

## Le reclassement statutaire pour inaptitude physique des agents titulaires et stagiaires (fonctionnaires)

### REFERENCES JURIDIQUES :

- Code des communes
- Code des pensions civiles et militaires de l'Etat
- Code du travail
- Ordonnance n°2020-1447 du 25.11.2020
- Ordonnance n°2021-1574 du 24 novembre 2021
- Code général de la fonction publique
- Décret n° 60-58 du 11 janvier 1960 relatif au régime de sécurité sociale des agents permanents des départements, des communes et de leurs établissements publics n'ayant pas le caractère industriel ou commercial
- Décret n° 77-812 du 13 juillet 1977 relatif au régime de sécurité sociale des agents stagiaires des départements, des communes et de leurs établissements publics n'ayant pas le caractère industriel ou commercial
- Décret n° 85-603 du 10 juin 1985 relatif à l'hygiène et à la sécurité du travail ainsi qu'à la médecine professionnelle et préventive dans la fonction publique territoriale
- Décret n° 85-1054 du 30 septembre 1985 relatif au reclassement des fonctionnaires territoriaux reconnus inaptes à l'exercice de leurs fonctions, modifié par le décret n°2022-626 du 22.04.2022
- Décret n° 86-68 du 13 janvier 1986 relatif aux positions de détachement, hors cadres, de disponibilité, de congé parental des fonctionnaires territoriaux et à l'intégration
- Décret n° 87-602 du 30 juillet 1987 pris pour l'application de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale et relatif à l'organisation des comités médicaux, aux conditions d'aptitude physique et au régime des congés de maladie des fonctionnaires territoriaux
- Décret n° 89-229 du 17 avril 1989 relatif aux commissions administratives paritaires des collectivités territoriales et de leurs établissements publics
- Décret n° 91-298 du 20 mars 1991 portant dispositions statutaires applicables aux fonctionnaires territoriaux nommés dans des emplois permanents à temps non complet
- Décret n° 92-1194 du 4 novembre 1992 fixant les dispositions communes applicables aux fonctionnaires stagiaires de la fonction publique territoriale
- Décret n° 2003-1306 du 26 décembre 2003 relatif au régime de retraite des fonctionnaires affiliés à la Caisse nationale de retraites des agents des collectivités locales
- Arrêté du 4 août 2004 relatif aux commissions de réforme des agents de la fonction publique territoriale et de la fonction publique hospitalière
- **Note d'information de la DGCL du 30 juillet 2019**



L'ordonnance n° 2017-53 du 19 janvier 2017 a créé **une période de préparation au reclassement (PPR)** pour les fonctionnaires déclarés inaptes physiquement à l'exercice de tous les emplois de leur grade.

Cette période de préparation au reclassement est d'une durée maximale d'un an. Elle est assimilée à une période de service effectif.

Pendant cette période, l'agent continue à bénéficier de son traitement.



**Cette phase préparatoire au reclassement, qui ne concerne que certains fonctionnaires, fait l'objet d'une fiche thématique spécifique.**

**Elle a pour objet de préparer l'agent à son reclassement sur un emploi d'un autre cadre d'emplois, compatible avec son état de santé, dans sa collectivité ou dans une autre administration relevant de l'une des trois fonctions publiques. Elle accompagne la transition professionnelle.** Ce nouveau dispositif vise à associer, le plus en amont possible, l'agent dans son projet de reclassement et de le rendre pleinement acteur de sa reconversion. Cette PPR s'intègre donc en amont de la procédure de reclassement qui est imposées aux employeurs publics en cas de constat médical de l'inaptitude physique d'un agent à exercer ses fonctions.

**Le reclassement statutaire évoqué dans cette fiche thématique s'applique lorsque l'agent ne peut pas bénéficier d'une période de préparation au reclassement, lorsqu'il a refusé de bénéficier de cette période, ou lorsqu'il a fait une demande de reclassement en cours ou au terme de la période de préparation au reclassement.**

## Sommaire

I – Définitions .....	3
II – L’obligation de reclassement .....	5
III – Quels sont les agents concernés par le reclassement ? .....	6
IV – Le préalable obligatoire au reclassement .....	6
A – L’aménagement de poste.....	6
B – Le changement d’affectation .....	7
V – La mise en œuvre du reclassement .....	8
A – Le reclassement en cas d’inaptitude à l’exercice des fonctions du grade .....	8
B – La procédure.....	9
C – Les trois modalités de reclassement .....	11
D – La situation de l’agent dans l’attente du reclassement .....	15
E – La situation lorsque l’agent refuse le poste de reclassement proposé .....	16
VI – Prise en compte du reclassement dans les obligations d’emploi de travailleurs handicapés .....	17
VII – Les conséquences du reclassement impossible .....	17
A – L’agent titulaire affilié à la CNRACL.....	18
B – L’agent titulaire affilié à la CNRACL ne pouvant pas bénéficier d’une retraite pour invalidité ..	21
C – L’agent titulaire affilié à l’IRCANTEC.....	22
D – L’agent stagiaire .....	24
VIII – Schéma récapitulatif de la procédure de reclassement .....	26

Les problématiques liées à la maladie et à sa gestion sont en constante augmentation. Or, il s’agit de situations difficiles à gérer. Parmi elles, le reclassement professionnel est l’une des plus complexes. En effet, il s’agit d’une démarche lourde qui implique plusieurs acteurs dans les domaines des ressources humaines, du médical, du social et du juridique. Les restrictions médicales entraînent des situations délicates à gérer pour la direction des ressources humaines. En outre, le reclassement a un impact financier et humain.

Le Centre de Gestion souhaite donc vous aider dans la mise en œuvre de ces démarches de reclassement avec cette fiche thématique qui a pour objectif de vous présenter le cadre réglementaire et statutaire du reclassement pour les fonctionnaires, les procédures à mettre en œuvre, ainsi que les conséquences découlant d’un reclassement ou d’une absence de reclassement.

**La mise en œuvre du reclassement suit des règles différentes pour les agents contractuels, qui ne seront pas évoquées dans cette fiche.**

## I – Définitions

Afin de faciliter la lecture de cette fiche thématique il paraît essentiel de rappeler les définitions d'un certain nombre de notions.

- **Aptitude physique** : L'aptitude physique exprime l'adéquation, constatée médicalement, entre l'état de santé d'une personne et les exigences physique et psychique qu'implique son poste de travail.
- **Inaptitude physique** : L'inaptitude physique correspond à la situation dans laquelle l'agent public n'est plus en mesure d'exercer ses fonctions ou d'occuper l'emploi dans lequel il a été recruté suite à une altération de son état de santé.
- **Médecin du travail ( ex prévention )** : Le médecin du travail ( ex prévention ) a pour mission d'éviter toute altération de la santé des agents du fait de leur travail, notamment en surveillant les conditions d'hygiène du travail, les risques de contagion et l'état de santé des agents. Le médecin du travail ( ex prévention ) est donc chargé :
  - ⇒ De surveiller les conditions d'hygiène et de sécurité,
  - ⇒ De surveiller les risques de contagion,
  - ⇒ De surveiller l'état de santé des agents par une visite médicale au moment de l'embauche, une visite médicale tous les 2 ans au minimum, un examen médical supplémentaire à la demande de l'agent entre deux visites médicales périodiques,
  - ⇒ D'organiser, à l'initiative de l'autorité territoriale, en plus de la visite médicale tous les 2 ans, des examens plus fréquents pour les catégories d'agents soumis à des risques particuliers,
  - ⇒ De recommander des examens complémentaires
  - ⇒ D'exercer une surveillance médicale particulière en définissant la fréquence et la nature des visites médicales pour les personnes reconnues travailleurs handicapés, les femmes enceintes, les agents réintégré après un congé de longue maladie ou de longue durée, les agents occupant des postes dans des services comportant des risques spéciaux, les agents souffrant de pathologies particulières,
  - ⇒ De proposer des aménagements du temps de travail, du poste de travail ou des conditions d'exercice des fonctions en raison de l'âge, de la résistance physique ou de l'état de santé des agents,
  - ⇒ D'intervenir dans le cadre de la procédure de reclassement.
- **Conseil médical départemental** : Le Conseil Médical Départemental est une instance consultative, composé de médecins agréés désignés par l'administration, qui donne obligatoirement un avis sur l'état de santé des agents publics.  
Il doit être saisi par la collectivité, à son initiative ou sur demande de l'agent,

En formation restreinte (ex Conseil Médical Départemental) sur :

- ⇒ L'octroi d'une première période de congé de longue maladie, longue durée, grave maladie,
- ⇒ Le renouvellement d'un congé de longue maladie ou d'un congé de longue durée après épuisement des droits à rémunération à plein traitement (soit après 1 an pour un congé de longue maladie et un congé de grave maladie et après 3 ans pour un congé de longue durée),
- ⇒ La réintégration à expiration des droits à congés pour raison de santé (CMO, CLM, CLD, CGM),
- ⇒ La réintégration à l'issue d'une période de congé de CLM/CLD :
  - Lorsque le bénéficiaire de ce congé exerce des fonctions qui exigent des conditions de santé particulières,
  - Lorsqu'il a fait l'objet d'un CLM/CLD d'office
- ⇒ La mise en disponibilité d'office pour raison de santé, son renouvellement et la réintégration à l'issue d'une période de disponibilité pour raison de santé,
- ⇒ Le reclassement dans un autre emploi à la suite d'une altération de l'état de santé du fonctionnaire,
- ⇒ L'octroi des congés pour infirmités de guerre.

Le Conseil médical en formation restreinte est également saisi pour avis **en cas de contestation** d'un avis médical rendu par un médecin agréé dans le cadre des procédures suivantes :

- ⇒ L'admission des candidats aux emplois publics dont les fonctions exigent des conditions de santé particulières,
- ⇒ L'octroi, le renouvellement d'un congé pour raison de santé, la réintégration à l'issue de ces congés et le bénéfice d'un temps partiel pour raison thérapeutique,
- ⇒ L'examen médical (visite de contrôle) réalisé dans le cadre :
  - d'un congé de maladie ordinaire,
  - d'un congé de longue maladie /congé de longue durée,
  - d'un congé pour invalidité temporaire imputable au service (CITIS).

En formation plénière (ex Commission de Réforme) sur :

- ⇒ L'attribution de l'allocation temporaire d'invalidité (ATI),
- ⇒ L'imputabilité des infirmités résultant de blessures ou de maladie contractées ou aggravées soit en accomplissant un acte de dévouement dans un intérêt public, soit en exposant ses jours pour sauver la vie d'une ou plusieurs personnes et qui n'a pu être reclassé dans un autre corps,
- ⇒ La reconnaissance de l'inaptitude définitive et absolue du stagiaire consécutive à un accident de service,
- ⇒ L'imputabilité au service d'un accident/maladie professionnelle :
  - Lorsqu'une faute personnelle ou toute autre circonstance particulière est potentiellement de nature à détacher l'accident du service,
  - Lorsqu'un fait personnel du fonctionnaire ou toute autre circonstance particulière étrangère notamment aux nécessités de la vie courante est potentiellement de nature à détacher l'accident de trajet du service,
  - Lorsque l'affection résulte d'une maladie contractée en service ne remplissant tous les critères définis par le tableau des maladies professionnelles, ou pour une maladie hors tableau
- ⇒ La fixation du taux d'IPP (Incapacité Permanente Partielle),
- ⇒ L'imputabilité au service et l'évaluation des infirmités des accidents de service des sapeurs-pompiers volontaires (spécifique SDIS),
- ⇒ La retraite pour invalidité suite à congés pour raison de santé (MO, CLM/CLD, CITIS, DO...).

Il émet cependant un avis simple qui ne lie pas la collectivité.

- **Aménagement de poste** : L'aménagement de poste est l'adaptation du poste sur lequel a été recruté l'agent en fonction de son état de santé suite à un avis médical de restriction d'aptitude. L'aménagement est mis en œuvre en lien avec le médecin du travail (ex prévention), lors d'une visite de reprise (une visite de pré-reprise peut être organisée sur demande de l'agent mais aussi sur demande du Conseil Médical pour organiser au mieux la reprise).  
Exemples de restrictions médicales : port de charges limité à 10 kg, pas de station debout prolongée, pas de travail en hauteur...
- **Changement d'affectation** : Lorsqu'un agent est déclaré inapte à reprendre ses fonctions par suite de l'altération de son état de santé, et qu'un aménagement de ses conditions de travail n'est pas suffisant, un changement d'affectation peut être nécessaire. Dans ce cas, l'agent est affecté à des missions qui relèvent de son grade et de son cadre d'emplois de manière durable.  
Le nouveau poste doit être validé au préalable par le médecin du travail (ex prévention) et par le Conseil Médical, pour s'assurer qu'il est compatible avec l'état de santé de l'agent.
- **Reclassement pour inaptitude physique** : Le reclassement pour inaptitude physique est un processus administratif tendant à permettre à un agent, devenu physiquement inapte à occuper son emploi, d'exercer d'autres fonctions au sein de l'administration.  
Le reclassement se traduit par une affectation durable dans un autre grade, corps ou cadre d'emplois. Il peut prendre la forme d'un détachement ou d'une intégration après avis des instances médicales.

## II – L’obligation de reclassement

L’autorité territoriale a **l’obligation de rechercher un reclassement** pour les agents devenus inaptes à leurs fonctions. Ce n’est qu’en cas d’impossibilité de procéder au reclassement que l’agent pourra être, pour les agents titulaires CNRACL, mis en retraite pour invalidité ou, pour certains stagiaires et les agents IRCANTEC, licencié pour inaptitude (cf. Conseil d’Etat, du 2 octobre 2002, n° 227868).

De même, il a été jugé que **l’employeur ne peut ainsi placer en disponibilité d’office un fonctionnaire inapte ayant épuisé ses droits statutaires à congé que s’il l’a préalablement invité, par écrit, à solliciter son reclassement, même si le Conseil médical ne s’est pas prononcé sur sa capacité à l’être** (cf. Conseil d’Etat, du 25 avril 2007, n° 289236). La disponibilité d’office ne pourra être prononcée que si l’agent ne présente pas de demande de reclassement ou si cette demande ne peut pas être satisfaite (cf. Conseil d’Etat, du 7 juillet 2006, n° 272433). L’administration doit pouvoir démontrer avoir étudié toutes les possibilités d’adaptation du poste de travail ou de reclassement avant de procéder à la mise en disponibilité (cf. Cour Administrative d’Appel de Bordeaux, du 28 mai 2003, n° 99BX01310).

L’autorité territoriale doit obligatoirement rechercher un poste vacant permettant le reclassement de l’agent inapte au sein de ses effectifs. Elle doit examiner toutes les possibilités de réintégrer l’agent (cf. Cour Administrative d’Appel de Nantes, du 14 mars 2003, n° 00NT01965). Cela signifie que l’employeur doit sérieusement rechercher à reclasser l’agent, et être en mesure de démontrer qu’il a effectivement et sérieusement recherché un poste approprié à l’état de santé de l’agent (cf. Cour Administrative d’Appel de Nancy, du 6 avril 2006, n° 04NC00114) avant d’envisager de placer l’agent en disponibilité d’office, en retraite pour invalidité (pour les agents CNRACL) ou de le licencier (agents IRCANTEC).

**Le reclassement doit être en priorité recherché dans l’administration d’origine.** Cependant le reclassement peut être effectué auprès de toutes autres administrations relevant de l’une des trois fonctions publiques (FPE, FPT et FPH). La collectivité employeur doit donc accompagner l’agent en l’informant de cette possible mobilité.

**L’obligation de rechercher un reclassement est applicable quel que soit l’effectif de la collectivité.**

Il s’agit d’une **obligation de moyens et non de résultat**. Ainsi, en cas de contentieux, le juge ne sanctionnera pas la collectivité si le reclassement n’a pas abouti mais il vérifiera que des démarches de reclassement ont été réalisées. Il faudra donc pouvoir apporter la preuve qu’une recherche de reclassement a été effectuée (courrier demandant à l’agent de présenter une demande de reclassement, saisine de la Bourse de l’Emploi, intervention du Centre de Gestion, bilan de compétences... (cf. Cour Administrative d’Appel de Nantes, du 19 janvier 2018, n° 16NT01981)). Cependant, les recherches de reclassement ne peuvent se limiter à inviter l’agent à consulter la Bourse de l’emploi auprès du Centre de Gestion (cf. note de la DGCL du 30 juillet 2019 sur le reclassement).

**Cependant, il convient de préciser qu’aucun reclassement n’est envisageable lorsque le Conseil médical a conclu à une inaptitude totale et définitive à toutes fonctions.**

Il faut donc, pour bénéficier d’un reclassement que l’agent soit apte à exercer les fonctions correspondant à un emploi d’un autre grade de son cadre d’emplois ou d’un autre cadre d’emplois.

Le décret n° 2022-626 du 22 avril 2022 relatif au reclassement des fonctionnaires territoriaux reconnus inaptes à l’exercice de leurs fonctions **permet aux employeurs d’engager une procédure de reclassement dans le cas où le fonctionnaire, déclaré inapte à titre permanent à l’exercice des fonctions correspondant à son grade, n’en a pas fait la demande.**

Ainsi, en l’absence de demande présentée par le fonctionnaire, l’autorité territoriale ou le président du CNFPT ou le président du Centre de gestion peut, après un entretien avec l’intéressé, décider de proposer au fonctionnaire reconnu inapte à titre permanent à l’exercice des fonctions correspondant à son grade, qui n’est ni en congé pour raison de santé, ni en congé pour invalidité temporaire imputable au service, des emplois compatibles avec son état de santé pouvant être pourvus par la voie du détachement, dans les conditions fixées aux troisième et quatrième alinéas de l’article 3-1 du décret n° 85-1054 du 30 septembre 1985 (cf. article 3-1 du décret n° 85-1054 du 30 septembre 1985).

Pendant l'entretien, l'agent peut être accompagné par un conseiller en évolution professionnelle, un conseiller carrière ou par un conseiller désigné par une organisation syndicale. Cette disposition est à l'origine une demande de la CFDT, qui a été retenue par le gouvernement lors de l'examen du projet de décret.

Le fonctionnaire peut former un recours gracieux contre la décision par laquelle l'autorité territoriale ou le président du CNFPT ou le président du Centre de gestion a engagé la procédure de reclassement. L'autorité compétente statue sur ce recours après avis de la Commission Administrative Paritaire dont l'agent relève.

Il peut aussi demander à bénéficier des modalités de reclassement prévues à l'article L.826-5 du code général de la fonction publique dès qu'a été sollicité l'avis du Conseil médical. Il peut en bénéficier dès la reconnaissance de son inaptitude.

### III – Quels sont les agents concernés par le reclassement ?

Les agents concernés par l'obligation de reclassement sont :

- ⇒ Les fonctionnaires titulaires, qu'ils soient à temps complet, à temps partiel ou à temps non complet, affiliés à la CNRACL ou à l'IRCANTEC (cf. Article L. 82—3 du Code général de la fonction publique).
- ⇒ Les fonctionnaires stagiaires temporairement inaptes à leurs fonctions, ou définitivement inaptes à leurs fonctions lorsque leur inaptitude résulte d'un accident de service ou d'une maladie contractée ou aggravée en service. En effet, aucune disposition ne confère aux fonctionnaires stagiaires un droit à être reclassés pour inaptitude physique en cas d'inaptitude définitive à leurs fonctions. Le juge a estimé que le principe général du droit au reclassement n'était pas applicable à ces agents puisqu'ils se trouvent dans une situation probatoire et provisoire (cf. Conseil d'Etat, du 17 février 2016, n° 381429). Ils doivent alors être licenciés après avis de la CAP. Cependant, ils pourront bénéficier d'un reclassement lorsque leur inaptitude résulte d'un accident de service ou d'une maladie contractée ou aggravée en service (cf. Conseil d'Etat, du 26 février 2016, n° 372419) ou d'une inaptitude temporaire à l'exercice de leurs fonctions.  
Aucune procédure spécifique de reclassement n'est prévue pour les agents stagiaires. Les agents stagiaires ne pouvant pas bénéficier des possibilités de détachement ou d'intégration dans un autre grade, il semble que la seule possibilité envisageable soit un nouveau recrutement sur un poste compatible avec l'état de santé de l'agent, ce qui implique d'effectuer intégralement un nouveau stage (en général, un an).
- ⇒ Les agents contractuels de droit public relevant du décret n° 88-145 du 15 février 1988 relatif aux agents contractuels. Ce décret prévoit une procédure spécifique pour la mise en œuvre du reclassement non définie dans la présente fiche.
- ⇒ Les agents contractuels de droit privé. En cas d'inaptitude du salarié, le Code du travail organise une procédure de reclassement (cf. Article L. 1226-2 du Code du travail). Ces modalités de reclassement ne seront pas étudiées dans cette fiche thématique. En effet, le Centre de Gestion n'est pas compétent pour traiter de la situation des agents relevant du droit privé. Ces agents relèvent de la compétence de la Direction Départementale du Travail. Ainsi, pour toute information complémentaire, le Centre de Gestion vous invite à prendre contact avec cet organisme.

### IV – Le préalable obligatoire au reclassement

Lorsque l'état de santé de l'agent ne lui permet plus d'exercer normalement ses fonctions, la collectivité a l'obligation de s'assurer qu'un aménagement de poste ou un changement d'affectation serait insuffisant avant d'envisager le reclassement. Il faut, pour cela, prendre appui sur l'avis de l'instance médicale compétente (Conseil Médical Départemental en formation restreinte ou plénière) et du médecin du travail (ex médecin de prévention).

#### A – L'aménagement de poste

Les restrictions liées à l'état de santé de l'agent peuvent contraindre l'employeur à modifier le poste de travail de l'agent de façon temporaire ou permanente.

Le médecin du travail est seul compétent pour proposer des aménagements du poste de travail ou des conditions d'exercice des fonctions (cf. article 24 du décret n° 85-603 du 10 juin 1985).

Peuvent ainsi être prises les mesures suivantes :

- ⇒ La suppression des tâches les plus pénibles.  
Le juge a admis qu'un agent d'entretien qui effectuait des travaux de fauchage et d'entretien lourds dans les bâtiments ou des espaces sportifs pouvait, dans le cadre d'un aménagement de son poste eu égard à son état de santé, être affecté à des tâches de ménage, de mise en peinture et de jardinage (cf. Cour Administrative d'Appel de Nancy, du 28 septembre 2000, n° 96NC02343). L'agent peut aussi être amené, sur recommandation médicale, à éviter certaines postures, activités ou certains mouvements : dispense de port de charge dépassant un certain poids, pas de station debout prolongée (cf. Cour Administrative d'Appel de Bordeaux, du 30 octobre 2007, n° 05BX00072 et Cour Administrative d'Appel de Paris, du 2 mai 2006, n° 03PA03068).
- ⇒ Une modification des horaires ou du temps de travail. Une réponse ministérielle a établi que le temps de travail pouvait être aménagé afin d'être compatible avec les possibilités physiques du moment, même si cela implique un temps de travail hebdomadaire inférieur à celui appliqué dans la collectivité, et sans remettre en cause le versement du plein traitement (cf. question écrite publiée au Journal Officiel de l'Assemblée Nationale n° 49145 du 27 juillet 2000).
- ⇒ La mise en place d'un dispositif de télétravail tel qu'il est défini par le décret n° 2016-151 du 11 février 2016 (cf. décret n° 2016-151 du 11 février 2016).

Il convient de préciser que l'employeur n'est pas tenu à une obligation de « résultat » mais de « moyen », l'aménagement devant se faire dans la limite des possibilités de la collectivité et des capacités de l'agent concerné.

Toutefois, l'administration doit apporter la preuve qu'elle a sérieusement examiné la possibilité d'un aménagement de poste. Elle ne peut se borner à affirmer, sans autres précisions, qu'un aménagement était impossible (cf. Cour Administrative d'Appel de Nantes, du 14 mars 2003, n° 00NT01965). L'aménagement apporté par la collectivité ne doit pas être purement superficiel. Par exemple, concernant une auxiliaire de puériculture souffrant d'une lombalgie et reconnue invalide au taux de 80 %, le juge a estimé qu'en accordant à l'agent une simple dispense de changer les couches des enfants – l'intéressée devant continuer à remplir toutes les autres fonctions dévolues au cadre d'emplois – la collectivité n'a pas procédé à un aménagement de poste compatible avec ses capacités physiques (cf. Cour Administrative d'Appel de Paris, du 11 octobre 2005, n° 02PA02027).

Dans le cadre de la surveillance médicale particulière dont fait l'objet le fonctionnaire placé sur un poste aménagé, le médecin du travail peut proposer, compte tenu de l'évolution de l'état de santé, de nouveaux aménagements ou un allègement de ceux mis en place.

Lorsque l'autorité territoriale ne suit pas l'avis du service de médecine préventive sur l'aménagement du poste (cf. article 24 du décret n° 85-603 du 10 juin 1985) :

- ⇒ Elle doit motiver sa décision
- ⇒ Et elle doit en informer le CHSCT ou, à défaut, le Comité Technique (*à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2023 : la formation spécialisée en matière de santé, de sécurité et des conditions de travail ou, à défaut, le Comité Social Territorial*).

## B – Le changement d'affectation

Lorsque les nécessités du service ne permettent pas l'aménagement du poste de travail, l'agent peut-être :

- ⇒ Affecté dans le même emploi mais dans un autre service dans lequel ses fonctions ne comporteront pas les mêmes contraintes physiques,
- ⇒ Affecté dans un autre emploi correspondant à son grade, qui est adapté à ses aptitudes physiques au sein de la collectivité.

Cette affectation peut être provisoire ou définitive. Elle peut être réalisée dans la collectivité ou dans une autre collectivité.

Depuis le 1<sup>er</sup> mai 2021, le changement d'affectation est précédé avant la reprise des fonctions :

- ⇒ **De l'avis du médecin du travail**

- ⇒ **De l'avis du Conseil Médical Départemental** lorsque ce changement intervient après un avis du Conseil Médical se prononçant sur une inaptitude définitive aux fonctions.

Depuis le **1<sup>er</sup> janvier 2020**, la CAP n'est plus compétente pour se prononcer avant un changement d'affectation (ou mutation interne) (cf. Loi n° 2019-828 du 6 août 2019 portant transformation de la fonction publique).

**A noter :**

Si l'agent n'a été reconnu inapte qu'à l'exercice de ses fonctions, l'administration ne peut lui demander de produire un arrêt de travail sans chercher un poste compatible avec son état de santé, et suspendre sa rémunération faute de production de cet arrêt (cf. Cour Administrative d'Appel de Marseille, du 7 mai 2013, n° 11MA00809)

**A noter :**

L'agent, soumis à l'obligation d'obéissance hiérarchique, ne peut pas refuser cette nouvelle affectation dès lors qu'elle est compatible avec son état de santé et les missions dévolues au grade dont il est titulaire. Une procédure d'abandon de poste pourra donc être engagée si l'agent refuse de rejoindre son poste.

## V – La mise en œuvre du reclassement

**A noter :**

**Le fonctionnaire titulaire inapte aux fonctions de son grade, après avis du Conseil Médical Départemental, doit se voir proposer le bénéfice d'une période de préparation au reclassement (PPR).** L'agent à l'encontre duquel une procédure de reconnaissance d'inaptitude est engagée a également droit à la PPR. Une fiche spécifique est à votre disposition sur le site du Centre de Gestion [www.cdg28.fr](http://www.cdg28.fr), dans l'extranet, rubrique « Fiches thématiques / Santé ». L'agent peut décider à tout moment de renoncer à sa PPR. Dans ce cas, il pourra demander à basculer directement sur une procédure de reclassement définie ci-après. Il pourra également renoncer à tout reclassement.

### A – Le reclassement en cas d'inaptitude à l'exercice des fonctions du grade

L'inaptitude physique se définit comme une altération de l'état physique (au sens corporel et mental) qui compromet les possibilités de l'agent d'exécuter son travail. Elle doit donc être appréciée au regard du poste occupé par l'agent.

L'inaptitude physique peut être constatée, à l'initiative de l'employeur :

- ⇒ A l'issue d'un congé de maladie ordinaire de 12 mois consécutifs,
- ⇒ Lors du renouvellement ou à l'expiration d'un congé de longue maladie, de grave maladie ou de longue durée,
- ⇒ Pendant ou à l'issue d'un congé pour accident de service ou maladie professionnelle.

L'inaptitude peut également être constatée en dehors de tout congé de maladie :

- ⇒ A l'initiative de l'agent, sur présentation d'un certificat de son médecin traitant,
- ⇒ A l'initiative du médecin du travail ( ex prévention),
- ⇒ A l'initiative de l'autorité territoriale qui peut à tout moment s'assurer de l'aptitude physique d'un agent aux fonctions qu'il exerce,
- ⇒ Lors de la réintégration après éloignement du service (disponibilité, congé parental, congé de présence parentale...), ou du renouvellement d'une disponibilité d'office pour maladie.

La reconnaissance de l'inaptitude physique requiert **l'avis d'un médecin agréé, et l'avis du Conseil Médical Départemental en formation restreinte** à l'issue d'un congé de maladie **ou du Conseil Médical Départemental en formation plénière** suite à un accident de service ou une maladie professionnelle.

Afin de bénéficier d'un reclassement dans un autre emploi, l'agent doit être reconnu inapte à l'exercice de toutes les fonctions et de tous les emplois relevant du grade dont il est titulaire.

En outre, le Conseil Médical Départemental doit vérifier que l'inaptitude constatée est compatible avec l'exercice de nouvelles fonctions.

La condition d'aptitude aux nouvelles fonctions est incontournable. Le reclassement constitue un nouveau recrutement, l'agent doit donc remplir les conditions générales de recrutement dans le nouveau grade.

## B – La procédure

### 1) L'agent demande à bénéficier d'un reclassement

Auparavant l'engagement de procédure de reclassement par l'employeur nécessitait que l'agent ait été mis à même de formuler une procédure de recrutement.,

L'ordonnance n°2020-1447 du 25 novembre 2020 a précisé que « par dérogation, la procédure de reclassement peut être engagée en l'absence de demande de l'intéressé. Ce dernier dispose, en ce cas, de voies de recours ».

Par conséquent, il n'est plus indispensable d'avoir la demande de reclassement de l'agent pour lancer la recherche d'un poste de reclassement.

Cependant, le reclassement sur un nouveau poste ne pourra être proposé et réalisé qu'après réception **d'une demande expresse et écrite de l'agent à être reclassé.**

En effet, le reclassement est subordonné à la présentation d'une demande de l'agent (cf. Article L.826-3 du Code général de la fonction publique).

**Sauf si l'agent formule de sa propre initiative une demande de reclassement, l'employeur devra, soit avant d'engager la procédure de reclassement, soit pendant ses recherches de reclassement inviter l'agent à se prononcer officiellement sur le principe d'une demande de reclassement sur un nouvel emploi ou à y renoncer.**

Dès lors, si l'agent n'a pas présenté de demande de reclassement, **l'autorité territoriale doit l'inviter à faire cette demande dans un délai clairement défini par la collectivité et lui expliquer que le silence de sa part vaudra refus du reclassement.** Une fois ce délai dépassé, si l'agent n'a pas répondu au courrier de la collectivité, il sera considéré comme ayant refusé le reclassement.

#### **A noter :**

Pour permettre à l'agent de répondre, il convient de laisser un délai minimum de 3 semaines entre l'envoi du courrier par la collectivité et la date avant laquelle l'agent doit répondre (15 jours de délais postaux et 1 semaine laissée à l'agent pour se prononcer sur le reclassement).



Pour plus de simplicité, un modèle de courrier est à votre disposition sur le site du Centre de Gestion [www.cdg28.fr](http://www.cdg28.fr), dans l'extranet, rubrique « Modèles d'actes / Arrêtés et contrats / Fonctionnaires / Position / Reclassement Hors PPR ».

Ainsi, le fait qu'un agent n'ait pas effectué de demande de reclassement pour inaptitude physique n'exonère pas totalement la collectivité de son obligation de reclassement. En effet, le reclassement étant un principe général du droit, il doit être considéré comme une formalité substantielle. En cas de contentieux, il pourrait donc être reproché à la collectivité de ne pas l'avoir envisagé.

D'ailleurs, l'article 3-1 du décret n° 85-1054 précise qu'en l'absence de demande présentée en application de l'article 3, l'autorité territoriale ou le président du Centre national de la fonction publique territoriale ou le président du Centre de Gestion peut, après un entretien avec l'intéressé, décider de proposer au fonctionnaire reconnu inapte à titre permanent à l'exercice des fonctions correspondant à son grade, qui n'est ni en congé pour raison de santé, ni en congé pour invalidité temporaire imputable au service, des emplois compatibles avec son état de santé pouvant être pourvus par la voie du détachement, dans les conditions fixées aux troisième et quatrième alinéas du même article.

Pendant l'entretien, l'agent peut être accompagné par un conseiller en évolution professionnelle, un conseiller carrière ou par un conseiller désigné par une organisation syndicale.

Le fonctionnaire peut former un recours gracieux contre la décision par laquelle l'autorité territoriale ou le président du Centre national de la fonction publique territoriale ou le président du Centre de Gestion a engagé la procédure de reclassement. L'autorité compétente statue sur ce recours après avis de la Commission Administrative Paritaire dont l'agent relève.

**A noter :**

La collectivité devra saisir le Conseil Médical afin de faire valider le poste de reclassement avant l'entretien.

**Conseil du Centre de Gestion :**

Dès le constat d'une inaptitude totale et définitive aux fonctions, pensez à demander à l'agent de se prononcer sur le reclassement sans attendre une demande spontanée de sa part.



**2) La recherche d'un emploi de reclassement**

Le reclassement pour inaptitude physique ne peut intervenir que s'il existe un poste de reclassement vacant. La collectivité doit donc recenser les postes vacants au sein de ses services, compatibles avec les compétences de l'agent. Elle doit examiner toutes les possibilités de réintégrer l'agent, y compris sur des postes relevant d'un autre grade que celui qu'il détient (cf. CAA de Nantes, du 14 mars 2003, n° 00NT01965).

A défaut de poste vacant, la collectivité doit motiver l'impossibilité de reclasser l'agent dans ses services et l'inviter par écrit à déposer une candidature auprès de **la Bourse de l'Emploi du Centre de Gestion** afin de lui permettre de se positionner sur des postes vacants dans d'autres collectivités.

La collectivité peut également décider de créer un poste afin de reclasser son agent, mais elle n'a pas l'obligation de le faire.

**3) La reconnaissance médicale de l'aptitude à exercer de nouvelles fonctions**

Si un poste vacant existe et que l'agent semble en mesure d'y prétendre, il est nécessaire de l'envoyer chez le médecin du travail (ex prévention) afin de s'assurer qu'il n'y a pas de contre indication médicale à l'exercice des futures fonctions, et surtout de saisir à nouveau le Conseil Médical Départemental pour avis sur l'aptitude du fonctionnaire à exercer les fonctions de l'emploi susceptible de lui être attribué.

Ces démarches sont des préalables obligatoires à la prise des nouvelles fonctions.

**Contact :**

David JABAUDON

✉ : [emploi@cdg28.fr](mailto:emploi@cdg28.fr)

☎ 02 37 91 50 08

Le fonctionnaire territorial qui, à l'expiration d'un congé de maladie ordinaire, d'un congé de longue maladie ou de longue durée, refuse le poste qui lui est assigné, sans justifier d'un motif valable lié à son état de santé, peut être licencié après avis de la CAP (cf. Articles 17 et 35 du décret n° 87-602).

Le fonctionnaire placé en disponibilité d'office pour raison de santé, qui refuse l'emploi vacant proposé, sera placé en position de disponibilité d'office dans l'attente d'une nouvelle vacance création de poste (sans rémunération et sans droit immédiat aux allocations chômage - carence de 121 jours appliquée) (cf. article L. 514-8 du Code général de la fonction publique).

#### 4) L'avis de la Commission Administrative Paritaire

Depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2020, la CAP n'est plus compétente pour se prononcer pour le reclassement par voie de détachement ou d'intégration directe (cf. Loi n° 2019-828 du 6 août 2019 portant transformation de la fonction publique).

#### 5) L'information du Comité Technique du reclassement réalisé

Le Comité Technique doit être informé des aménagements, reclassements et des mesures mises en place.

#### 6) L'accompagnement au reclassement

Un accompagnement de l'agent est indispensable pour lui assurer toutes les chances de réussite dans son nouveau poste et lui permettre de s'exprimer sur les difficultés rencontrées au cours de sa requalification, ceci afin d'éviter la présentation de nouveaux arrêts maladie.

Un reclassement pour inaptitude est une véritable reconversion. L'agent doit nécessairement être formé aux nouvelles tâches qui lui sont confiées.

#### 7) Le délai pour reclasser



Depuis le 8 mars 2019, à compter de la demande de l'agent, la procédure de reclassement doit être effectuée sur une période d'une **durée maximale de 3 mois** (cf. article 3 du décret n° 85-1054 du 30 septembre 1985).

En outre, reclasser un agent est une procédure pouvant ouvrir droit au **versement d'allocations chômage** dont le calcul et le versement seraient à la charge de la collectivité. En effet, les fonctionnaires placés d'office en disponibilité non indemnisé pour raison de santé sont considérés comme étant involontairement privés d'emploi (cf. Article 2 du décret n° 2020-741 du 16 juin 2020). Il est donc souhaitable de ne pas laisser trainer la procédure.

#### 8) L'impossibilité de reclassement

A la fin des recherches, l'autorité territoriale doit prendre une décision motivée constatant l'impossibilité de proposer un emploi de reclassement. Une formalisation et une notification à l'agent est très fortement préconisée (cf. article 3 du décret n° 85-1054 du 30 septembre 1985).



Pour plus de simplicité, un modèle d'arrêté est à votre disposition sur le site du Centre de Gestion [www.cdg28.fr](http://www.cdg28.fr), dans l'extranet, rubrique « Modèles d'actes / Arrêtés et contrats / Fonctionnaires / Position / Reclassement Hors PPR ».

### C – Les trois modalités de reclassement

Dans tous les cas, les missions confiées seront différentes et résulteront d'un autre cadre emploi.

L'ordonnance n° 2020-1447 du 25 novembre 2020 a précisé que le reclassement doit être effectué **en priorité** dans l'administration d'origine, ou à défaut dans toute administrations mentionnées à l'article 2 de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 (FPE, FPT ou FPH) (désormais article 2 du Code général de la fonction publique).

## 1) Le détachement dans un autre cadre d'emplois (cf. Article L. 826-1 et suivant du Code général de la fonction publique)

Le détachement dans un autre cadre d'emplois est possible :

- ⇒ Au sein de la même collectivité,
- ⇒ Dans une autre collectivité lorsqu'il n'existe pas d'emploi vacant correspondant à la situation de l'agent au sein de la collectivité d'origine.

### a) Niveau de recrutement

Les dispositions statutaires qui fixent les conditions limitatives de détachement ne peuvent pas être opposé à l'agent lors d'une procédure de reclassement suite à une inaptitude.

En cas d'inaptitude, le détachement ne peut intervenir que dans un cadre d'emplois de niveau **égal** (niveau de recrutement ou niveau indiciaire similaire) ou **inférieur** (niveau de recrutement et niveau indiciaire inférieurs à ceux de l'emploi d'origine) (cf. article L. 826-4 du Code général de la fonction publique).

Le détachement est prononcé à indice brut égal ou immédiatement supérieur à celui que l'agent détient dans son cadre d'emplois d'origine.

La limite d'âge ainsi que les conditions d'appartenance à un cadre d'emplois ou à une administration ne sont pas applicables dans le cadre d'un détachement pour reclassement (cf. Article 3 du décret n° 85-1054 du 30 septembre 1985).

Si le fonctionnaire est détaché dans un cadre d'emplois inférieur, il est alors classé à l'échelon terminal du grade le plus élevé du cadre d'emplois d'accueil et il conserve à titre personnel l'indice brut détenu dans son cadre d'emploi d'origine pour sa rémunération (cf. Article 3 du décret n° 85-1054 du 30 septembre 1985).

#### **A noter :**

Le fonctionnaire bénéficie d'un déroulement de carrière dans son cadre d'emplois d'origine et dans son cadre d'emplois d'accueil. Ces deux carrières sont parallèles et indépendantes l'une de l'autre.

L'agent doit présenter **une demande de détachement sur le nouvel emploi.**

Un emploi doit être vacant ou créé et une déclaration de vacance d'emploi doit être réalisée auprès du Centre de Gestion sur la site dédié.

Le Conseil Médical Départemental doit avoir émis un avis d'aptitude à l'exercice des nouvelles fonctions.

Il faut ensuite prendre l'arrêté prononçant le détachement, puis notifier cet arrêté ainsi que la nouvelle fiche de poste à l'agent.

### b) Durée du détachement

La durée du détachement est d'une année, éventuellement renouvelable.

A la fin de l'année de détachement, le Conseil Médical Départemental doit réexaminer la situation de l'agent. Trois situations peuvent se présenter :

- ⇒ L'agent est reconnu définitivement inapte à ses fonctions antérieures : Le fonctionnaire peut demander son intégration dans le cadre d'emplois de détachement. La fin du détachement est prononcée par arrêté (cf. Article 4 du décret n° 85-1054 du 30 septembre 1985).

- ⇒ L'agent est reconnu temporairement inapte à ses fonctions : Le détachement est renouvelé à la demande de l'agent par arrêté (cf. Article 4 du décret n° 85-1054 du 30 septembre 1985).
- ⇒ L'agent est reconnu apte à l'exercice de ses fonctions antérieures : l'agent doit, en principe, être réintégré dans son grade d'origine s'il existe un emploi vacant.

En l'absence d'emploi vacant, il est placé en surnombre pendant un an avec maintien de sa rémunération (cf. Article L. 542-4 du Code général de la fonction publique). Durant cette année de surnombre, l'agent, n'ayant plus de poste, ne vient plus travailler. Cependant, la collectivité lui verse son traitement de base indiciaire, son SFT le cas échéant, et éventuellement certaines primes selon leur nature. Les primes liées à l'exercice effectif des missions (IFTS, IEMP, RIFSEEP...) ne sont donc plus versées.

L'arrêté plaçant l'agent en surnombre est pris, puis notifié à l'agent avant la prise d'effet du placement en surnombre.

**A compter du 1<sup>er</sup> janvier 2021, la CAP n'est plus compétente avant le placement en surnombre.**

Durant la période de maintien en surnombre limitée à une année, tout emploi créé ou vacant correspondant à son grade devra lui être proposé en priorité. La collectivité peut aussi lui proposer d'être détaché sur un grade appartenant à un autre cadre d'emplois de niveau équivalent si l'agent est d'accord.

La collectivité doit en outre engager les démarches nécessaires pour tenter de reclasser l'agent auprès d'autres employeurs publics afin d'éviter la prise en charge de l'agent par le Centre de Gestion (coûteuse pour la collectivité) en saisissant la Bourse de l'Emploi du Centre de Gestion.

A l'issue de cette année de surnombre, si aucune solution ou aucun poste n'a été trouvé, l'agent est pris en charge par le Centre de Gestion (ou par le CNFPT pour les administrateurs, les conservateurs et les ingénieurs chef), **en contrepartie d'une contribution financière versée par l'employeur durant toute la période de prise en charge.**

Il faut que la collectivité demande expressément la prise en charge au Centre de Gestion (cf. CE, du 4 mai 2011, n° 338677).

Cette contribution financière est fixée par les articles L. 542-25, L.542-25 et L. 542-27 pour les collectivités affiliées au Centre de Gestion :

- ⇒ Elle est égale pendant les deux premières années à 150% le montant constitué par les traitements bruts versés au fonctionnaire augmentés des cotisations sociales afférentes à ces traitements,
- ⇒ Pendant la troisième année, 100% de ce montant,
- ⇒ Et 75% de ce montant au-delà des trois premières années.

La charge financière pour la collectivité peut donc s'avérer très importante. En effet, la prise en charge prend fin soit du fait du recrutement de l'agent dans une autre collectivité, soit par son licenciement, soit quand l'agent est mis à la retraite.

Durant la période de prise en charge, l'agent est rémunéré par le Centre de Gestion. L'agent perçoit alors la rémunération correspondant à l'indice détenu dans son grade (exclusion du régime indemnitaire) à hauteur de 100 % la première année de prise en charge. Cette rémunération est ensuite réduite de 10 % chaque année. Une fois qu'il ne perçoit plus de rémunération, il pourra être licencié par le Centre de Gestion (soit au 10 ans après sa prise en charge). Durant la prise en charge, l'agent continue de bénéficier d'un droit à avancement.

Durant le temps de la prise en charge, le Centre de Gestion proposera à l'agent tout emploi vacant correspondant à son grade qu'il crée ou déclare vacant.

Cependant, après 3 refus d'offres d'emplois correspondant à son grade, le fonctionnaire peut être licencié ou admis à faire valoir ses droits à la retraite s'il remplit les conditions de jouissance immédiate d'une pension. S'il est licencié, les allocations d'assurance chômage sont versées directement par le Centre de Gestion puis remboursées par la collectivité qui l'employait antérieurement.

## 2) L'intégration dans un autre grade du même cadre d'emplois (cf. Article L. 826-3 du Code général de la fonction publique)

L'intégration directe présente un caractère définitif et s'accompagne d'un classement dans le nouveau grade conformément aux règles de droit commun applicables au cadre d'emplois d'accueil.

## a) Conditions

L'agent doit remplir les conditions d'accès prévues par le statut particulier du poste envisagé :

- ⇒ Condition d'ancienneté,
- ⇒ Examen professionnel (éventuellement avec aménagement des épreuves afin de les adapter aux moyens physiques de l'agent),
- ⇒ Formation professionnelle,
- ⇒ Quota.

Les limites d'âge supérieures ne s'appliquent pas à l'agent reclassé (cf. Article L. 826-5 du Code général de la fonction publique).

## b) Niveau de recrutement

Dans le cas de l'inaptitude physique, l'intégration directe peut se faire dans un grade de niveau hiérarchique inférieur, équivalent ou supérieur (contrairement au droit commun).

Lorsque l'agent est intégré sur un grade de niveau inférieur, il est classé à l'échelon du premier grade déterminé compte tenu des services qu'il a accomplis et sur la base de l'avancement dont il aurait bénéficié s'il avait accompli ses services dans le cadre d'emploi de nomination.

Les services pris en compte sont assimilés à des services effectifs accomplis dans le cadre d'emplois d'accueil.

Si ce classement aboutit à donner à l'agent un indice inférieur à celui qu'il détenait dans son ancien grade, il conserve à titre personnel son ancien indice brut jusqu'à ce qu'il bénéficie d'un indice au moins égal dans son nouveau grade pour sa rémunération.

## c) Modalités

Le reclassement s'effectue par voie d'intégration directe, par la prise d'un arrêté de l'autorité territoriale à la demande de l'agent.

Dès lors, une fois le poste identifié et validé par le Conseil Médical Départemental, la déclaration de vacance d'emploi réalisée auprès du Centre de Gestion, il faut demander l'accord de l'agent pour la mise en œuvre de l'intégration directe, avant de prendre l'arrêté individuel d'intégration, puis notifier cet arrêté ainsi que la nouvelle fiche de poste à l'agent.

**Depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2020**, la CAP n'est plus compétente pour se prononcer sur les intégrations (cf. Loi du 6 août 2019 portant transformation de la fonction publique).

## 3) Le recrutement dans un autre cadre d'emplois (cf. Articles L. 826-3 et suivant)

Il s'agit de la modalité de reclassement qui affecte le plus la situation administrative de l'agent car elle est définitive et irréversible.

Le fonctionnaire accède par les voies normales à un autre cadre d'emplois :

- ⇒ Après concours (concours externe, interne ou de 3<sup>ème</sup> voie), avec un aménagement éventuel du concours afin d'adapter les épreuves aux moyens physiques de l'agent.
- ⇒ Sans concours, pour la catégorie C, quand le statut le prévoit (grade doté de l'échelle C1 de rémunération).
- ⇒ En application de la législation sur les emplois réservés.
- ⇒ Par promotion interne selon les modalités prévues par les statuts particuliers.

L'agent peut demander à bénéficier d'un tel recrutement dès qu'a été sollicité l'avis du Conseil médical. Il peut en bénéficier dès la reconnaissance de son inaptitude (cf. article 5 du décret n° 85-1054 du 30 septembre 1985).

## a) Conditions

L'agent doit remplir les conditions classiques d'accès au cadre d'emplois :

- ⇒ Les diplômes ou titres,
- ⇒ L'inscription sur la liste d'aptitude après concours ou examen,
- ⇒ Les quotas (en cas de recrutement au titre de la promotion interne),
- ⇒ La réalisation du stage (ou, pour la catégorie C, dispense de stage si le statut particulier le prévoit et que l'agent justifie d'au moins deux ans de services effectifs dans un emploi de même nature),
- ⇒ L'aptitude physique pour l'exercice de certaines fonctions lorsque sa vérification est imposé par les statuts du nouvel emploi

En revanche, aucune condition d'âge ne peut être opposée à l'agent (cf. Article L. 826-5 du Code général de la fonction publique).

Cependant, des dérogations aux règles normales de déroulement des concours, des examens ou des procédures de recrutement peuvent être proposées par le Conseil Médical Départemental en la faveur de l'agent, si son invalidité le justifie, afin d'adapter la durée et le fractionnement des épreuves à ses moyens physiques (cf. article 5 du décret n° 85-1054 du 30 septembre 1985).

## b) Niveau de recrutement

Le cadre d'emplois d'accès peut être d'un niveau supérieur, égal ou inférieur.

Le classement s'opère selon les conditions prévues par chaque statut particulier dans les conditions de droit commun, sauf lorsque le recrutement s'effectue dans un cadre d'emplois inférieur.

Dans ce cas, l'agent est titularisé, le cas échéant après accomplissement d'une période de stage, au premier grade du nouveau cadre d'emplois. L'échelon de classement est déterminé compte tenu des services qu'il a accomplis et sur la base de l'avancement dont il aurait bénéficié s'il avait accompli ses services dans son nouveau cadre d'emplois. Les services pris en compte sont assimilés à des services effectifs accomplis dans le nouveau cadre d'emplois.

Si ce classement aboutit à donner à l'agent un indice inférieur à celui qu'il détenait dans son ancien grade, il conserve à titre personnel son ancien indice jusqu'à ce qu'il bénéficie d'un indice au moins égal dans son nouveau grade pour sa rémunération.

## c) Modalités

Le reclassement s'effectue par voie de mutation .

Un arrêté de nomination stagiaire doit être pris (sauf en cas de dispense de stage).

**Depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2020**, la CAP n'est plus compétente en la matière (cf. Loi du 6 août 2019 portant transformation de la fonction publique).

Le reclassement par recrutement présente un caractère définitif et s'accompagne d'un classement dans le nouveau grade conformément aux règles de droit commun applicables au nouveau cadre d'emplois.

## D – La situation de l'agent dans l'attente du reclassement

### 1) L'agent titulaire

- ⇒ Si l'agent est en congé pour accident de service ou de maladie professionnelle (CITIS pour les agents CNRACL ou CIIS pour les agents IRCANTEC) : il est maintenu dans cette situation. L'agent affilié à la CNRACL continuera alors à percevoir sa rémunération à plein traitement.

L'agent affilié à l'IRCANTEC percevra également son plein traitement jusqu'à l'issue de son congé mais déduction faite des indemnités journalières versées par la caisse de sécurité sociale (cf. article 37 du décret n° 91-298 du 20 mars 1991).

⇒ Si l'agent est en congé de maladie :

↳ Si les droits à congé de maladie ne sont pas épuisés, l'agent est maintenu en congé de maladie tant qu'il remplit les conditions d'octroi ou de renouvellement ;

↳ Si l'agent a épuisé ses droits à congé de maladie, il est placé en disponibilité d'office dans l'attente d'un reclassement, après avis du Conseil Médical Départemental.

La disponibilité d'office est d'une durée maximale d'un an, renouvelable deux fois pour une durée égale. Toutefois, au terme de cette période, elle peut être renouvelée pour une année supplémentaire si l'agent peut reprendre ses fonctions ou faire l'objet d'un reclassement avant la fin de ce délai.

Lorsque l'agent ne perçoit plus d'indemnités journalières (ou indemnités de coordination), il peut éventuellement percevoir une allocation d'invalidité temporaire s'il est en état d'invalidité temporaire d'au moins 2/3.

En outre, lorsque l'agent ne perçoit plus d'indemnités journalières (ou indemnités de coordination), il est considéré comme étant involontairement privé d'emploi et **il peut percevoir des allocations chômage qui sont à la charge de sa collectivité.**

⇒ Si l'agent bénéficie d'une période de préparation au reclassement (PPR) : il sera placé en position d'activité, et la PPR sera assimilée à des services effectifs. La PPR sera d'une durée maximale d'un an, prolongable de 3 mois si l'agent a demandé son reclassement.

Le fonctionnaire perçoit le traitement correspondant son grade, à savoir les éléments obligatoires (traitement indiciaire brut et supplément familial de traitement).

En l'absence d'exercice effectif de fonctions, le fonctionnaire ne perçoit pas de régime indemnitaire, sauf dispositions contraires dans la délibération relative à l'instauration du régime indemnitaire.

## 2) L'agent stagiaire

Les agents stagiaires ne pouvant bénéficier d'un reclassement que lorsque leur inaptitude résulte d'un accident de service ou d'une maladie professionnelle, ils sont maintenus en congé pour invalidité temporaire imputable au service (pour les agents CNRACL) ou en congé pour invalidité imputable au service (pour les agents IRCANTEC) le temps de la procédure de reclassement.

Dans les autres cas, à l'épuisement des droits à congés de maladie rémunérés, ils sont placés en congé sans traitement dans l'attente de leur licenciement pour inaptitude physique.

Lorsque l'agent ne perçoit plus d'indemnités journalières, il est considéré comme étant involontairement privé d'emploi et il peut percevoir des allocations chômage qui sont à la charge de sa collectivité.

## E – La situation lorsque l'agent refuse le poste de reclassement proposé

### 1) Lorsque l'agent a fait une demande de reclassement

Le fonctionnaire qui refuse sans motif médical valable le poste assigné à l'expiration d'un congé maladie, peut être licencié après avis de la CAP (cf. articles 17 et 35 du Décret n° 87-602).

Dans les autres cas, l'agent qui refuse de rejoindre son poste de reclassement sans motif médical valable s'expose à une retenue de rémunération pour service non fait (cf. CAA de Bordeaux, du 30 octobre 2007 n° 05BX00072) et à la radiation des cadres après mise en œuvre de la procédure d'abandon de poste (cf. CAA de Lyon du 29 avril 2005, n° 02LY01173).

## 2) Lorsque l'agent reconnu définitivement inapte à ses fonctions ou aux fonctions de son grade n'a pas formulé de demande de reclassement

L'article 3-1 du décret n° 85-1054 précise qu'en l'absence de demande présentée en application de l'article 3, l'autorité territoriale ou le président du Centre national de la fonction publique territoriale ou le président du Centre de Gestion peut, après un entretien avec l'intéressé, décider de proposer au fonctionnaire reconnu inapte à titre permanent à l'exercice des fonctions correspondant à son grade, qui n'est ni en congé pour raison de santé, ni en congé pour invalidité temporaire imputable au service, des emplois compatibles avec son état de santé pouvant être pourvus par la voie du détachement, dans les conditions fixées aux troisième et quatrième alinéas du même article.

Pendant l'entretien, l'agent peut être accompagné par un conseiller en évolution professionnelle, un conseiller carrière ou par un conseiller désigné par une organisation syndicale.

Le fonctionnaire peut former un recours gracieux contre la décision par laquelle l'autorité territoriale ou le président du Centre national de la fonction publique territoriale ou le président du Centre de Gestion a engagé la procédure de reclassement. L'autorité compétente statue sur ce recours après avis de la Commission Administrative Paritaire dont l'agent relève.

### **A noter :**

La collectivité devra saisir le Conseil Médical afin de faire valider le poste de reclassement avant l'entretien.

## VI – Prise en compte du reclassement dans les obligations d'emploi de travailleurs handicapés

Tout employeur local ayant au moins 20 agents à temps plein, ou équivalents temps plein, a l'obligation d'employer des personnes handicapées dans la proportion de son effectif total (cf. Articles L. 323-2 et L. 5212-2 du Code du travail).

A défaut de remplir cette obligation d'emploi de 6%, l'employeur doit s'acquitter d'une contribution annuelle au fonds d'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique ou engager des dépenses d'insertion par la conclusion de contrats de fournitures ou de prestations avec des entreprises adaptées ou des établissements et services d'aide par le travail.

Pour plus d'informations sur ce sujet, vous pouvez contacter Madame Estelle ESCOBAR, Conseillère en Insertion et Maintien dans l'emploi du Pôle Santé au Travail du Centre de Gestion, ([handicap@cdg28.fr](mailto:handicap@cdg28.fr), 02 37 91 50 06).

Les agents reclassés en raison de leur inaptitude physique sont pris en compte pour le calcul du nombre de bénéficiaires de l'obligation d'emploi à laquelle est soumis l'employeur public (cf. Article L. 323-5 du Code du travail).

## VII – Les conséquences du reclassement impossible

Le reclassement peut s'avérer impossible :

- ⇒ Lorsqu'aucun emploi n'est vacant et ne peut être créé dans la collectivité (le droit au reclassement n'oblige pas la collectivité à créer un emploi pour reclasser l'agent),
- ⇒ Lorsque l'agent n'a pas pu trouver un poste correspondant à son état de santé dans une autre collectivité,
- ⇒ En cas d'absence de demande ou de refus de reclassement de l'agent,
- ⇒ Si l'agent ne dispose pas des diplômes ou de l'ancienneté requise pour accéder au nouvel emploi.

Dans tous les cas, la collectivité doit apporter la preuve des moyens mis en œuvre pour trouver une solution de reclassement.

**Depuis le 8 mars 2019, l'autorité territoriale doit prendre une décision motivée constatant l'impossibilité de proposer un emploi de reclassement.** Une formalisation et une notification à l'agent est préconisée (cf. article 3 du décret n° 85-1054 du 30 septembre 1985).



Pour plus de simplicité, un modèle d'arrêté est à votre disposition sur le site du Centre de Gestion [www.cdg28.fr](http://www.cdg28.fr), dans l'extranet, rubrique « Modèles d'actes / Arrêtés et contrats / Fonctionnaires / Position / Reclassement Hors PPR ».

En outre, le reclassement est impossible lorsque l'agent est totalement et définitivement inapte à toutes fonctions et qu'il a épuisé ses droits à congés de maladie rémunérés.

Lorsque l'agent ne peut pas être reclassé, il est, selon son statut, mis en retraite pour invalidité ou licencié pour inaptitude physique.

## A – L'agent titulaire affilié à la CNRACL

Pour les agents titulaires affiliés au régime spécial et à la CNRACL vous devez engager une procédure de retraite pour invalidité.

### ➔ Conditions générales d'admission à la retraite pour invalidité CNRACL

Pour pouvoir bénéficier d'une retraite pour invalidité, l'agent doit :

- ⇒ Etre fonctionnaire titulaire affilié à la CNRACL,
- ⇒ Etre dans l'impossibilité définitive et absolue de continuer ses fonctions (voire toutes fonctions), et que cette incapacité définitive et absolue ait été contractée ou aggravée au cours d'une période durant laquelle l'agent a acquis des droits à la retraite,
- ⇒ Ne pas pouvoir être reclassé (y compris lorsque l'agent refuse d'être reclassé).

### ➔ Situation du fonctionnaire durant le déroulement de la procédure

Le fonctionnaire doit toujours être placé dans une position statutaire régulière.

En cas de congé pour accident de service ou maladie professionnelle, l'agent est maintenu dans ce congé jusqu'à la date de mise en retraite pour invalidité, avec versement du plein traitement.

Dans les autres cas, et après épuisement des droits à congés de maladie rémunérés, l'autorité territoriale doit le placer en disponibilité d'office à titre conservatoire après avis du Conseil Médical Départemental pendant la procédure préalable à la décision de mise en retraite pour invalidité.

Durant cette période, l'agent a droit au maintien du demi-traitement dans le cas où la disponibilité d'office à titre conservatoire fait suite à un congé de maladie rémunéré (congé de maladie ordinaire, congé de longue maladie ou congé de longue durée), jusqu'au règlement de sa situation, c'est-à-dire jusqu'à la prise de décision par la collectivité (cf. articles 17 et 37 du décret n° 87-602 du 30 juillet 1987).

Si l'agent était déjà en disponibilité d'office, il continue de percevoir les indemnités de coordination, s'il y a lieu. En effet, un agent en disponibilité d'office peut percevoir des indemnités de coordination durant une période maximale de 3 ans à compter de la date de début de l'arrêt de travail (cf. article 4 du décret n° 60-58 du 11 janvier 1960 et article R. 323-1 du Code de la sécurité sociale).

La durée versement d'indemnités de coordination est calquée sur celle des indemnités journalières versées par la Caisse Primaire d'Assurance Maladie (cf. article L. 712-1 du Code de la sécurité sociale et article 4 du décret n° 60-

58 du 11 janvier 1960). Elle dépend alors de la reconnaissance ou non d'une affection de longue durée (ALD). En effet :

- ⇒ Si l'agent n'est pas reconnu en ALD, il pourra percevoir au maximum 360 jours d'indemnités journalières sur une période de 3 ans. Cela correspond à la période d'un congé de maladie ordinaire.
- ⇒ Si l'agent est reconnu en ALD et qu'il est en incapacité de travail en raison de cette ALD, il pourra percevoir des indemnités journalières durant 3 ans au maximum comprenant la période de maladie.

Afin de savoir si l'agent peut être reconnu en ALD, il convient d'écrire à la caisse de sécurité sociale de l'agent et de lui transmettre le document Cerfa 11136 05 afin d'obtenir son avis.



Un modèle de courrier est à votre disposition sur le site du Centre de Gestion [www.cdg28.fr](http://www.cdg28.fr), dans l'extranet, rubrique « Modèles d'actes / Arrêtés et contrats / Fonctionnaires / Positions / Activité / Congés maladie / Lettre sécurité sociale affection longue durée attribution indemnité de coordination ».

A la réception de l'avis de la caisse de sécurité sociale :

- ⇒ Si cet avis indique que l'agent n'est pas reconnu en ALD, il n'aura droit qu'à 360 jours d'indemnités de coordination. Cette période de 360 jours commence à courir à compter de la date de début de l'arrêt maladie. L'agent ne pourra alors pas prétendre au versement d'indemnités de coordination durant sa période de disponibilité ;
- ⇒ Si cet avis indique que l'agent est reconnu en ALD et qu'il est en incapacité de travail en raison de cette ALD, il pourra percevoir des indemnités de coordination durant 3 ans comprenant sa période de maladie, c'est-à-dire durant au maximum 2 ans de disponibilité d'office.

Dans l'hypothèse où l'agent ne pourrait pas percevoir des indemnités de coordination durant sa période de disponibilité, il pourra percevoir des allocations chômage jusqu'à sa mise en retraite.

En effet, depuis le 19 juin 2020, sont considérés comme involontairement privés d'emploi les fonctionnaires placés d'office, pour raison de santé, en disponibilité non indemnisée ou les agents contractuels placés en congé non rémunéré à l'expiration des droits à congé de maladie (cf. article 2 du décret n° 2020-741 du 16 juin 2020). Il en va de même pour les agents mis en retraite pour invalidité.

#### **A noter :**

Le demi-traitement versé pourra être rappelé si la retraite pour invalidité est exceptionnellement prononcée rétroactivement. La rétroactivité n'est possible que pour appliquer les dispositions statutaires obligeant à placer le fonctionnaire dans une position administrative régulière, pour tenir compte de la survenance de la limite d'âge ou pour redresser une illégalité. Il convient donc **de prendre en compte le délai d'instruction de la CNRACL pour fixer la date de la retraite** (4 à 5 mois une fois le dossier envoyé).



Une fiche thématique est à votre disposition sur le site du Centre de Gestion [www.cdg28.fr](http://www.cdg28.fr), dans l'extranet, rubrique : « Fiches thématiques / Retraite invalidité – Dans quelle position placer l'agent en attendant les avis ».

### ➔ La procédure de la mise à la retraite pour invalidité

#### 1. Le dépôt d'une demande :

L'engagement de la procédure de retraite pour invalidité peut avoir lieu soit sur demande de l'intéressé, soit d'office (à l'issue d'un congé maladie rémunéré ou au bout d'un an de congé lié à un accident de service ou à une maladie professionnelle).

La demande de l'intéressé doit être transmise à la collectivité au moins six mois avant la date souhaitée pour l'admission à la retraite.

## 2. L'intervention du Conseil Médical :

Le Comité Médical et la Commission de Réforme ont été fusionnés en une seule instance, le Conseil Médical, par le décret n° 2022-350 du 11 mars 2022.

Cette nouvelle instance est compétente pour les dossiers réceptionnés à compter du 14 mars 2022.

La formation restreinte du Conseil Médical doit être saisie afin de pouvoir prolonger sa disponibilité d'office pour raison de santé et obtenir un avis sur le taux d'invalidité, et la formation plénière du Conseil Médical devra ensuite être saisie pour émettre un avis sur la retraite pour invalidité.

## 3. La saisine de la CNRACL :

La CNRACL est saisie par la collectivité après réception de l'avis du Conseil Médical.

Pour information, le délai de traitement du dossier par la CNRACL est d'au moins 4 mois.

La date d'effet de la retraite pour invalidité sera obligatoirement postérieur à l'avis de la CNRACL et au plus tôt à la date de notification de l'arrêté de radiation à l'agent.

Il convient de préciser qu'elle ne peut pas intervenir avant la fin du congé ou de la période de disponibilité d'office qui a été accordée.

**Pour fixer la date de mise à la retraite pour invalidité, il convient de tenir compte des délais d'instruction de la CNRACL.**

## 4. La détermination du taux d'invalidité :

C'est la CNRACL qui fixe le taux global d'invalidité, après avis du Conseil Médical.

## 5. La décision d'admission à la retraite :

Le pouvoir de décision appartient à l'autorité territoriale, qui choisit de prononcer ou de ne pas prononcer la mise à la retraite pour invalidité, sous réserve de l'avis « conforme » de la CNRACL.

L'arrêté de radiation des cadres n'est pris qu'après réception de l'avis favorable de la CNRACL, puisque celui-ci est indispensable.



Un modèle est à votre disposition sur le site du Centre de Gestion [www.cdg28.fr](http://www.cdg28.fr), dans l'extranet, rubrique « Modèles d'actes / Arrêtés et contrats / Fonctionnaires / Cessation de fonction / Retraite / Arrêté de mise en retraite pour invalidité agent CNRACL ».

Une copie doit être transmise à la CNRACL afin qu'elle émette un arrêté de concession, qui établit la reconnaissance effective du droit et les modalités de liquidation.

### ➔ **Les prestations servies à l'agent**

L'agent admis à la retraite pour invalidité perçoit :

- ⇒ Une pension de retraite, dans tous les cas,
- ⇒ Une rente d'invalidité, si l'invalidité est imputable au service ou liée à des circonstances exceptionnelles,
- ⇒ Une majoration spéciale en cas de nécessité d'assistance d'une tierce personne.

Ces prestations sont payées par la CNRACL.

**La collectivité doit verser à l'agent l'indemnité compensatrice de congés payés au titre des congés annuels non pris du fait de la maladie et, éventuellement, des allocations chômage.**



Pour plus d'information concernant la retraite pour invalidité, une fiche thématique est à votre disposition sur le site du Centre de Gestion [www.cdg28.fr](http://www.cdg28.fr), dans l'extranet, rubrique « Fiches thématiques / Retraite / La retraite pour invalidité ».

## B – L'agent titulaire affilié à la CNRACL ne pouvant pas bénéficier d'une retraite pour invalidité

Un fonctionnaire affilié au régime spécial et à la CNRACL qui est inapte à ses fonctions, qui ne peut pas être reclassé et qui ne peut pas bénéficier d'une retraite pour invalidité (avis défavorable de la CNRACL à la retraite pour invalidité), doit être licencié pour inaptitude physique.

### → Le fondement du licenciement

L'agent peut être licencié s'il est reconnu définitivement inapte et s'il ne peut être admis à la retraite pour invalidité, faute d'avoir un droit à pension, **à l'issue de ses droits à congés maladie rémunérés ou d'une période de disponibilité d'office pour inaptitude physique.**

### → La procédure de licenciement pour inaptitude physique d'un fonctionnaire CNRACL

Après avoir cherché à reclasser l'agent, la procédure de licenciement doit respecter les étapes suivantes :

1. Informé l'agent, par lettre recommandée avec accusé de réception, de la procédure de licenciement pour inaptitude physique envisagée

Cette lettre précise que l'agent a droit à la communication de son dossier administratif et médical, à se faire assister du défenseur de son choix et de présenter d'éventuelles observations.

2. Saisine de la Commission Administrative Paritaire (uniquement en cas d'inaptitude à ses fonctions avec impossibilité de reclassement)

Les pièces à fournir au Centre de Gestion sont les suivantes :

- ⇒ Le courrier de saisine de la Commission Administrative Paritaire pour avis sur le licenciement pour inaptitude physique,
- ⇒ Un état récapitulatif des arrêts maladie,
- ⇒ Les avis du Conseil Médical Départemental,
- ⇒ Les fiches d'aptitude du médecin du service de médecine préventive,
- ⇒ Le projet d'arrêté de licenciement (non signé),
- ⇒ Le courrier de l'agent renonçant à son reclassement,
- ⇒ Tous les courriers et documents tendant à prouver qu'aucun reclassement n'est possible (échanges avec l'agent, description de toutes les démarches effectuées pour reclasser l'agent : étude sommaire des besoins en personnel de votre collectivité, fiches de poste des emplois vacants dans la collectivité, saisine de la bourse de l'emploi du Centre de Gestion).

**A compter du 1<sup>er</sup> janvier 2021, la CAP ne semble plus compétente pour se prononcer avant le licenciement pour inaptitude physique.**

3. Prendre un arrêté de licenciement

Une fois l'agent informé de la procédure et, le cas échéant, l'avis de la CAP reçu, l'autorité territoriale prend un arrêté de licenciement.

Attention, il faut laisser un délai minimum de 3 semaines entre l'envoi du courrier informant l'agent de l'engagement d'une procédure de licenciement et la prise de l'arrêté (2 semaines de délais postaux + 1 semaine laissée à l'agent afin de présenter ses observations).

Le licenciement ne peut intervenir :

- ⇒ Avant l'expiration d'une période de 4 semaines suivant la fin du congé de maternité, de paternité ou d'adoption,
- ⇒ Le cas échéant, avant l'expiration des droits statutaires à congé de maladie, de longue maladie, de longue durée,
- ⇒ Le cas échéant, avant l'issue d'une période de disponibilité d'office accordée.

Le licenciement ne peut pas être rétroactif. Sa date d'effet ne peut être fixée au mieux qu'à sa date de notification. Il convient donc de prendre en compte les délais postaux (15 jours) afin de fixer la date de licenciement.

- ⇒ Penser à lui joindre en annexe le dernier avis du Conseil Médical Départemental.
- ⇒ Motiver cet arrêté en fait et en droit dans les visas.
- ⇒ Faire mention des délais et voie de recours traditionnels, et des nom, prénom et qualité du signataire de l'arrêté

4. Notification à l'agent de l'arrêté et ses annexes par lettre recommandée avec accusé de réception

5. Les documents à remettre à l'agent

La collectivité doit remplir une attestation employeur destinée à Pole Emploi, à compléter sur le site de Pôle Emploi, en précisant dans le motif de rupture « licenciement pour inaptitude physique » et la remettre à l'agent.

La collectivité doit également lui remettre un certificat de travail contenant la date de début et de fin des fonctions ainsi que la nature de l'emploi et, éventuellement, un solde de tout compte.



Pour plus de simplicité, un modèle de certificat de travail est à votre disposition sur le site du Centre de Gestion [www.cdg28.fr](http://www.cdg28.fr), dans l'extranet, rubrique « Modèles d'actes / Arrêtés et contrats / Fonctionnaires / Cessation de fonction / Modèle de certificat de travail ».

### ➔ L'indemnité de licenciement

L'agent ne peut pas percevoir une indemnité de licenciement. En effet, les textes ne prévoient pas la possibilité, pour les agents CNRACL, de percevoir une telle indemnité.

**En revanche, la collectivité doit verser à l'agent l'indemnité compensatrice de congés payés au titre des congés annuels non pris du fait de la maladie et, éventuellement, des allocations chômage.**

## C – L'agent titulaire affilié à l'IRCANTEC

Un fonctionnaire titulaire affilié au régime général et à l'IRCANTEC qui est inapte à ses fonctions, et qui ne peut pas être reclassé doit être licencié pour inaptitude physique.

### ➔ Le fondement du licenciement

Dès lors que les avis médicaux n'établissent pas l'inaptitude de l'agent à l'exercice de toute fonction, le licenciement ne peut être prononcé sans que la possibilité de reclassement ait été examinée.

### ➔ La procédure de licenciement pour inaptitude physique d'un fonctionnaire IRCANTEC

Après avoir cherché à reclasser l'agent, la procédure de licenciement doit respecter les étapes suivantes :

1. Informé l'agent, par lettre recommandée avec accusé de réception, de la procédure de licenciement pour inaptitude physique envisagée

Cette lettre précise que l'agent a droit à la communication de son dossier administratif et médical, à se faire assister du défenseur de son choix et de présenter d'éventuelles observations.

2. Saisine de la Commission Administrative Paritaire (uniquement en cas d'inaptitude à ses fonctions avec impossibilité de reclassement)

**A compter du 1<sup>er</sup> janvier 2021, la CAP ne semble plus compétente pour se prononcer avant le licenciement pour inaptitude physique.**

3. Prendre un arrêté de licenciement

Une fois l'agent informé de la procédure et, le cas échéant, l'avis de la CAP reçu, l'autorité territoriale prend un arrêté de licenciement.

*Attention, il faut laisser un délai minimum de 3 semaines entre l'envoi du courrier informant l'agent de l'engagement d'une procédure de licenciement et la prise de l'arrêté (2 semaines de délais postaux + 1 semaine laissée à l'agent afin de présenter ses observations).*

Le licenciement ne peut intervenir :

- ⇒ Avant l'expiration d'une période de 4 semaines suivant la fin du congé de maternité, de paternité ou d'adoption,
- ⇒ Le cas échéant, avant l'expiration des droits statutaires à congé de maladie, de grave maladie, ou pour invalidité imputable au service,
- ⇒ Le cas échéant, avant l'issue d'une période de disponibilité d'office accordée.

**Le licenciement ne peut pas être rétroactif.** Sa date d'effet ne peut être fixée au mieux qu'à sa date de notification. Il convient donc de prendre en compte les délais postaux (15 jours) afin de fixer la date de licenciement.

- ⇒ Penser à lui joindre en annexe le dernier avis du Conseil Médical Départemental.
- ⇒ Motiver cet arrêté en fait et en droit dans les visas.
- ⇒ Faire mention des délais et voie de recours traditionnels, et des nom, prénom et qualité du signataire de l'arrêté

4. Notification à l'agent de l'arrêté et ses annexes par lettre recommandée avec accusé de réception

Une notification par courrier recommandé est fortement préconisée.

5. Les documents à remettre à l'agent

La collectivité doit remplir une attestation employeur destinée à Pôle Emploi, à compléter sur le site de Pôle Emploi, en précisant dans le motif de rupture « licenciement pour inaptitude physique » et la remettre à l'agent.

La collectivité doit également lui remettre un certificat de travail contenant la date de début et de fin des fonctions ainsi que la nature de l'emploi et, éventuellement, un solde de tout compte.



Pour plus de simplicité, un modèle de certificat de travail est à votre disposition sur le site du Centre de Gestion [www.cdg28.fr](http://www.cdg28.fr), dans l'extranet, rubrique « Modèles d'actes / Arrêtés et contrats/ Fonctionnaires / Cessation de fonction / Modèle de certificat de travail ».

## → L'indemnité de licenciement

L'agent peut percevoir une indemnité de licenciement en cas de licenciement pour inaptitude physique (cf. article 41-1 du décret n° 91-298 du 20 mars 1991).

Cette indemnité de licenciement est payée par la collectivité qui licencie.

Le montant de cette indemnité doit être indiqué dans l'arrêté prononçant le licenciement pour inaptitude physique.



Une fiche thématique relative au calcul de l'indemnité de licenciement est à votre disposition sur le site du Centre de Gestion [www.cdg28.fr](http://www.cdg28.fr), dans l'extranet, dans la rubrique « Fiches thématiques / Les indemnités de licenciement ».

**En outre, la collectivité doit verser à l'agent l'indemnité compensatrice de congés payés au titre des congés annuels non pris du fait de la maladie et, éventuellement, des allocations chômage.**

## D – L'agent stagiaire

Un fonctionnaire stagiaire qui est **définitivement** inapte à ses fonctions doit être licencié pour inaptitude physique.

### → Le fondement du licenciement

La collectivité peut mettre fin au stage d'un agent en raison de son état de santé si :

- ⇒ Il est reconnu inapte définitivement,
- ⇒ Il a épuisé ses droits à congés rémunérés ou à congé sans traitement,
- ⇒ Son dossier a été soumis à un avis médical,
- ⇒ Un reclassement est impossible (condition applicable qu'en cas d'inaptitude découlant d'un accident ou d'une maladie professionnelle).

### → La procédure de licenciement pour inaptitude physique d'un agent stagiaire

Après avoir cherché à reclasser l'agent, la procédure de licenciement doit respecter les étapes suivantes :

1. Informer l'agent, par lettre recommandée avec accusé de réception, de la procédure de licenciement pour inaptitude physique envisagée

Cette lettre précise que l'agent a droit à la communication de son dossier administratif et médical, à se faire assister du défenseur de son choix et de présenter d'éventuelles observations.

2. Saisine de la Commission Administrative Paritaire (uniquement en cas d'inaptitude à ses fonctions avec impossibilité de reclassement)

**A compter du 1<sup>er</sup> janvier 2021, la CAP ne semble plus compétente pour se prononcer avant le licenciement pour inaptitude physique.**

3. Prendre un arrêté de licenciement

Une fois l'agent informé de la procédure, l'autorité territoriale prend un arrêté de licenciement.

*Attention, il faut laisser un délai minimum de 3 semaines entre l'envoi du courrier informant l'agent de l'engagement d'une procédure de licenciement et la prise de l'arrêté (2 semaines de délais postaux + 1 semaine laissée à l'agent afin de présenter ses observations).*

Il convient de préciser **que l'agent ne peut être licencié qu'une fois ses droits à maladie et à congé sans traitement épuisés.**

**Le licenciement ne peut pas être rétroactif.** Sa date d'effet ne peut être fixée au mieux qu'à sa date de notification. Il convient donc de prendre en compte les délais postaux (15 jours) afin de fixer la date de licenciement.

- ⇒ Penser à lui joindre en annexe le dernier avis du Conseil Médical Départemental.
- ⇒ Motiver cet arrêté en fait et en droit dans les visas.
- ⇒ Faire mention des délais et voie de recours traditionnels, et des nom, prénom et qualité du signataire de l'arrêté

4. Notification à l'agent de l'arrêté et ses annexes par lettre recommandée avec accusé de réception

Une notification par courrier recommandé est fortement préconisée.

5. Les documents à remettre à l'agent

La collectivité doit remplir une attestation « Pôle emploi », à compléter sur le site de Pôle Emploi, en précisant dans le motif de rupture « licenciement pour inaptitude physique » et la remettre à l'agent.

La collectivité doit également lui remettre un certificat de travail contenant la date de début et de fin des fonctions ainsi que la nature de l'emploi et, éventuellement, un solde de tout compte.



Pour plus de simplicité, un modèle de certificat de travail est à votre disposition sur le site du Centre de Gestion [www.cdg28.fr](http://www.cdg28.fr), dans l'extranet, rubrique « Modèles d'actes / Arrêtés et contrats/ Fonctionnaires / Cessation de fonction / Modèle de certificat de travail ».

➔ **L'indemnité de licenciement**

L'agent ne peut pas percevoir une indemnité de licenciement. En effet, les textes ne prévoient pas la possibilité, pour les agents stagiaires, de percevoir une telle indemnité.

**En revanche, la collectivité doit verser à l'agent l'indemnité compensatrice de congés payés au titre des congés annuels non pris du fait de la maladie et, éventuellement, des allocations chômage.**

## VIII – Schéma récapitulatif de la procédure de reclassement

