

NOTE D'INFORMATION N°18

LE RECLASSEMENT POUR INAPTITUDE PHYSIQUE D'UN FONCTIONNAIRE TITULAIRE

REFERENCES :

- Loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale, art. 81 à 86
- Décret n°85-1054 du 30 septembre 1985 relatif au reclassement des fonctionnaires territoriaux reconnus inapte à l'exercice de leurs fonctions
- Décret n°86-68 du 13 janvier 1986 relatif aux positions de détachement, hors cadre, de disponibilité, de congé parental et de congé de présence parentale des fonctionnaires territoriaux
- Décret n°87-602 du 30 juillet 1987 pris pour l'application de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale et relatif à l'organisation des comités médicaux, aux conditions d'aptitude physique et au régime des congés de maladie des fonctionnaires territoriaux
- Décret n°91-298 du 20 mars 1991 portant dispositions statutaires applicables aux fonctionnaires territoriaux nommés dans des emplois permanents à temps non complet

I. DEFINITION

Le reclassement pour inaptitude physique concerne les **fonctionnaires territoriaux titulaires** reconnus, par suite d'altération de leur état physique, inaptes à l'exercice de leurs fonctions.

Il leur permet d'être reclassés dans les emplois d'un autre grade de leur cadre d'emplois **ou** d'un autre cadre d'emplois s'ils ont été déclarés en mesure de remplir les fonctions correspondantes.

Le Conseil d'Etat a qualifié de **principe général du droit** le droit au reclassement pour inaptitude physique : « ... 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. » (CE 02/10/2002, N° 227868, CCI de Meurthe-et-Moselle).

En vertu de ce qui précède, le reclassement pour inaptitude physique concerne également les **fonctionnaires territoriaux stagiaires et les agents non titulaires** mais aucune disposition législative ou réglementaire n'en prévoit les modalités.

En conséquence, la présente note n'exposera que les dispositions applicables aux fonctionnaires titulaires.

II. CONDITIONS PREALABLES POUR PROCEDER A UN RECLASSEMENT POUR INAPTITUDE PHYSIQUE

1°) **l'état physique du fonctionnaire ne lui permet pas d'exercer normalement ses fonctions.**

Il faut donc saisir le comité médical qui émet un avis sur l'aptitude du fonctionnaire à exercer ses fonctions :

- soit le fonctionnaire peut continuer à occuper son emploi sous réserve d'aménagements des conditions de travail ;
- soit le fonctionnaire ne peut plus occuper son emploi mais peut exercer un autre emploi correspondant à son grade ;
- soit le fonctionnaire doit être reclassé dans un autre grade de son cadre d'emplois ou un autre cadre d'emplois.

Le comité médical émettra un avis d'autant plus précis qu'une fiche de poste relative à l'emploi occupé par le fonctionnaire sera jointe au dossier de saisine.

La saisine du comité médical peut aussi comporter une demande de précisions sur les activités que pourra exercer le fonctionnaire au vu de ses capacités physiques. Ces précisions permettront, en cas de demande de reclassement pour inaptitude physique, de cibler les emplois adaptés aux aptitudes physiques du fonctionnaire.

2°) il est impossible d'aménager les conditions de travail du fonctionnaire afin de lui permettre d'exercer ses fonctions.

Si le comité médical déclare le fonctionnaire apte à exercer ses fonctions sous réserve de certains aménagements de son poste, la collectivité ou l'établissement doit procéder aux aménagements.

Cependant, les nécessités de service ne permettent pas toujours d'aménager les conditions de travail du fonctionnaire.

3°) il est impossible d'affecter le fonctionnaire sur un autre emploi correspondant à son grade et adapté à ses aptitudes physiques.

4°) le fonctionnaire est cependant apte à exercer les fonctions correspondant à un emploi d'un autre grade de son cadre d'emplois ou d'un autre cadre d'emplois.

C'est le cas lorsque l'avis du comité médical (cf. 1° ci-dessus) ne conclut pas à une inaptitude totale et définitive à toutes fonctions.

5°) le fonctionnaire a demandé à bénéficier d'un reclassement.

Si le fonctionnaire ne demande pas spontanément à bénéficier d'un reclassement, l'autorité territoriale ou le président du CNFPT (pour les agents de catégorie A ou B) ou le président du Centre de Gestion (pour les agents de catégorie B ou C) doivent, au vu de l'avis du comité médical (cf. 1° ci-dessus), inviter l'intéressé à demander le bénéfice des modalités de reclassement.

Si suite à l'invitation, aucune demande de reclassement n'est présentée par le fonctionnaire, ce dernier est placé en disponibilité d'office.

Même si le comité médical a émis un avis favorable à une disponibilité d'office sans se prononcer sur une possibilité de reclassement du fonctionnaire, l'employeur doit inviter le fonctionnaire à demander son reclassement. La mise en disponibilité d'office ne pourra être prononcée que si le fonctionnaire n'a pas présenté une telle demande ou si cette dernière ne peut être immédiatement satisfaite (Conseil d'Etat, 07/07/2006, Commune de Grandvilliers, n°272433).

III. RECHERCHE D'UN EMPLOI DE RECLASSEMENT POUR LE FONCTIONNAIRE INAPTE

L'autorité territoriale doit rechercher un emploi de reclassement au sein de ses effectifs. Cette recherche est obligatoire et doit être effective : la collectivité ne doit pas se contenter de constater qu'aucun poste adapté à la condition physique du fonctionnaire n'est vacant en son sein ; elle doit examiner toutes les possibilités de réintégrer le fonctionnaire (arrêt de la Cour Administrative d'Appel de NANTES, n°00NT01965 du 14/03/2003).

En cas d'impossibilité de trouver un emploi pour permettre le reclassement du fonctionnaire dans la collectivité, le CNFPT ou le Centre de Gestion pourront accompagner le fonctionnaire dans sa recherche d'un emploi de reclassement par l'intermédiaire de la bourse de l'emploi.

Dans tous les cas, il est nécessaire de saisir à nouveau le comité médical pour avis sur l'aptitude du fonctionnaire à exercer les fonctions de l'emploi susceptible de lui être attribué, ainsi que le cas échéant, sur la nécessité d'adapter les procédures de recrutement.

Il est donc nécessaire de transmettre au comité médical :

- la fiche de poste de l'emploi de reclassement ;
- les conditions de recrutement dans l'emploi de reclassement (épreuves de concours ou d'examen professionnel, par exemple).

IV. LES PROCEDURES DE RECLASSEMENT POUR INAPTITUDE PHYSIQUE

Le reclassement peut se faire, après avis des commissions administratives paritaires compétentes :

1°) par intégration dans un autre grade du cadre d'emplois du fonctionnaire

L'intégration se fait :

- selon les conditions (ancienneté, obtention d'un examen professionnel,...) retenues par le statut particulier pour l'accès au grade. Le fonctionnaire doit donc satisfaire ces conditions ;
- quelle que soit la position dans laquelle se trouve le fonctionnaire (activité, disponibilité,...).

Des dérogations aux règles normales de déroulement des examens professionnels ou des procédures de recrutement peuvent être proposées par le comité médical en faveur du fonctionnaire, si son invalidité le justifie, afin d'adapter la durée et le fractionnement des épreuves à ses moyens physiques (cf.III).

2°) par recrutement dans un autre cadre d'emplois d'un niveau supérieur, équivalent ou inférieur au cadre d'emplois d'origine du fonctionnaire :

- soit par **concours**, selon les modalités retenues par le statut particulier correspondant à l'emploi de reclassement et quelle que soit la position dans laquelle se trouve le fonctionnaire (activité, disponibilité,...). Si des conditions d'ancienneté pour l'accès au cadre d'emplois sont fixées par le statut particulier, le fonctionnaire doit les remplir.

Des dérogations aux règles normales de déroulement des concours peuvent être proposées par le comité médical en faveur du fonctionnaire, si son invalidité le justifie, afin d'adapter la durée et le fractionnement des épreuves à ses moyens physiques (cf.III).

- soit **direct**, selon les modalités retenues par le statut particulier correspondant à l'emploi de reclassement et quelle que soit la position dans laquelle se trouve le fonctionnaire (activité, disponibilité,...). Si des conditions d'ancienneté pour l'accès au cadre d'emplois sont fixées par le statut particulier, le fonctionnaire doit les remplir.

Des dérogations aux règles normales des procédures de recrutement (notamment en cas d'exigence d'examen professionnel) peuvent être proposées par le comité médical en faveur du fonctionnaire, si son invalidité le justifie, afin de les adapter à ses moyens physiques (cf.III).

- soit par **promotion interne**, selon les modalités retenues par le statut particulier correspondant à l'emploi de reclassement et quelle que soit la position dans laquelle se trouve le fonctionnaire (activité, disponibilité,...). Si des conditions d'ancienneté pour l'accès au cadre d'emplois sont fixées par le statut particulier, le fonctionnaire doit les remplir.

Des dérogations aux règles normales de déroulement des examens professionnels ou des procédures de recrutement peuvent être proposées par le comité médical en faveur du fonctionnaire, si son invalidité le justifie, afin d'adapter la durée et le fractionnement des épreuves à ses moyens physiques (cf.III).

3°) par recrutement dans un autre cadre d'emplois d'un niveau équivalent ou inférieur au cadre d'emplois d'origine du fonctionnaire par la voie du détachement.

Le détachement peut intervenir dans la collectivité ou l'établissement dont relève le fonctionnaire.

Les dispositions statutaires qui subordonnent le détachement à une appartenance à certains corps ou cadres d'emplois ou à certaines administrations, de même que celles qui fixent des limites d'âge supérieures en matière de détachement ne peuvent être opposées à l'intéressé.

Avant de procéder au détachement, il faut requérir l'avis des commissions administratives paritaires compétentes pour le cadre d'emplois d'origine et le cadre d'emplois d'accueil du fonctionnaire reclassé.

Après une année de détachement, le fonctionnaire peut demander son intégration dans son nouveau cadre d'emplois.

Lorsque l'inaptitude du fonctionnaire à exercer ses fonctions n'est pas définitive, le détachement est la seule voie de reclassement temporaire.

Dans ce cas, la situation du fonctionnaire est réexaminée à l'issue de chaque période de détachement par le comité médical qui se prononce sur l'aptitude de l'intéressé à reprendre ses fonctions initiales.

Si l'inaptitude antérieurement constatée demeure, sans que son caractère définitif puisse être affirmé, le comité médical propose le maintien en détachement de l'intéressé.

Si après l'expiration d'un délai d'un an suivant le détachement, le comité médical constate que l'intéressé est définitivement inapte à reprendre ses fonctions dans son cadre d'emplois d'origine, le fonctionnaire est, sur sa demande, intégré dans le cadre d'emplois de détachement.

V. LES MODALITES DE CLASSEMENT DU FONCTIONNAIRE DANS SON NOUVEL EMPLOI

**1°) En cas de recrutement par concours, direct ou par promotion interne dans un cadre d'emplois de niveau hiérarchique équivalent ou supérieur
ou En cas d'intégration dans un autre grade d'un niveau hiérarchique supérieur du même cadre d'emplois :**

le fonctionnaire est classé selon les conditions prévues par le statut particulier du cadre d'emplois d'accueil.

**2°) En cas de recrutement par concours, direct ou par promotion interne dans un cadre d'emplois de niveau hiérarchique inférieur
ou En cas d'intégration dans un autre grade d'un niveau hiérarchique inférieur du même cadre d'emplois :**

le fonctionnaire est classé dans le premier grade du nouveau cadre d'emplois compte tenu des services qu'il a accompli dans son cadre d'emplois d'origine, sur la base de l'avancement dont il aurait bénéficié s'il avait accompli ces services dans son nouveau cadre d'emplois.

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

3°) En cas de détachement dans un cadre d'emplois de niveau hiérarchique équivalent :

le fonctionnaire est classé selon les règles de droit commun de détachement, c'est-à-dire à indice égal ou à défaut, immédiatement supérieur.

4°) En cas de détachement dans un cadre d'emplois de niveau hiérarchique inférieur :

Le fonctionnaire est classé à un échelon d'un grade du cadre d'emplois de détachement doté d'un indice égal ou immédiatement supérieur à celui qu'il détient dans son cadre d'emplois d'origine. Si ce n'est pas possible, il est classé à l'échelon terminal du grade le plus élevé du cadre d'emplois d'accueil et conserve à titre personnel l'indice détenu dans son cadre d'emplois d'origine.

Dans tous les cas et si le classement du fonctionnaire intervient à un échelon doté d'un indice inférieur à celui détenu dans son grade d'origine, l'intéressé conserve, à titre personnel, son indice jusqu'au jour où il bénéficie dans le cadre d'emplois de reclassement d'un indice au moins égal.

La charge financière résultant de cet avantage indiciaire incombe au centre de gestion auquel la collectivité ou l'établissement est affilié.

VI. SITUATION DU FONCTIONNAIRE DANS L'ATTENTE D'UN RECLASSEMENT POUR INAPTITUDE PHYSIQUE

1° Cas du fonctionnaire ayant épuisé ses droits statutaires à congé de maladie :

Le fonctionnaire est alors placé en disponibilité d'office dans l'attente de trouver un emploi de reclassement.

La disponibilité d'office ne peut excéder une durée d'un an. Toutefois, elle peut être renouvelée deux fois pour une durée égale.

Le comité médical doit être saisi pour avis à l'occasion de chaque renouvellement.

Un troisième renouvellement de la disponibilité d'office est exceptionnellement possible après avis du comité médical ; l'avis du comité médical doit alors avoir conclu qu'il sera possible au fonctionnaire de reprendre ses fonctions ou d'avoir fait l'objet d'un reclassement avant l'expiration de cette quatrième et dernière année de disponibilité d'office.

Rappel : avant de pouvoir placer le fonctionnaire en disponibilité d'office, l'autorité territoriale doit obligatoirement rechercher un emploi de reclassement au sein de ses effectifs (arrêt de la Cour Administrative d'Appel de NANTES, n°00NTO1965 du 14/03/2003).

2° Cas du fonctionnaire n'ayant pas épuisé ses droits statutaires à congé de maladie :

Comme le fonctionnaire est inapte physiquement à l'exercice de ses fonctions, il doit être placé en congé de maladie.

Selon le cas, il sera placé en congé de maladie ordinaire, en congé de grave maladie, en congé de longue maladie ou en congé de longue durée. La procédure d'octroi du congé de maladie doit être respectée (arrêt médical de travail, avis du comité médical, etc).

VII. CAS D'IMPOSSIBILITE D'UN RECLASSEMENT POUR INAPTITUDE PHYSIQUE

L'impossibilité de reclasser le fonctionnaire ne peut être constatée qu'à la fin de la période de disponibilité d'office.

1° Le comité médical constate lors d'une saisine pour le renouvellement de la disponibilité d'office que le fonctionnaire est totalement et définitivement inapte à toutes fonctions :

Le fonctionnaire relevant du régime spécial est mis à la retraite pour invalidité après avis de la commission de réforme et sous réserve de l'avis conforme de la CNRACL.

Le fonctionnaire relevant du régime général est licencié.

2° Le fonctionnaire a épuisé toute la période de disponibilité d'office qui peut être attribuée (3 ou 4 ans)

Le fonctionnaire relevant du régime spécial (CNRACL) est soit admis à la retraite après avis de la commission de réforme et sous réserve de l'avis conforme de la CNRACL, soit s'il n'a pas droit à pension, licencié pour inaptitude physique.

Le fonctionnaire relevant du régime général est licencié (après avis de la commission administrative paritaire et du comité médical - CAA Nantes, 27/02/1997, Mme R., req. N°95NT00500).

VIII. SCHEMA DE LA PROCEDURE DE RECLASSEMENT POUR INAPTITUDE PHYSIQUE

MAJ le 22/06/2007

