



LA POSTE

Direction des Ressources Humaines et des
Relations Sociales
Direction de la Diversité et de l'Egalité des
Chances

Destinataires

Tous services

Contact

Voir infra (§ 8)

Tél :

Fax :

E-mail :

Date de validité

A partir du 01/06/2011

GESTION DE L'APTITUDE MEDICALE AVEC RESERVES ET DE L'INAPTITUDE



Bulletin Ressources
Humaines

**OBJET : REGLEMENTATION APPLICABLE A L'ENSEMBLE DES POSTIERS
LORS DU CONSTAT D'UNE APTITUDE AVEC RESERVE OU D'UNE INAPTITUDE
MEDICALE.**

Foucauld LESTIENNE



Sommaire	Page
1. CADRE ET RESPONSABILITES DU TRAITEMENT ET DU SUIVI DE L'INAPTITUDE	4
2. DEFINITIONS	5
3. LE CONSTAT MEDICAL D'UNE INAPTITUDE	7
3.1 VISITES DE PRE REPRISE ET DE REPRISE	7
3.2 LA PROCEDURE MEDICALE DE CONSTAT DE L'INAPTITUDE AU POSTE	9
3.3 LES CONSEQUENCES POUR LE-LA POSTIER-IERE DE L'AVIS EMIS PAR LE MEDECIN DU TRAVAIL	9
3.4 LA CONTESTATION DE L'AVIS DU MEDECIN DU TRAVAIL	11
4. CAS PARTICULIERS	12
4.1 LES SALARIE-E-S PERCEVANT DE LA SECURITE SOCIALE UNE PENSION TEMPORAIRE D'INVALIDITE	12
4.2 LES PARTICULARITES PROPRES AUX FONCTIONNAIRES	12
4.3 AGENT BENEFICIAIRE DE LA RECONNAISSANCE DE LA QUALITE DE TRAVAILLEUR HANDICAPE –RQTH- RECONNU INAPTE.	14
5. L'AMENAGEMENT DU POSTE DE TRAVAIL ET LE RECLASSEMENT DES PERSONNES	15
5.1 L'AMENAGEMENT DU POSTE DE TRAVAIL	15
5.2 LE RECLASSEMENT DES PERSONNES INAPTES A LEUR POSTE DE TRAVAIL	16
6. L'IMPOSSIBILITE DE RECLASSEMENT ET SES CONSEQUENCES	22
6.1 LES SALARIE-E-S	22
6.2 LES FONCTIONNAIRES	27
6.3 AGENT CONTRACTUEL DE DROIT PUBLIC	29



LA POSTE

GESTION DE L'APTITUDE MEDICALE AVEC RESERVES ET DE L'INAPTITUDE

7. DISPOSITIF DE CONTROLE INTERNE, TRACABILITE ET ARCHIVAGE	29
8. CONTACTS	30
9. REFERENCES REGLEMENTAIRES	30



1. CADRE ET RESPONSABILITES DU TRAITEMENT ET DU SUIVI DE L'INAPTITUDE

- La loi n° 2005-102 du 11 février 2005 pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées,
- La loi n° 2008-496 du 27 mai 2008 portant diverses dispositions d'adaptation au droit communautaire dans le domaine de la lutte contre les discriminations,
- L'accord national de La Poste 2008-2010 du 18 février 2008 en faveur de l'emploi des travailleurs handicapés et des postiers en situation d'inaptitude à leur poste de travail, complété par l'avenant du 29 novembre 2010,

constituent respectivement une obligation et un engagement de La Poste en matière de gestion de l'inaptitude, d'adaptation des postes et de reclassement des personnes.

La Poste est tenue à une obligation de résultat en matière de protection de la santé et de la sécurité des travailleur-se-s dans l'entreprise.

Dans ces domaines :

- Seul le médecin du travail est compétent pour émettre un avis d'aptitude ou d'inaptitude à un poste de travail, que ce soit pour les fonctionnaires ou les salarié-e-s.
 - Dans tous les cas, La Poste a l'obligation de tenir compte des avis du médecin du travail et de proposer à la personne concernée un travail compatible avec son état de santé.
 - Si le médecin du travail ne donne pas d'indications suffisamment précises pour permettre la procédure d'aménagement du poste de travail, il doit être à nouveau sollicité pour obtenir des informations complémentaires afin que la procédure puisse se poursuivre.
 - En cas de reclassement vers une nouvelle fonction, il y a également obligation de suivre les préconisations du médecin du travail.
- Le-la DRH du NOD est le pilote du processus et le garant du respect des procédures d'aménagement et de reclassement ; il-elle est responsable de la protection du postier-ière en situation d'inaptitude, en veillant à :
 - la régularité de sa situation administrative professionnelle ;
 - son information officielle et régulière sur sa situation et sur les démarches qu'il-elle devra accomplir. Notamment s'agissant des fonctionnaires, toute décision prise et notifiée à l'agent par le-la directeur du NOD ou son-sa DRH mentionnera les voies et délais de recours. Pour les salariés, en cas de modification du contrat du travail, la signature de l'avenant au contrat du salarié est requise.



- En cas de contentieux, il-elle devra être en mesure de démontrer soit qu'il-elle a tenu compte des recommandations ou propositions émises par le médecin du travail soit, à défaut, des motifs qui s'opposaient à ce qu'il-elle y donne suite.
 - Pour ce faire, il-elle devra notamment s'assurer de la conservation des documents conformément aux préconisations de la circulaire à paraître portant sur l'archivage des documents liés à l'aptitude ou l'inaptitude.
 - Il-elle organise le contrôle interne de ce processus.
- Le-la directeur-trice du NOD est décisionnaire sur l'ensemble de la procédure de gestion de l'aménagement des postes, du reclassement des personnes et est responsable du respect de la procédure d'aménagement et de reclassement des postes en cas d'avis d'inaptitude.

En cas de reclassement, c'est le-la directeur-trice du NOD (ou pour son compte le-la responsable du service RH), qui décide de la ou des proposition(s) à retenir à partir des avis émis par la Commission Reclassement Réadaptation Réorientation (C3R).

2. DEFINITIONS

Inaptitude :

L'inaptitude est une situation d'incompatibilité temporaire ou durable de l'état de santé de la personne avec tout ou partie des exigences d'un poste de travail donné dans laquelle les contraintes du poste de travail ont un impact négatif sur la santé physique et psychique du-de la postier-ière et il existe une contre-indication médicale au maintien du-de la postier-ière à son poste de travail. Elle s'apprécie par rapport au poste occupé par le-la postier-ière et par rapport à la date à laquelle elle a été constatée. C'est le médecin du travail et lui seul qui peut déclarer un-e postier-ière inapte, à tout ou partie de son poste de travail.

Invalidité :

Le classement en invalidité est décidé par la sécurité sociale ; elle est appréciée par le médecin conseil de la caisse primaire d'assurance maladie. La décision de classement en invalidité par la sécurité sociale ne signifie pas que le-la postier-ière est médicalement inapte à son poste de travail.

Commission ou équipe pluridisciplinaire :

La Commission telle que désignée dans l'article 8 de l'accord national précité ou équipe pluridisciplinaire telle que désignée dans les textes antérieurs est compétente pour tou-te-s les postier-ières quel que soit leur statut.



LA POSTE

GESTION DE L'APTITUDE MEDICALE AVEC RESERVES ET DE L'INAPTITUDE

Présidée par le-la DRH du NOD ou son-sa représentant-e, la commission ou équipe pluridisciplinaire a pour principale mission de rechercher et de proposer des solutions consistant en un aménagement de poste ou d'étudier et de proposer une affectation sur un poste compatible avec l'état de santé des postiers inaptes dans le cadre d'un reclassement. Outre le DRH du NOD, les membres permanents en sont le médecin du travail, l'assistant-e social-e et le-la conseiller-ière en mobilité en charge du-de la postier-ière. Elle peut être élargie temporairement sur invitation du-de la DRH du NOD à tout expert dont la compétence peut s'avérer nécessaire compte tenu de la situation du-de la postier-ière.

Commission de Reclassement, Réadaptation et Réorientation (C3R) :

Structure interne à La Poste créée par la circulaire du 20 janvier 1982, la C3R est compétente pour tou-te-s les postier-ières quel que soit leur statut.

Présidée par le-la DRH du NOD ou son-sa représentant-e, la C3R a pour mission essentielle, suite aux travaux de la commission ou équipe pluridisciplinaire, d'émettre un avis auprès du-de la directeur-trice de NOD compétent-e sur l'aménagement définitif ou sur toute solution de reclassement ou l'impossibilité de reclassement définitif.

Sa composition est identique à celle de la commission pluridisciplinaire.

Conseiller-ière en mobilité :

Fonction visant à assurer la gestion de carrière ou de la mobilité des postier-ière-s. Dans certains NOD, ces activités peuvent être prises en charge sous forme de fonctionnalité.

Aménagement du poste de travail :

L'aménagement du poste de travail peut se matérialiser par une modification matérielle et/ou organisationnelle des conditions de travail.

Ces différentes mesures sont mises en œuvre selon les préconisations du médecin du travail.

Le-la postier-ière continue dans ce cas d'exercer sa fonction.

Reclassement des personnes inaptes à leur poste :

Le reclassement intervient en cas d'avis d'inaptitude au poste de travail établi par le médecin du travail.

La Poste est alors tenue de proposer au-à la postier-ière un autre emploi :

- cohérent par rapport aux conclusions écrites du médecin du travail et aux indications qu'il formule sur son aptitude à exercer une ou des activités existantes dans l'entreprise ;



- et aussi comparable que possible à l'emploi précédemment occupé notamment en termes de niveau de classification et de compétences nécessaires, au besoin par la mise en œuvre de mesures telles que mutations, transformations de poste de travail ou aménagement du temps de travail.

Commission de Réforme :

Instance consultative tripartite, compétente pour les seuls fonctionnaires, composée de 2 représentants de La Poste, 2 représentants du personnel et 2 médecins du comité médical, rendant un avis par rapport à l'ouverture du droit sur dossier médico-administratif.

Comité médical :

Instance médicale consultative compétente pour les seuls fonctionnaires, composée de 2 généralistes et éventuellement d'un spécialiste, rendant un avis sur dossier médical.

3. LE CONSTAT MEDICAL D'UNE INAPTITUDE

L'inaptitude peut être détectée lors de toute visite médicale effectuée par le médecin du travail. Le constat d'inaptitude ne peut intervenir qu'à l'issue de deux visites.

3.1 – VISITES DE PRE REPRISE ET DE REPRISE

3.1.1 La visite de pré-reprise

En vue de faciliter la recherche des mesures nécessaires lorsqu'une modification de l'aptitude au travail est prévisible, un examen médical de pré reprise préalable à la reprise du travail peut être sollicité à l'initiative du-de la postier-ière, du médecin traitant, du médecin conseil de la sécurité sociale (en ce qui concerne les salarié-e-s) ou du médecin de contrôle (en ce qui concerne les fonctionnaires).

L'avis du médecin du travail doit être sollicité à nouveau lors de la reprise effective de l'activité professionnelle, qu'il s'agisse d'un-e fonctionnaire ou d'un-e salarié-e.

En ce qui concerne les salarié-e-s, cette visite de pré reprise se situe en amont de la reprise effective du travail par le-la postier-ière :

elle permet d'anticiper les mesures nécessaires au maintien dans l'emploi
mais

- elle ne met pas fin à la suspension du contrat de travail,
- elle ne dispense pas La Poste d'organiser, auprès du médecin du travail, une visite de reprise, qui seule permet de statuer sur l'aptitude de l'intéressé-e,
- elle ne produit en aucun cas les effets d'un avis d'inaptitude au poste de travail et ne permet pas d'enclencher une procédure de reclassement.



En ce qui concerne les fonctionnaires, cette visite de pré reprise se situe également en amont de la reprise effective du travail par le-la postier-ière :

elle permet d'anticiper les mesures nécessaires au maintien dans l'emploi
mais

- elle ne modifie pas sa situation administrative ;
- elle ne dispense pas La Poste d'organiser, auprès du médecin du travail, une visite de reprise, qui seule permet de statuer sur l'aptitude de l'intéressé-e au poste de travail ;
- elle ne produit en aucun cas les effets d'un avis d'inaptitude et ne permet pas d'enclencher une procédure de reclassement.

Remarque :

S'agissant des cas spécifiques de réintégration des fonctionnaires après un congé de longue maladie, un congé de longue durée, un congé de maladie de plus de six mois, ou un congé suite à accident de service ou à maladie professionnelle, la visite de pré reprise est réalisée par le médecin du travail à la demande du comité médical ou du médecin expert. Cette visite donne lieu à l'établissement soit d'un rapport, (cas du CLM ou du CLD), soit de préconisations, dont devra tenir compte, selon le cas, le comité médical ou la commission de réforme se prononçant sur la réintégration éventuelle du-de la fonctionnaire.

En cas d'avis favorable à la reprise, tenant compte des préconisations médicales, une visite de reprise avec le médecin du travail devra être programmée.

3.1.2 La visite de reprise

L'examen de reprise a pour objet d'apprécier l'aptitude médicale du-de la postier-ière à reprendre son ancien poste de travail, au besoin à l'aide d'une adaptation de son poste et/ou des conditions de travail.

Cet examen a lieu lors de la reprise du travail et doit être organisé dans un délai de huit jours.

Le-la postier-ière bénéficie d'un examen de reprise du travail, organisé par le-la DRH du NOD et effectué par le médecin du travail :

- après une absence pour cause de maladie professionnelle,
- après un congé de maternité,
- après une absence d'au moins 8 jours pour cause d'accident du travail pour un-e salarié-e ou de service pour un-e fonctionnaire,
- après une absence d'au moins 21 jours pour cause de maladie ou d'accident non professionnel,
- en cas d'absences répétées pour raisons de santé à l'appréciation du chef d'établissement.



LA POSTE

GESTION DE L'APTITUDE MEDICALE AVEC RESERVES ET DE L'INAPTITUDE

La visite de reprise met fin à la suspension du contrat de travail pour le-la salarié-e-s.

3.2 – LA PROCEDURE MEDICALE DE CONSTAT DE L'INAPTITUDE AU POSTE

Sauf dans le cas où le maintien du-de la postier-ière à son poste de travail entraîne un danger immédiat pour sa santé ou sa sécurité ou celles des tiers, le médecin du travail ne peut constater l'inaptitude médicale du-de la postier-ière à son poste de travail qu'après avoir réalisé :

- 1° Une étude de ce poste ;
- 2° Une étude des conditions de travail dans l'entreprise ;
- 3° Deux examens médicaux de l'intéressé (e) espacés au minimum de deux semaines, accompagnés, le cas échéant, des examens complémentaires.

La fiche d'aptitude établie par le médecin du travail doit préciser les capacités du-de la postier-ière, au regard de son poste de travail et des autres tâches existantes dans l'entreprise, à exercer ou non certaines tâches ainsi que les aménagements éventuellement nécessaires, les recommandations et contre-indications à exercer certaines tâches. Le médecin du travail n'a pas l'obligation de désigner le poste auquel le-la postier-ère serait médicalement apte, mais il en garde toutefois la possibilité, sachant que son avis reste un avis strictement médical, et ne porte en aucun cas sur la compétence professionnelle du-de la postier-ière à occuper le poste désigné. En cas d'avis d'inaptitude, le médecin du travail valorise les aptitudes médicales restantes du-de la postier-ière et évalue les activités pouvant être développées au regard de son état de santé afin que La Poste soit en mesure de faire des propositions de poste.

Cas particulier :

Dans le cas où le maintien du-de la postier-ière à son poste de travail entraîne un danger immédiat pour sa santé, sa sécurité ou celle de tiers, l'inaptitude peut exceptionnellement être déclarée à l'issue d'une seule visite médicale. Dans ce cas, l'avis du médecin du travail indique expressément cette situation de danger immédiat et fait référence à l'article R.4624-31 du code du travail.

3.3 - LES CONSEQUENCES POUR LE-LA POSTIER-IERE DE L'AVIS EMIS PAR LE MEDECIN DU TRAVAIL

Dans le cadre de visites médicales, le médecin du travail peut conclure à l'aptitude avec ou sans réserves ou à l'inaptitude du-de la postier-ière.



LA POSTE

GESTION DE L'APTITUDE MEDICALE AVEC RESERVES ET DE L'INAPTITUDE

3.3.1 Les constats d'aptitude au poste de travail

3.3.1.1 Aptitude au poste de travail

Si le médecin du travail conclut à l'aptitude du-de la postier-ière, un seul examen suffit.

La personne poursuit ses activités sur son poste de travail.

3.3.1.2 Aptitude au poste de travail avec réserves

Le médecin du travail conclut à l'aptitude du-de la postier-ière avec réserves.

La Poste a obligation de tenir compte de l'avis médical et de mettre en œuvre l'aménagement prescrit dans les plus brefs délais. Si cet aménagement ne peut être réalisé rapidement, La Poste peut proposer, à la personne concernée, un travail compatible avec son état de santé en attendant cet aménagement, et lui verser sa rémunération pendant cette période. La Poste a en tout état de cause, l'obligation de ne pas lui faire exercer les tâches pour lesquelles le médecin a émis des réserves.

Ce constat d'aptitude avec réserves, aussi importantes soient-elles, ne peut être assimilé à un constat d'inaptitude. Pour les salariés, aucune procédure de rupture du contrat de travail ne peut être mise en œuvre dans ce cas. En cas de difficultés à adapter le poste de l'agent au regard des réserves émises par le médecin du travail, La Poste doit re-solliciter l'avis de ce dernier au besoin en précisant les contraintes du poste.

3.3.2 Les constats d'inaptitude au poste de travail

Ce constat ne peut être réalisé qu'à l'issue de deux visites dans les conditions précisées au paragraphe 3.2.

Une étude du poste de travail par le médecin est obligatoire en cas d'avis d'inaptitude médicale.

3.3.2.1 Inaptitude partielle

L'intéressé-e est déclaré-e médicalement inapte à l'exercice d'une partie des tâches correspondant à son poste. Le-la postier-ière est immédiatement déchargé-e des activités pour lesquelles il-elle est inapte et, dans la mesure du possible, maintenu-e sur son poste de travail.



LA POSTE

GESTION DE L'APTITUDE MEDICALE AVEC RESERVES ET DE L'INAPTITUDE

3.3.2.2 *Inaptitude totale*

Le-la postier-ière n'est plus en mesure d'accomplir sans danger pour sa santé ou celles des autres postier-ière-s, les tâches correspondant au poste de travail qu'il-elle occupait jusqu'alors. Néanmoins, cette inaptitude ne concerne que le poste de travail occupé et il n'existe pas nécessairement de contre-indication médicale à tenir un poste de travail ou un emploi différent. Le-la postier-ière est immédiatement retiré-e du poste occupé.

3.3.2.3 *Inaptitude temporaire*

Dans ce cas, le postier est déclaré inapte à exercer ses fonctions, la contre-indication étant limitée dans le temps.

Le-la postier-ière n'est plus apte à occuper le poste qu'il-elle occupait précédemment mais les constatations médicales conduisent à penser que l'évolution de son état lui permettra peut-être de reprendre ultérieurement ce poste.

Au terme de cette période, un nouvel examen réalisé par le médecin du travail peut conclure :

- soit à une reprise sur ses anciennes fonctions avec ou sans aménagement du poste de travail ;
- soit à une inaptitude nécessitant un reclassement.

3.4 - **LA CONTESTATION DE L'AVIS DU MEDECIN DU TRAVAIL**

Le-la directeur-trice du NOD ou le la postier-ière intéressé-e peut contester l'avis émis par le médecin du travail auprès de l'inspecteur-trice du travail, que ce soit un avis d'aptitude ou d'inaptitude.

L'inspecteur-trice du travail prend sa décision après avoir obtenu l'avis du médecin inspecteur du travail.

La saisine de l'inspecteur-trice du travail suite à un désaccord entre le médecin du travail et le-la postier-ière ou La Poste, ne suspend pas la procédure d'aménagement du poste de travail ou de reclassement explicitée au chapitre 5 de la présente circulaire.



4. CAS PARTICULIERS

4.1 LES SALARIE-E-S PERCEVANT DE LA SECURITE SOCIALE UNE PENSION TEMPORAIRE D'INVALIDITE

L'inaptitude du-de la salarié-e doit être médicalement établie par le médecin du travail même si le-la salarié-e a été classé-e en invalidité par le médecin-conseil de la caisse primaire d'assurance maladie.

Dès lors que le-la salarié-e absent informe La Poste que sa situation relève d'une invalidité, le NOD doit prendre l'initiative d'organiser une visite de reprise au plus vite sauf si le-la salarié-e indique expressément dans le même temps ne pas vouloir reprendre le travail.

4.2 - LES PARTICULARITES PROPRES AUX FONCTIONNAIRES

4.2.1 La constatation de l'inaptitude à l'occasion de la réintégration après un congé de maladie de 6 mois consécutifs ou à l'issue d'un Congé de Longue Maladie (CLM) ou Congé de Longue Durée (CLD)

Dans ces hypothèses, le comité médical est obligatoirement saisi pour avis de la réintégration du-de la fonctionnaire après un congé de maladie de 6 mois, un Congé de Longue Maladie ou un Congé de Longue Durée.

Un examen médical en vue de la reprise doit être effectué par le médecin de contrôle agréé (généraliste et/ou spécialiste).

De plus, le médecin du travail, après examen de l'intéressé-e, rédige un rapport indiquant les possibilités de réintégration du-de la fonctionnaire sur un poste de travail compatible avec son état de santé.

Au regard des conclusions de ces médecins, le comité médical examine l'ensemble des éléments et émet un avis tenant compte des préconisations des médecins de contrôle et du travail.

Si, au vu de l'avis favorable du comité médical compétent et, éventuellement, de celui du comité médical supérieur, dans le cas où La Poste ou l'intéressé-e juge utile de le saisir, le-la fonctionnaire est reconnu-e apte à exercer ses fonctions, il-elle reprend son activité.

Il-elle devra alors bénéficier d'une visite de reprise réalisée par le médecin du travail.



LA POSTE

GESTION DE L'APTITUDE MEDICALE AVEC RESERVES ET DE L'INAPTITUDE

En cas d'avis défavorable du comité médical ou du comité médical supérieur à la reprise du service du-de la fonctionnaire dans son poste, ce-tte dernier-ière est :

soit maintenu-e dans le congé en cours en fonction des droits restants,

soit mis-e en disponibilité d'office pour maladie à expiration des droits à congé de maladie,

soit reclassé-e sur un autre poste,

soit, si il-elle est reconnu-e définitivement inapte à l'exercice de tout emploi, admis-e à la retraite pour invalidité après avis de la commission de réforme ou le cas échéant du comité médical.

Dès lors que la réintégration du-de la fonctionnaire n'a pas été validée par le comité médical, il n'est pas nécessaire d'organiser une visite de reprise auprès du médecin du travail.

Néanmoins, suite à l'avis émis par le comité médical puis éventuellement le comité médical supérieur, le-la directeur du NOD doit prendre une décision **écrite** sur la situation administrative du-de la fonctionnaire.

4.2.2. La constatation de l'inaptitude à l'occasion de la réintégration après un accident de service ou une maladie professionnelle

Dans le cas où la commission de réforme aura été sollicitée pour se prononcer non seulement sur l'imputabilité au service de l'accident ou de la maladie mais aussi sur les conditions éventuelles de réintégration, elle donnera son avis au vu de l'expertise du médecin agréé et du rapport du médecin du travail.

En cas d'avis favorable de la commission de réforme à la réintégration du-de la fonctionnaire, celui-ci ou celle-ci devra bénéficier d'une visite de reprise réalisée par le médecin du travail.

Dès lors que la réintégration du-de la fonctionnaire n'a pas été validée par la commission de réforme, il n'est pas nécessaire d'organiser une visite de reprise auprès du médecin du travail.

Néanmoins, suite à l'avis émis par le comité médical, puis, éventuellement, le comité médical supérieur, et à celui de la commission de réforme, le-la directeur-riche du NOD doit prendre une décision **écrite** sur la situation administrative du-de la fonctionnaire.

.



LA POSTE

GESTION DE L'APTITUDE MEDICALE AVEC RESERVES ET DE L'INAPTITUDE

4.3 AGENT BENEFICIAIRE DE LA RECONNAISSANCE DE LA QUALITE DE TRAVAILLEUR HANDICAPE –RQTH- RECONNU INAPTE.

La Reconnaissance de la Qualité de Travailleur Handicapé est attribuée par la Commission des Droits et pour l'Autonomie des Personnes Handicapées (CDAPH) antérieurement appelée COTOREP. Cette Commission siège à la Maison Départementale des Personnes Handicapées (MDPH) du département de résidence du-de la postier-ière.

Pour mémoire, et en vertu de l'article 3 du 4^e accord de La Poste en faveur de l'emploi des travailleur-se-s handicapé-e-s et des postier-ière-s en situation d'inaptitude à leur poste de travail, « les managers accorderont de plein droit toute demande d'aménagement d'horaires, sous réserve qu'elle soit présentée un mois avant la date prévue du rendez-vous à la Maison Départementale des Personnes Handicapées ou chez un médecin dans le cadre de l'établissement ou de la mise à jour de son dossier de Reconnaissance de la Qualité de Travailleur Handicapé. Lorsque cette demande est effectuée moins d'un mois à l'avance, le manager s'efforcera de la satisfaire ».

Les personnes concernées pourront solliciter leurs managers, leur service RH ou leur assistant-e social-e pour être informés des dispositions qui résultent de l'obtention de la RQTH.

L'inaptitude au poste de travail et le handicap sont deux notions juridiquement différentes.

Le postier détenteur de la RQTH bénéficie, en cas d'inaptitude, des mêmes dispositions que l'ensemble des postier-ères.

S'y ajoute une obligation de ré-entraînement en cas de reprise après un arrêt de travail pour maladie ou accident, telle que prévue par l'article L 5213-5 du code du travail.

Lorsque le-la postier-ère handicapé-e est déclaré-e inapte physiquement ou mentalement à occuper un emploi, l'employeur doit à la fois assurer :

- d'une part, le ré-entraînement au travail et la rééducation professionnelle de ce-cette postier-ère en tant que travailleur (se) handicapé (e) dans le cadre de l'article L 5213-5 du code du travail ;
- d'autre part, le reclassement de ce-cette postier-ère lorsqu'il est devenu inapte à son emploi au titre de l'article L 1226-10 du code du travail.

Le ré-entraînement au travail a pour but de permettre au-à la postier-ère handicapé-e qui a dû interrompre son activité professionnelle, à la suite d'une maladie ou d'un accident, de reprendre son travail et de retrouver après une période de courte durée



son poste de travail antérieur ou, si ce n'est pas possible, d'accéder directement à un autre poste de travail. Il en résulte que la déclaration d'inaptitude du-de la postier-ère à son poste antérieur par le médecin du travail n'est pas de nature à libérer l'employeur de son obligation de ré-entraînement ou de rééducation professionnelle, dès lors que cette obligation a pour but de lui permettre d'accéder à un autre poste de travail.

5. L'AMENAGEMENT DU POSTE DE TRAVAIL ET LE RECLASSEMENT DES PERSONNES

5.1 L'AMENAGEMENT DU POSTE DE TRAVAIL

Lorsqu'une personne est déclarée médicalement apte à son poste de travail sous réserve d'aménagement ou d'adaptation, l'aménagement ou l'adaptation du poste et /ou des conditions de travail selon les préconisations du médecin du travail s'impose à La Poste.

Pour le-la fonctionnaire, si un aménagement des conditions de travail intervient après un CLM, un CLD, un congé ordinaire de maladie de plus de 6 mois ou une disponibilité d'office pour maladie, le comité médical doit être consulté sur l'aménagement des conditions de travail du-de la fonctionnaire.

Les mesures appropriées ne se limitent pas aux seuls aménagements ergonomiques du poste de travail mais concernent tout l'éventail des aménagements nécessaires à l'organisation du travail ou des solutions de nature à faciliter l'exercice de l'activité professionnelle et le maintien dans l'emploi. Elles sont envisagées au cas par cas en fonction des préconisations émises par le médecin du travail.

Lorsque le médecin du travail émet un avis d' « aptitude sous réserve d'aménagement », il doit préciser ces aménagements. Il apprécie alors si une étude du poste de travail est nécessaire. Le DRH du NOD est responsable de l'allocation de moyens afin que cette étude soit conduite dans de bonnes conditions et dans des délais conformes à la protection de la santé au travail du postier (de la postière) et du fonctionnement du service. Si le médecin du travail ne donne pas d'indications suffisamment précises pour permettre la procédure d'aménagement du poste de travail, il est nécessaire de lui demander de fournir des informations complémentaires afin que la procédure puisse être poursuivie.



5.2 LE RECLASSEMENT DES PERSONNES INAPTES A LEUR POSTE DE TRAVAIL

5.2.1 L'obligation légale de reclasser

Lorsqu'un-e postier-ière est déclaré-e inapte à ses fonctions, La Poste doit tout mettre en œuvre pour reclasser le-la postier-ière et lui proposer tous les postes de travail existants appropriés à ses capacités et ses compétences, en cohérence avec les prescriptions médicales et préconisations formulées par le médecin du travail.

Pour les fonctionnaires : le reclassement pour inaptitude physique des fonctionnaires de La Poste relève de l'article 63 de la loi n°84-16 du 11 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'Etat et du décret n° 84-1051 du 30 novembre 1984 pris pour l'application de l'article 63 de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'Etat en vue de faciliter le reclassement des fonctionnaires de l'Etat reconnus inaptes à l'exercice de leurs fonctions.

Les principales étapes à respecter lors d'une recherche d'adaptation du poste puis de reclassement d'un-e fonctionnaire sont :

- adaptation du poste de travail du-de la fonctionnaire,
- affectation dans un autre emploi correspondant au grade du-de la fonctionnaire (cf. article 1^{er} du décret du 30 novembre 1984),
- affectation dans un autre emploi du même corps,
- invitation du-de la fonctionnaire à demander un reclassement dans un emploi d'un autre corps après avis favorable du comité médical,
- puis reclassement dans un emploi d'un autre corps.

Pour les salariés : cette obligation résulte des articles L 1226-2 et L 1226-10 du code du travail. Pour renforcer l'obligation de reclassement des salarié-e-s suite à un accident du travail ou une maladie professionnelle, le médecin du travail - depuis la loi n° 2009-1437 du 24 novembre 2009 relative à l'orientation et à la formation professionnelle tout au long de la vie - formule également des indications sur leurs aptitudes médicales à bénéficier d'une formation destinée à leur proposer un poste adapté.

5.2.2 – Principes à respecter pendant une période de reclassement

A l'issue des deux examens médicaux espacés de 15 jours au minimum, si le postier est déclaré inapte à son poste, La Poste doit rechercher les moyens de le reclasser sur un poste compatible avec ses aptitudes physiques et mentales. Cette obligation vaut pour l'inaptitude y compris pour les cas d'inaptitude à tout emploi. Elle ne vaut pas en revanche pour les avis d'aptitude sous réserve d'aménagement de poste.



LA POSTE

GESTION DE L'APTITUDE MEDICALE AVEC RESERVES ET DE L'INAPTITUDE

Conformément à l'accord national de La Poste 2008-2010 précité, il est rappelé que c'est le Métier ayant un-e postier-ière à reclasser et plus particulièrement le-la directeur-trice du NOD d'appartenance du-de la postier-ière, qui est responsable du bon déroulement de la procédure de reclassement et qui en assure le cas échéant le financement jusqu'à son terme.

Maintien de la rémunération du-de la salarié-e pendant la durée du reclassement

La Poste maintient la rémunération correspondant à la durée du travail accompli pendant toute la procédure depuis la première visite, et non pas, tel que le prévoit le code du travail, un mois après la deuxième visite.

Mobilité lors d'un reclassement

Lorsque le reclassement de la personne ne peut se faire à proximité de l'ancienne affectation, l'intéressé-e bénéficiera de dispositifs individualisés d'accompagnement à la mobilité géographique, conformément à l'article 11 de l'accord précité.

Après avis de la C3R, si le poste envisagé implique une mutation, pour les fonctionnaires, le dossier doit être également soumis pour avis à la Commission Administrative Paritaire compétente. A l'issue de ces deux consultations, le NOD doit prendre une décision.

En cas d'affectation dans une nouvelle entité, le médecin du travail de l'entité prenante doit se prononcer sur la compatibilité du poste proposé et accepté avec l'état de santé du-de la postier-ière. Ses préconisations doivent être mises en œuvre dans les mêmes conditions que précédemment.

Lorsque le NOD prenant est différent du NOD cédant, la C3R du NOD cédant devra disposer de l'avis des membres de la Commission pluridisciplinaire du NOD prenant, sur la compatibilité entre le poste proposé sur le NOD prenant et les aptitudes du-de la postier-ère.

Accompagnement des parcours professionnels des personnes en situation de reclassement

L'accès aux formations, promotions, mobilités et à toute forme d'évolution professionnelle est garanti aux personnes en situation d'inaptitude dans les mêmes conditions que l'ensemble des postier-ière-s. Cela suppose éventuellement la mise en œuvre d'aménagements nécessaires à la prise en compte de leur état de santé.

Dispositifs de formation et d'accompagnement professionnel suite à une inaptitude en vue d'un reclassement

Le-la postier-ière peut bénéficier des stages, formations, etc. nécessaires à son reclassement.



LA POSTE

GESTION DE L'APTITUDE MEDICALE AVEC RESERVES ET DE L'INAPTITUDE

Afin d'assurer le développement de l'employabilité et le maintien dans l'emploi des personnes en situation d'inaptitude, La Poste met en œuvre les dispositifs de formation prévus dans l'accord cadre du 21 février 2005 sur la formation professionnelle continue, notamment les périodes de professionnalisation permettant d'accéder à une autre qualification ou de participer à une action de formation.

5.2.3 LA PROCEDURE DE RECLASSEMENT

5.2.3.1 Généralités sur la proposition de poste

Le poste de travail recherché dans le cadre de ce reclassement doit être approprié aux capacités du-de la salarié-e et aussi comparable que possible à l'emploi précédemment occupé.

Les propositions doivent être formulées de façon précise et par écrit à l'intéressé-e. Il est indispensable de fournir au postier-ière les informations nécessaires sur le poste proposé (descriptif, fonction et niveau de fonction, rémunération, durée et horaires de travail, lieu de travail, etc...) afin que La Poste puisse garantir l'existence et le sérieux de cette proposition.

L'impossibilité de satisfaire les souhaits de mobilité du-de la postier-ère n'épuise pas l'obligation de reclassement de l'employeur. En effet, l'employeur doit rechercher les possibilités de reclassement au besoin par la mise en œuvre de mesures telles que mutations, ou transformations de postes de travail au sein de La Poste et pour les salarié-e-s, au sein du Groupe.

Elargissement successif de la zone de reclassement

La recherche de postes s'effectue prioritairement dans le NOD d'affectation du-de la postier-ière.

Elle s'effectue ensuite sur la zone géographique du NOD d'affectation du-de la postier-ière, au sein des NOD des différents Métiers de la même zone. Puis le périmètre géographique est élargi à tous les services de La Poste au plan national, et pour les salarié-e-s au Groupe La Poste.



LA POSTE

GESTION DE L'APTITUDE MEDICALE AVEC RESERVES ET DE L'INAPTITUDE

Reclassement sur des postes de niveaux de qualification ou de classification différents

Pour les fonctionnaires :

Le reclassement suite à constat d'inaptitude médicale peut s'effectuer au sein de La Poste dans le même corps sur un emploi d'un grade inférieur, ou dans un corps différent si le-la fonctionnaire en a fait la demande. Le médecin du travail devra rendre un avis sur la compatibilité entre les aptitudes du-de la fonctionnaire et le poste proposé. Dans le cas d'une affectation dans un autre corps, l'avis du comité médical est requis.

La procédure de reclassement dans un autre corps doit être conduite au cours d'une période maximale de trois mois à compter de la demande du-de la postier-ière tendant à son reclassement dans un emploi d'un autre corps.

En cas de reclassement sur un niveau supérieur, la situation administrative devra être régularisée par un dispositif de promotion.

Pour les salarié-e-s :

Le reclassement peut s'effectuer sur un poste de classification inférieure, sous réserve de son acceptation formelle matérialisée par la signature par le-la salarié-e d'un avenant à son contrat de travail. Le salarié devra avoir été informé par écrit des conséquences sur sa situation de ce choix, notamment pour les classes I à III, sur l'évolution du Complément Poste.

Si les recherches d'un poste de reclassement à un niveau de qualification égale ou inférieure s'avèrent infructueuses et si la personne en a les compétences et/ou est susceptible de les acquérir sans difficultés particulières, la proposition d'un poste nécessitant la réussite à un dispositif de promotion peut être envisagée. Si cela nécessite l'acquisition de nouvelles compétences, elles sont acquises en amont lors de la mise en œuvre d'un processus de développement professionnel et de validation des qualifications nécessaires. La promotion interviendra alors dans le cadre des règles en vigueur.

5.2.3.2 Avis de la Commission Pluridisciplinaire

Le suivi des modalités du reclassement relève de la compétence de la commission pluridisciplinaire constituée par l'équipe pluridisciplinaire telle que précisée dans l'annexe 1 de l'accord national de La Poste 2008-2010 précité.

Un bilan complet de chaque situation doit être réalisé par les membres de l'équipe pluridisciplinaire.



Ce bilan comporte a minima :

- La fiche d'aptitude rédigée par le médecin du travail et précisant ses recommandations. Pour mémoire, une étude préalable du poste de travail par le médecin du travail est obligatoire en cas d'avis d'inaptitude médicale.

Le cas échéant :

- Une évaluation sociale réalisée par l'assistant-e social-e ;
- Une évaluation professionnelle par le-la conseiller-ère en mobilité.

Le-la DRH du NOD assure l'interface avec la commission pluridisciplinaire :

- Il-elle est le référent du-de la postier-ière en attente d'un poste de reclassement et l'informe régulièrement de l'évolution de sa situation ;
- Il-elle doit solliciter les experts en fonction des problématiques repérées.

Cette commission pluridisciplinaire au vu du dossier va :

- élaborer un plan d'actions,
- le mettre en œuvre,
- assurer le suivi de sa mise en œuvre.

5.2.3.3 Cas particulier d'une inaptitude constatée suite à un accident du travail ou une maladie professionnelle pour les salariés-es

En cas d'inaptitude résultant d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle, après que la commission pluridisciplinaire ait déterminé les propositions de reclassement possibles conformes à l'état de santé du-de la salarié-e, la commission consultative paritaire (CCP) devra être saisie pour avis, sur ces propositions et plus généralement sur les possibilités de reclassement du salarié.

L'organisation et le fonctionnement de la commission consultative paritaire (CCP) doivent être effectués selon les dispositions de l'instruction du 16 juin 2005 (*BRH 2005 RH 45*).

5.2.3.4 Avis de la Commission de Reclassement, Réadaptation et Réorientation (C3R)

Suite au suivi réalisé par la commission pluridisciplinaire, en concertation avec le-la postier-ière et, pour le cas particulier des inaptitudes suite à un accident du travail ou une maladie professionnelle après avis de la CCP, la commission pluridisciplinaire siège en **Commission de Reclassement, Réadaptation et Réorientation (C3R)** qui donne alors son avis sur l'affectation du-de la postier-ère à reclasser ou qui constate l'impossibilité de reclassement.

Après avoir pris connaissance de l'avis de la C3R, le-la directeur-du NOD, pour le-la salarié-e, rédige un courrier reprenant la proposition d'un poste de travail adapté et,



LA POSTE

GESTION DE L'APTITUDE MEDICALE AVEC RESERVES ET DE L'INAPTITUDE

pour le-la fonctionnaire, notifie au fonctionnaire une décision administrative d'affectation précisant les voies et délais de recours.

5.2.3.5 Suite donnée par le- la postier-ière à la proposition de poste

Pour les salariés

Le-la salarié-e accepte

Si la proposition emporte modification d'un élément essentiel du contrat de travail, un avenant à son contrat de travail devra être établi. L'avenant devra être signé par le-la salarié-e ce qui vaut acceptation.

Le-la salarié-e refuse

Si le-la postier-ière refuse le poste proposé en raison de l'incompatibilité du poste avec les recommandations du médecin du travail. La Poste doit à nouveau solliciter l'avis du médecin du travail. Ce dernier est le seul habilité à trancher la question de la compatibilité du poste proposé avec l'état de santé du-de la salarié-e.

Deux cas peuvent se présenter :

- si le médecin du travail confirme que le poste proposé n'est pas compatible avec l'état de santé du-de la salarié-e, il conviendra de continuer les recherches d'un poste de reclassement,

- si le médecin du travail confirme que le poste proposé est compatible avec la santé du-de la postier-ère, il conviendra de proposer à nouveau ce poste au- à la postier-ère. Puis, en cas de refus réitéré, il conviendra de rechercher si un autre poste disponible ne peut être proposé au-à la postier-ère avant de tirer les conséquences du refus opposé par le-la salarié-e. Enfin, en cas d'impossibilité de reclassement, les dispositions développées au chapitre 6 devront être envisagées.

Qu'elle qu'en soit la motivation, le refus par le salarié des propositions de reclassement n'est pas constitutif d'une faute.

Pour le-la fonctionnaire

Le-la fonctionnaire pourra le cas échéant contester la décision administrative en utilisant les voies et délais de recours dont il (elle) aura été préalablement informé(e) lors de la décision d'affectation.



LA POSTE

GESTION DE L'APTITUDE MEDICALE AVEC RESERVES ET DE L'INAPTITUDE

5.2.3.6 Clôture du reclassement

Le reclassement est considéré comme effectué lorsque la personne est installée dans son nouveau poste et sa situation régularisée (avenant pour le-la salarié-e ou décision d'affectation administrative pour le-la fonctionnaire et mise à jour du SIRH).

6. L'IMPOSSIBILITE DE RECLASSEMENT ET SES CONSEQUENCES

Préambule

Le constat de l'impossibilité de reclasser un-e postier-ière déclaré-e inapte ne peut être proposé en C3R qu'après avoir épuisé toutes les possibilités de reclassement au sein de La Poste pour les fonctionnaires, ou du Groupe pour les salarié-e-s. La C3R formule un avis sur la suite à donner.

C'est au directeur-trice du NOD compétent, c'est-à-dire celui où est administrativement affecté-e le-la postier-ière qu'il appartient de mettre en œuvre les procédures *ad hoc* selon les principes ci-après.

6.1 - LES SALARIE-E-S

6.1.1 Principes généraux

D'une manière générale, l'article L. 1132-1 du code du travail interdit toute sanction disciplinaire ou tout licenciement d'un-e salarié-e, en raison de son état de santé ou de son handicap. Tout acte contraire est nul de plein droit.

La Poste ne peut engager une procédure de licenciement que si deux conditions cumulatives sont satisfaites:

- l'inaptitude du-de la salarié-e à son poste de travail a été constatée par le médecin du travail suivant la procédure énoncée au paragraphe 3.2 de la présente circulaire ;
- l'impossibilité de reclasser le-la salarié-e concerné-e au sein du Groupe, soit par absence de postes compatibles avec son état de santé, soit en raison du refus par l'intéressé-e des postes adaptés à son état de santé, proposés dans le cadre de ce reclassement.

6.1.2 Cas particuliers

Salarié(e)s percevant une pension temporaire d'invalidité de la sécurité sociale



LA POSTE

GESTION DE L'APTITUDE MEDICALE AVEC RESERVES ET DE L'INAPTITUDE

La décision de classement en invalidité d'un-e assuré-e par la sécurité sociale n'a pas d'incidence sur la relation contractuelle entre le-la salarié-e (assuré-e) et La Poste.

En application de l'article L 1132-1 du code du travail, un licenciement prononcé au seul motif d'un classement en invalidité du-de la salarié-e par la sécurité sociale est nul.

Salarié(e)s inaptes en CDD : cas de rupture anticipée

Si l'employeur justifie de son impossibilité de proposer un reclassement au-à la salarié-e inapte, ou si le-la salarié-e refuse un emploi offert dans ces conditions, l'employeur est en droit de procéder à la rupture anticipée du contrat à durée déterminée.

Cette rupture ne peut être prononcée qu'après avoir respecté la procédure de reclassement décrite en 5.2.3. Par ailleurs, pour les cas d'inaptitude constatée suite à un accident du travail ou à une maladie professionnelle il convient de solliciter la CCP pour avis sur les possibilités de reclassement du-de la salarié-e.

Cette rupture anticipée doit être formalisée par écrit adressé au-à la salarié-e.

Les dispositions relatives à la résolution judiciaire du contrat de travail ne sont plus applicables.

Salariées en état de grossesse

A partir du moment où l'employeur a connaissance de l'état de grossesse de la salariée et ce, jusqu'à l'expiration des 4 semaines suivant la fin du congé de maternité, même si la salariée est déclarée inapte à son poste de travail et que tout reclassement dans le Groupe est impossible, le licenciement pour impossibilité de reclassement suite à constat d'inaptitude est impossible en application de l'article L1225-4 du code du travail.

6.1.3 Procédure préalable au licenciement

Préalablement au lancement de toute procédure de licenciement pour inaptitude médicale et impossibilité de reclassement, le ou la salarié-e doit être informé-e par lettre recommandée avec accusé de réception de la possibilité de solliciter un échange auprès du ou de la directeur-trice de NOD concerné-e au cours duquel il ou elle peut, si il ou elle le souhaite, être accompagné-e par le ou la représentant-e d'une organisation syndicale représentative. Ce courrier doit être envoyé systématiquement après le constat fait par le directeur du NOD d'affectation du-de la salarié-e d'une impossibilité de reclassement suite à l'avis rendu par le C3R. A compter de la première présentation de ce courrier, le-la salarié-e dispose de 15 jours calendaires,



LA POSTE

GESTION DE L'APTITUDE MEDICALE AVEC RESERVES ET DE L'INAPTITUDE

pour solliciter cet échange par lettre recommandée avec accusé de réception ou remise en main propre contre décharge.

Cet échange a pour objet de faire le point sur les démarches de reclassement engagées en fonction de sa situation ainsi que sur leur résultat, et d'examiner l'absence de nouvelles pistes de reclassement possibles.

Aucune procédure de licenciement pour motif d'inaptitude et impossibilité de reclassement ne peut être engagée avant l'échéance du délai dont dispose le-la salarié-e pour solliciter cet échange ou avant sa tenue.

Cet entretien ne dispense en aucune façon du respect de la procédure de licenciement proprement dite et notamment de la tenue de l'entretien préalable au licenciement.

6.1.4 Cas particulier de l'inaptitude consécutive à un accident du travail ou à une maladie professionnelle suivie d'une impossibilité de reclassement

Si l'inaptitude médicale du-de la salarié-e est consécutive à un accident du travail ou à une maladie professionnelle, La Poste est tenue, conformément aux articles L. 1226-10 à L. 1226-12 du Code du travail, de faire connaître à l'intéressé-e, par écrit, les motifs qui s'opposent à son reclassement, avant d'engager la procédure de licenciement. Ce courrier devra être envoyé après la tenue de la C3R et avant la tenue de la CCP visant à se prononcer sur le licenciement.

6.1.5 Procédure de licenciement à respecter

Dans le cas où le reclassement s'avère impossible suite à constat d'inaptitude médicale et que le licenciement pour impossibilité de reclassement ne peut être évité, il convient d'observer la procédure prévue aux articles L. 1232-1 et suivants du code du travail et à l'article 68 de la convention commune, à savoir :

- convocation du-de la salarié-e, par lettre recommandée avec avis de réception ou remise en main propre contre décharge, à un entretien préalable. Il doit obligatoirement être fait mention dans cette convocation de l'objet, la date, l'heure et le lieu de l'entretien, ainsi que de la possibilité pour le-la salarié-e de se faire assister par une personne de son choix appartenant au personnel de La Poste. Un délai minimum de cinq jours ouvrables pleins au moins doit être respecté entre la présentation de la lettre recommandée de convocation ou sa remise en main propre et la date de l'entretien ;
- réalisation de l'entretien préalable. Au cours de l'entretien, La Poste est tenue d'indiquer les motifs et effets de la décision envisagée et de recueillir les éventuelles explications du-de la salarié-e. Notamment, en cas de refus par le-



la salarié-e du (des) poste(s) adapté(s) à son état de santé qui lui ont été proposé(s), La Poste doit recueillir les raisons de ce choix. L'absence du-de la salarié-e à l'entretien n'a pas d'incidence sur la suite de la procédure.

- réunion de la commission consultative paritaire compétente (CCP). La convocation des représentants de la commission doit être envoyée par lettre recommandée avec avis de réception, au moins 15 jours francs avant la tenue de celle-ci. Lors d'un licenciement pour impossibilité de reclassement dans un cas d'inaptitude médicale, le-la salarié-e n'est pas présent-e lors de réunion de la commission consultative paritaire. Toutefois, il-elle a le droit de consulter son dossier et doit être informé-e au préalable de ce droit avant la tenue de la CCP.
- notification au-à la salarié-e, par lettre recommandée avec avis de réception, du licenciement. Cette notification doit être expédiée au moins 2 jours ouvrables pleins après la tenue de la commission consultative paritaire. L'employeur est tenu d'énoncer les motifs du licenciement dans la lettre de licenciement, à savoir l'impossibilité de reclassement au sein du Groupe dans le cadre d'une situation d'inaptitude médicale.

6.1.6 Préavis et indemnité compensatrice de préavis

Par principe, le-la salarié-e doit exécuter son préavis. Dans le cas d'une inaptitude, par nature son état de santé ne permet pas au-à la salarié-e d'effectuer son préavis. Dès lors, dans cette hypothèse, La Poste n'a pas à dispenser le-la salarié-e de l'exécution de son préavis. A défaut, si cette dispense était néanmoins effectuée, le paiement de l'indemnité compensatrice devrait être réalisé.

En cas d'inaptitude médicale dont l'origine n'est pas professionnelle, l'indemnité compensatrice de préavis n'est pas due.

Si l'inaptitude médicale du-de la salarié-e a pour origine une maladie professionnelle ou un accident du travail, La Poste doit, même si le-la salarié-e n'est pas en mesure d'exécuter son préavis, verser une indemnité dite « indemnité compensatrice » qui est d'un montant égal à celui de l'indemnité compensatrice de préavis. Toutefois, cette indemnité n'est pas due si La Poste établit que le refus par le-la salarié-e du reclassement proposé est abusif.

N.B. : Selon l'article L 5213-9 du code du travail, la durée du préavis d'un salarié qui bénéficie de la Reconnaissance de la Qualité de Travailleur Handicapé est doublée dans la limite de 3 mois.



LA POSTE

GESTION DE L'APTITUDE MEDICALE AVEC RESERVES ET DE L'INAPTITUDE

6.1.6.1 Précision concernant la date de fin du contrat

En cas de licenciement pour impossibilité de reclassement suite à inaptitude ne faisant pas suite à un accident du travail ou une maladie professionnelle, la date de fin du contrat de travail correspond à la date de fin du préavis.

En cas de licenciement pour impossibilité de reclassement suite à inaptitude consécutive à un accident du travail ou une maladie professionnelle, la date de fin du contrat de travail correspond à la date de notification du licenciement.

6.1.7 Le versement de l'indemnité de licenciement

Cas d'inaptitude d'origine non professionnelle suivie d'une impossibilité de reclassement

Dès lors que le-la salarié-e remplit les conditions d'ancienneté requises (minimum un an), il-elle a droit au versement d'une indemnité légale de licenciement et, si elle est plus favorable, de l'indemnité conventionnelle.

Cas d'inaptitude suite à un accident du travail ou à une maladie professionnelle suivie d'une impossibilité de reclassement

En cas de licenciement, le versement d'une indemnité spéciale de licenciement (article L.1226-14 du code du travail) égale au double de l'indemnité légale de licenciement est prévu.

Par conséquent, il convient de comparer le montant de l'indemnité conventionnelle de licenciement et celui de l'indemnité spéciale de licenciement afin de verser l'indemnité la plus favorable au-la salarié-e.

Cette indemnité spéciale de licenciement n'est pas due dans l'hypothèse où le refus opposé par le-la salarié-e d'un poste de reclassement proposé est abusif. Mais le-la salarié-e conserve dans ce cas le bénéfice de l'indemnité de licenciement de droit commun.

6.1.8 Indemnité de rupture en cas de rupture anticipée du CDD du salarié inapte

Elle s'applique dans les deux hypothèses suivantes sans la condition d'ancienneté d'un an prévue par l'article L1234-9 du code du travail et doit donc être proratisée pour toute durée d'emploi inférieure à un an.



Cas d'inaptitude d'origine non professionnelle suivie d'une impossibilité de reclassement

La rupture anticipée du CDD ouvre droit pour le salarié à une indemnité dont le montant ne peut être inférieur à celui de l'indemnité légale de licenciement si l'inaptitude n'est pas d'origine professionnelle (art. L 1226-4-3 nouveau du code du travail).

Cas d'inaptitude suite à un accident du travail ou à une maladie professionnelle suivie d'une impossibilité de reclassement

La rupture anticipée du CDD ouvre droit pour le salarié à une indemnité dont le montant ne peut être inférieur au double de l'indemnité légale de licenciement si l'inaptitude est consécutive à un accident du travail ou une maladie professionnelle (art. L 1226-20 modifié du code du travail).

Le refus abusif par le salarié du poste de reclassement proposé par l'employeur n'emporte pas la perte du droit à l'indemnité spéciale de licenciement visée ci-dessus due en cas d'inaptitude d'origine professionnelle (comme c'est le cas pour les salariés sous CDI).

6.2 LES FONCTIONNAIRES

6.2.1 La retraite pour invalidité en cas d'impossibilité de reclassement pour inaptitude médicale

Un-e fonctionnaire ne peut se voir reconnaître un droit à pension civile d'invalidité que si il-elle est reconnu-e dans l'incapacité permanente et définitive de continuer à exercer une fonction à La Poste en raison d'une maladie contractée ou aggravée au cours d'une période où il-elle acquerrait des droits à pension. Ceci implique que des recherches actives de reclassement ont été effectuées mais que, compte tenu des inaptitudes constatées, aucun poste n'a pu lui être proposé.

Conformément aux articles L. 24, L. 27 et L. 29 du code des pensions civiles et militaires de retraites et dès lors que l'inaptitude permanente et définitive est constatée, la mise en retraite pour invalidité peut intervenir à tout moment sur demande du-de la fonctionnaire ou d'office à l'expiration des droits statutaires à maladie.

N.B. : le droit à pension d'invalidité d'un-e fonctionnaire ne peut être remis en cause parce que ce dernier ou cette dernière n'a pas utilisé la possibilité qui lui est offerte de demander un reclassement dans un autre corps.



a) **La mise à la retraite d'office pour invalidité** ne peut être engagée que si :

- Le-la fonctionnaire a épuisé ses droits statutaires à maladie (1 an de COM, 3 ans de CLM, 5 ans de CLD),
- l'impossibilité de reclassement est confirmée par le NOD suite à l'avis de la C3R,
- la commission de réforme constate une inaptitude permanente et absolue du- de la fonctionnaire à l'exercice de toutes fonctions à La Poste et propose un taux d'invalidité en rapport avec une ou des pathologie(s) apparue(s) pendant une période où le-la postier-ière acquerrait des droits à pension.

b) Le-la fonctionnaire peut **demander à bénéficier d'une retraite pour invalidité** (selon les termes de l'article L 29 du code des pensions), soit par anticipation sans attendre la fin de ses droits statutaires à congé de maladie, soit à l'issue de ses droits à congé de maladie statutaire, sans que la commission de réforme ne soit saisie si :

- le comité médical estime qu'il est inapte de façon permanente et définitive à tout emploi à La Poste;
- aucun poste de reclassement ne peut lui être proposé à l'issue de la procédure de reclassement -avis de la C3R suivi d'une décision-;
- le-la postier-ière totalise le nombre de trimestres requis, correspondant à un montant de pension au moins égal à 50% du traitement retenu pour le calcul de la pension ;
- les infirmités à l'origine de son inaptitude ne sont pas imputables au service ;
- son état de santé ne nécessite pas l'assistance d'une tierce personne.

Si toutes ces conditions ne sont pas remplies, il convient de présenter le dossier en Commission de Réforme.

c) **Cas particulier :**

L'article L.24-I-4° du code des pensions civiles et militaires de retraites permet également à un-e fonctionnaire de bénéficier d'une retraite pour invalidité dans le cas d'une invalidité qui résulte d'infirmités contractées durant une période au cours de laquelle il-elle n'acquiert pas de droit à pension (exemple : une disponibilité pour convenance personnelle) sous réserve qu'il-elle ait accompli 15 ans de service et qu'il-elle soit atteint d'une infirmité ou d'une maladie incurable le-la plaçant dans l'impossibilité d'exercer une quelconque profession.

6.2.2 Procédure de licenciement en cas d'impossibilité de reclassement dans un cas d'inaptitude médicale

Conformément à l'article 43 alinéa 2 du décret n° 85-986 du 16 septembre 1985, le licenciement d'un-e fonctionnaire ne peut être prononcé que :



- si le-la fonctionnaire a épuisé ses droits statutaires à maladie -expiration du congé de maladie ou expiration du congé de longue maladie ou expiration du congé de longue durée-,
- si, à l'issue de la période de disponibilité accordée en vue de rechercher un poste de reclassement, il-elle est définitivement inapte à tout emploi,
- si il-elle ne remplit pas les conditions pour bénéficier d'une retraite pour invalidité

6.2.3 Procédure de licenciement en cas de refus, sans motif valable lié à son état de santé, du ou des postes proposés.

A l'expiration d'un COM, d'un CLM, d'un CLD, en cas de refus du-de la fonctionnaire sans motif valable lié à son état de santé du ou des postes proposés, le licenciement du-de la fonctionnaire devra au préalable être soumis pour avis à la Commission Administrative Paritaire compétente (article 45 du décret n° 86-442 du 14 mars 1986).

6.3 AGENT CONTRACTUEL DE DROIT PUBLIC

Il convient de se référer à la circulaire du 5 mars 2008 (DRHRS. DDS. BRH.08-013) relative aux agents contractuels de droit public.

7. DISPOSITIF DE CONTROLE INTERNE, TRACABILITE ET ARCHIVAGE

Il appartient au-à la responsable du NOD, aux personnes ayant reçu délégation de pouvoir ou de signature, et en particulier au-à la responsable des ressources humaines du NOD, intervenant dans le processus de gestion de l'inaptitude des salarié-e-s et des fonctionnaires de veiller à l'application stricte des règles de procédures prévues et d'organiser le contrôle du processus.

Les obligations et les engagements de La Poste en matière de gestion de l'inaptitude, d'adaptation des postes et de reclassement des personnes nécessitent d'assurer une traçabilité rigoureuse des opérations effectuées dans ce cadre. La conservation des informations et des pièces produites doit être garantie par un processus d'archivage systématique. Une note définissant les règles et les procédures de gestion documentaire à appliquer sera diffusée ultérieurement.

En cas de contentieux, il appartient à La Poste d'apporter la preuve des moyens mis en œuvre pour le reclassement.



8. CONTACTS

Médecine du travail	DRHRS/DPSST	01 55 44 24 39
Médecine de contrôle	DRHRS/DDS	01 55 44 27 96
Autres domaines	DRHRS/DDS	01 55 44 27 15 01 55 44 24 65 01 55 44 27 18 01 55 44 27 31

9. REFERENCES REGLEMENTAIRES

- Loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'Etat.
- Décret n° 84-1051 du 30 novembre 1984 pris pour l'application de l'article 63 de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'Etat en vue de faciliter le reclassement des fonctionnaires de l'Etat reconnus inaptes à l'exercice de leurs fonctions.
- Décret n° 85-986 du 16 septembre 1985 relatif au régime particulier de certaines positions des fonctionnaires de l'Etat, à la mise à disposition, à l'intégration et à la cessation définitive de fonction.
- Décret n° 86-442 du 14 mars 1986 relatif à la désignation des médecins agréés, à l'organisation des comités médicaux et des commissions de réforme, aux conditions d'aptitude physique pour l'admission aux emplois publics et au régime de congés de maladie des fonctionnaires.
- Loi n° 90-568 du 2 juillet 1990 modifiée relative à l'organisation du service public de La Poste et à France Télécom.
- Arrêté du 9 janvier 1992 portant création d'un comité médical et d'une commission de réforme auprès de La Poste et de France Télécom.
- Circulaire du 24 mars 1997 relative à l'Emploi des Travailleurs Handicapés et reclassement des agents de La Poste devenus physiquement inaptes à leurs fonctions (*BRH 1997 RH 41*).
- Circulaire du 4 février 2005 relative à la réglementation applicable aux salariés de droit privé lors du constat de l'inaptitude médicale (*BRH 2005 RH 7*).
- Loi n° 2005-102 du 11 février 2005 pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées.
- Instruction du 16 juin 2005 relative à l'organisation, aux attributions et au fonctionnement des commissions consultatives paritaires (*BRH 2005 RH 45*).



- Instructions du 2 janvier 2006 relatives à l'organisation des services de santé et de sécurité au travail à La Poste (BRH 2006 RH 1) et à la médecine de prévention professionnelle à La Poste (BRH 2006 RH 2).
- Accord national de La Poste 2008-2010 du 18 février 2008 en faveur de l'emploi des travailleur-se-s handicapé-e-s et des postier-ière-s en situation d'inaptitude à leur poste de travail, prorogé jusqu'au 31 décembre 2011, complété par l'avenant du 29 novembre 2010.
- BRH 08-013 du 5 mars 2008 relatif aux agents contractuels de droit public.
- Loi n° 2008-496 du 27 mai 2008 portant diverses dispositions d'adaptation au droit communautaire dans le domaine de la lutte contre les discriminations.
- Flash RH Doc n° 18 du 1^{er} juillet 2010 : salariés déclarés inaptes suite à un accident du travail ou une maladie professionnelle en attente de reclassement
- Instruction du 22 septembre 2010 pour le traitement des aides aux personnes handicapées et inaptes (BRH – CORP-DPDH-2010-0271).
- BRH 2011 RH n° 2011-0040 du 10 février 2011 : maintien des primes et indemnités aux fonctionnaires de La Poste dans certaines situations de congés.
- Flash RH Doc n° 2011-013 du 19 avril 2011 : Mise en place, pour les salariés inaptes et dont le reclassement est impossible, d'un échange préalablement à toute procédure de licenciement
- Articles L 24, L 27 et L 29 du code des pensions civiles et militaires de retraites, Titre II du livre VI de la 4^{ème} partie du code du travail relatif au service de santé au travail.
- Chapitre VI du titre II du livre II du code du travail relatif à la maladie, l'accident et l'inaptitude médicale.
- Article 49 de la loi n° 2011-525 du 17 mai 2011 de simplification et d'amélioration de la qualité du droit
- Décret n°2011-619 du 31 mai 2011 relatif à la santé et à la sécurité au travail à La Poste

Les dispositions contraires aux règles énoncées ci-dessus ne sont désormais plus applicables.