

# LA GESTION DE L'INAPTITUDE PHYSIQUE ET MENTALE DANS LA FONCTION PUBLIQUE

De l'aptitude avec réserve à l'inaptitude définitive

CHRISTELLE MAZZA

AVOCAT À LA COUR



---

<b>T</b>	+33 (0) 1 71 19 77 29
<b>F</b>	+33 (0) 1 73 79 15 33
<b>A</b>	7 bis rue de l'Aqueduc 75010 Paris
<b>E</b>	<a href="mailto:c.mazza@armide-avocats.com">c.mazza@armide-avocats.com</a>
<b>W</b>	<a href="http://www.armide-avocats.com">www.armide-avocats.com</a>

---

# Sommaire

<b>Introduction</b>	3
<b>L'aménagement de poste</b>	6
<b>Le reclassement</b>	9
I.    Les bénéficiaires du reclassement	9
II.   La mise en œuvre du reclassement	11
a.  Les agents titulaires	13
b.  Les agents contractuels	14
III.  Les procédures de reclassement	15
a.  Les agents titulaires	15
b.  Les agents contractuels	22
IV.   Le renouvellement ou la fin du reclassement	23
<b>Le licenciement pour inaptitude</b>	25
a.  Les agents titulaires	25
b.  Les agents contractuels	27
<b>Le financement de l'aménagement : le FIPHFP</b>	29

## INTRODUCTION

Le droit de la fonction publique a introduit la gestion de l'inaptitude physique et mentale très récemment dans son corpus juridique par rapport au droit du travail. Les textes sont très éparés, plus ou moins concordants en fonction du versant de la fonction publique étudié mais renvoient surtout à des notions plus larges et encore peu fixées comme la prévention du risque santé au travail.

Le droit applicable aux contractuels a été fixé par les textes très récemment en 2014 et fin 2015. Il est sur ce point plus abouti et précis que pour les agents titulaires.

C'est la **loi n°2005-102 du 11 février 2005** pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées qui a introduit la notion de **restriction physique** et de **handicap** et renforcé les principes de non discrimination du fait de la santé dans la fonction publique. L'article 5 de la loi n°83-634 du 13 juillet 1983 modifiée précise ainsi que parmi 4 autres critères, nul ne peut avoir la qualité de fonctionnaire s'il ne remplit les conditions d'aptitude physique exigées pour l'exercice de la fonction compte tenu des **possibilités de compensation** du handicap.

La loi de 2005 a également introduit un article 6 *sexies*, récemment modifié par la loi 2016-483 du 20 avril 2016 sur la déontologie, les droits et obligations des fonctionnaires (simple toilettage textuel) : **« Afin de garantir le respect du principe d'égalité de traitement à l'égard des travailleurs handicapés, les employeurs visés à l'article 2 prennent, en fonction des besoins dans une situation concrète, les mesures appropriées pour permettre aux travailleurs mentionnés aux 1°, 2°, 3°, 4°, 9°, 10° et 11° de l'article L. 5212-13 du code du travail d'accéder à un emploi ou de conserver un emploi correspondant à leur qualification, de l'exercer et d'y progresser ou pour qu'une formation adaptée à leurs besoins leur soit dispensée, sous réserve que les charges consécutives à la mise en œuvre de ces mesures ne soient pas disproportionnées, notamment compte tenu des aides qui peuvent compenser en tout ou partie les dépenses supportées à ce titre par l'employeur. »**

Les travailleurs concernés sont, au regard de ce texte :

- Les travailleurs reconnus handicapés par la commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées,
- Les victimes d'accident du travail ou de maladies professionnelles ayant entraîné une incapacité permanente au moins égale à 10% et titulaires d'une rente attribuée au titre du régime de protection sociale obligatoire,
- Les titulaires d'une pension d'invalidité attribuée au titre des dispositions régissant les agents publics à condition que l'invalidité réduise au moins des deux tiers leur capacité de travail ou de gain,
- Les invalides de guerre, attentats terroristes et autres personnes visées à l'article L394 du code des pensions militaires
- Les titulaires d'une allocation ou rente d'invalidité pour les sapeurs-pompiers volontaires,
- Les titulaires de la carte d'invalidité (taux d'incapacité permanente supérieur à 80%)
- Les titulaires de l'allocation aux adultes handicapés.

L'article 6 de la loi de 1983 dispose enfin qu'aucune distinction ne peut être faite entre les fonctionnaires du fait de leur état de santé, de leur apparence physique ou de leur handicap. Toutefois, **des distinctions peuvent être faites afin de tenir compte d'éventuelles inaptitudes physiques** à exercer leurs fonctions.

Il sera d'ores et déjà noté que les textes ne prévoient que la santé physique sans mentionner expressément l'inaptitude mentale. Cette problématique devient néanmoins importante compte tenu du nombre croissant d'arrêts maladie pour syndrome dépressif réactionnel. Pour autant et sur un plan tant médical que juridique, l'inaptitude s'entend à la fois du physique et du mental. L'Organisation mondiale de la santé définit ainsi la santé comme *« un état de complet bien-être physique, mental et social qui ne consiste pas seulement en une absence de maladie ou d'infirmité. »*

Au stade de la loi statutaire générale, seul sont prévus le handicap et l'aptitude physique mais **aucune définition de l'inaptitude**.

La distinction est importante puisque l'inaptitude ne signifie pas obligatoirement que l'agent public est porteur de handicap. Tant la définition que le régime juridique sont différents.

L'article L114 du code de l'action sociale et des familles dispose ainsi que « *constitue un **handicap**, au sens de la présente loi, toute limitation d'activité ou restriction de participation à la **vie en société subie dans son environnement** par une personne en raison d'une altération substantielle, durable ou définitive d'une ou plusieurs fonctions physiques, sensorielles, mentales, cognitives ou psychiques, d'un polyhandicap ou d'un trouble de santé invalidant.* »

Le handicap se comprend au-delà des relations de travail, il s'agit d'un statut social.

L'inaptitude et le handicap ne doivent pas non plus être confondus avec l'invalidité.

**L'invalidité** est définie comme l'impossibilité d'assurer normalement sa subsistance par suite d'une réduction partielle ou totale de sa capacité de travail, consécutive à une blessure ou une maladie et qui peut donner droit à des **prestations particulières** en application du code des pensions. L'invalidité peut être temporaire, permanente ou à un taux (pourcentage) différent. La notion d'invalidité est associée à un régime juridique de **prise en charge**. Le fonctionnaire définitivement inapte à l'exercice de ses fonctions peut être mis, d'office ou à sa demande, en retraite anticipée pour invalidité. Dans ces circonstances, la retraite donne droit à une pension de retraite et éventuellement à une majoration de sa pension en cas de recours à un tiers pour accomplir les actes ordinaires de la vie. Il a également droit à une rente d'invalidité en cas d'invalidité d'origine professionnelle.

Un agent invalide n'est pas forcément inapte sur un poste.

La notion d'inaptitude en droit de la fonction publique se déduit des lois statutaires applicables à chaque versant de la fonction publique.

L'esprit de ces textes reprend la philosophie générale du droit du travail et le texte même du code du travail. Dans la quatrième partie du code du travail dédiée à la **santé et à la sécurité**, sous les obligations de prévention de l'employeur, il est ainsi précisé que « *l'employeur veille à l'adaptation de ces mesures pour tenir compte du changement des circonstances et tendre à l'amélioration des situations existantes* » (article L4121-1 c. trav.) Il est de même précisé que pour la mise en œuvre de ces mesures, l'employeur doit « **adapter le travail à l'homme**, en particulier en ce qui concerne la conception des postes de travail ainsi que le choix des équipements de travail et des méthodes de travail et de production, en vue notamment de limiter le travail monotone et le travail cadencé et de réduire les effets de ceux-ci sur la santé. » (article L4121-2 c. trav.)

L'inaptitude, en droit de la fonction publique, se définit par **l'altération de l'état physique** de l'agent **l'empêchant d'exercer partiellement ou totalement ses fonctions sur un poste**. Si l'article 5 de la loi du 13 juillet 1983 exige la condition de l'aptitude physique de l'agent pour avoir la qualité de fonctionnaire, l'article 6 permet d'opérer des distinctions pour tenir compte d'éventuelles restrictions d'aptitude.

L'inaptitude n'est en conséquence pas définie en tant que telle mais par ses conséquences ; Elle implique une obligation à double sens pour l'employeur d'une part (aménagement ou reclassement) et pour l'agent d'autre part (qui doit présenter une demande sur le principe de la suggestion et non de l'obligation).

Fonction publique d'Etat	Fonction publique territoriale	Fonction publique hospitalière
Article 63 de la loi n°84-16 du 11 janvier 1984 : « <i>Lorsque les fonctionnaires sont reconnus, <b>par suite d'altération de leur état physique</b>, inaptes à l'exercice de leurs fonctions, le poste de travail auquel ils sont affectés est adapté à leur état</i> »	Articles 81 de la loi du 26 janvier 1984 : « <i>Les fonctionnaires territoriaux reconnus, <b>par suite d'altération de leur état physique</b>, inaptes à l'exercice de leurs fonctions peuvent être reclassés dans les emplois d'un autre cadre</i> »	Articles 71 de la loi du 9 janvier 1986 : « <i>Lorsque les fonctionnaires sont reconnus, <b>par suite d'altération de leur état physique</b>, inaptes à l'exercice de leurs fonctions, le poste de travail auquel ils sont affectés est adapté à leur</i> »

<i>physique. Lorsque l'adaptation du poste de travail n'est pas possible, ces fonctionnaires peuvent être reclassés dans des emplois d'un autre corps s'ils ont été déclarés en mesure de remplir les fonctions correspondantes. »</i>	<i>d'emploi emploi ou corps s'ils ont été déclarés en mesure de remplir les fonctions correspondantes. »</i>	<i>état physique. Lorsque l'adaptation du poste de travail n'est pas possible, ces fonctionnaires peuvent être reclassés dans des emplois d'un autre corps, s'ils ont été déclarés en mesure de remplir les fonctions correspondantes. »</i>
--	--	--

Au regard des textes, l'employeur doit en priorité aménager le poste sur lequel l'agent est affecté avant de lui proposer un reclassement. A défaut de pouvoir reclasser un agent et sous certaines restrictions, le Conseil d'Etat a érigé en principe général du droit le licenciement pour inaptitude physique.

➔ Conseil d'Etat, 2 octobre 2002, CCI Meurthe-et-Moselle, req n°227868

« Considérant qu'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** »

➔ Cour administrative d'appel de Marseille, 22 févr. 2005, n°03MA01229, Boulanger

« Considérant qu'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 ; **que ce même principe implique qu'en cas d'inaptitude partielle ou temporaire, l'employeur s'efforce d'adapter la situation de travail du salarié, dans la limite des possibilités dont il dispose ;** »

➔ Tribunal administratif de Grenoble, n°0100879

Un stagiaire hospitalier physiquement inapte peut se prévaloir de l'article 71 du statut de la fonction publique hospitalière qui permet **l'adaptation du poste à l'altération physique** du fonctionnaire ou son reclassement dans un emploi d'un autre corps.

➔ Conseil d'Etat, 25 février 2015, n°375954

« [...] le fonctionnaire qui, à l'expiration de ses droits statutaires à congé, est reconnu inapte à la reprise des fonctions qu'il occupait antérieurement, ne peut être mis en disponibilité d'office sans avoir été, au préalable, invité à présenter une demande de reclassement [...] »

## L'AMENAGEMENT DE POSTE

L'aménagement du poste, ou adaptation de l'emploi, est une mesure qui doit nécessairement être envisagée avant de procéder à un reclassement de l'agent déclaré inapte temporairement ou définitivement.

L'affectation de l'agent concerné sur un poste adapté est prévue par des dispositions légales et réglementaires.

Fonction publique d'Etat	Fonction publique territoriale	Fonction publique hospitalière
<p>Article 63 de la loi du 11 janvier 1984 : « <i>Lorsque les fonctionnaires sont reconnus, par suite d'altération de leur état physique, inaptes à l'exercice de leurs fonctions, <b>le poste de travail auquel ils sont affectés est adapté à leur état physique.</b> Lorsque l'adaptation du poste de travail n'est pas possible, ces fonctionnaires peuvent être reclassés dans des emplois d'un autre corps, s'ils ont été déclarés en mesure de remplir les fonctions correspondantes. Le reclassement est subordonné à la présentation d'une demande par l'intéressé.</i> »</p>	<p>Article 1 du décret du 30 septembre 1985 : « <i>Lorsque l'état physique d'un fonctionnaire territorial ne lui permet plus d'exercer normalement ses fonctions et que <b>les nécessités du service ne permettent pas d'aménager ses conditions de travail,</b> le fonctionnaire peut être affecté dans un autre emploi de son grade après avis de la commission administrative paritaire. [...] »</i></p>	<p>Article 71 de la loi du 9 janvier 1986 : « <i>Lorsque les fonctionnaires sont reconnus, par suite d'altération de leur état physique, inaptes à l'exercice de leurs fonctions, <b>le poste de travail auquel ils sont affectés est adapté à leur état physique.</b> Lorsque l'adaptation du poste de travail n'est pas possible, ces fonctionnaires peuvent être reclassés dans des emplois d'un autre corps, s'ils ont été déclarés en mesure de remplir les fonctions correspondantes. Le reclassement est subordonné à la présentation d'une demande par l'intéressé.</i> »</p>

➔ Conseil d'Etat, 15 novembre 2010, Madame A, n°330099

« [...] Considérant qu'il résulte de l'ensemble de ces dispositions qu'eu égard notamment à l'objectif, spécifié à l'article 8 du décret du 27 avril 2007, de préparer, le cas échéant, la réorientation professionnelle d'un enseignant déclaré inapte à l'exercice de ses fonctions, **l'intéressé ne peut faire l'objet d'un reclassement dans un emploi d'un autre corps de niveau équivalent ou inférieur qu'à la condition qu'il ait été constaté que l'adaptation d'un poste de travail à son état de santé, y compris, au besoin, dans une activité professionnelle différente, n'est pas possible** [...] »

➔ Conseil d'Etat, 21 janvier 2015, n°357904

« *Considérant qu'il résulte de l'ensemble de ces dispositions que lorsqu'un enseignant a été reconnu inapte à l'exercice de ses fonctions à la suite de l'altération de son état physique, il peut demander à être affecté sur un **poste adapté** pour une durée d'un an, renouvelable dans la limite de trois ans ; qu'il appartient alors à l'autorité administrative compétente, sous le contrôle du juge de l'excès de pouvoir, de rechercher un poste de travail adapté à l'état de l'intéressé et d'apprécier si sa demande peut être satisfaite compte tenu des nécessités du service, qu'il s'agisse d'une première affectation ou de son renouvellement ;* »

**L'aménagement de l'emploi** doit par ailleurs être distingué de **l'adaptation du poste** à l'état physique. En effet, l'aménagement suppose le maintien de l'agent sur son emploi au moyen de la modification des conditions d'occupation du poste (par exemple aménagement des horaires de travail, à distinguer du temps partiel ou du mi-temps thérapeutique : allègement des tâches et de l'organisation du travail sans le déposséder de toutes ses prérogatives, allègement de service dans la limite du tiers des obligations de service, conditions matérielles spécifiques...)

L'adaptation de l'affectation du fait de l'état physique suppose l'affectation sur un autre emploi, mais l'agent conserve son grade. Le reclassement entraîne nécessairement un changement de grade et/ou de corps.

Cette distinction prend en considération le principe général statutaire du droit de la fonction publique applicable aux titulaires selon lequel l'agent est titulaire de son grade et non de son emploi. Pour les besoins du service, il sera maintenu sur son emploi à la suite d'un aménagement ou affecté sur un autre emploi prenant en considération son état physique. Par exception et de façon dérogatoire, il sera reclassé en cas d'impossibilité d'aménagement ou d'adaptation.

Par principe en conséquence, avant d'envisager un reclassement, l'employeur doit veiller à aménager voire adapter l'emploi de l'agent déclaré inapte temporaire de façon partielle sur ledit emploi ou total sur certains fonctions, inaptitude totale qui ne doit pas représenter une part trop importante du poste, ce qui nécessiterait alors un reclassement.

Ainsi, l'obligation faite à l'administration d'adapter l'emploi conditionne largement la légalité des procédures de reclassement qui ne peuvent être entreprises que dans l'unique mesure où « *l'adaptation du poste de travail n'est pas possible* ».

Il existe certains emplois pour lesquels des textes prévoient expressément l'adaptation du poste de travail de certains personnels. Pour les secteurs où il n'existe aucune procédure spécifique, il est possible de créer des procédures internes (qui n'auront pas de valeur contraignante mais permettront de créer un cadre et une procédure) en s'inspirant de ce que font d'autres fonctions publiques.

Concrètement, les procédures d'adaptation et de reclassement peuvent se dérouler en parallèle néanmoins la demande de reclassement de l'agent n'ôte rien au devoir préalable de l'administration d'adapter d'abord l'emploi. L'agent n'est pas tenu d'accepter la proposition d'adaptation d'emploi faite par l'administration même si en ne s'exécutant pas l'agent peut risquer un abandon de poste (voir dans le cas du refus d'un emploi aménagé CE 19 nov. 2007, n°296115, Commune de Neuhaeusel)

Par ailleurs, la demande préalable de l'agent à bénéficier d'une adaptation de poste n'est pas forcément prévue par les textes. Néanmoins, l'administration ne peut se prévaloir, en cas de contentieux, de l'absence de demande de l'agent pour se soustraire à son obligation préalable d'adapter le poste de l'agent avant d'envisager un reclassement. Comme il va l'être développé plus loin, si la demande de reclassement est prévue par les textes comme devant être à l'initiative de l'agent, cela n'a pour effet que d'interdire à l'administration d'imposer le reclassement mais en aucun cas de se soustraire à son obligation en cas de carence de l'agent.

Par ailleurs, cette obligation préalable résulte des lois statutaires même et du droit applicable aux agents contractuels.

A la différence du reclassement, si les collectivités publiques ne sont pas obligées d'inviter au préalable l'agent à faire une demande d'adaptation de poste, il paraît totalement logique d'inviter l'agent à faire état de son projet professionnel en l'informant de ses droits afin d'envisager avec lui les possibilités à envisager sur la reprise sur son poste.

Tout comme le reclassement, l'administration est tenue par une obligation de moyen renforcée sur l'adaptation du poste. La jurisprudence est néanmoins assez souple et laisse une grande latitude en matière d'adaptation, renforçant l'idée même que ce principe doit primer sur le reclassement. Ainsi, le Conseil d'Etat estime que l'adaptation de l'emploi peut reposer sur l'exercice d'une activité professionnelle différente. Le principe néanmoins qui le distingue du reclassement est le maintien sur le grade. En pratique, cela peut s'avérer extrêmement complexe si les fonctions attachées au grade sont assez restrictives ; Dans ce cas, l'administration n'aura d'autre choix que d'envisager un reclassement.

L'objectif de l'adaptation du poste (ou de l'aménagement dans une plus grande mesure) est d'assurer la continuité de carrière des agents, d'une part sur un plan psychologique, d'autre part sur un plan financier, avec maintien des primes et avantages, ce qu'un reclassement, surtout sur un grade inférieur, ne permet pas toujours. L'adaptation permet par ailleurs d'éviter le placement en disponibilité d'office pour raison de santé, le temps de l'examen d'une procédure de reclassement et de recherches de perspectives.

L'obligation d'adapter le poste doit également s'appliquer aux agents déclarés inaptes définitifs à certains postes. L'arrêt précité du 15 novembre 2010 concernait par exemple un agent déclaré inapte définitif aux fonctions d'enseignante mais il existait d'autres emplois administratifs de son grade sur lesquels elle aurait pu exercer ses fonctions, ce qui constitue ainsi une adaptation et non un reclassement. C'est bien l'emploi et non le grade qui sont modifiés. Le manquement à l'obligation préalable d'adaptation du poste par l'administration provient d'ailleurs souvent d'une confusion entre l'adaptation et le reclassement.

➔ **Exemple de la réglementation applicable aux personnels enseignants, d'éducation et d'orientation** (ancien décret n°2007-632 du 27 avril 2007 – désormais codifié dans le code de l'éducation article R911-12 à R911-30)

*Base légale* : article R911-12 du code de l'éducation

*« Les personnels enseignants des premier et second degrés et les personnels d'éducation et d'orientation titulaires appartenant aux corps des professeurs des écoles, des instituteurs, des professeurs certifiés, des professeurs agrégés, des professeurs d'éducation physique et sportive, des chargés d'enseignement d'éducation physique et sportive, des professeurs de lycée professionnel, des adjoints d'enseignement, des professeurs d'enseignement général de collège, des conseillers d'orientation-psychologues et des conseillers principaux d'éducation, lorsqu'ils sont confrontés à une altération de leur état de santé, peuvent solliciter un aménagement de leur poste de travail ou une affectation sur un poste adapté, dans les conditions prévues aux articles R. 911-15 à R. 911-30. »*

*Objectif* : répondre à l'exigence légale d'adaptation/aménagement avant d'envisager tout reclassement.

*Procédure de l'affectation sur poste adapté* :

- Avis du médecin de prévention ou du médecin conseiller technique
- Décision de l'inspecteur ou du recteur sur l'opportunité de l'aménagement et sur les mesures à prendre
- Avis du supérieur hiérarchique (inspecteur ou chef d'établissement)

L'affectation sur un poste adapté doit également pouvoir également permettre de préparer une réorientation professionnelle ou un reclassement.

*Modalités de mise en œuvre* :

- Affectation sur un poste adapté de courte durée : un an renouvelable dans la limite de 3 ans pour exercer des fonctions dans un service ou établissement relevant de l'éducation nationale ou de l'enseignement supérieur ou, par voie de mise à disposition prononcée par arrêté de l'inspecteur d'académie ou du recteur, dans un organisme ou une autre administration ;
- Affectation sur un poste adapté de longue durée : affectation pour une durée de quatre ans renouvelable pour exercer des fonctions exclusivement dans un service ou établissement relevant de l'éducation nationale ou de l'enseignement supérieur

*Fin de la mesure* : l'agent a trois options

- Reprise de ses fonctions prévues par son statut particulier en ayant participé aux opérations de mouvement,
- Réorientation vers d'autres fonctions (par voie de concours notamment)
- Demande de reclassement.

## LE RECLASSEMENT

Le reclassement est envisagé par l'autorité publique seulement si le poste sur lequel l'agent exerçait ses fonctions est insusceptible d'aménagement ou si l'agent est inapte définitif à son emploi mais non à tout poste.

Une restriction totale d'activité sur un poste, alors que cette activité constitue la majorité des tâches à effectuer, constitue de facto une inaptitude totale sur le poste.

La procédure est prévue, pour les agents titulaires, par 3 décrets :

- Fonction publique d'Etat : décret n°84-1051 du 30 novembre 1984 pris en application de l'article 63 de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'état en vue de faciliter le reclassement des fonctionnaires de l'Etat reconnus inaptes à l'exercice de leurs fonctions,
- 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,
- Fonction publique hospitalière : Décret n°89-376 du 8 juin 1989 pris pour l'application de la loi n° 86-33 du 9 janvier 1986 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique hospitalière et relatif au reclassement des fonctionnaires pour raisons de santé.

➔ CE 25 février 2015, n°375954 et 375955

Le fonctionnaire qui, à l'expiration de ses droits statutaires à congé, est reconnue inapte à la reprise des fonctions qu'il occupait antérieurement, ne peut être mis en disponibilité d'office sans avoir été, au préalable, invité à présenter une demande de reclassement.

### I. Les bénéficiaires du reclassement

Fonction publique d'Etat	Fonction publique territoriale	Fonction publique hospitalière
Article 2 de la loi du 11 janvier 1984 :  Le présent titre s'applique aux personnes qui, régies par les dispositions du titre Ier du statut général, ont été nommées dans un emploi permanent à temps complet et titularisées dans un grade de la hiérarchie des administrations de l'Etat, des autorités administratives indépendantes ou des établissements publics de l'Etat	Article 81 de la loi du 26 janvier 1984 :  Peuvent bénéficier d'un reclassement pour inaptitude physique les fonctionnaires territoriaux titulaires reconnus inaptes à l'exercice de leurs fonctions	Article 2 de la loi du 9 janvier 1986 :  Les dispositions du présent titre s'appliquent aux personnes qui, régies par les dispositions du titre premier du statut général, ont été nommées dans un emploi permanent à temps complet ou à temps non complet dont la quotité de travail est au moins égale au mi-temps, et titularisées dans un grade de la hiérarchie des établissements ci-après énumérés [...]

➔ Conseil d'Etat, 2 octobre 2002, CCI Meurthe-et-Moselle, req n°227868

« Considérant qu'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 »

Les stagiaires et agents contractuels sont depuis 2002, en vertu de ce principe général du droit, concernés par le dispositif.

Ces dispositions sont désormais **expressément prévues pour les agents contractuels** de la **fonction publique territoriale** par le récent décret n°2015-1912 du 29 décembre 2015 portant diverses dispositions relatives aux agents contractuels de la fonction publique territoriale, modifiant le décret du 15 février 1988 et notamment l'article 13 – III : « *A l'issue d'un congé de maladie, de grave maladie, d'accident du travail, de maladie professionnelle ou de maternité, de paternité, d'accueil d'un enfant ou d'adoption, lorsqu'il a été médicalement constaté par le médecin agréé qu'un agent se trouve, de manière définitive, atteint d'une inaptitude physique à occuper son emploi, le licenciement ne peut être prononcé que lorsque le reclassement de l'agent dans un emploi que la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 autorise à pourvoir par un agent contractuel et dans le respect des dispositions légales régissant le recrutement de ces agents n'est pas possible.*

*Ce reclassement concerne les agents recrutés pour occuper un emploi permanent en application de l'article 3-3 de la loi du 26 janvier 1984 susvisée par contrat à durée indéterminée ou par contrat à durée déterminée lorsque le terme de celui-ci est postérieur à la date à laquelle la demande de reclassement est formulée. L'emploi de reclassement est alors proposé pour la période restant à courir avant le terme du contrat.»*

Il en va de même pour les **agents contractuels de la fonction publique d'Etat**. Aux termes de l'article 17-3°) du décret modifié par le décret n°2014-1318 du 3 novembre 2014 : « *A l'issue d'un congé de maladie, de grave maladie, d'accident du travail, de maladie professionnelle ou de maternité, de paternité ou d'adoption, lorsqu'il a été médicalement constaté par le médecin agréé qu'un agent se trouve, de manière définitive, atteint d'une inaptitude physique à occuper son emploi, le licenciement ne peut être prononcé que lorsque le reclassement de l'agent dans un emploi que la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 autorise à pourvoir par un agent contractuel et dans le respect des dispositions légales régissant le recrutement de ces agents, n'est pas possible.*

*Ce reclassement concerne les agents recrutés pour des **besoins permanents** par contrat à durée indéterminée ou par contrat à durée déterminée lorsque le terme de celui-ci est postérieur à la date à laquelle la demande de reclassement est formulée. L'emploi de reclassement est alors proposé pour la période restant à courir avant le terme du contrat. »*

Les agents contractuels de la **fonction publique hospitalière** sont également concernés par ces dispositions rédigées de façon légèrement différente. En effet, l'article 17-1.II du décret du 6 février 1991 modifié par le décret du 5 novembre 2015 prévoit que : « *Si l'agent présente une demande écrite de reclassement, l'administration lui propose un reclassement dans un emploi que la loi du 9 janvier 1986 susvisée autorise à pourvoir par un agent contractuel et dans le respect des dispositions légales régissant le recrutement de ces agents.*

*Ce reclassement concerne les agents recrutés pour des **besoins permanents** par contrat à durée indéterminée ou par contrat à durée déterminée lorsque le terme de celui-ci est postérieur à la date à laquelle la demande de reclassement est formulée. L'emploi de reclassement est alors proposé pour la période restant à courir avant le terme du contrat. »*

Avant même l'entrée en vigueur des textes applicables aux agents contractuels, la jurisprudence du Conseil d'Etat admettait l'obligation de reclassement les concernant. Cette jurisprudence reste applicable en matière d'interprétation des décrets nouveaux.

➔ Conseil d'Etat, 22 octobre 2014, n°368262

« 4. Considérant qu'il résulte toutefois d'un principe général du droit, dont s'inspirent tant les dispositions du code du travail relatives à la situation des salariés dont l'emploi est supprimé que les règles du statut général de la fonction publique qui imposent de donner, dans un délai raisonnable,

aux fonctionnaires en activité dont l'emploi est supprimé une nouvelle affectation correspondant à leur grade, qu'il incombe à l'administration, avant de pouvoir prononcer le licenciement d'un agent contractuel recruté en vertu d'un contrat à durée indéterminée, motivé par la suppression, dans le cadre d'une réorganisation du service, de l'emploi permanent qu'il occupait, de chercher à reclasser l'intéressé ;

5. Considérant que, dans l'attente des décrets prévus par l'article 49 de la loi du 12 mars 2012, la mise en œuvre de ce principe implique que l'administration, lorsqu'elle entend pourvoir par un fonctionnaire l'emploi occupé par un agent contractuel titulaire d'un contrat à durée indéterminée ou supprimer cet emploi dans le cadre d'une modification de l'organisation du service, propose à cet agent un emploi de niveau équivalent, ou, à défaut d'un tel emploi et si l'intéressé le demande, tout autre emploi ; que l'agent contractuel ne peut être licencié, sous réserve du respect des règles relatives au préavis et aux droits à indemnité qui résultent, pour les agents non-titulaires de l'Etat, des dispositions des titres XI et XII du décret du 17 janvier 1986, que si le reclassement s'avère impossible, faute d'emploi vacant ou si l'intéressé refuse la proposition qui lui est faite ; »

## II. La mise en œuvre du reclassement

→ Conseil d'Etat, 3 février 2003, n°234156

« Considérant qu'aux termes de l'article 2 du décret du 30 septembre 1985 susvisé : "Lorsque l'état physique d'un fonctionnaire territorial, sans lui interdire d'exercer toute activité, ne lui permet pas d'exercer des fonctions correspondant aux emplois de son grade, l'autorité territoriale ou le président du centre national de la fonction publique territoriale ou le président du centre de gestion, après avis du comité médical, invite l'intéressé soit à présenter une demande de détachement dans un emploi d'un autre corps ou cadre d'emplois, soit à demander le bénéfice des modalités de reclassement prévues à l'article 82 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984" ; que, dès lors que les avis médicaux antérieurs à l'arrêté de licenciement du 9 octobre 1998 n'avaient pas exclu toute possibilité de reclassement, le maire de Châtillon-en-Michaille ne pouvait, sans méconnaître ces dispositions, licencier Mme X... sans lui avoir proposé préalablement soit un détachement dans un emploi d'un autre corps ou cadre d'emplois, soit le bénéfice des modalités de reclassement prévues à l'article 82 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 ; que, dès lors, Mme X... est fondée à soutenir qu'en jugeant par l'arrêt attaqué en date du 26 juin 2000 que le maire de Châtillon-en-Michaille n'était pas tenu de lui proposer un reclassement, la cour administrative d'appel de Lyon a commis une erreur de droit ; »

→ Cour administrative d'appel de Marseille, 7 mai 2013, n°11MA00809

« Considérant qu'il résulte de l'instruction que, par un avis en date du 17 avril 2007, le médecin de prévention avait estimé que M. C...était inapte à l'exercice de ses fonctions mais apte à l'exercice d'autres fonctions ; que, le 23 juillet 2007, il n'est pas revenu sur cet avis d'inaptitude mais a demandé que soient réalisés une expertise et des examens complémentaires ; que M. C...devait donc, dans cette attente, être regardé comme étant encore, à cette époque, inapte à l'exercice de ses fonctions d'opérateur de livraison mais apte à l'exercice d'autres fonctions ; que, du fait de la compatibilité de son état de santé avec l'exercice d'autres fonctions, la Poste ne pouvait lui imposer de produire des arrêts de travail pour régulariser sa situation ; que si aucune disposition législative ou réglementaire n'imposait à la Poste de dispenser M. C...de l'exercice de son travail, elle devait, en revanche, en application des dispositions précitées, du fait de l'inaptitude, même temporaire, de son agent à l'exercice de ses fonctions, **chercher à l'affecter sur un autre emploi de son grade compatible avec son état de santé** ; qu'il est constant que la Poste n'a, ni sur la période du 23 juillet 2007 au 23 novembre 2007, ni postérieurement à cette date avant le 17 janvier 2008, tenté de rechercher pour M. C...un poste compatible avec son état de santé ; »

→ Conseil d'Etat, 17 mai 2013, n°355524

« Considérant qu'il résulte du 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 ; que ce principe est applicable en particulier aux agents contractuels de droit public, catégorie à laquelle appartient Mme B...; que les dispositions législatives précitées, en subordonnant le reclassement à la présentation d'une demande par l'intéressé, ont pour objet d'interdire à l'employeur d'imposer un reclassement, qui ne correspondrait pas à la demande formulée par le salarié, mais ne le dispensent pas de l'obligation de chercher à reclasser celui-ci, et n'imposent nullement que la demande qu'il présente ait à préciser la nature des emplois sur lesquels il sollicite son reclassement ; »*

➔ Conseil d'Etat, 28 novembre 2014, n°363917

*« 3. Considérant que le deuxième alinéa de l'article 17 du décret du 30 juillet 1987, pris pour l'application de cette loi, dispose, dans sa rédaction applicable à la date de la décision attaquée, que : " Lorsque le fonctionnaire a obtenu pendant une période de douze mois consécutifs des congés de maladie d'une durée totale de douze mois, il ne peut, à l'expiration de sa période de congé, reprendre son service sans l'avis favorable du comité médical. En cas d'avis défavorable, il est soit mis en disponibilité, soit reclassé dans un autre emploi, soit, s'il est reconnu définitivement inapte à l'exercice de tout emploi, admis à la retraite après avis de la commission de réforme (...) " ; que le premier alinéa de l'article 5 du même décret dispose que : " Le comité médical supérieur institué auprès du ministre chargé de la santé par le décret n° 86-442 du 14 mars 1986 (...) peut être appelé, à la demande de l'autorité compétente ou du fonctionnaire concerné, à donner son avis sur les cas litigieux, qui doivent avoir été préalablement examinés en premier ressort par les comités médicaux " ; que le premier alinéa de l'article 19 du décret du 13 janvier 1986 relatif aux positions de détachement, hors cadres, de disponibilité et de congé parental des fonctionnaires territoriaux, dans sa rédaction applicable à la date de la décision attaquée, dispose que : " La mise en disponibilité peut être prononcée d'office à l'expiration des droits statutaires à congés de maladie prévus à l'article 57 (2°, 3° et 4°) de la loi du 26 janvier 1984 et s'il ne peut, dans l'immédiat, être procédé au reclassement du fonctionnaire dans les conditions prévues aux articles 81 à 86 de la loi du 26 janvier 1984 " ;*

*4. Considérant que lorsque, pour l'application de ces dispositions, le **comité médical supérieur** est saisi d'une contestation de l'avis du comité médical, il appartient à l'employeur de prendre une **décision provisoire** dans l'attente de cet avis pour placer le fonctionnaire dans l'une des positions prévues par son statut ; que si l'agent a épuisé ses droits à congé de maladie ordinaire et ne peut reprendre le service en raison de l'avis défavorable du comité médical, la circonstance que l'administration ait saisi le comité médical supérieur à la demande de l'agent ne fait pas obstacle à ce que ce dernier soit placé, par une décision à caractère provisoire et sous réserve de régularisation ultérieure, en disponibilité d'office ; qu'en revanche, l'administration ne peut légalement, hors le cas de prolongation du congé de maladie ordinaire dans les conditions prévues à l'article 57 de la loi du 26 janvier 1984, lui accorder le bénéfice d'un tel congé au-delà de la période d'un an, qu'il soit rémunéré ou non ; que, par suite, le tribunal, qui avait relevé que l'affection dont Mme A...était atteinte ne lui ouvrait droit au regard des dispositions de l'article 57 de la loi du 26 janvier 1984 qu'à un congé de maladie ordinaire d'une durée maximale d'un an arrivée à son terme, a commis une erreur de droit en jugeant que l'administration avait pu légalement la placer en congé de maladie sans traitement ; »*

➔ CAA DOUAI, 26 mai 2016, n°14DA01331

*« Considérant (...) que les dispositions législatives précitées, en subordonnant le reclassement à la présentation d'une demande par l'intéressé, ont pour objet d'interdire à l'employeur d'imposer un tel reclassement, mais ne le dispensent pas d'inviter l'intéressé à formuler une telle demande »*

➔ CE 30 mai 2016, n°387338

*« Considérant, par suite, qu'en jugeant que l'employeur avait satisfait à son obligation de reclassement du seul fait qu'il avait proposé à l'intéressée au moins un emploi compatible avec les préconisations du médecin du travail, alors que, (...) il lui appartenait d'apprécier, au vu des éléments qui lui étaient soumis, si les postes proposés à Mme A... étaient, compte tenu des possibilités existant au sein de la société B-ALH et des autres sociétés du groupe C. ainsi que des motifs de refus avancés par Mme A., de nature à caractériser une recherche sérieuse de reclassement, la CAA a commis une erreur de droit »*

## A. Les agents titulaires

Fonction publique d'Etat	Fonction publique territoriale	Fonction publique hospitalière
<p>Article 63 de la loi du 11 janvier 1984 :</p> <p>« Lorsque les fonctionnaires sont reconnus, par suite d'altération de leur état physique, inaptes à l'exercice de leurs fonctions, le poste de travail auquel ils sont affectés est adapté à leur état physique. Lorsque l'adaptation du poste de travail n'est pas possible, <b>ces fonctionnaires peuvent être reclassés dans des emplois d'un autre corps s'ils ont été déclarés en mesure de remplir les fonctions correspondantes.</b> »</p>	<p>Article 81 de la loi du 26 janvier 1984 :</p> <p>« Les fonctionnaires territoriaux reconnus, par suite d'altération de leur état physique, inaptes à l'exercice de leurs fonctions <b>peuvent être reclassés dans les emplois d'un autre cadre d'emploi ou corps s'ils ont été déclarés en mesure de remplir les fonctions correspondantes.</b> Le reclassement est subordonné à la présentation d'une demande par l'intéressé. »</p>	<p>Article 71 de la loi du 9 janvier 1986 :</p> <p>« Lorsque les fonctionnaires sont reconnus, par suite d'altération de leur état physique, inaptes à l'exercice de leurs fonctions, le poste de travail auquel ils sont affectés est adapté à leur état physique. Lorsque l'adaptation du poste de travail n'est pas possible, <b>ces fonctionnaires peuvent être reclassés dans des emplois d'un autre corps, s'ils ont été déclarés en mesure de remplir les fonctions correspondantes.</b> Le reclassement est subordonné à la présentation d'une demande par l'intéressé. »</p>
<p>Article 2 du décret du 30 novembre 1984 :</p> <p>« Dans le cas où l'état physique d'un fonctionnaire, sans lui interdire d'exercer toute activité, ne lui permet pas de remplir les fonctions correspondant aux emplois de son grade, l'administration, <u>après avis du comité médical,</u> invite l'intéressé à présenter une demande de reclassement dans un emploi d'un autre corps. »</p>	<p>Article 2 du décret du 30 septembre 1985 :</p> <p>« Lorsque l'état physique d'un fonctionnaire territorial, sans lui interdire d'exercer toute activité, ne lui permet pas d'exercer des fonctions correspondant aux emplois de son grade, l'autorité territoriale ou le président du centre national de la fonction publique territoriale ou le président du centre de gestion, <u>après avis du comité médical,</u> invite l'intéressé soit à présenter une demande de détachement dans un emploi d'un autre corps ou cadres d'emplois, soit à demander le bénéfice des modalités de reclassement prévues à l'article 82 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984. »</p>	<p>Article 2 du décret du 8 juin 1989 :</p> <p>« Dans le cas où l'état physique d'un fonctionnaire, sans lui interdire d'exercer toute activité, ne lui permet pas de remplir les fonctions correspondant aux emplois de son grade, l'intéressé peut présenter une demande de reclassement dans un emploi relevant d'un autre grade de son corps ou dans un emploi relevant d'un autre corps.</p> <p>L'autorité investie du pouvoir de nomination recueille l'avis du <u>comité médical départemental.</u> »</p>

## B. Les agents contractuels

➔ Conseil d'Etat, 25 septembre 2013, n°365139 (antérieur aux réformes)

« Il résulte toutefois d'un principe général du droit, dont s'inspirent tant les dispositions du code du travail relatives à la situation des salariés dont l'emploi est supprimé que les règles du statut général de la fonction publique qui imposent de donner, dans un délai raisonnable, aux fonctionnaires en activité dont l'emploi est supprimé une nouvelle affectation correspondant à leur grade, qu'il incombe à l'administration, avant de pouvoir prononcer le licenciement d'un agent contractuel recruté en vertu d'un contrat à durée indéterminée pour affecter un fonctionnaire sur l'emploi correspondant, de chercher à reclasser l'intéressé. »

Fonction publique d'Etat	Fonction publique territoriale	Fonction publique hospitalière
<p>Article 17-3°) a) du décret du 17 janvier 1986 modifié par le décret du 3 novembre 2014 :</p> <p>« Ce reclassement concerne les agents recrutés pour des besoins permanents par contrat à durée indéterminée ou par contrat à durée déterminée lorsque le terme de celui-ci est postérieur à la date à laquelle la demande de reclassement est formulée. L'emploi de reclassement est alors proposé pour la période restant à courir avant le terme du contrat. »</p>	<p>Article 13-III alinéa 1 du décret du 15 février 1988 modifié par le décret du 29 décembre 2015 :</p> <p>« Ce reclassement concerne les agents recrutés pour occuper un emploi permanent en application de l'article 3-3 de la loi du 26 janvier 1984 susvisée par contrat à durée indéterminée ou par contrat à durée déterminée lorsque le terme de celui-ci est postérieur à la date à laquelle la demande de reclassement est formulée. L'emploi de reclassement est alors proposé pour la période restant à courir avant le terme du contrat. »</p>	<p>Article 17-1.-II du décret du 6 février 1991 modifié par le décret du 5 novembre 2015 :</p> <p>« [...] Si l'agent présente une demande écrite de reclassement, l'administration lui propose un reclassement dans un emploi que la loi du 9 janvier 1986 susvisée autorise à pourvoir par un agent contractuel et dans le respect des dispositions légales régissant le recrutement de ces agents.</p> <p>Ce reclassement concerne les agents recrutés pour des besoins permanents par contrat à durée indéterminée ou par contrat à durée déterminée lorsque le terme de celui-ci est postérieur à la date à laquelle la demande de reclassement est formulée. L'emploi de reclassement est alors proposé pour la période restant à courir avant le terme du contrat.</p>

➔ Cour administrative d'appel de Bordeaux, 9 avril 2013, n°12BX00099

« Considérant que Mme B...a été déclarée le 27 janvier 2009 inapte physiquement à la fonction d'assistante maternelle ; que si le centre communal d'action sociale fait valoir que la recherche d'un poste adapté à la requérante au sein de l'établissement a été très difficile en raison du " très gros travail d'analyse de tous les postes qui pouvaient être présentés " à l'intéressée, il ne résulte pas de l'instruction que ce travail de recherche de reclassement de la requérante ait débuté avant le mois de mai 2009 ; qu'ainsi que l'a jugé le tribunal administratif, ce délai de quatre mois peut être regardé comme excédant le délai raisonnable pour commencer à opérer une recherche d'un poste de reclassement à compter de la constatation de l'inaptitude physique de l'intéressée à continuer à occuper son poste ; que seul ce retard a constitué une faute de nature à engager la responsabilité du centre communal d'action sociale ; qu'il n'est pas contesté que le centre communal avait cessé de verser une rémunération à Mme B...depuis le mois de mars 2009 ce qui a nécessairement entraîné pour elle des troubles dans ses conditions d'existence venant s'ajouter à l'angoisse de ne pas retrouver de travail alors qu'elle était âgée de 56 ans et sans autre formation que celle d'assistante maternelle, ainsi d'ailleurs que l'établissent les témoignages qu'elle produit ; que ce retard a repoussé

d'autant de mois sa perception de l'allocation de retour à l'emploi ; qu'il sera fait une juste appréciation de ces différents chefs de préjudice en condamnant le centre communal d'action sociale de Châtellerault à lui verser la somme de 3 500 euros correspondant à l'allocation d'aide au retour qu'elle aurait pu percevoir durant ces quatre mois augmentée d'une indemnité pour les troubles subis dans ses conditions d'existence ; que compte tenu de ce qui vient d'être dit, l'appel incident du centre communal d'action sociale tendant à l'annulation du jugement attaqué en tant qu'il l'a condamné à indemniser Mme B...doit être rejeté ; »

### III. Les procédures de reclassement

#### A. Les agents titulaires

##### (i) Fonction publique d'Etat

Principe = adaptation : autre emploi de même grade	A défaut = reclassement : autre corps
<p>Article 1 du décret du 30 novembre 1984 :</p> <p>« Lorsqu'un fonctionnaire n'est plus en mesure d'exercer ses fonctions, de façon temporaire ou permanente, et si les nécessités du service ne permettent pas un aménagement des conditions de travail, l'administration, après avis du médecin de prévention, dans l'hypothèse où l'état de ce fonctionnaire n'a pas rendu nécessaire l'octroi d'un congé de maladie, ou du comité médical si un tel congé a été accordé, peut affecter ce fonctionnaire dans un <u>emploi de son grade</u>, dans lequel les <u>conditions de service</u> sont de nature à permettre à l'intéressé d'assurer les fonctions correspondantes. »</p> <p><u>A défaut</u> de pouvoir remplir les fonctions correspondant aux emplois de son grade, le fonctionnaire doit être invité par l'administration, <u>après avis du comité médical</u>, à présenter une demande de reclassement dans un emploi d'un autre corps. (article 2)</p>	<p>Article 3 du décret du 30 novembre 1984 :</p> <p>« Le fonctionnaire qui a présenté une demande de reclassement dans un autre corps doit se voir proposer par l'administration plusieurs emplois pouvant être pourvus par la voie du détachement. <b><u>L'impossibilité</u></b> pour l'administration de proposer de tels emplois doit faire l'objet d'une <b><u>décision motivée</u></b>.</p> <p><u>Les dispositions statutaires</u> qui subordonnent ce détachement à l'appartenance à certains corps ou à certaines administrations, de même que celles qui fixent des limites d'âge supérieures en matière de détachement, <u>ne peuvent être opposées</u> à l'intéressé.</p> <p>Le fonctionnaire détaché dans un <u>corps hiérarchiquement inférieur</u>, qui ne peut être classé à un échelon d'un grade de ce corps doté d'un indice égal ou immédiatement supérieur à celui qu'il détient dans son corps d'origine, est classé à <u>l'échelon terminal du grade le plus élevé du corps d'accueil</u> et conserve à titre personnel l'indice détenu dans son corps d'origine.</p> <p>La procédure de reclassement telle qu'elle résulte du présent article doit être conduite au cours d'une période d'une <u>durée maximum de trois mois</u> à compter de la demande de l'agent. »</p> <p>Article 5 du décret du 30 novembre 1984 :</p> <p>A son initiative ou sur invitation de l'administration, après le détachement dans un autre corps « [...] un fonctionnaire peut demander à bénéficier des modalités de reclassement [<i>*accès à des corps d'un niveau supérieur*</i>] prévues au deuxième alinéa de l'article 63 de la loi du 11 janvier 1984.</p>

	<p><b>Des dérogations aux règles normales de déroulement des concours, des examens ou des procédures de recrutement peuvent être proposées par le comité médical en faveur du candidat dont l'invalidité le justifie afin d'adapter la durée et le fractionnement des épreuves aux moyens physiques de l'intéressé.</b></p> <p><i>Lorsque le concours, l'examen, ou le mode de recrutement donne accès à un corps de niveau hiérarchiquement inférieur, le classement dans le nouveau corps est effectué au premier grade de ce corps à un échelon déterminé compte tenu des services accomplis dans le corps d'origine, sur la base de l'avancement dont le fonctionnaire aurait bénéficié s'il avait accompli ces services dans son nouveau corps.</i></p> <p><i>Lorsque l'application des dispositions qui précèdent aboutit à classer le fonctionnaire à un échelon doté d'un indice inférieur à celui qu'il détenait dans son corps d'origine, l'intéressé conserve, à titre personnel, son indice au moins égal. [...] »</i></p>
--	--

(ii) *Fonction publique territoriale*

Principe = adaptation : autre emploi de même grade	A défaut = reclassement : autre corps
<p>Article 1 du décret du 30 septembre 1985</p> <p><i>« Lorsque l'état physique d'un fonctionnaire territorial ne lui permet plus d'exercer normalement ses fonctions et que les nécessités du service ne permettent pas d'aménager ses conditions de travail, le fonctionnaire peut être affecté dans un <b>autre emploi de son grade</b> après <u>avis de la commission administrative paritaire</u>.</i></p> <p>L'autorité territoriale procède à cette affectation après:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- avis du service de <u>médecine professionnelle et de prévention</u>, dans l'hypothèse où l'état de ce fonctionnaire n'a pas rendu nécessaire l'octroi d'un congé maladie,</li> <li>- ou du <u>comité médical</u> si un tel congé a été accordé.</li> </ul> <p>L'affectation est prononcée sur <b>proposition</b> du CNFPT ou du centre de gestion lorsque la collectivité ou l'établissement y est affilié.</p>	<p>Article 2 du décret du 30 septembre 1985</p> <p>A défaut, l'agent est invité :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- à présenter une demande de détachement dans un emploi d'un autre corps ou cadre d'emploi,</li> <li>- à demander le bénéfice des modalités de reclassement prévues à l'article 82 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984.</li> </ul> <p>Cette proposition doit se faire <u>après avis du comité médical</u> à l'initiative de :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- l'autorité territoriale,</li> <li>- ou du président du CNFPT,</li> <li>- ou du président du centre de gestion.</li> </ul> <p>Article 2 du décret du 30 septembre 1985</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Le détachement ne peut intervenir qu'après avis de la <u>commission administrative paritaire</u>,</li> <li>- Les dispositions statutaires de même que les conditions d'âges susceptibles d'empêcher le détachement ne s'appliquent pas,</li> <li>- Le <u>périmètre du détachement</u> est restreint à la</li> </ul>

	<p>collectivité ou à l'établissement dont relève le fonctionnaire.</p> <p>Article 5 du décret du 30 septembre 1985</p> <p>Sur sa propre initiative ou sur invitation de l'administration (autorité territoriale ou président du centre de gestion), le fonctionnaire peut bénéficier de dérogations aux règles normales de déroulement des concours, examens ou procédures de recrutement sur proposition du comité médical.</p> <p>Lorsque le reclassement aboutit à classer le fonctionnaire territorial à un échelon doté d'un indice inférieur à celui qu'il détenait dans son corps ou cadre d'emploi d'origine, il conserve, à titre personnel, son indice jusqu'au jour où il bénéficie dans son nouveau corps d'un indice au moins égal.</p>
--	--

(iii) Fonction publique hospitalière

Principe = adaptation : emploi de même grade	Autre grade	Autre corps
<p>Article 1 du décret du 8 juin 1989 :</p> <p>« Lorsqu'un fonctionnaire n'est plus en mesure d'exercer ses fonctions, de façon temporaire ou permanente, et si les nécessités du service ne permettent pas un aménagement des conditions de travail, l'autorité investie du pouvoir de nomination :</p> <ul style="list-style-type: none"><li>- après avis du médecin du travail, dans l'hypothèse où l'état du fonctionnaire n'a pas nécessité l'octroi d'un congé de maladie,</li><li>- ou du comité médical, si un tel congé a été accordé,</li></ul> <p>peut affecter ce fonctionnaire dans un poste de travail correspondant à son grade dans lequel les conditions de service sont de nature à permettre à l'intéressé d'assurer ses fonctions. »</p>	<p>Article 2 du décret du 8 juin 1989 :</p> <p>« Dans le cas où l'état physique d'un fonctionnaire, sans lui interdire d'exercer toute activité, ne lui permet pas de remplir les fonctions correspondant aux emplois de son grade, l'intéressé peut présenter une demande de reclassement dans un <u>emploi relevant d'un autre grade</u> de son corps ou dans un emploi relevant d'un autre corps. »</p> <p>L'avis du <u>comité médical</u> départemental est requis.</p>	<p>Article 3 du décret du 8 juin 1989 :</p> <p>« Le fonctionnaire qui a présenté une demande de reclassement dans un emploi d'un corps différent de celui auquel il appartient peut être détaché dans ce nouveau corps <u>si ce dernier est de niveau équivalent ou inférieur à son corps d'origine.</u></p> <p>Les dispositions statutaires qui subordonnent le détachement à l'appartenance à certains corps, de même que celles qui fixent des limites d'âge supérieures en matière de détachement ne peuvent être opposées à l'intéressé.</p> <p>Le fonctionnaire détaché dans un <u>corps hiérarchiquement inférieur</u>, qui ne peut être classé à un échelon d'un grade de ce corps doté d'un indice égal ou immédiatement supérieur à celui qu'il détient dans son corps d'origine, est classé à l'échelon terminal du grade le plus élevé du corps d'accueil et conserve à titre personnel l'indice détenu dans son corps d'origine. »</p> <p>Article 72 de la loi n°86-33 du 9 janvier 1986 combiné à l'article 5 du décret du 8 juin 1989</p> <p>« En vue de permettre ce reclassement, <u>l'accès à des corps ou emplois d'un niveau supérieur, équivalent ou inférieur</u> est ouvert aux intéressés, quelle que soit la position dans laquelle ils se trouvent, selon les modalités retenues par les statuts particuliers de ces corps ou emplois, (...) nonobstant les limites d'âges supérieures, s'ils</p>

		<p><i>remplissent les conditions d'ancienneté fixées par ces statuts.</i></p> <p><i>Lorsque le concours ou le mode de recrutement donne accès à un <u>corps de niveau hiérarchique inférieur</u>, le classement dans le nouveau corps des agents mentionnés à l'article 71 sera effectué au premier grade du nouveau corps, compte tenu des services qu'ils ont accomplis dans leur corps d'origine, sur la base de l'avancement dont ils auraient bénéficié s'ils avaient accompli ces services dans leur nouveau corps.</i></p> <p><i>Les services dont la prise en compte a été autorisée en exécution de l'alinéa précédent sont assimilés à des services effectifs dans le corps d'accueil. »</i></p> <p>Article 5 du décret du 8 juin 1989</p> <p>Le fonctionnaire peut demander à bénéficier des modalités de reclassement visées à l'article 72.</p>
--	--	--

→ Réponse ministérielle n°26955 du 23 décembre 2008 : prise en charge des centres de réadaptation fonctionnelle

#### **Question écrite de Pierre GOSNAT**

M. Pierre Gosnat interroge M. le ministre du budget, des comptes publics et de la fonction publique sur la prise en charge au titre des prestations en nature de l'assurance maladie des frais de séjours des fonctionnaires territoriaux dans les centres de réadaptation professionnelle (CRP). L'article 8 du décret n° 60-58 du 11 janvier 1960 précise qu'en cas de maladie et de maternité « les agents bénéficient, ainsi que leurs ayants droit, des prestations en nature prévues par le régime général des assurances sociales, dans les conditions et suivant les tarifs en vigueur dans les caisses de sécurité sociale auxquelles ils sont affiliés ». Par ailleurs, l'article R. 481-2 du code de la sécurité sociale prévoit que « les frais pris en charge par les organismes d'assurance maladie à l'occasion du séjour d'un travailleur handicapé dans un centre mentionné à l'article R. 481-1 et agréé conformément à l'article R. 323-41-1 du code du travail comprennent les frais de toute nature entraînés par le stage de pré-orientation, d'éducation ou de rééducation professionnelle, y compris le cas échéant, les frais d'entretien et d'hébergement ainsi que les frais de transport (...) ». La prise en charge des frais mentionnés dans l'article R. 481-2 relevant des prestations en nature de l'assurance maladie, il souhaiterait savoir dans

quelle mesure les agents relevant de la fonction publique territoriale pourraient en bénéficier. Aujourd'hui, un nouveau pensionné sur six à la caisse nationale de retraite des agents des collectivités locales (CNRACL) l'est au titre de l'invalidité. Favoriser les démarches de reclassement professionnel des agents des collectivités et établissements publics locaux serait une avancée certaine pour les agents, puisque la mise en invalidité ampute bien souvent leurs revenus de façon conséquente. Cela permettrait, en outre, de réaffirmer le droit au reclassement tout en proposant une alternative à la mise en invalidité.

## Réponse

Le ministre du budget, des comptes publics et de la fonction publique a pris connaissance avec intérêt de la question relative à la prise en charge des frais de séjours des fonctionnaires territoriaux dans les centres de réadaptation professionnelle (CRP). Les centres d'éducation ou de rééducation professionnelle dispensent une formation qualifiante aux travailleurs reconnus handicapés en vue de leur insertion ou de leur réinsertion professionnelle, les centres de préorientation accueillant ceux dont l'orientation présente des difficultés particulières. Les fonctionnaires territoriaux sont en effet intéressés à ce dispositif lorsque, devenus physiquement inaptes à leurs fonctions, ils ont besoin pour leur reclassement d'une formation de reconversion. En vertu du code du travail (art. L. 5213-3, R. 5213-2 et R. 5213-9) tout travailleur handicapé peut bénéficier d'une réadaptation, d'une rééducation ou d'une formation professionnelle, et avoir accès aux centres. Pour cela, il doit avoir obtenu auprès de la Commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées (CDAPH), la reconnaissance de sa qualité de travailleur handicapé ainsi qu'une décision d'orientation dans un de ces centres (art. L. 5213-2 et R. 5213-10 du code du travail). Ceux-ci sont financés par les organismes d'assurance maladie sous la forme d'un prix de journée de l'établissement, fondé sur les charges d'exploitation de celui-ci, comprenant les frais de traitement comme ceux liés à la formation professionnelle. Les agents de la fonction publique territoriale ont accès à ce dispositif au même titre que tout travailleur handicapé, dès lors que cette qualité leur a été reconnue. La loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 relative à la fonction publique territoriale vise d'ailleurs expressément les personnels reconnus travailleurs handicapés par la CDAPH en prévoyant, à leur égard, des dispositions favorables telles que la possibilité d'un recrutement dérogatoire par contrat (art. 38) ou d'aménagements d'horaires (art. 60 quinquies). Les frais de traitement ou de formation professionnelle dans les centres concernés font partie des prestations en nature du régime général de la sécurité sociale (code de l'action sociale et des familles, article L. 344-4 ; code de la sécurité sociale, articles L. 321-1, 1° et L. 322-3, 7° ; R. 341-24 et R. 481-2). Or, les dispositions spécifiques au régime de sécurité sociale des fonctionnaires territoriaux prévoient que ceux-ci ont droit aux prestations en nature du régime général (décret n° 60-58 du 11 janvier 1960). Ces frais ont donc vocation à être pris en charge par la sécurité sociale. Dans le cas où les fonctionnaires territoriaux auraient été victimes d'accident du travail ou de maladie professionnelle, c'est à l'employeur de prendre en charge de tels frais au regard de l'article 57-2° de la loi du 26 janvier 1984, comme l'a précisé la circulaire du 13 mars 2006. La sécurité sociale ne prend pas en charge la rémunération versée aux personnels accédant à ces centres. À cet égard, le code du travail (art. L. 5213-4 et L. 6341-2°) prévoit que ceux-ci ont droit aux aides accordées aux stagiaires de la formation professionnelle versées par l'État et la région en faveur des travailleurs handicapés, sous réserve d'adaptation à leur situation particulière. Différents cas de figure peuvent se présenter pour les fonctionnaires territoriaux. Les agents peuvent se trouver en position d'être rémunérés intégralement par leur employeur. Tel est le cas de ceux accomplissant une formation de perfectionnement dans le cadre de la loi n° 84-594 du 12 juillet 1984 ou d'agents en temps partiel thérapeutique en vue d'une réadaptation professionnelle dans les conditions prévues par l'article 57-4° bis de la loi du 26 janvier 1984. Les agents peuvent également n'être rémunérés qu'en partie par leur employeur, ou ne plus l'être du tout. Ainsi, les agents autorisés à un congé de formation touchent une partie de leur traitement (art. 12 du décret n° 2007-1845 du 26 décembre 2007) ; ils peuvent cependant bénéficier des aides à la formation professionnelle prévues par le code du travail pour les travailleurs handicapés, déduction faite du traitement qui leur aura été versé (art. L. 5213-4 et R. 6341-30 du code du travail). Les agents qui ont épuisé leurs droits statutaires à congé de maladie et sont placés en disponibilité d'office dans l'attente de leur reclassement, sur la base de l'article 19 du décret n° 86-68 du 13 janvier 1986, ne sont plus rémunérés. Ils ont également vocation à bénéficier des aides à la formation professionnelle du code du travail, déduction faite des éventuelles indemnités journalières de maladie qui leur auraient été versées.

→ Réponse ministérielle n°06567 du 9 avril 2009 : statut et couverture sociale des agents de la fonction publique territoriale engagés dans une procédure de reclassement professionnel

**Question écrite n° 06567 de Mme Jacqueline Chev  (Côtes-d'Armor - SOC) publiée dans le JO Sénat du 11/12/2008 - page 2465**

Mme Jacqueline Chev  appelle l'attention de M. le ministre du budget, des comptes publics et de la fonction publique sur le flou juridique qui entoure le statut des fonctionnaires territoriaux engagés dans une procédure de reclassement professionnel.

Lorsque des agents de la fonction publique territoriale sont déclarés inaptes à leur poste à l'issue d'un congé de maladie, leur employeur est soumis aux dispositions particulières du décret n  85-1054 du 30 septembre 1985 qui oblige l'administration à procéder à leur reclassement professionnel. Ne pouvant plus travailler sur leur poste d'origine, les agents concernés sont, pour la plupart, en situation d'arrêt de travail. Ils ne peuvent reprendre leur activité qu'au moment où un poste vacant leur est attribué. Les agents reclassés doivent bien souvent suivre des formations d'adaptation avant d'intégrer leur nouveau poste. Durant cette période de formation, ils sont toujours considérés en arrêt de travail et leur position administrative demeure floue puisqu'il n'existe aucun statut d' « agent en reclassement professionnel ». Cette absence de statut pourrait s'avérer problématique, notamment en cas d'accident sur leur lieu de formation ou au cours du trajet qui les y mène.

Elle lui demande donc quelle est la position statutaire des fonctionnaires territoriaux qui s'engagent dans une procédure de reclassement professionnel et quels dispositifs de couverture sociale leur sont applicables en cas d'accident durant leurs éventuelles périodes de formation.

**Réponse du Ministère du budget, des comptes publics et de la fonction publique publiée dans le JO Sénat du 09/04/2009 - page 882**

Le ministre du budget, des comptes publics et de la fonction publique a pris connaissance avec intérêt de la question relative au statut des agents de la fonction publique territoriale engagés dans une procédure de reclassement professionnel. Le reclassement des fonctionnaires territoriaux est régi par les articles 81 et suivants de la loi du 26 janvier 1984 relative à la fonction publique territoriale ainsi que par le décret n  85-1054 du 30 septembre 1985. Un fonctionnaire territorial peut, à l'issue d'un congé de maladie, n'être plus physiquement apte à exercer ses fonctions selon l'avis rendu par le comité médical. L'autorité territoriale a alors une obligation de moyens de reclasser cet agent (arrêt du Conseil d'état 2 octobre 2002 « Chambre de commerce et d'industrie de Meurthe-et-Moselle »). Le fonctionnaire peut se voir proposer par l'autorité territoriale un changement d'emploi ou même, s'il n'est plus apte à exercer l'ensemble des emplois de son grade, un changement de cadre d'emplois. Dans le cadre de cette reconversion, une formation peut s'avérer nécessaire. Les textes ne prévoient pas de formation spécifique liée à une reconversion pour raison de santé. Celle-ci est cependant possible dans le cadre des dispositions statutaires existantes : - à l'issue de leur congé de maladie, les fonctionnaires territoriaux peuvent être autorisés à accomplir un service à temps partiel thérapeutique en vue de suivre une formation de réadaptation pour retrouver un emploi compatible avec leur état de santé. Cette possibilité est expressément prévue par l'article 57-4  bis de la loi précitée. La réponse à la question écrite n  26955 de M. Gosnat, député, publiée le 23 décembre 2008, apporte des précisions sur les formations de réadaptation. Les fonctionnaires perçoivent alors l'intégralité de leur traitement ; - les fonctionnaires territoriaux qui auraient, à l'issue de leur congé de maladie, repris leur travail, peuvent effectuer une formation de perfectionnement sur la base de la loi n  84-594 du 12 juillet 1984 et du décret n  2007-1845 du 26 décembre 2007. Cette formation est dispensée aux agents, notamment pour permettre à ceux-ci d'acquérir de nouvelles compétences. Elle est décidée à l'initiative de l'employeur ou de l'agent et celui-ci peut être tenu de la suivre. Les fonctionnaires bénéficient en ce cas du maintien de leur rémunération. Cette formation de perfectionnement paraît particulièrement adaptée à une formation liée à une reconversion pour raison de santé dont la nécessité s'impose aux agents concernés. C'est d'ailleurs au titre de cette formation que l'employeur territorial peut bénéficier de l'aide du fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique, qui prend en charge une partie de la rémunération versée à l'agent. Les fonctionnaires territoriaux peuvent également être autorisés, à leur initiative, à suivre un congé de formation professionnelle dans les conditions prévues par le décret cité ci-dessus. Ce congé est accordé aux agents qui souhaitent étendre ou parfaire leur formation. Ils perçoivent alors une partie de leur rémunération pendant les douze premiers mois. En tout état de cause, il est envisagé de faire évoluer les textes sur le reclassement, afin de définir de façon plus explicite le cadre des formations liées à une reconversion pour raison de santé.

→ CE 6<sup>e</sup> et 1<sup>e</sup> sous-section, 14 juin 2010, n°318712

« *Considérant que lorsqu'un agent public a, avant la fin d'un congé de maladie, formé une demande de réintégration et obtenu un avis favorable du comité médical départemental, cet agent est, en cas d'inaction de l'administration, réputé être intégré dès le lendemain du jour de son congé maladie ; Considérant qu'en l'espèce, la circonstance que le recours de l'administration devant le comité médical supérieur, seule voie légale pour contester un avis rendu par le conseil médical départemental, n'ait été introduit que le 13 juin 2006, soit quatre jours après la date à laquelle expiraient les droits statutaires de la requérante au congé de longue durée, alors même que le comité médical départemental avait proposé dès le 4 avril 2006 la reprise par l'intéressée de ses fonctions à temps partiel thérapeutique, faisait obstacle à ce que l'administration place rétroactivement, à compter du 9 juin 2006, Mlle A en position de disponibilité d'office ; qu'aucune nécessité tenant à l'impératif de continuité de la carrière ou à la nécessité de régulariser la situation ne justifiait en l'espèce une telle rétroactivité, l'intéressée devant être réputée avoir été intégrée à compter du 9 juin 2006 ; que par suite, le décret du 23 janvier 2008 plaçant Mlle A en position de disponibilité d'office doit être annulé ; »*

→ CE 10 octobre 2011, n°335758

Les règles de reclassement des agents inaptes ou handicapés ne s'appliquent pas à l'établissement qui n'est plus employeur. Ainsi, un agent employé par une administration à la date de son accident et qui n'a jamais repris le travail, ne peut être reclassé si entre temps son employeur a changé à la date de sa demande de reprise.

→ CE 7 novembre 2014, n°371116

Si l'administration doit vérifier que l'inaptitude physique d'un salarié protégé est réelle et justifie son licenciement, il ne lui appartient pas, dans l'exercice de ce contrôle, de rechercher la cause de cette inaptitude, y compris dans le cas où la faute invoquée résultait d'un harcèlement moral. En jugeant que l'inspectrice du travail avait illégalement autorisé le licenciement de l'intéressée faute d'avoir vérifié si celle-ci subissait des agissements susceptibles d'être constitutifs d'un harcèlement moral, la cour a commis une erreur de droit.

## B. Les agents contractuels

Fonction publique d'Etat	Fonction publique territoriale	Fonction publique hospitalière
Article 17-3°) a) du décret du 17 janvier 1986 modifié par le décret du 3 novembre 2014 :  « (Le reclassement) s'effectue sur un emploi relevant de la même catégorie hiérarchique ou à défaut, et sous réserve de l'accord exprès de l'agent, d'un emploi relevant d'une catégorie inférieure.  L'emploi proposé est adapté à l'état de santé de l'agent et compatible avec ses compétences professionnelles. La proposition prend en compte, à cette fin, les <u>recommandations médicales</u> concernant l'aptitude de l'agent à occuper d'autres fonctions dans son administration. « L'offre de reclassement	Article 13-III alinéa 1 du décret du 15 février 1988 modifié par le décret du 29 décembre 2015 :  « (Le reclassement) s'effectue sur un emploi relevant de la même catégorie hiérarchique ou à défaut, et sous réserve de l'accord exprès de l'agent, d'un emploi relevant d'une catégorie inférieure.  L'emploi proposé est adapté à l'état de santé de l'agent et compatible avec ses compétences professionnelles. La proposition prend en compte, à cette fin, les <u>recommandations médicales</u> concernant l'aptitude de l'agent à occuper d'autres fonctions au sein de la collectivité ou de l'établissement qui l'emploie.	Article 17-1.-II du décret du 6 février 1991 modifié par le décret du 5 novembre 2015 :  « Il est proposé un emploi relevant de la même catégorie hiérarchique ou à défaut, et sous réserve de l'accord exprès de l'agent, un emploi relevant d'une catégorie inférieure.  L'emploi proposé est adapté à l'état de santé de l'agent et compatible avec ses compétences professionnelles. La proposition prend en compte, à cette fin, les <u>recommandations médicales</u> concernant l'aptitude de l'agent à occuper d'autres fonctions dans son administration. « L'offre de reclassement concerne les emplois relevant

<p>concerne les emplois des <u>services relevant de l'autorité ayant recruté l'agent</u>. L'offre de reclassement proposée à l'agent est <b>écrite et précise</b> ;</p> <p>Il s'effectue sur un emploi relevant de la même catégorie hiérarchique ou à défaut, et sous réserve de l'accord exprès de l'agent, d'un emploi relevant d'une catégorie inférieure.»</p>	<p>L'offre de reclassement concerne les <u>emplois des services relevant de l'autorité territoriale ayant recruté l'agent</u>. L'offre de reclassement proposée à l'agent est <b>écrite et précise</b> ;</p> <p>Il s'effectue sur un emploi relevant de la même catégorie hiérarchique ou à défaut, et sous réserve de l'accord exprès de l'agent, d'un emploi relevant d'une catégorie inférieure. »</p>	<p><u>de l'autorité ayant recruté l'agent</u>. L'offre de reclassement proposée à l'agent est <b>écrite et précise</b>.</p> <p>Il est proposé un emploi relevant de la même catégorie hiérarchique ou à défaut, et sous réserve de l'accord exprès de l'agent, un emploi relevant d'une catégorie inférieure.</p> <p>En cas de reclassement, ne sont pas applicables à la rupture ou à la modification du contrat antérieur de l'agent les dispositions relatives à la fin de contrat prévues au chapitre I ni celles relatives au licenciement prévues au chapitre II du titre XI. »</p>
---	---	---

→ Conseil d'Etat, 13 juin 2016, n°387373

« Considérant qu'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 agent non titulaire se trouve de manière définitive atteint d'une inaptitude physique à occuper son emploi, il appartient à l'employeur public de le reclasser dans un autre emploi et, en cas d'impossibilité, de prononcer, dans les conditions prévues pour l'intéressé, son licenciement; que ce principe est applicable en particulier aux agents contractuels de droit public ; que dans le cas où un tel agent, qui bénéficie des droits créés par son contrat de recrutement, est employé dans le cadre d'un contrat à durée indéterminée, **cette caractéristique de son contrat doit être maintenue**, sans que puissent y faire obstacle les dispositions applicables le cas échéant au recrutement des agents contractuels [...] »

#### IV. Le renouvellement ou la fin du reclassement

Fonction publique d'Etat	Fonction publique territoriale	Fonction publique hospitalière
<p>Article 4 du décret du 30 novembre 1984</p> <p>« La situation du fonctionnaire détaché dans un autre corps en raison d'une inaptitude temporaire à l'exercice des fonctions de son corps d'origine est <u>réexaminée à l'issue de chaque période de détachement par le comité médical</u> qui se prononce sur l'aptitude de l'intéressé à reprendre ses fonctions initiales.</p> <p>Si l'inaptitude antérieurement constatée demeure, sans que son caractère définitif puisse être affirmé, le comité médical</p>	<p>Article 4 du décret du 30 septembre 1985</p> <p>« La situation du fonctionnaire détaché dans un autre corps ou cadres d'emplois en raison d'une inaptitude temporaire à l'exercice des fonctions de son corps ou cadres d'emplois d'origine est <u>réexaminée à l'issue de chaque période de détachement par le comité médical</u> qui se prononce sur l'aptitude de l'intéressé à reprendre ses fonctions initiales.</p> <p>Si l'inaptitude antérieurement constatée demeure, sans que</p>	<p>Article 4 du décret du 8 juin 1989</p> <p>« La situation du fonctionnaire détaché dans les conditions prévues à l'article 3 est <u>réexaminée, à l'issue de chaque période de détachement</u>.</p> <p>Toute décision prononçant le maintien en détachement ou l'intégration du fonctionnaire, sur sa demande, dans le corps dans lequel il était détaché est précédée de <u>l'avis du comité médical compétent</u>. »</p>

<p>propose le maintien en détachement de l'intéressé.</p> <p>Si le comité médical constate l'inaptitude permanente de l'intéressé à la reprise des fonctions dans son corps d'origine, le fonctionnaire est, sur sa demande, intégré dans le corps de détachement s'il y est <b>détaché depuis plus d'un an.</b> »</p>	<p>son caractère définitif puisse être affirmé, le comité médical propose le maintien en détachement de l'intéressé.</p> <p>Si après l'expiration d'un <b>délai d'un an</b> suivant le détachement, le comité médical constate que l'intéressé est définitivement inapte à reprendre ses fonctions dans son corps ou cadres d'emplois d'origine, le fonctionnaire est, <u>sur sa demande</u>, intégré dans le corps cadres d'emplois de détachement. »</p>	
--	--	--

## LE LICENCIEMENT POUR INAPTITUDE PHYSIQUE

### A. Les agents titulaires

Les lois statutaires ne prévoient pas de dispositions spéciales concernant le licenciement pour inaptitude des agents titulaires. Le principe ressort du principe général du droit relatif à l'obligation de reclassement préalable à tout licenciement.

La jurisprudence a fixé un certain nombre de conditions procédurales et la récente modification des textes relatifs aux contractuels, de même que des principes généraux liés à la contestation des décisions individuelles faisant grief, permettent d'établir la procédure à suivre ; En revanche, tout ce qui n'est pas expressément prévu par les textes ou fixé par des règles contraignantes et opposables ne peut pas être sanctionné par une juridiction en cas de contentieux.

→ CE 26 mai 2010, n°305356

Si un agent recruté sur le fondement de l'article 38 de la loi du 26 janvier 1984 (engagement à titre contractuel d'un agent reconnu travailleur handicapé avant titularisation) et dont le contrat a été renouvelé peut faire l'objet, à l'issue de la période complémentaire d'exécution de son contrat, d'un refus de titularisation et d'un licenciement, c'est seulement dans le cas où, « *malgré les mesures prises pour favoriser son intégration professionnelle après qu'il a été procédé à une évaluation de ses compétences, il apparaît en définitive inapte à exercer ses fonctions.* »

→ CAA NANTES, 4 juillet 2014, n°12NT02684

« *Considérant, d'une part, qu'il résulte de ces dispositions que lorsqu'un fonctionnaire est reconnu, par suite de l'altération de son état physique, inapte à l'exercice de ses fonctions, il incombe à l'administration de rechercher si le poste occupé par ce fonctionnaire ne peut être adapté à son état physique ou, à défaut, de lui proposer une affectation dans un autre emploi de son grade compatible avec son état de santé ; que les dispositions législatives précitées, en subordonnant le reclassement à la présentation d'une demande par l'intéressé, ont pour objet d'interdire à l'employeur d'imposer un tel reclassement mais ne le dispensent pas d'inviter l'intéressé à formuler une telle demande ; que d'autre part, si la décision procédant à la radiation des cadres du fonctionnaire pour inaptitude intervient selon une procédure irrégulière dans le cas où l'administration n'a pas procédé à cette invitation, dès lors que l'intéressé a alors été privé de la garantie prévue par ces dispositions, il en va toutefois différemment lorsque, en raison de l'altération de son état de santé, cet agent ne peut plus exercer d'activité et ne peut ainsi faire l'objet d'aucune mesure de reclassement* »

→ Conseil d'Etat, 4 février 2015, n°375181

« 2. *Considérant qu'aux termes de l'article 17 du décret du 26 décembre 2003 relatif au régime de retraite des fonctionnaires affiliés à la caisse nationale de retraites des agents des collectivités locales : " I. Aux fins de sa liquidation, le montant de la pension est calculé en multipliant le pourcentage de liquidation tel qu'il résulte de l'application de l'article 16 par le traitement soumis à retenue afférent à l'indice correspondant à l'emploi, grade, classe et échelon effectivement détenus depuis six mois au moins par le fonctionnaire au moment de la cessation des services valables pour la retraite (...) " ; qu'aux termes de l'article 19 du décret du 30 juillet 2012, qui fixe les modalités de reclassement du grade de rédacteur-chef vers le grade de rédacteur principal de première classe : " Les services accomplis par ces agents dans leur cadre d'emplois et leur grade d'origine sont assimilés à des services accomplis dans leur cadre d'emplois et leur grade d'intégration " ;*

3. *Considérant, d'une part, que si le **reclassement** d'un fonctionnaire dans un nouveau grade ou échelon peut être assorti d'une **reprise d'ancienneté** visant à tenir compte de l'ancienneté acquise dans le grade ou l'échelon précédent, l'ancienneté ainsi reprise n'équivaut pas à une détention effective du nouveau grade ou échelon au sens des dispositions citées ci-dessus de l'article 17 du décret du 26 décembre 2003 ; que si, d'autre part, les dispositions précitées de l'article 19 du décret du 30 juillet 2012 prévoient que les services accomplis dans le grade détenu avant l'entrée en vigueur d'une réforme statutaire sont assimilés à des services accomplis dans le nouveau grade, cette assimilation a pour but de **garantir la continuité de la carrière des agents** en permettant notamment la prise en compte de ces services au titre de la promotion ou de l'avancement des agents ; que cette assimilation à caractère uniquement statutaire est, par suite, sans incidence sur le régime*

*des pensions de retraite et ne permet donc pas de regarder le grade de reclassement comme effectivement détenu, au sens des dispositions précitées de l'article 17 du décret du 26 décembre 2003, pendant la durée des services accomplis dans le grade détenu avant l'entrée en vigueur d'une réforme statutaire; qu'il s'ensuit que le tribunal administratif de Besançon n'a pas commis d'erreur de droit en jugeant que Mme A...ne pouvait se prévaloir des dispositions de l'article 19 du décret du 30 juillet 2012 pour que sa pension soit liquidée en tenant compte de l'ancienneté acquise dans son ancien grade, assimilée à de l'ancienneté dans son nouveau grade par l'effet de son reclassement ; que son pourvoi ne peut, dès lors, qu'être rejeté ; »*

➔ CAA d'appel de Nancy, le 26 janvier 2012, n° 11NC01672

Après avoir proposé 3 postes compatibles avec l'état de santé du fonctionnaire concerné, l'administration peut prononcer le licenciement de cet agent. Dans de telles conditions, l'administration ne commet pas de faute.

Dans la fonction publique territoriale :

La procédure de licenciement pourra être mise en œuvre à l'encontre d'un agent dans un état d'inaptitude physique lorsque les démarches de reclassement n'auront pu aboutir ou lorsque l'agent a été reconnu inapte définitivement à tout poste.

La consultation de la Commission Administrative Paritaire est obligatoire.

Licenciement d'un fonctionnaire stagiaire :

Le licenciement d'un fonctionnaire stagiaire peut être prononcé en cas d'inaptitude physique définitive et absolue qui empêche le stagiaire de reprendre ses fonctions à l'issue d'un congé de maladie. Dans ce cas le licenciement sera prononcé par la commission de réforme.

## B. Les agents contractuels

Fonction publique d'Etat	Fonction publique territoriale	Fonction publique hospitalière
<p>Article 17-3°) b) du décret du 17 janvier 1986 modifié par le décret du 3 novembre 2014 :</p> <p>« Lorsque l'administration envisage de licencier un agent pour <u>inaptitude physique définitive</u>, elle <u>convoque l'intéressé à un entretien préalable</u> selon les modalités définies à l'article 47. A l'issue de la <u>consultation de la commission consultative paritaire</u> prévue à l'article 1er-2, elle lui notifie sa décision par <u>lettre recommandée avec demande d'avis de réception</u> ou par <u>lettre remise en main propre contre décharge</u>.</p> <p>Cette lettre précise le <u>motif du licenciement et la date</u> à laquelle celui-ci doit intervenir, compte tenu des droits à congés annuels restant à courir et de la durée du préavis prévu à l'article 46.</p> <p>Cette lettre invite également l'intéressé à présenter une <u>demande écrite de reclassement</u>, dans un délai correspondant à la moitié de la durée du préavis prévu à l'article 46 et indique les conditions dans lesquelles les offres de reclassement sont susceptibles de lui être adressées.</p> <p>L'agent peut renoncer à tout moment au bénéfice du préavis mentionné au deuxième alinéa du b ; »</p> <p>Article 17-3°) d) du décret du 17 janvier 1986 modifié par le décret du 3 novembre 2014 :</p> <p>« Lorsque l'agent refuse le bénéfice de la procédure de reclassement ou en cas d'absence de demande formulée dans le délai indiqué à l'avant-dernier alinéa du b, l'agent est licencié au terme du préavis prévu à l'article 46 ; »</p>	<p>Article 13-III alinéa 2 du décret du 15 février 1988 modifié par le décret du 29 décembre 2015 :</p> <p>« Lorsque l'autorité territoriale envisage de licencier un agent pour <u>inaptitude physique définitive</u>, elle convoque l'intéressé à un entretien préalable selon les modalités définies à l'article 42. A l'issue de la <u>consultation de la commission consultative paritaire</u> compétente, elle lui notifie sa décision par <u>lettre recommandée avec demande d'avis de réception</u> ou par <u>lettre remise en main propre contre décharge</u>.</p> <p>Cette lettre précise le motif du licenciement et la date à laquelle celui-ci doit intervenir, compte tenu des droits à congés annuels restant à courir et de la durée du préavis prévu à l'article 40.</p> <p>Cette lettre invite également l'intéressé à présenter une <u>demande écrite de reclassement</u>, dans un délai correspondant à la moitié de la durée du préavis prévu à l'article 40 et indique les conditions dans lesquelles les offres de reclassement sont susceptibles de lui être adressées.</p> <p>L'agent peut renoncer à tout moment au bénéfice du préavis. »</p> <p>Article 13-III alinéa 4 du décret du 15 février 1988 modifié par le décret du 29 décembre 2015 :</p> <p>« Lorsque l'agent refuse le bénéfice de la procédure de reclassement ou en cas d'absence de demande formulée dans le délai indiqué à l'avant-dernier alinéa du 2°, l'agent est licencié au terme du préavis prévu à l'article 40 ; »</p>	<p>Article 17-2.-I et -II du décret du 6 février 1991 modifié par le décret du 5 novembre 2015 :</p> <p>« Lorsque, à l'issue du délai prévu au III de l'article 17-1, le reclassement n'est pas possible ou lorsque l'agent refuse le bénéfice de la procédure de reclassement ou s'il n'a pas formulé de demande écrite dans le délai indiqué au deuxième alinéa de l'article 17-1, l'agent est licencié au terme du préavis prévu à l'article 42. Il peut néanmoins renoncer à tout moment au bénéfice de ce préavis.</p> <p>II. L'agent peut à tout moment, au cours de la période de trois mois mentionnée au III, revenir sur sa demande de reclassement. Il est alors licencié.</p> <p>En cas de refus de l'emploi proposé par l'administration ou en cas d'impossibilité de reclassement au terme du congé sans traitement de trois mois, l'agent est licencié. »</p>

<p>Article 17-3°) e) du décret du 17 janvier 1986 modifié par le décret du 3 novembre 2014 :</p> <p>« Dans l'hypothèse où l'agent a formulé une <u>demande de reclassement</u> et lorsque celui-ci ne peut être proposé avant l'issue du préavis prévu à l'article 46, l'agent est placé en <u>congé sans traitement</u>, à l'issue de ce délai, pour une <u>durée maximale de trois mois</u> dans l'attente d'un reclassement dans les conditions prévues au a ;</p> <p>Le placement de l'agent en congé sans traitement <u>suspend la date d'effet du licenciement</u>. Une attestation de suspension du contrat de travail du fait de l'administration est délivrée à l'agent.</p> <p>L'agent peut à tout moment, au cours de la période de trois mois mentionnée au premier alinéa du e, revenir sur sa demande de reclassement. Il est alors licencié.</p> <p>En cas de <u>refus de l'emploi</u> proposé par l'administration ou en cas d'<u>impossibilité de reclassement</u> au terme du congé sans traitement de trois mois, l'agent est licencié. » ;</p>	<p>Article 13-III alinéa 5 du décret du 15 février 1988 modifié par le décret du 29 décembre 2015 :</p> <p>« Dans l'hypothèse où l'agent a formulé une <u>demande de reclassement</u> et lorsque celui-ci ne peut être proposé avant l'issue du préavis prévu à l'article 40, l'agent est placé en <u>congé sans traitement</u>, à l'issue du préavis, pour une <u>durée maximale de trois mois</u> dans l'attente d'un reclassement dans les conditions prévues au 1° ;</p> <p>Le placement de l'agent en congé sans traitement <u>suspend la date d'effet du licenciement</u>. Une attestation de suspension du contrat de travail du fait de l'autorité territoriale est délivrée à l'agent.</p> <p>L'agent peut à tout moment, au cours de la période de trois mois mentionnée ci-dessus, renoncer à sa demande de reclassement. Il est alors licencié.</p> <p>En cas de refus de l'emploi proposé par l'employeur territorial ou en cas d'<u>impossibilité de reclassement</u> au terme du congé sans traitement de trois mois, l'agent est licencié. »</p>	
--	--	--

## LE FINANCEMENT DE L'AMENAGEMENT: le FIPHFP

Le fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique a été créé par un décret n°2006-501 du 3 mai 2006, récemment modifié par le décret n°2016-783 du 10 juin 2016.

Il s'agit d'un établissement public administratif de l'Etat dont la gestion administrative est confiée à la caisse des dépôts et des consignations. Ce fonds est alimenté par :

- Le produit des contributions versées par les employeurs publics (article L323-2 du code du travail)
- Les dons et legs,
- Le reversement, par l'employeur concerné ou l'organisme de réinsertion des travailleurs handicapés, des aides non utilisées au titre de l'action pour lesquelles elles ont été accordées,
- Les ressources diverses et accidentelles.

Si, de par son intitulé même, ce fonds concerne surtout les travailleurs handicapés, certaines dispositions s'appliquent expressément aux travailleurs inaptes. Le Fonds peut par ailleurs utiliser ses crédits de sa propre initiative.

Ainsi, l'article 3 du décret précité dispose que les aménagements des postes de travail et les études y afférentes effectués avec le concours du médecin chargé de la prévention ou du médecin du travail et des instances compétentes en matière d'hygiène, de sécurité et de conditions de travail peuvent être financé : *« peuvent également faire l'objet de financements par le fonds les adaptations des postes de travail destinés à maintenir dans leur emploi les agents reconnus inaptes à l'exercice de leurs fonctions dans les conditions réglementaires applicables à chaque fonction publique et qui n'appartiennent pas à l'une des catégories mentionnées à l'article 2 (personne reconnue handicapée) »*

Ces financements sont versés directement à l'employeur public.

Cet article 3 prévoit la prise en charge des formations pour les travailleurs handicapés mais pas expressément pour les agents reconnus inaptes. Pour des questions de règles de finances publiques, le Fonds ne peut donc pas financer les formations de réadaptation ou reconversion professionnelle à des agents qui ne seraient pas reconnus travailleurs handicapés.