

Reclassement : les fonctionnaires inaptes peuvent prétendre à des emplois en voie de suppression

Bastien Scordia

Avant de prononcer un licenciement pour inaptitude physique, les employeurs publics doivent chercher à reclasser les fonctionnaires déclarés inaptes sur d'autres emplois... et même leur proposer des postes que l'administration envisage de supprimer. C'est ce que vient d'indiquer la cour administrative d'appel de Marseille au détour d'un [arrêt](#) du 6 octobre relatif au cas d'un adjoint technique territorial de deuxième classe d'une communauté de communes victime de plusieurs accidents de travail.

Son état de santé n'étant pas compatible avec un poste d'adjoint technique au sein de la collectivité, le médecin du travail avait indiqué qu'un reclassement dans une autre filière de type administratif devait être recherché. Le fonctionnaire avait lui-même demandé à être reclassé sur un emploi compatible avec son état de santé. Une demande rejetée par son employeur, qui avait ensuite décidé de le licencier pour inaptitude physique. Saisi par l'agent, le tribunal administratif de Toulon avait annulé ce licenciement et le rejet de sa demande de reclassement. Un jugement dont son employeur a interjeté appel. *In fine*, la cour administrative d'appel de Marseille rejette ce recours en appel de la communauté de communes employeuse.

“Il résulte d'un principe général du droit 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”, rappellent les juges. Sauf si l'agent manifeste expressément sa volonté de ne pas reprendre une activité professionnelle, la mise en œuvre de ce principe implique ainsi que *“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”*.

Obligation de reclassement

Surtout, *“ce n'est que lorsque ce reclassement est impossible qu'il appartient à l'employeur de prononcer son licenciement”*. Et ce à plusieurs conditions : s'il n'existe aucun emploi vacant pouvant être proposé à l'intéressé, si l'intéressé est déclaré inapte à l'exercice de toutes fonctions ou si l'intéressé refuse la proposition d'emploi qui lui est faite.

En l'espèce, la commission de réforme avait estimé que l'état de santé du requérant rendait ce dernier définitivement inapte à l'exercice de toute fonction relevant du grade d'adjoint technique territorial de deuxième classe, mais qu'un reclassement dans une autre filière devait être recherché. Aussi l'intéressé avait-il sollicité à plusieurs reprises son reclassement, en précisant qu'il était ouvert à toute mobilité et à toute proposition de poste correspondant à ses capacités.

“Si, dans le cadre de ce reclassement, l'intéressé a en particulier bénéficié de deux entretiens professionnels et d'un bilan de compétences qui souligne au demeurant sa capacité à occuper plusieurs postes à vocation administrative, ces démarches demeurent insuffisantes pour justifier que la communauté de communes aurait effectivement recherché à (le) reclasser”, fait valoir la cour.

Des postes d'adjoint administratif non pourvus

Certes, la collectivité employeuse n'était pas tenue d'élargir le champ de ses recherches de reclassement à d'autres administrations, comme ses communes membres. Mais *“il est constant qu'elle n'a présenté aucune proposition de poste vacant jusqu'au licenciement pour inaptitude physique”* du requérant, indiquent les juges.

Dans le détail, les courriers que la collectivité a produits se *“bornent à indiquer qu'elle ne dispose d'aucun poste permettant son reclassement professionnel”*. *“Or, expliquent les juges, il ressort des tableaux des effectifs du personnel que l'établissement comportait plusieurs postes non pourvus, notamment plusieurs emplois d'adjoint administratif.”* *“Il en va de même des 5 postes d'adjoint administratif, supprimés suite à des avancements de grade et au motif qu'ils ne sont plus d'actualité aujourd'hui, dont rien ne démontre qu'au moins l'un de ces postes n'aurait pu être conservé ou proposé au requérant avant sa suppression”,* complète la cour.

Aux yeux des juges, ladite communauté de communes ne peut donc *“être regardée comme ayant pris toutes les mesures appropriées pour reclasser”* le fonctionnaire requérant. La cour conclut que cet agent était fondé à soutenir que son employeur *“ne pouvait légalement rejeter”* sa demande de reclassement et prononcer son licenciement pour inaptitude physique. D'où le rejet de la requête en appel de l'employeur.