



Le reclassement pour inaptitude physique des fonctionnaires territoriaux :

**Mise en œuvre de la période de
préparation au reclassement (PPR)
et évolution du cadre réglementaire**

2 ou 4 Juillet 2019





Programme de la journée

I. Présentation du cadre général du reclassement pour inaptitude physique des fonctionnaires territoriaux

II. L'aptitude et l'inaptitude physique : quelques rappels

II. Les étapes préalables au reclassement pour inaptitude physique

- Rappel des modalités existantes : aménagement de poste et changement d'affectation
- Un nouveau droit pour les fonctionnaires territoriaux : la période de préparation au reclassement (PPR)

IV. Le reclassement pour inaptitude physique

- L'obligation de reclassement du fonctionnaire
- La procédure de reclassement
- Les modalités de reclassement
- Le reclassement impossible

V. La situation des fonctionnaires territoriaux stagiaires et des contractuels de droit public en matière de reclassement





Les principales références

- **Loi n°84-53 du 26 janvier 1984 modifiée**, portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale, articles 12-1, 23, 57 et 81 à 86
- **Décret n°85-1054 du 30 septembre 1985 modifié**, relatif au reclassement des fonctionnaires territoriaux reconnus inaptes à l'exercice de leurs fonctions
- **Décret n°87-602 du 30 juillet 1987 modifié**, pris pour 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°88-145 du 15 février 1988 modifié**, pris pour l'application de l'article 136 de la loi du 26 janvier 1984 modifiée portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale et relatif aux agents contractuels de la fonction publique territoriale

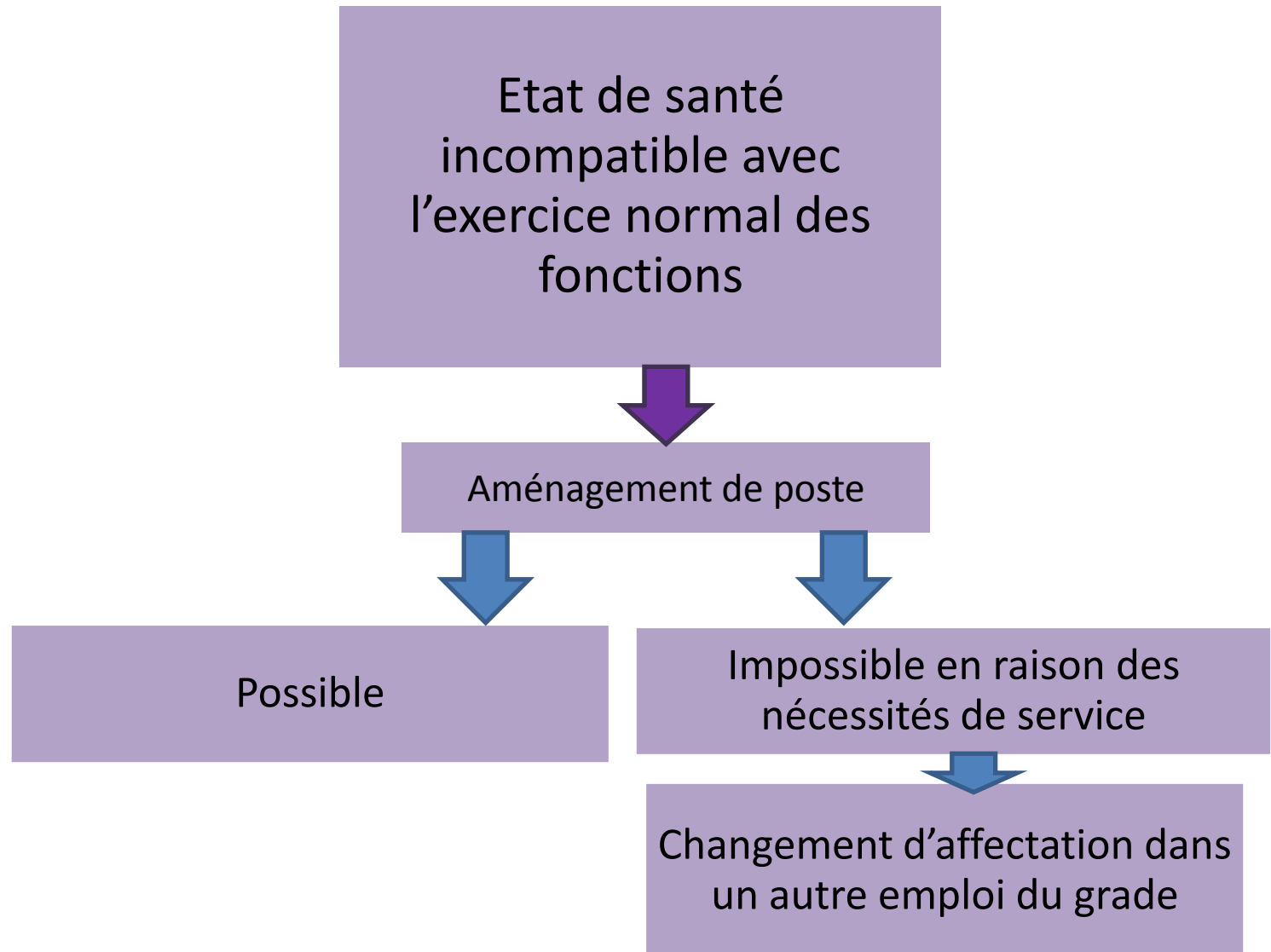




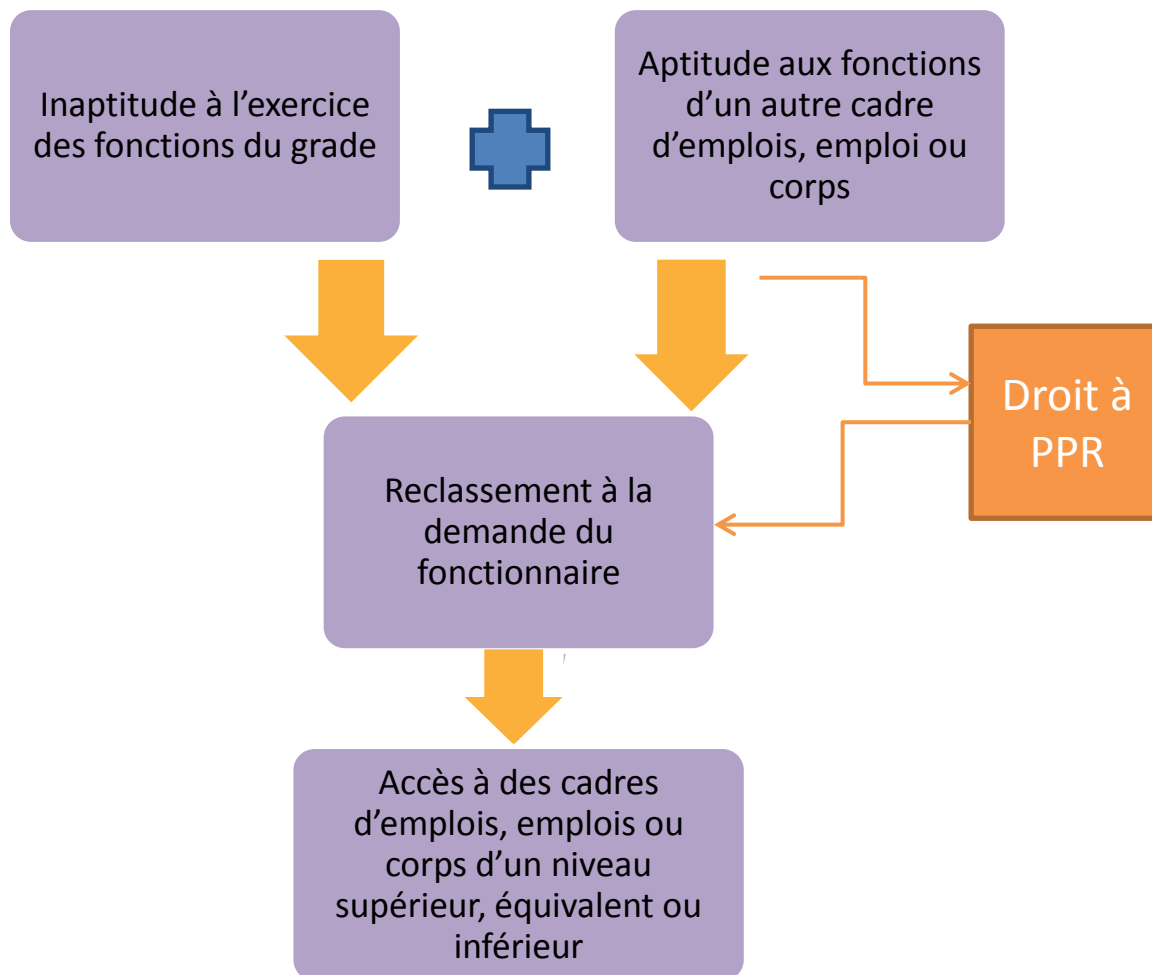
I. Présentation du cadre général du reclassement pour inaptitude physique des fonctionnaires territoriaux



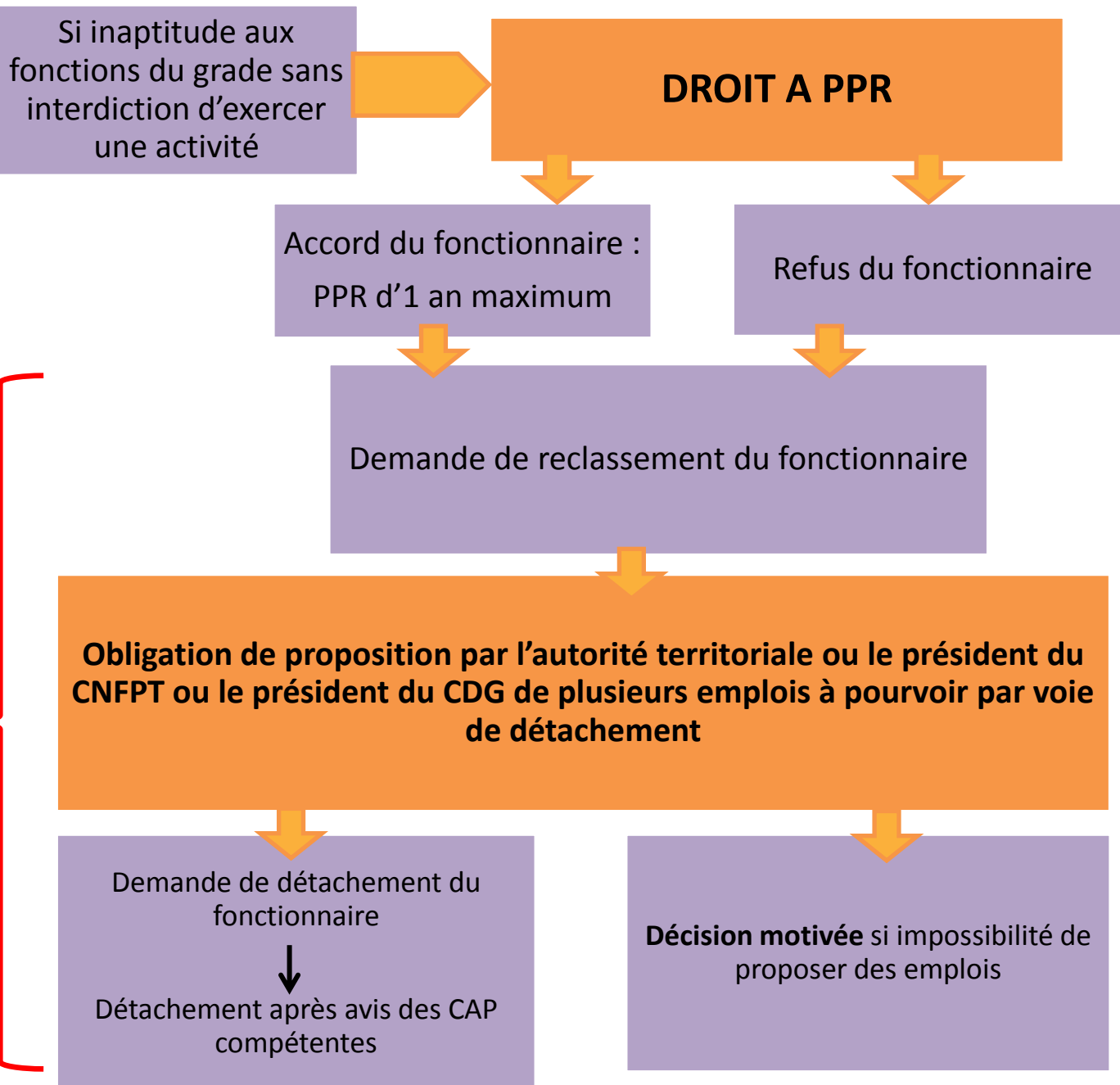
Le préalable au reclassement



Présentation globale du processus de reclassement



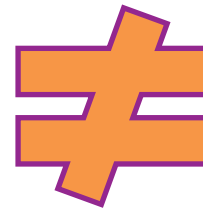
Trois mois



NOUVEAUTÉ

Période de
préparation au
reclassement (PPR) :

- Droit pour le fonctionnaire titulaire
- Pas une obligation pour le fonctionnaire titulaire



Reclassement :

- Renfort des garanties du fonctionnaire qui sollicite un reclassement
- Evolution du régime de reclassement par voie de détachement



II.L'aptitude et l'inaptitude physique : quelques rappels



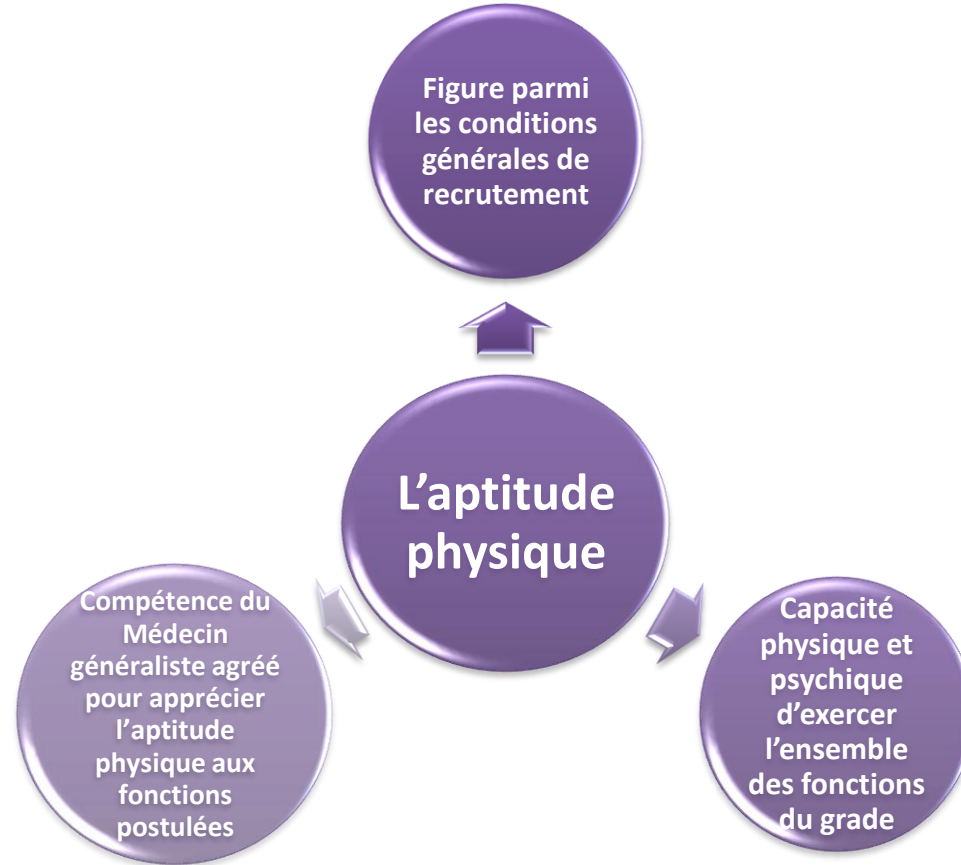
L'aptitude et l'inaptitude physique

Les
Rencontres
de
gestionnaires

Le reclassement
pour inaptitude
physique des
fonctionnaires
territoriaux
Juillet 2019

Art. 5 de la loi
n°83-634 du 13
juillet 1983

Art. 10 du décret
n°87-602 du 30
juillet 1987



➤ **Aucune définition réglementaire de l'inaptitude physique.**

L'inaptitude pourrait se définir comme la situation d'un agent qui ne peut plus remplir les fonctions de son poste ou correspondant à son emploi, pour des raisons médicales, psychiques ou physiques.

➤ **L'inaptitude peut être** : totale ou partielle, à ses fonctions ou à toutes fonctions, temporaire ou définitive, d'origine professionnelle ou non.



L'aptitude et l'inaptitude physique (suite)

- Pour les fonctionnaires territoriaux, l'aptitude physique s'apprécie au regard de l'ensemble des fonctions du grade et des différents emplois auxquels celui-ci donne vocation.
- Les statuts particuliers de chaque cadre d'emplois précisent les missions susceptibles d'être exercées dans chaque cadre d'emplois, et dans certains grades et peuvent donc servir de référence.

"Le grade est distinct de l'emploi.

***Le grade est le titre qui confère à son titulaire vocation à occuper
l'un des emplois qui lui correspondent (...)*** "

(Article 12 de la loi n°83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires)





Rôles du médecin agréé et du médecin de prévention

Le reclassement
pour inaptitude
physique des
fonctionnaires
territoriaux
Juillet 2019

Art. 60 bis et
108-2 de la loi
n°84-53 du 26
janvier 1984

Art. 11, 21 et 24 du
décret
n°85-603 du 10 juin
1985

Art. 1^{er} et 2-2 du
décret n°85-1054
du 30 septembre
1985

Art. 10, 16, 24 et 33
du décret n°87-602
du 30 juillet 1987

Art. 4 du décret n°
2016-151 du 11
février 2016



Médecin agréé

- Examen de l'aptitude physique
- « au regard des fonctions auxquelles le cadre d'emplois donne accès »
CE, 6 juin 2008, req. n°299943
- Est sollicité pour l'octroi et le renouvellement de certains types de congés de maladie (CMO > 6 mois; CLM ; CLD) ainsi que pour la réintégration à l'issue de ces congés et éventuellement les contrôles pendant les périodes de maladie.
- Peut être amené à siéger aux comités médicaux ou aux commissions de réforme.

Médecin de prévention

- **Surveillance médicale au moment de l'embauche et périodiquement en cours de carrière**
- **Surveillance particulière à l'égard de certains agents** : travailleurs reconnus handicapés, femmes enceintes, agents réintégré après un CLM ou CLD etc.
- **Peut proposer des aménagements de poste de travail ou de conditions d'exercice des fonctions** justifiés par l'âge, la résistance physique ou l'état de santé de l'agent.
- **Obligation de transmettre un rapport pour l'octroi de certains congés de maladie** (CLM ou CLD à l'initiative de l'autorité territoriale, accident de service ou maladie professionnelle) **et pour la vérification de l'aptitude à la reprise après un CLM et CLD.**
- **Peut proposer un changement d'affectation quand il ne suit pas un congé de maladie.**
- **Est informé du projet de la PPR**
- **Intervient dans le cadre d'octroi d'un temps partiel de droit pour un travailleur handicapé ou en matière de télétravail**, lorsque l'agent sollicite, en raison de son état de santé, une dérogation aux conditions de seuils limitant la quotité de fonctions pouvant être exercées sous forme de télétravail

La santé au travail des agents

- **Droit pour les agents à la protection de la santé au travail** : Obligation pour l'employeur public d'assurer aux fonctionnaires durant leur travail, des conditions d'hygiène et de sécurité de nature à préserver leur santé et leur intégrité physique.
- **Contrôle de l'aptitude** :



Notamment :

- A l'embauche
- Lors d'une réintégration après une disponibilité de droit ou discrétionnaire ou suite à une disponibilité d'office à l'expiration des droits statutaires à congés de maladie
- Après promotion interne, si l'accès au cadre d'emplois ou emploi est subordonné à des conditions particulières d'aptitude

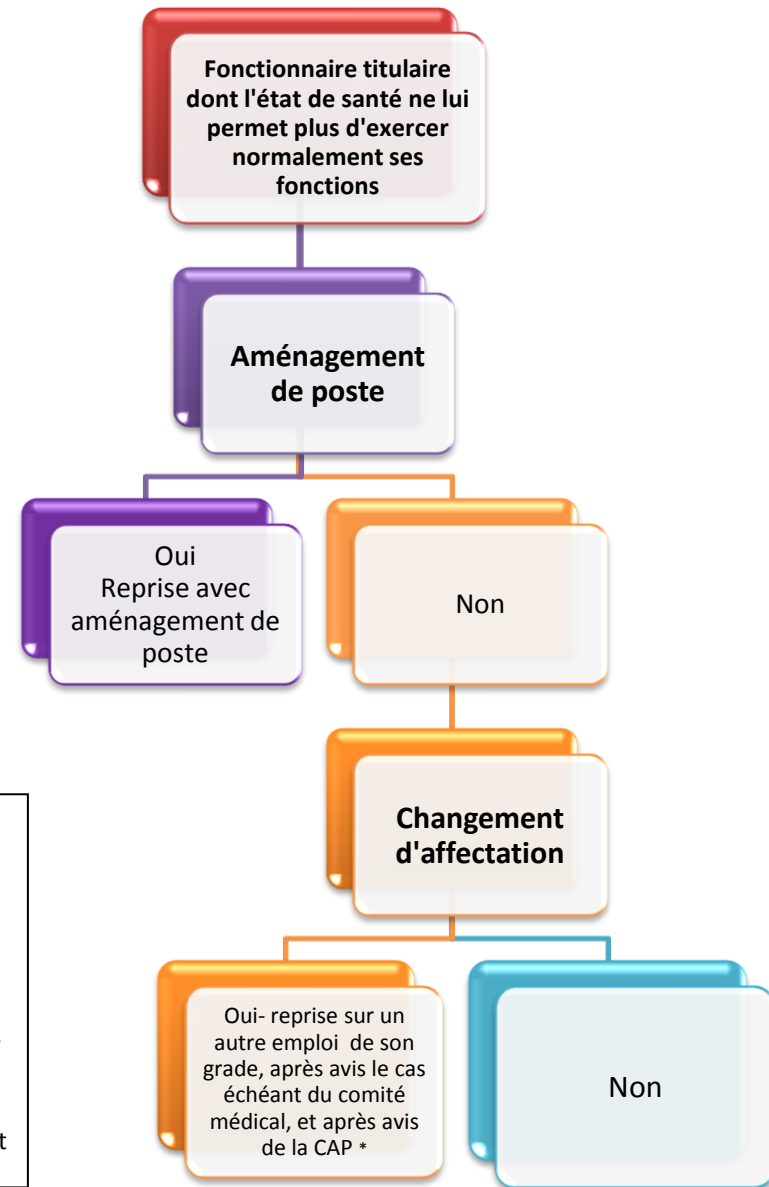
*** Cf. Tableau de synthèse des droits à congés de maladie des fonctionnaires titulaires territoriaux (document remis en séance et téléchargeable)**



III. Les étapes préalables au reclassement pour inaptitude physique



Rappel des modalités existantes : aménagement de poste et changement d'affectation



L'autorité territoriale procède à cette affectation après avis du service de médecine professionnelle et de prévention, dans l'hypothèse où l'état de santé de ce fonctionnaire n'a pas rendu nécessaire l'octroi d'un congé de maladie, ou après avis du comité médical si un tel congé a été accordé. Cette affectation est prononcée sur proposition du centre national de la fonction publique territoriale ou du centre de gestion lorsque la collectivité ou l'établissement y est affilié.



L'aménagement de poste

- Lors d'un aménagement de poste, l'agent reste dans son cadre d'emplois, grade et emploi.
- Le rôle du médecin de prévention est prépondérant pour l'aménagement du poste de travail :

Il est habilité à proposer des aménagements de poste de travail ou de conditions d'exercice des fonctions, justifiés par l'âge, la résistance physique ou l'état de santé des agents.

Si l'autorité territoriale ne suit pas les propositions du médecin de prévention, sa décision doit être motivée et le CHSCT, ou, à défaut, le comité technique doit en être tenu informé.

Lors de l'octroi de certains congés de maladie (CLM ou CLD à l'initiative de l'administration et congés pour accident de service ou maladie professionnelle) ou lors de la reprise de fonctions à l'issue d'un CLM ou CLD, un rapport écrit du médecin de prévention doit figurer au dossier de saisine du comité médical ou de la commission de réforme. Ce rapport peut préconiser certains aménagements de poste.



L'aménagement de poste

Le reclassement
pour inaptitude
physique des
fonctionnaires
territoriaux
Juillet 2019

Art. 24 du décret
n°85-603 du 10
juin 1985

Art. 16, 24 et 33
du décret
n°87-602 du 30
juillet 1987

➤ Types d'aménagement de poste :

Aucune liste détaillée mais on peut citer à titre d'exemples :

- **Une suppression des tâches les plus pénibles** (éviter certaines postures, activités ou certains mouvements : dispense de port de charge dépassant un certain poids, pas de station debout prolongée...),

- **Une modification des horaires ou du temps de travail.**

Dans ce cadre, une réponse ministérielle a précisé que, si la collectivité l'acceptait, 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 (*QE n°49145 du 24 juillet 2000, JO A.N. du 30 octobre 2000*)

➤ Obligation de moyen pour l'autorité territoriale.

➤ **Obligation pour l'agent de reprendre ses fonctions dès lors qu'il est apte sur un poste aménagé et que l'employeur a effectivement réalisé l'aménagement.**

➤ L'aménagement de poste peut être temporaire ou définitif :

– **Lorsque l'aménagement est proposé à la suite d'un CLM ou d'un CLD**, l'article 33 du décret du 30 juillet 1987 précise que l'aménagement est accordé pour une durée de 3 à 6 mois.

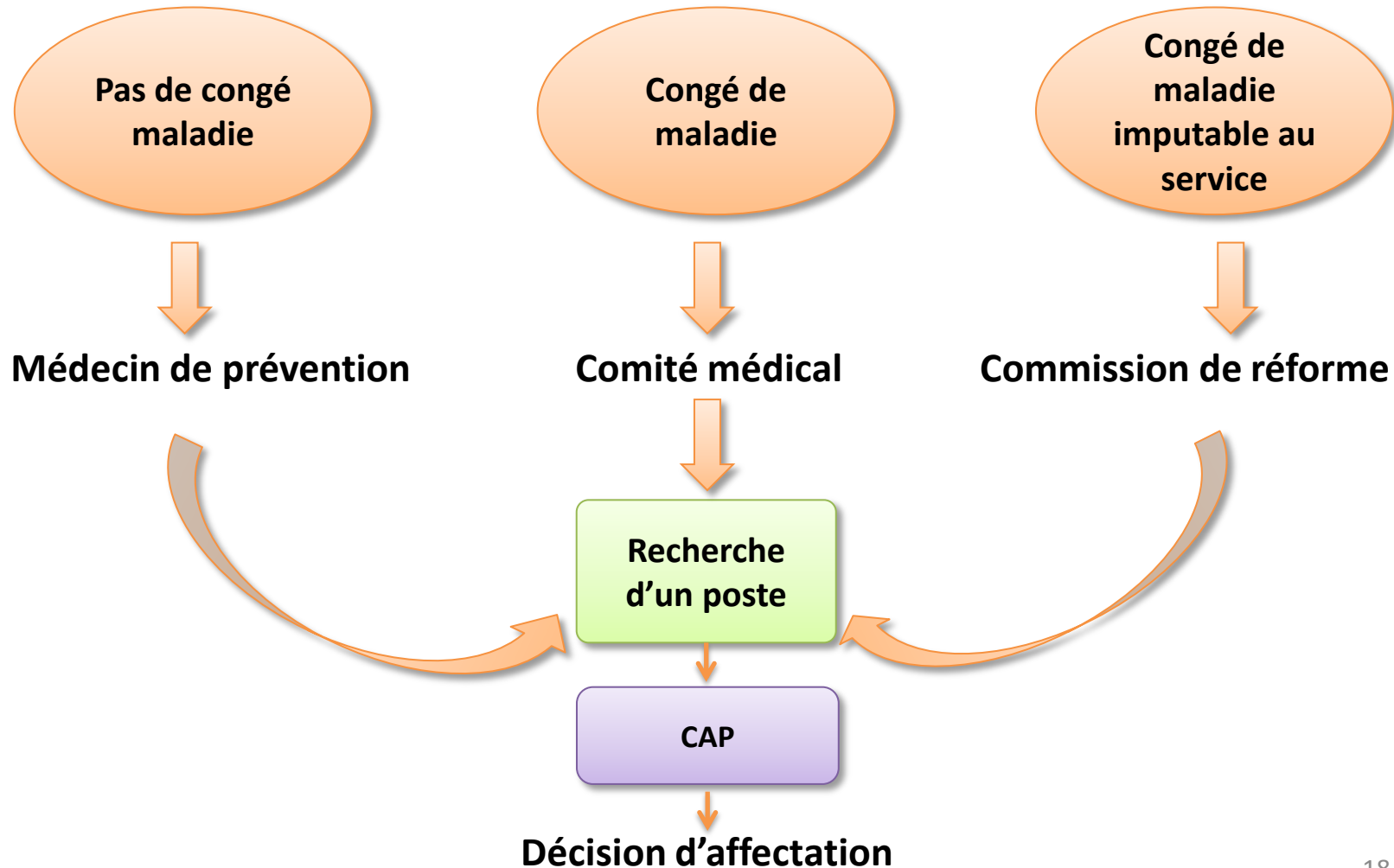
– **Dans les autres cas, il n'existe aucune précision sur la durée de l'aménagement.**

➤ **Information chaque année au CHSCT ou à défaut au comité technique, des aménagements de poste accordés par l'autorité territoriale**

Le changement d'affectation

➤ Lors d'un changement d'affectation, l'agent reste dans son cadre d'emplois et son grade mais change d'emploi.

➤ Procédure :





Le changement d'affectation

- Lorsqu'un changement d'affectation est pris en considération de la personne, l'agent doit être au préalable mis à même de demander la communication de son dossier (*CE, 29 août 2008, Mme G., req. n°308317*).
- **Obligation de moyen pour l'autorité territoriale**
- Le changement d'affectation peut être temporaire ou définitif, aucune durée n'étant fixée dans la réglementation
- **Obligation pour l'agent de reprendre ses fonctions** dès lors qu'il est apte sur le nouveau poste d'affectation et que l'employeur a effectivement réalisé ce changement d'affectation

Un nouveau droit pour les fonctionnaires territoriaux : la période de préparation au reclassement (PPR)



➤ Références textes :

L'ordonnance n°2017-53 du 19 janvier 2017 portant diverses dispositions relatives au compte personnel d'activité, à la formation et à la santé et la sécurité au travail dans la fonction publique

L'article 85-1 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 prévoit que : « le fonctionnaire reconnu inapte à l'exercice de ses fonctions a droit à une période de préparation au reclassement avec traitement d'une durée maximale d'un an. »

Il précise également que « cette période est assimilée à une période de service effectif ».



Décret n°2019- 172 du 5 mars 2019 instituant une période de préparation au reclassement = Modification des décrets n°85-1054 du 30 septembre 1985 et n°87-602 du 30 juillet 1987

Entrée en vigueur des dispositions à compter du 8 mars 2019



Les principales étapes de la période de préparation au reclassement (PPR)

Fonctionnaire titulaire dont l'état de santé, sans lui interdire d'exercer toute activité, ne lui permet pas de remplir les fonctions correspondant à son grade

Avis du comité médical

Information par l'autorité territoriale (ou le CDG ou le CNFPT) du droit à la PPR

Fonctionnaire en fonction :

Début de la PPR à compter de la réception de l'avis du comité médical

Obligation de mettre en œuvre un **projet de convention de la PPR** entre le fonctionnaire et l'autorité territoriale + le président du CNFPT (cat. A+) ou du CDG (cat. A, B et C) + le cas échéant, l'administration d'accueil de l'agent

+
Information du médecin de prévention avant notification de la convention pour signature

+
Dans un délai de 2 mois maximum = notification au fonctionnaire pour signature

Fonctionnaire en congés de maladie (CMO, CLM, CLD, CITIS) :

Début de la PPR à compter de la reprise de fonction

Obligation de mettre en œuvre un **projet de convention de la PPR** entre le fonctionnaire et l'autorité territoriale + le président du CNFPT (cat. A+) ou du CDG (cat. A, B et C) + le cas échéant, l'administration d'accueil de l'agent

+
Information du médecin de prévention avant notification de la convention pour signature

+
Dans un délai de 2 mois maximum = notification au fonctionnaire pour signature

Recherche d'un emploi dans un autre corps ou cadre d'emplois

PPR refusée par le fonctionnaire - possibilité de refuser dès le départ, ou dans un délai de 15 jours suivant la notification de la convention

PPR acceptée par le fonctionnaire : Poursuite de la PPR qui prendra fin soit à la date d'effet du reclassement, soit au plus tard 1 an après qu'elle a débuté.

PPR refusée par le fonctionnaire - possibilité de refuser dès le départ, ou dans un délai de 15 jours suivant la notification de la convention

Maintien en congés de maladie ou si épuisement des droits à congés de maladie : disponibilité d'office après avis du comité médical.

PPR acceptée par le fonctionnaire : Poursuite de la PPR qui prendra fin soit à la date d'effet du reclassement, soit au plus tard 1 an après qu'elle a débuté.

Demande de reclassement présentée par le fonctionnaire



➤ L'objet de la PPR :

Dispositif d'accompagnement qui permet de « préparer et, le cas échéant, de qualifier son bénéficiaire pour l'occupation de nouveaux emplois compatibles avec son état de santé, s'il y a lieu en dehors de sa collectivité ou son établissement public d'affectation. »

➤ Bénéficiaires :



Fonctionnaires titulaires

Sont exclus :



Fonctionnaires stagiaires
Agents contractuels

➤ Les conditions de mise en œuvre de la PPR :

- **Obligation de proposer une PPR**, lorsque l'état de santé du fonctionnaire titulaire, sans lui interdire toute activité, ne lui permet pas de remplir les fonctions correspondant aux emplois de son grade.
- **Avis du comité médical requis** sur la question d'inaptitude aux fonctions de son grade, sans que lui soit interdit d'exercer toute activité

PPR proposée au fonctionnaire **par l'autorité territoriale, le président du CNFPT** (pour les fonctionnaires de cat. A+) **ou le président du centre de gestion** (pour les fonctionnaires de cat. A, B et C)

PPR = DROIT pour le fonctionnaire titulaire



Impossible de proposer une PPR si inaptitude à toutes fonctions

➤ Date d'effet de la PPR :



Dès réception de l'avis du comité médical (inaptitude aux emplois du grade), information du fonctionnaire, par l'autorité territoriale dont il relève, de son droit à la PPR.

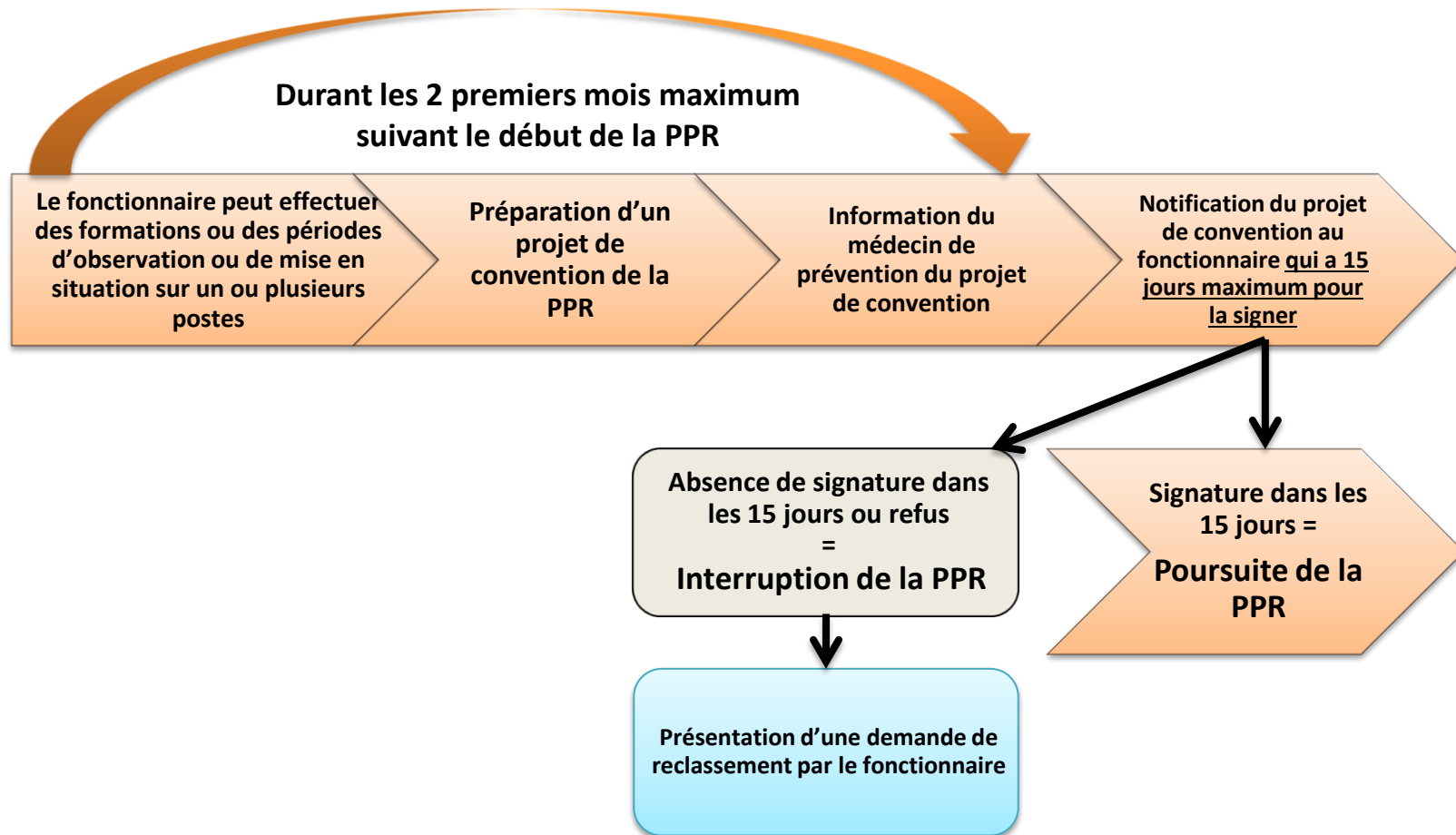
Si le fonctionnaire est en fonction

Début de la PPR à réception de l'avis du comité médical

Si le fonctionnaire est en congé de maladie (CMO, CLM, CLD ou CITIS) lors de la réception de l'avis du comité médical

Début de la PPR à la reprise de fonction

➤ Mise en place de la PPR :



➤ Mise en place de la PPR (suite) :

Le fonctionnaire peut effectuer des formations ou des périodes d'observation ou de mise en situation sur un ou plusieurs postes

- Accompagnement de la **transition professionnelle** du fonctionnaire **vers un reclassement**
- Ces **périodes peuvent se dérouler dans l'administration d'affectation du fonctionnaire ou toute autre administration ou établissement public relevant de l'un des trois versants de la fonction publique**, à l'exclusion des assemblées parlementaires et de la magistrature



Préparation d'un projet de
convention de la PPR

➤ Mise en place de la PPR (suite) :

➤ Convention, à minima tripartite :

1. **Autorité territoriale**
2. **Président du CNFPT (cat A+) ou Président du CIG (cat A, B et C)**
3. **Fonctionnaire concerné par la PPR**

+

Le cas échéant, administration d'accueil pour les modalités d'accueil du fonctionnaire, si tout ou partie de la PPR s'effectue en dehors de son administration d'origine

➤ **Convention qui définit :**

- Contenu de la PPR
- Modalités de sa mise en œuvre
- Durée, au terme de laquelle une demande de reclassement devrait être présentée
(*maximum : 1 an*)
- Périodicité d'évaluation de la PPR

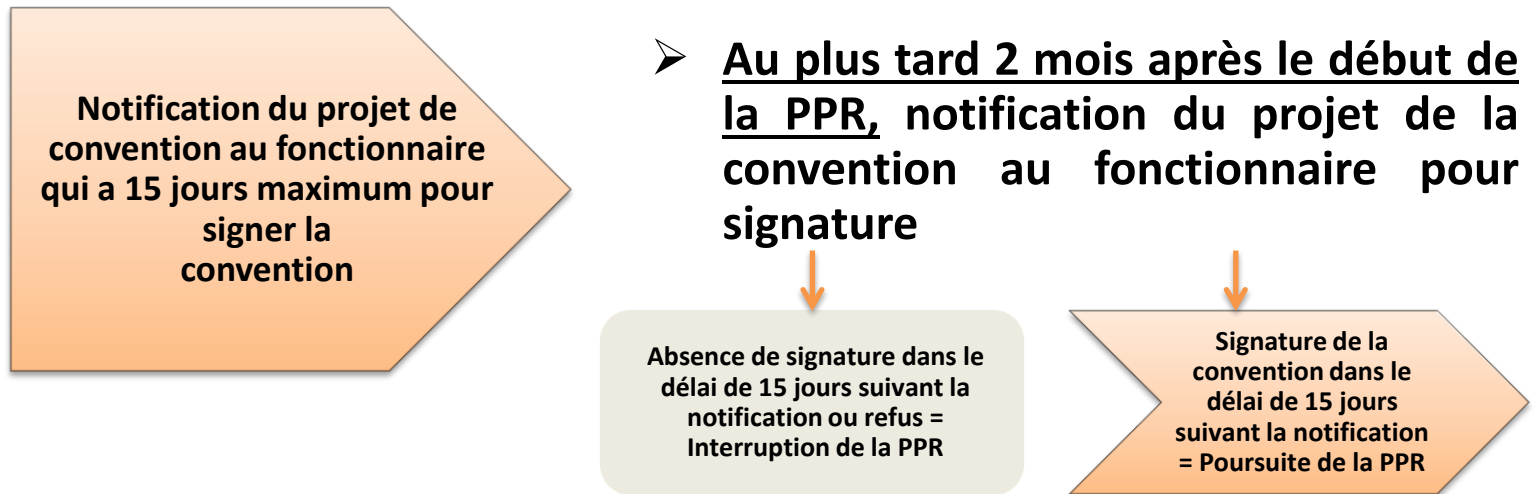


➤ Mise en place de la PPR (suite) :

Information du médecin de
prévention du projet de
convention

➤ Avant sa notification au
fonctionnaire, le service de
médecine professionnelle et de
prévention est informé de ce projet
de préparation au reclassement

➤ Mise en place de la PPR (suite) :



➤ **Pour les fonctionnaires à temps non complet :**

- Convention transmise par l'autorité territoriale ou le président de l'instance de gestion qui en est signataire aux collectivités ou établissements qui emploient le fonctionnaire pour des fonctions qu'il peut continuer à exercer.



➤ Dès le début de la PPR :

Recherche d'un reclassement avec le fonctionnaire par l'autorité territoriale, le président du CNFPT (cat A+) ou le président du CIG (cat A, B et C)



N'attendre ni la fin de la PPR ni la signature de la convention pour engager la recherche d'emploi dans un autre corps ou cadre d'emplois



Le fonctionnaire peut effectuer des formations ou des périodes d'observation ou de mise en situation sur un ou plusieurs postes

Le fonctionnaire est en activité dans son cadre d'emplois d'origine et en perçoit le traitement

Evaluation régulière de la PPR

➤ Dès le début de la PPR (suite) :

**Le fonctionnaire est en
activité dans son cadre
d'emplois d'origine et en
perçoit le traitement**

- **Le fonctionnaire est en position d'activité :**
 - Ouvre tous les droits liés à la position d'activité (congs annuels, congés de maladie etc.)
 - Ouvre droit à un déroulement de carrière

- **Le fonctionnaire perçoit le traitement correspondant**

➤ Durant la PPR :



➤ **Evaluation régulière de la PPR :**

- Périodicité de l'évaluation fixée dans la convention
- Evaluation réalisée conjointement avec l'agent, par l'autorité territoriale ou le président du CNFPT (cat. A+) ou du CDG (cat. A, B et C)

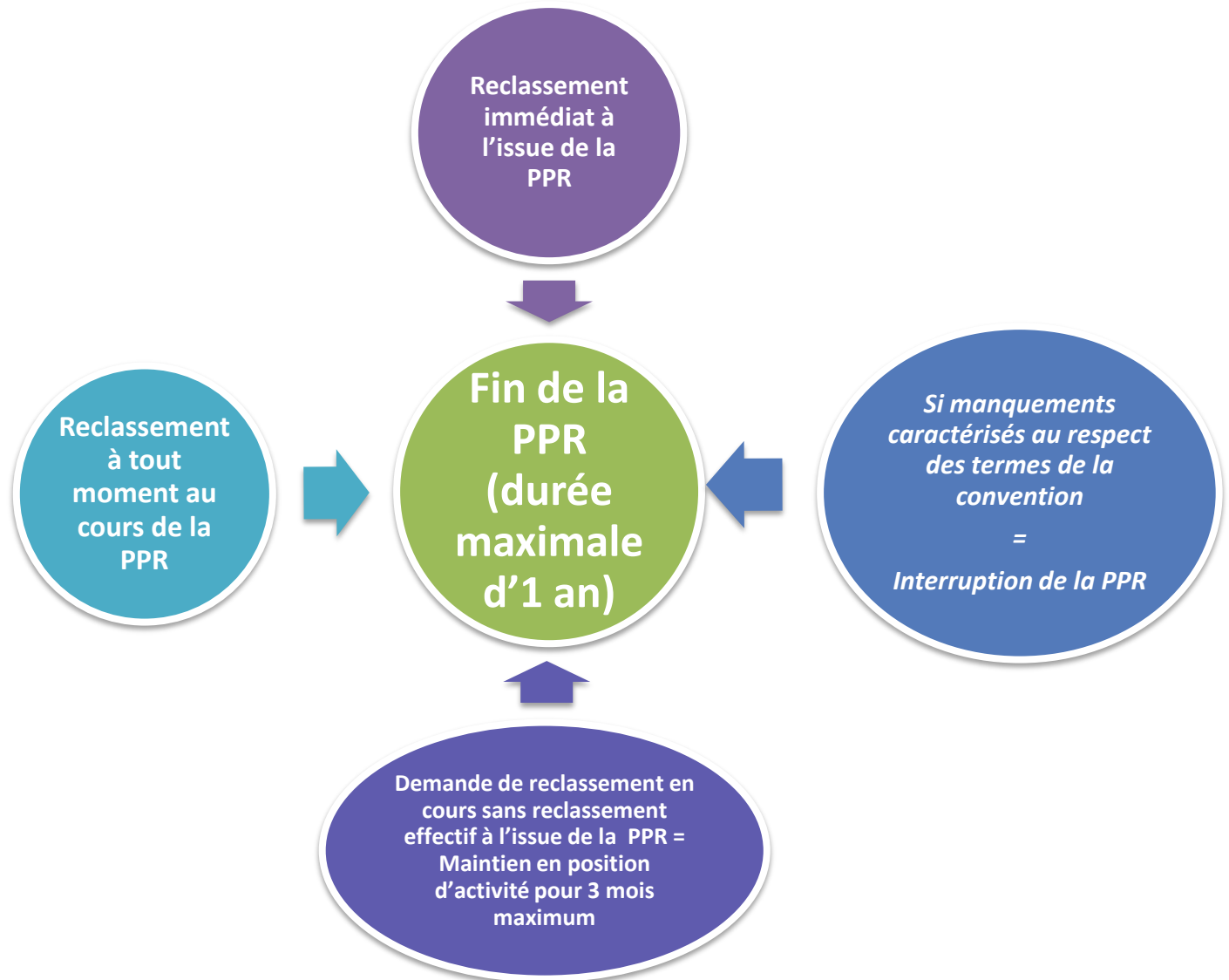
➤ **Suite à l'évaluation, possibilité de faire évoluer la convention sur :**

- **le contenu**
- **la durée** (*dans la limite de la durée maximale d'1 an*)
- **les modalités de mise en œuvre**



En accord avec le fonctionnaire

➤ Fin de la PPR :



➤ Fin de la PPR :

Durée de la PPR : 1 an maximum



Au cours de la PPR, à tout moment

Exception : Possibilité de maintien en position d'activité pendant 3 mois maximum

Motif : Demande de reclassement en cours mais pas de reclassement immédiat

Reclassement à la demande du fonctionnaire

Interruption de la PPR

Après les 2 premiers mois maximum, si absence de signature dans le délai de 15 jours suivant la notification de la convention ou refus de la convention

A tout moment, si manquements caractérisés au respect des termes de la convention



IV. Le reclassement pour inaptitude physique



L'obligation de reclassement du fonctionnaire : Un principe général du droit

➤ Conseil d'Etat, 2 octobre 2002, req. n°227868

« Il résulte **d'un principe général du droit**, dont s'inspirent tant les dispositions du code du travail relatives à la situation des salariés qui, pour des raisons médicales, ne peuvent plus occuper leur emploi **que les règles statutaires applicables dans ce cas aux fonctionnaires**, que lorsqu'il a été médicalement constaté qu'un salarié se trouve de **manière définitive atteint d'une inaptitude physique à occuper son emploi**, **il appartient à l'employeur de le reclasser dans un autre emploi** et, **en cas d'impossibilité**, de prononcer, **dans les conditions prévues pour l'intéressé, son licenciement.** »

L'obligation de reclassement du fonctionnaire : Un principe général du droit

Inaptitude
définitive à
occuper
l'emploi

- Obligation pour la collectivité de reclasser l'agent

En cas
d'impossibilité
de
reclassement

- Licenciement pour inaptitude physique

CE, 2 octobre
2002, req.
n°227868

CE, 25 mai 2018,
M.A c. Pôle
Emploi, req.
n°407336



L'obligation de reclassement du fonctionnaire : Les dispositions légales et réglementaires

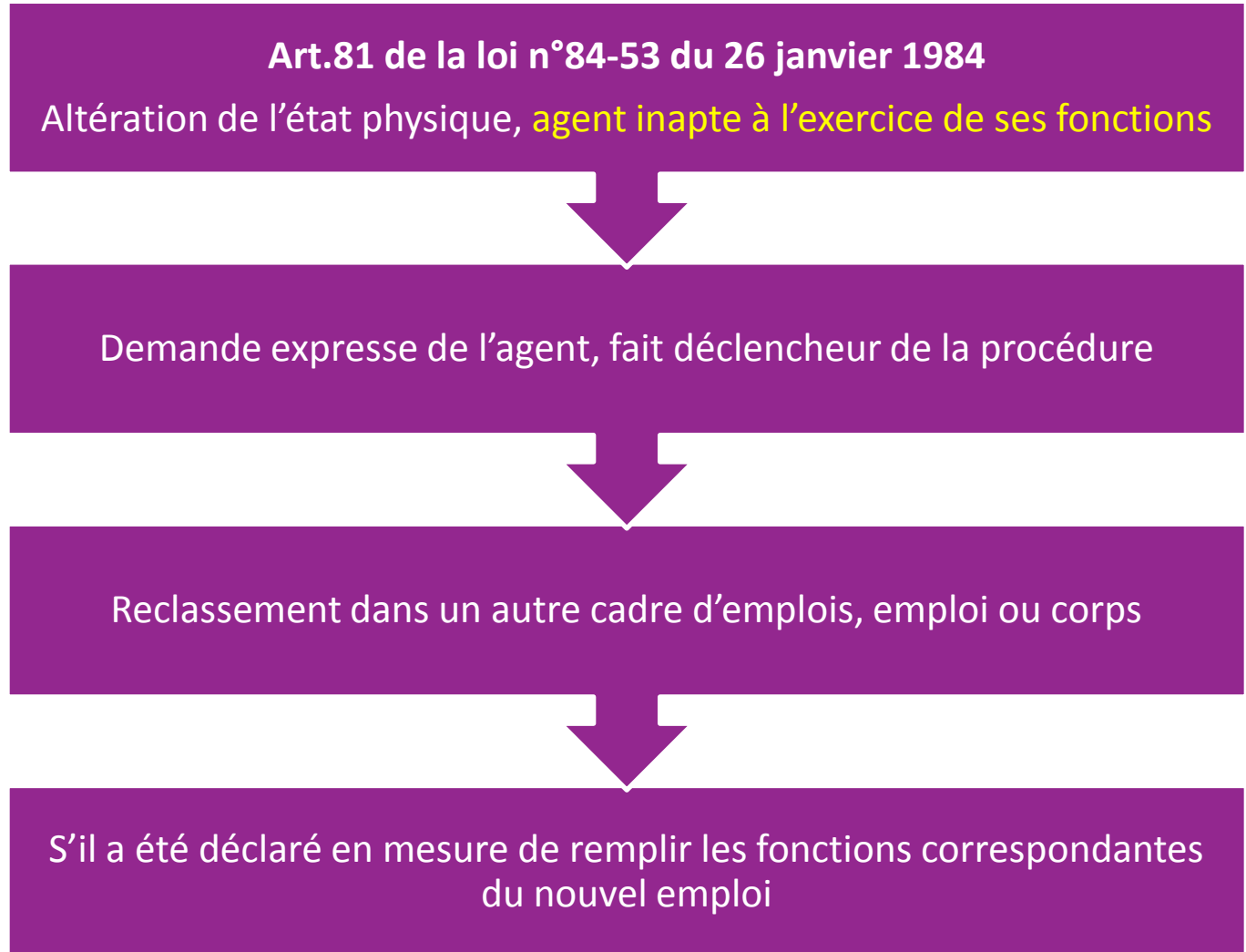
Constat
d'inaptitude de
l'agent aux
fonctions du
grade

- Le fonctionnaire est déclaré inapte à ses fonctions, **mais pas à toutes fonctions**

Conséquence

- **Reclassement éventuel**, si **demande expresse du fonctionnaire**

La procédure de reclassement



Une procédure fondée sur les principes suivants :

Un dispositif de protection des intérêts du fonctionnaire

- Les dispositions assurent une garantie au fonctionnaire pour poursuivre sa carrière dans la fonction publique et son maintien dans l'emploi

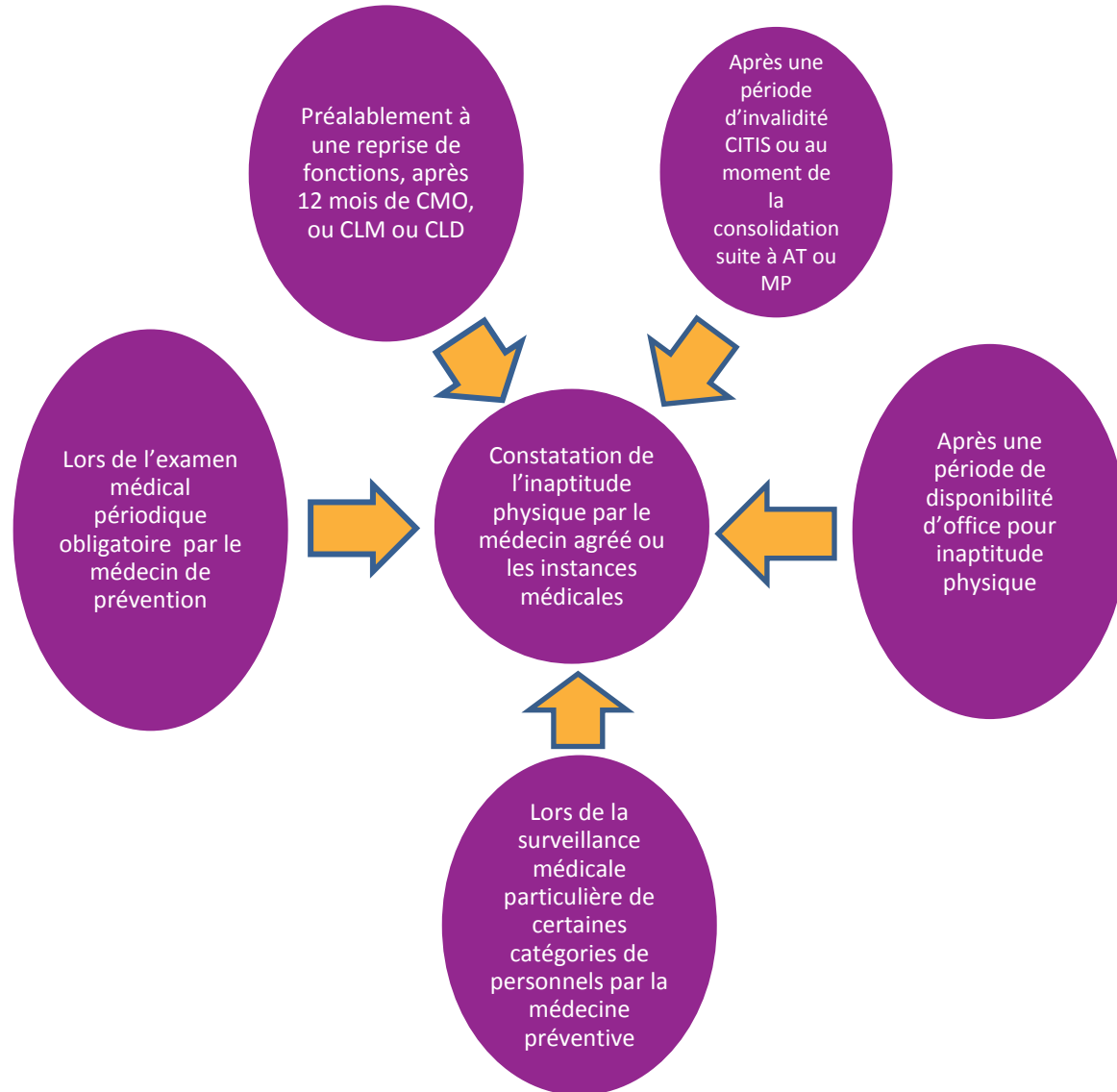
Un rôle actif du fonctionnaire et l'accompagnement par une équipe pluridisciplinaire

- **Demande de reclassement du fonctionnaire**
- **Demande de détachement**
- Recherche d'emplois ...

Une obligation de moyens pour l'employeur public

- Recherche d'un emploi de reclassement
- **Dans un délai de trois mois** suivant la demande de reclassement, **proposition de plusieurs emplois** à pourvoir par détachement ou décision motivée en cas d'impossibilité

Rappel des cas de constatation de l'inaptitude physique aux fonctions du grade



Le droit au reclassement pour le fonctionnaire

Inaptitude aux fonctions du grade

Aptitude à de nouvelles fonctions

Droit au reclassement
et
Information du fonctionnaire par
l'autorité territoriale de ce droit

Art.81 de la loi
n°84-53 du 26
janvier 1984

Art.40 et 41 du
décret n°91-298
du 20 mars 1991

Les bénéficiaires

➤ Bénéficiaires :



- Les fonctionnaires territoriaux titulaires à temps complet
- Les fonctionnaires territoriaux titulaires à temps non complet

➤ Agents exclus :

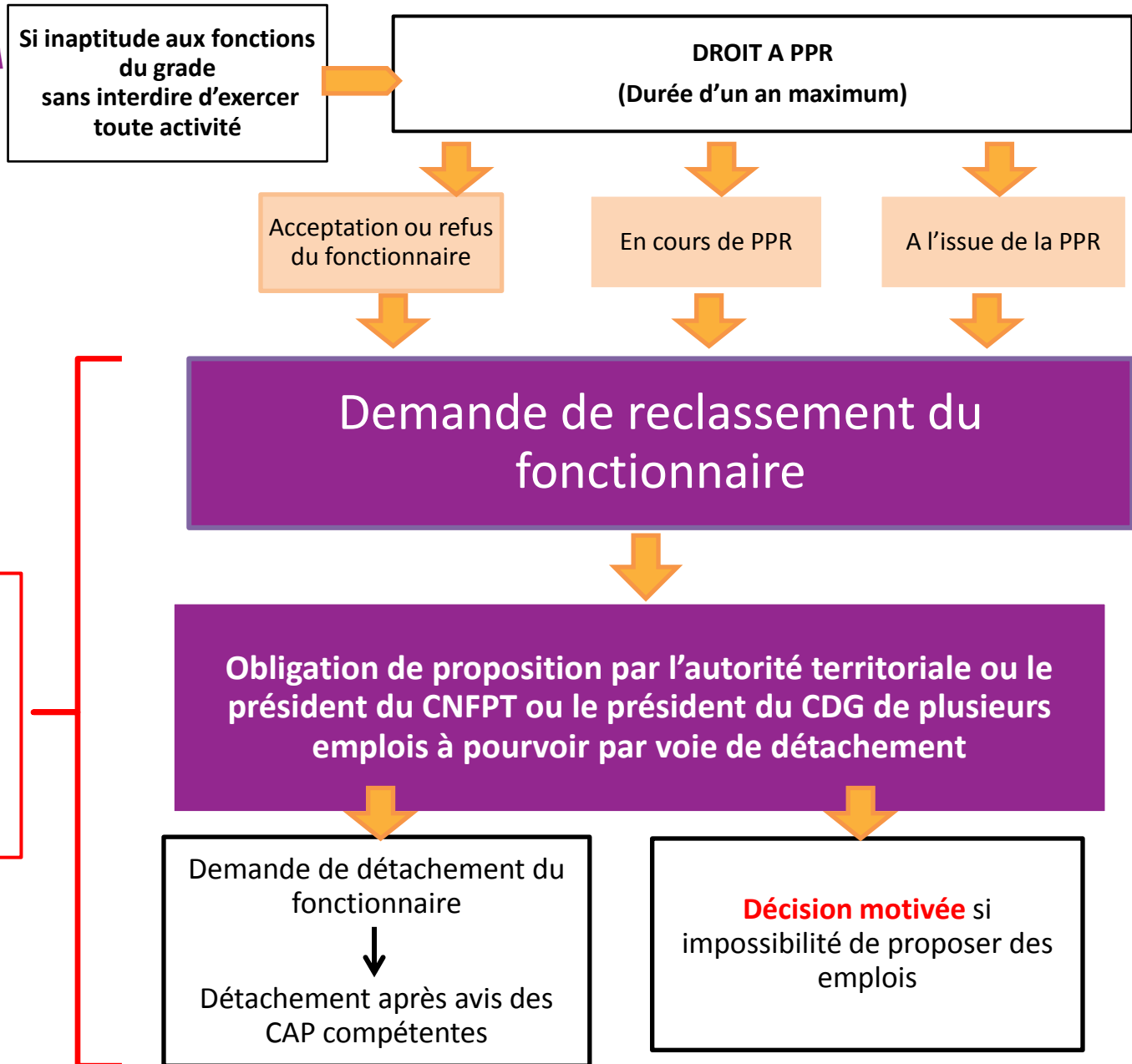


- Les agents contractuels
Procédure spécifique prévue par le décret n° 88-145 du 15 février 1988
- Les agents stagiaires
Revirement jurisprudentiel : CE, 17 février 2016, req. n°381429

Trois mois

IV – Le reclassement pour inaptitude physique

La demande de reclassement



Contenu de la demande de reclassement

Aucune disposition législative ou réglementaire ne spécifie le contenu de la demande de l'agent qui sollicite son reclassement

→ Aucune obligation légale n'impose à l'agent de préciser dans sa demande la **nature des emplois** sur lesquels il sollicite son reclassement

- CE, 17 mai 2013, req. n°355524

→ Le fonctionnaire pourra préciser s'il demande un reclassement direct ou par la voie du détachement

- CAA Lyon, 4 décembre 1998, req. n°96LY01716

Conséquences de l'absence de demande de reclassement du fonctionnaire

Le fonctionnaire, alors qu'il y a été invité, ne présente pas de demande de reclassement

OU

Le fonctionnaire, alors qu'il y a été invité refuse expressément :
- soit de demander son reclassement
- soit de reprendre une activité professionnelle

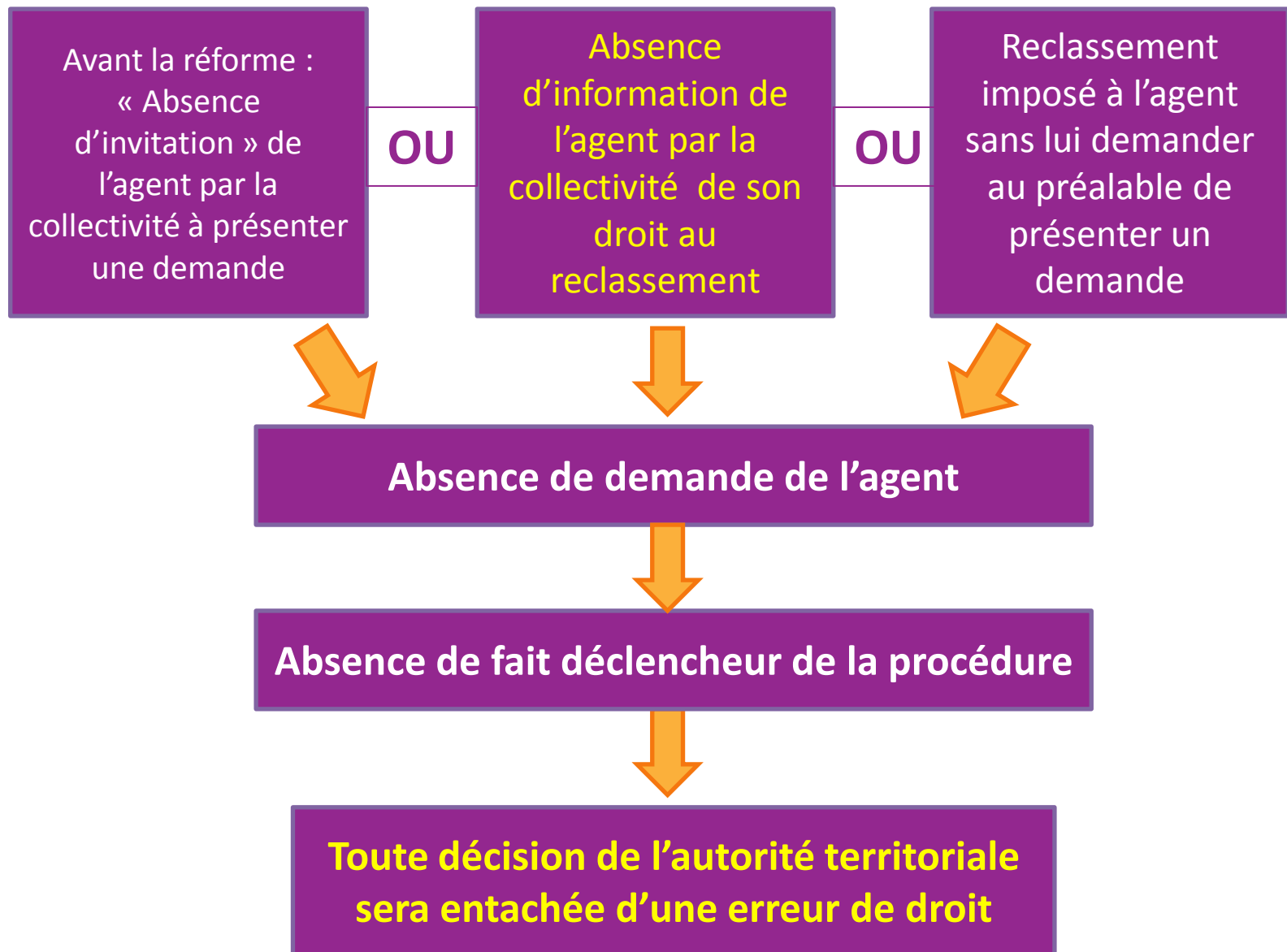
Le fonctionnaire n'est pas acteur de son reclassement

Procédure de reclassement bloquée

Poursuite des droits à congés de maladie restants

Disponibilité d'office en cas d'épuisement des droits à congés de maladie

Cas de l'absence de demande de reclassement du fonctionnaire du fait de la collectivité



Le reclassement
pour inaptitude
physique des
fonctionnaires
territoriaux
Juillet 2019

Décret n°85-1054
du 30 septembre
1985

CE, 7 décembre
2018, req.
n°401812

CAA Lyon, 4
décembre 1998,
req. n°96LY01716

L'obligation de reclassement de l'employeur

- **Erigée en principe général du droit**
- **Et précisée par les dispositions législatives et réglementaires**
- **Sous contrôle du juge administratif, notamment sur les délais de mise en œuvre** en vérifiant que l'employeur public ne retarde pas la procédure de reclassement.
=> Dans un arrêt de 2013, il avait ainsi estimé qu'un délai de quatre mois à compter de la constatation par l'administration de l'inaptitude physique de l'agent, pour débiter une recherche de poste de reclassement, pouvait être considéré comme « **excédant le délai raisonnable** ».



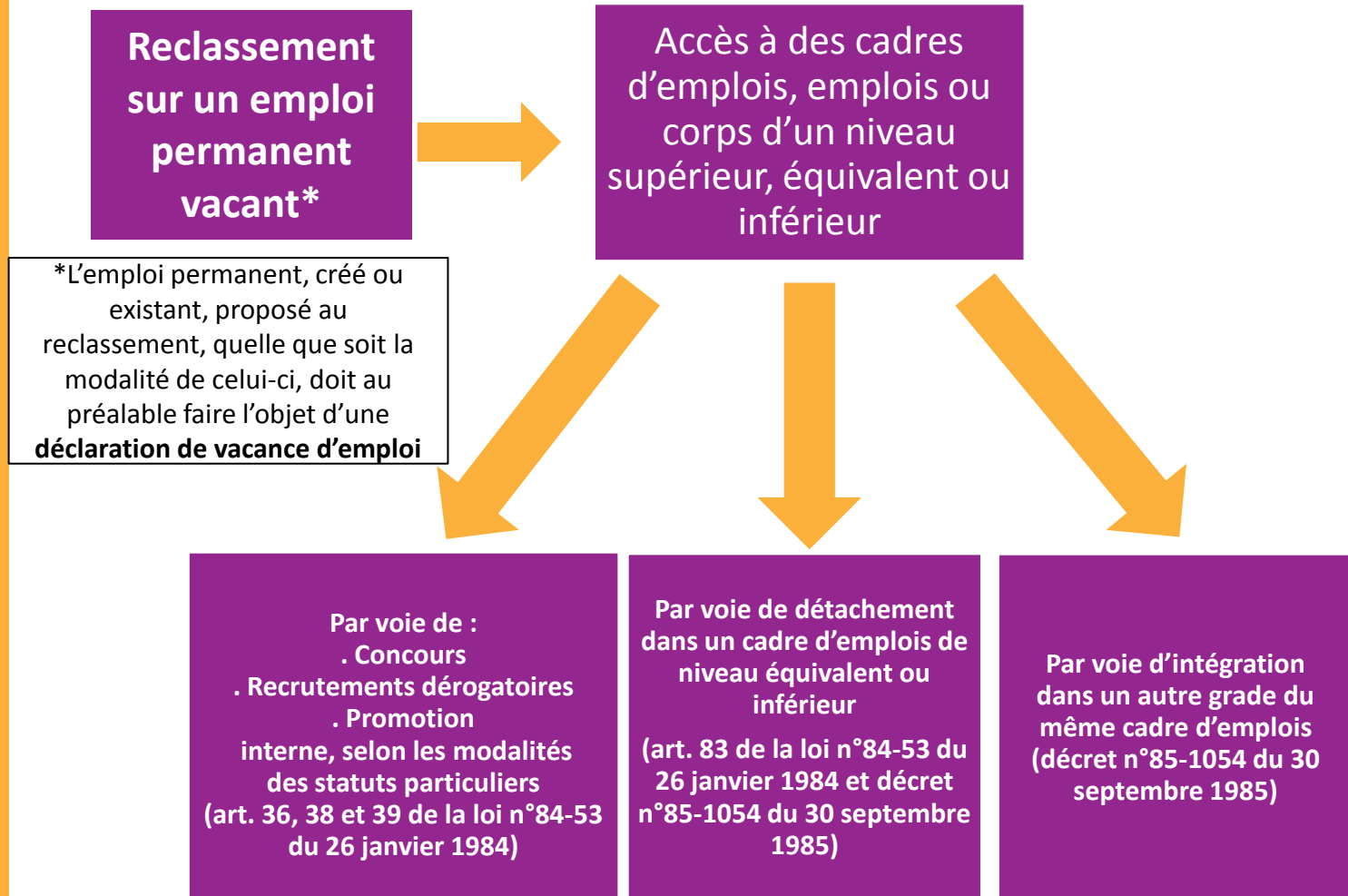
Consultation de l'instance médicale

Rappel : Le comité médical est obligatoirement consulté pour « le reclassement dans un autre emploi à la suite d'une modification de l'état physique du fonctionnaire ».

A titre indicatif, le dossier de saisine comporte au moins :

- **Une demande de l'agent**
- Un courrier de l'autorité indiquant le motif de la saisine et les questions précises auxquelles doit répondre l'instance
- Le rapport médical du médecin agréé
- **La fiche de poste actuelle de l'agent**
- Le rapport du médecin de médecine préventive faisant apparaître **l'inaptitude de l'agent aux tâches de son poste et les possibilités de reclassement éventuelles**
- **Une proposition de nouvelles fiches de poste** au regard de la nouvelle obligation de l'employeur de proposer plusieurs postes de reclassement à pourvoir par la voie du détachement à l'agent.

Les modalités de reclassement



1^{ère} modalité :

Le recrutement par accès à un autre emploi ou cadre d'emplois

Le reclassement, quelle que soit la position occupée, se fait :

- **Par concours** : externe, interne ou troisième concours
- **Recrutements dérogatoires** : recrutement direct sur le 1^{er} grade sans concours, cadres d'emplois de catégorie C, grade doté de l'échelle C1
- **Promotion interne** : selon les modalités prévues par les statuts particuliers

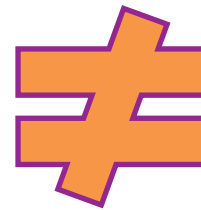
Le reclassement du fonctionnaire se fera dans un emploi :

- **de niveau équivalent**
- **de niveau supérieur**
- **ou de niveau inférieur**

2ème modalité :
**Le détachement dans un autre corps, emploi
ou cadre d'emplois**

NOUVEAUTÉ

Une **période de trois
mois** à compter de
la demande du
fonctionnaire pour
conduire la
procédure de
reclassement



La **proposition de
plusieurs emplois** à
pourvoir par voie de
détachement

Art.2 et 3 du
décret
n°85-1054 du 30
septembre 1985

Une nouvelle obligation : la proposition de plusieurs emplois

Proposition par l'autorité territoriale ou le président du CNFPT ou le président du CDG de **plusieurs emplois** à pourvoir par voie de détachement

Demande de
détachement du
fonctionnaire

Décision motivée en
fait et en droit si
impossibilité de
proposer des emplois

Consultation préalable
obligatoire des CAP
d'origine et d'accueil

La procédure de reclassement par détachement

Le détachement ne peut intervenir que pour un reclassement dans un emploi **de niveau équivalent ou inférieur**

Il ne peut intervenir que **sous réserve de l'acceptation de la collectivité et après consultation des CAP compétentes**

Il ne sera pas possible d'opposer au fonctionnaire les dispositions statutaires fixant des conditions limitatives de détachement

Au terme d'un an, le fonctionnaire pourra demander son **intégration**.

Art.83 al. 1 de la
loi n°84-53 du 26
janvier 1984

Art.3 du décret
n°85-1054 du 30
septembre 1985

Art.83 al. 2 de la
loi n°84-53 du 26
janvier 1984



Les règles de classement lors du détachement

Le principe de classement à l'échelon doté d'un indice égal ou immédiatement supérieur

- Ce sont les règles de droit commun du détachement qui s'appliquent :
- Classement à l'échelon d'un grade du cadre d'emplois doté d'un indice égal ou à défaut immédiatement supérieur à celui détenu dans son grade d'origine

L'exception dans certains cas de détachement dans un cadre d'emplois de niveau inférieur

- Lorsque les différents grades du CE hiérarchiquement inférieur comportent des échelles indiciaires ne permettant pas un classement à indice égal ou immédiatement supérieur :
- Classement à l'échelon terminal du grade le plus élevé du corps ou cadre d'emplois d'accueil, avec conservation à titre personnel de l'indice détenu dans son cadre d'emplois d'origine

Situation du fonctionnaire détaché

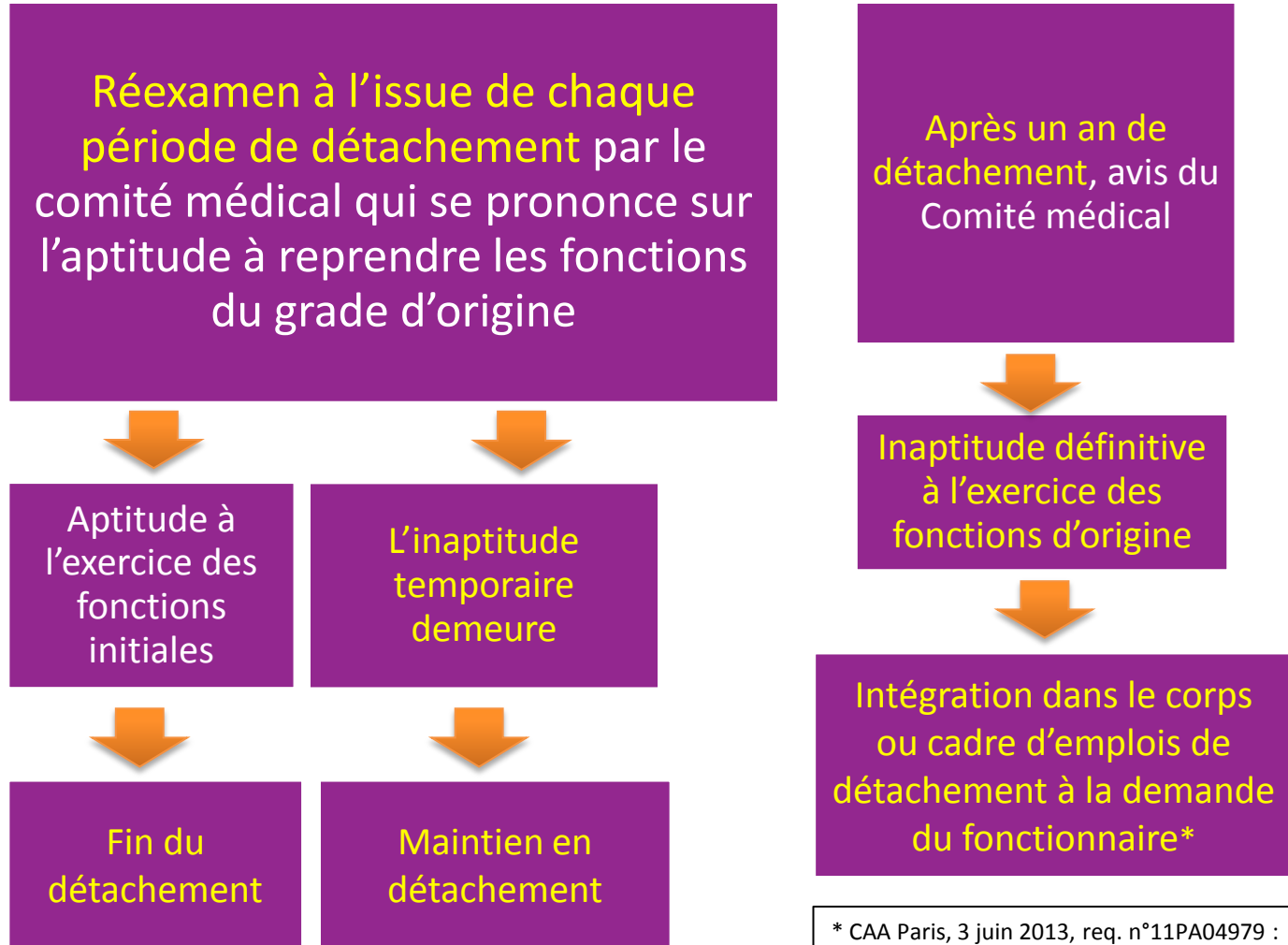
Application des
règles du droit
commun

- Il conserve son droit à l'avancement
- Et à la retraite, dans son emploi d'origine

La durée du
détachement
est différente

- Selon l'inaptitude temporaire
- Ou définitive

Situation du fonctionnaire après son détachement



Art.4 du décret n°85-1054 du 30 septembre 1985

* CAA Paris, 3 juin 2013, req. n°11PA04979 : L'administration n'a aucunement l'obligation de proposer un nouveau poste de reclassement, après l'échec pour raison professionnelle du détachement et donc l'impossibilité d'intégration du fonctionnaire.

Situation du fonctionnaire après son détachement

Lorsque le fonctionnaire a demandé à être reclassé, soit à l'invitation de l'autorité territoriale ou du président du Centre national de la fonction publique territoriale ou du président du centre de gestion, **soit de sa propre initiative notamment après avoir été détaché dans un autre corps ou cadre d'emplois**

=> Des dérogations aux règles normales des concours, des examens ou des procédures de recrutement peuvent être proposées par le comité médical en sa faveur :

- si son invalidité le justifie,
- afin d'adapter la durée et le fractionnement des épreuves à ses moyens physiques.

Situation du fonctionnaire après son détachement

En cas d'intégration du fonctionnaire dans un corps ou cadre d'emplois hiérarchiquement inférieur et de classement à un échelon doté d'un indice brut inférieur à celui qu'il détenait dans son corps ou cadre d'emplois d'origine



Conservation à titre personnel de son indice brut jusqu'au jour où il bénéficie dans son nouveau corps ou cadre d'emplois d'un indice brut au moins égal

3^{ème} modalité :

L'intégration dans un autre grade du même cadre d'emplois

L'autorité territoriale doit chercher à affecter l'agent sur un autre emploi :

- inférieur
- supérieur du même cadre d'emplois

Après avis de la CAP et si l'emploi est compatible avec son état de santé

Les cas dans lesquels le reclassement est impossible

Le reclassement
pour inaptitude
physique des
fonctionnaires
territoriaux
Juillet 2019

Le comité
médical a conclu
à l'**inaptitude**
définitive du
fonctionnaire à
toute fonction

- **L'obligation de reclassement ne pèse plus sur l'autorité territoriale**
- CAA Marseille, 28 mai 2013, M.C., req. n°12MA04192

Le reclassement
est **impossible** à
mettre en place

- Outre l'absence de demande de l'agent, plusieurs cas peuvent également être envisagés **modifiant l'obligation de l'autorité territoriale à l'égard du fonctionnaire**

Obligation de moyen de l'autorité territoriale et reclassement impossible

- Une réponse ministérielle (QE A.N., 22 Novembre 2005, n°70437) rappelle que :

« Si la collectivité territoriale doit examiner les possibilités de reclassement du fonctionnaire avant de le mettre en disponibilité d'office, de prononcer sa retraite pour invalidité ou de le licencier, **elle n'a pas obligation d'y parvenir.** »

Ainsi, la collectivité est tenue par une obligation de moyen et non par une obligation de résultat, en matière de reclassement des fonctionnaires.

Obligation de moyen de l'autorité territoriale et reclassement impossible

Exemples dans lesquels le juge administratif s'est prononcé sur le respect de cette obligation :

- **CAA Nantes, 14 mars 2003, req. n°00NT01965 et CE, 1^{er} février 2019, req. n°417172 :**
Dans tous les cas, preuve doit être apportée par l'administration de l'étude sérieuse qu'elle a faite des possibilités de reclassement.
L'affirmation, sans autre précision, de l'absence de poste vacant adapté à l'état de santé du fonctionnaire ne suffit pas.
De même, la production d'un formulaire type certifiant de l'impossibilité de trouver un poste de reclassement est insuffisante.
- **CAA Marseille, 16 juillet 2014, req. n°13MA00316 :**
L'employeur ne peut être regardé « comme justifiant avoir satisfait à l'obligation de reclassement qui lui incombe, faute d'avoir mis en œuvre dès le constat médical d'inaptitude une démarche active portant, dans un premier temps, sur la recherche, au besoin avec l'aide de la médecine du travail des postes, éventuellement aménagés, pouvant être compatibles avec l'aptitude de l'agent et, dans un second temps, sur **l'identification et l'analyse des vacances d'emploi prévisibles** au sein des services communaux dans un délai compatible avec la procédure de reclassement, ainsi que, le cas échéant, des possibilités de détachement. »
- **CAA Paris, 19 décembre 2013, req. n°12 PA03953 :**
Le juge a considéré que l'administration a rempli son obligation de recherche d'un nouvel emploi dans le cas où le reclassement n'a pas pu aboutir du fait de l'obtention de résultats insuffisants aux tests organisés pour vérifier les aptitudes professionnelles à l'emploi de reclassement envisagé, **alors que ce dernier constituait la seule possibilité de reclassement compte tenu des préconisations médicales.**
NB : Dans le cas d'un fonctionnaire (l'arrêt concernait une assistante maternelle), l'éventuel accompagnement prévu dans le cadre d'une convention de PPR a désormais pour objectif de palier de telles situations.



La situation du fonctionnaire dont le reclassement est impossible :
Le placement en disponibilité d'office

Inaptitude aux
fonctions du
grade sans
interdire
d'exercer toute
activité



Reclassement
impossible



Expiration des
droits à congés
maladie du
fonctionnaire



Obligation de placement du
fonctionnaire en
disponibilité d'office après
avis favorable du
comité médical

La situation du fonctionnaire dont le reclassement est impossible :
La retraite pour invalidité et le licenciement pour inaptitude physique

Le fonctionnaire est
**médicalement inapte à
l'exercice de tout emploi
de manière définitive**

OU

Le fonctionnaire a épuisé
ses droits à disponibilité
d'office (4 ans maximum)
sans reclassement possible

Admission à la retraite pour
invalidité,
après consultation de la CRI,
et **avis conforme de la CNRACL**

**Licenciement pour
inaptitude physique en
cas de rejet de la
demande d'admission à la
retraite pour invalidité**

- Sans condition de durée de services
- Ni condition d'âge minimum
- Ni condition de taux minimal d'invalidité
- Ni condition d'imputabilité au service de l'invalidité

**Interdiction
de
licenciement
en cas de
grossesse ou
d'adoption**

**Décision motivée de
licenciement après
communication du
dossier**

**Allocation de retour à
l'emploi* éventuelle
sous réserve d'en
remplir les conditions
générales**

* Eventuellement cumulable avec la
pension d'invalidité du régime général,
sous réserve de remplir les conditions

Art.19 du décret
n°86-68 du 13
janvier 1986

Art.30 à 39 du
décret
n°2003-1306 du
26 décembre
2003

CE, 13 février
2004, req.
n°249049

CE, 8 juin 1973,
req. n°80232

La situation du fonctionnaire dont le reclassement est impossible :
Le rappel des prestations de la retraite pour invalidité CNRACL

Majoration spéciale

en cas de nécessité d'assistance de
tierce personne

Rente d'invalidité

si l'invalidité est imputable au service
ou liée à des circonstances
exceptionnelles

Pension de retraite

dans tous les cas

Art.30 à 39 du
décret
n°2003-1306 du
26 décembre
2003

La situation du fonctionnaire dont le reclassement est impossible :
Les garanties accordées au fonctionnaire en cas de licenciement pour inaptitude physique

**La décision prononçant
le licenciement pour
inaptitude physique
étant une mesure prise
en considération de la
personne**

- Elle doit être précédée de la **communication de l'ensemble du dossier individuel de l'agent, et non du seul dossier médical, lorsque la communication est sollicitée par l'agent.**
- Elle doit **mentionner les voies et délais de recours** et être **régulièrement notifiée** au fonctionnaire.

Les conséquences du licenciement illégal pour inaptitude physique

Si la collectivité n'apporte pas la preuve de l'impossibilité de reclassement :

- Soit existence d'aucun emploi vacant,
- Soit inaptitude du fonctionnaire à l'exercice de toutes fonctions,
- Soit refus par le fonctionnaire de la proposition d'emploi qui lui est faite.

- **Licenciement illégal :**
- **Annulation par le juge administratif et réintégration et reconstitution de carrière à la date de l'éviction**

Le fonctionnaire aura droit à une indemnité de nature à compenser le préjudice subi

- En vertu des principes généraux qui régissent la **responsabilité de la puissance publique**

CE, 25 mai 2018,
M.A c. Pôle
Emploi, req.
n°407336

CAA Marseille, 9
juillet 2015, req.
n°14MA00663

CAA Paris, 27
février 2018,
Mme C, req.
n°16PA03485



V. La situation des fonctionnaires territoriaux stagiaires et des contractuels de droit public en matière de reclassement pour inaptitude physique





Concernant la situation des fonctionnaires territoriaux stagiaires en matière de reclassement pour inaptitude physique

Le reclassement pour inaptitude physique des fonctionnaires territoriaux
Juillet 2019

Pour rappel : dispositions applicables aux fonctionnaires stagiaires notamment en matière de droits à congés de maladie et d'inaptitude physique fixées par le décret n°92-1194 du 4 novembre 1992.

Evolution de la jurisprudence


Après avoir reconnu au fonctionnaire stagiaire un droit au reclassement pour inaptitude physique selon un principe général du droit (Conseil d'Etat, 2 octobre 2002, requête n°227868), le juge administratif l'a exclu de l'application de ce principe considérant que

« ni ce principe général ni les dispositions statutaires en vigueur ne confèrent aux fonctionnaires stagiaires, qui se trouvent dans une situation probatoire et provisoire, un droit à être reclassés dans l'attente d'une titularisation pour toute inaptitude physique définitive. »

Conseil d'Etat, 17 février 2016, requête n°381429



Concernant la situation des agents contractuels de droit public en matière de reclassement pour inaptitude physique

- Droit à reclassement en application du principe général du droit dégagé par le Conseil d'Etat en 2002 (2 octobre 2002, requête n°227868).
 - A compter du 1^{er} janvier 2016, en application de l'article 49 de la loi n°2012-347 du 12 mars 2012, introduction dans le décret n°88-145 du 15 février 1988 des dispositions relatives aux obligations de reclassement des agents contractuels de la fonction publique territoriale.
-  procédure fixée par l'article 13 du décret susvisé qui concerne les agents recrutés en application de l'article 3-3 de la loi du 26 janvier 1984, en CDI ou en CDD (lorsque le terme du contrat est postérieur à la date de la demande de reclassement).



Concernant la situation des agents contractuels de droit public en matière de reclassement pour inaptitude physique

- Si constat par un médecin agréé d'une inaptitude physique définitive à occuper l'emploi, à l'expiration des droits à congés, rémunérés et non rémunérés (pour raisons de santé, maternité, paternité et accueil d'un enfant ou adoption) :

Licenciement pour inaptitude physique prononcée seulement en cas d'impossibilité de reclassement⁽¹⁾

(1) Reclassement dans un emploi correspondant aux motifs et règles de recrutements des agents contractuels fixés par la loi n°84-53 du 26 janvier 1984.





Concernant la situation des agents contractuels de droit public en matière de reclassement pour inaptitude physique

Au cours de l'entretien préalable, **information** :

- quant **au délai** pendant lequel l'agent peut présenter une **demande de reclassement (½ de la durée du préavis)**
- Sur les conditions dans lesquelles les offres de reclassement lui seront présentées.

La décision de licenciement (après consultation de la CCP) adressée à l'intéressé doit reprendre ces éléments d'information, en invitant l'agent à présenter une demande écrite de reclassement.

- Si l'agent **refuse le bénéfice de la procédure de reclassement** ou ne **procède à aucune demande** dans le délai : licenciement au terme du préavis.



Concernant la situation des agents contractuels de droit public en matière de reclassement pour inaptitude physique

- Si demande formulée par l'agent dans le délai imparti :
obligation pour l'employeur de rechercher un reclassement.

- **L'offre de reclassement** est écrite et précise et porte sur la proposition d'un emploi :
 - de même catégorie hiérarchique (ou inférieure avec accord exprès de l'agent)
 - compatible avec les compétences professionnelles de l'agent
 - adapté à l'état de santé de l'agent (en fonction des recommandations médicales sur l'aptitude à d'autres fonctions)
 - dans les services de la collectivité qui a recruté
 - pour la période restant à courir avant le terme du contrat (si CDD).





Concernant la situation des agents contractuels de droit public en matière de reclassement pour inaptitude physique

Le reclassement
pour inaptitude
physique des
fonctionnaires
territoriaux
Juillet 2019

Art. 13 I du décret
n°88-145 du 15
février 1988

➤ Le congé sans traitement dans l'attente d'un reclassement

Si le reclassement demandé par l'agent ne peut être proposé avant la fin du préavis :

- A l'issue du préavis, congé sans traitement de 3 mois maximum.
- **Date d'effet du licenciement suspendue.**
- **Attestation de suspension du contrat de travail du fait de l'autorité territoriale** délivrée à l'agent.

➤ Licenciement prononcé si le reclassement ne peut intervenir pour les motifs suivants :

- Possibilité pour l'agent de revenir sur sa demande de reclassement.
- Si refus de l'emploi proposé par l'autorité territoriale.
- Si impossibilité de reclassement au terme des 3 mois.

- **Information de la CCP** sur les motifs qui empêchent le reclassement.





Quelques références de jurisprudence sur le reclassement des agents contractuels

- **Concernant la procédure de reclassement :**
 - Conseil d'Etat, 7 décembre 2018, Région Hauts-de-France, req. n°401812

- **Concernant la mise en œuvre de l'obligation de reclassement de l'employeur :**
 - Cour administrative d'appel de Marseille, 26 décembre 2012, M. M., req. n°10MA03647
 - Conseil d'Etat, 25 mai 2018, M. A., req. n°407336

- **Concernant l'emploi proposé et la durée du contrat :**
 - Conseil d'Etat, 13 juin 2016, Mme C., req. n°387373



A consulter sur ce thème

www.cig929394.fr

- **Informations administratives et juridiques (IAJ) :**

Mars 2019 : La période de préparation au reclassement : le décret du 5 mars 2019

Octobre 2013 : Le reclassement pour inaptitude physique

- **BIP – Banque d’informations statutaires pour la gestion du personnel territorial**

- **Fiches pratiques** :

- **RECINA** (Reclassement pour inaptitude physique des fonctionnaires territoriaux)
- **NTIREC** (Agents contractuels : reclassement)
- **VACEMP** (La vacance d'emploi)

- **Textes** :

L'ensemble des textes relatifs à ce thème, mis à jour quotidiennement, est consultable dans la rubrique « **TEXTES ET JURISPRUDENCE** »

