel: la fin de PPR entraîne le basculement sur le régime classique de l'inaptitude aux fonctions du grade et du reclassement**

## La fin anticipée de PPR (2/2)

### Pour rappel: 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.

## La fin normale de PPR au terme d'une année

- **3 mois avant le terme : demande de reclassement du fonctionnaire**
- **Reclassement prononcé par voie de détachement (le cas échéant intégration directe)**
- **Possibilité de maintien en position d'activité durant 3 mois après le terme de la PPR en l'absence immédiate de poste**

### **En cas d'impossibilité de reclassement après le maintien en activité durant 3 mois:**

- Placement en disponibilité si épuisement des droits statutaires à congés de maladie (CE, 7 juillet 2006, n°272433).
- Placement en CMO, CLM, CLD, CITIS etc.. (rappel du rechargement des droits statutaires à rémunération), + ne pas oublier de saisir à nouveau le comité médical selon le type de congé.

## **En résumé, l'efficacité d'une PPR est notamment conditionnée à:**

- **l'identification le plus tôt possible du risque d'inaptitude**
- **la connaissance par tous les acteurs associés à la démarche de leurs rôles respectifs et du but recherché**
- **au développement d'outils partagés d'analyse des postes susceptibles d'être proposés dans le cadre d'un reclassement**
- **l'utilisation de toute la palette d'outils:**  
(Formation et immersion dans le cadre de congés maladie avant, pendant et après la PPR)



# 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](mailto:n.sautereau.avocat@orange.fr)**

**[www.sautereau-avocat.com](http://www.sautereau-avocat.com)**