

Gestion de l'inaptitude physique : la procédure de reclassement professionnel

Textes des référence :

Loi n° 84-53 du 26 janvier 1984, articles 81 à 86

Décret n° 85-1054 du 30 septembre 1985

Décret n° 91-298 du 20 mars 1991, art 41

Qu'est ce que le reclassement professionnel ?

Le reclassement concerne les agents devenus inaptes physiquement à la suite d'un accident ou d'une maladie et qui ne peuvent plus exercer, au moins temporairement, les fonctions correspondant à leur grade, même après aménagement de leurs conditions de travail.



Un simple aménagement des conditions de travail ne constitue pas un reclassement.

L'OBLIGATION DE RECLASSEMENT

L'autorité territoriale a l'obligation de rechercher une possibilité de reclassement pour ses agents devenus inaptes. Cependant, la collectivité n'a aucune obligation de résultat en matière de reclassement. Elle doit seulement apporter la preuve qu'elle a cherché une solution de reclassement pour son agent.



Le juge condamne les collectivités qui n'apportent pas la preuve qu'elles ont cherché à reclasser leur agent inapte.

TA Dijon 29/12/2005 0401194 : la collectivité commet une erreur de droit en plaçant son agent en congé sans soldé. Elle n'a pas démontré son impossibilité de reclasser l'agent.

CE 16/02/2000 189839 M. Chevalier : le fonctionnaire inapte ne s'est pas vu proposer de reclassement et a été placé en disponibilité d'office. L'arrêté est illégal.

CE 7/07/2006 272433 Commune de Grandvilliers

QUELS SONT LES AGENTS CONCERNES

- **Les agents titulaires** à plein temps ou à temps partiel, à temps complet ou non (*loi 84-53, articles 81 et suivants, décret 91-298, article 41, CE 227868 du 2/10/2002 – CCI Meurthe et Moselle*).
- **Les agents contractuels** à temps partiel ou à temps complet.

Aucune procédure de reclassement propre aux contractuels n'est organisée par les textes. Cependant, ces agents ne seraient pas exclus du principe général du droit au reclassement.

CAA Paris n°02PA02622 du 5/10/2004 - Mme Makiadi Manza c./centre hospitalier de Lagny

CAA Nancy 04NC00114 du 6/04/2006 – Ministre de l'économie et des finances c. Frich

CAA Paris n° 05PA01292 du 4/05/2006 - Commune de Villejuif

• **Les agents stagiaires**

La mise en œuvre du principe général du droit au reclassement est délicate pour ces agents.

Affecté dans un emploi d'un grade où il effectue une période probatoire, le stagiaire doit faire la preuve de son aptitude générale (physique et professionnelle) à occuper un poste pour être titularisé. Avant d'être titularisé, il ne bénéficie pas des possibilités de détachement ou d'intégration dans un autre grade.

Par ailleurs, aucune procédure de reclassement propre aux stagiaires n'est organisée par les textes.

Il en résulte que le bénéfice du reclassement semble exclu pour ces agents.

CAA Paris M. G. n°02PA02979 – 30/11/2005.

La seule possibilité de reclassement envisageable reste le recrutement par les voies normales (y compris les conditions d'aptitude physique) qui implique d'effectuer intégralement un nouveau stage.

LE PREALABLE OBLIGATOIRE AU RECLASSEMENT

Lorsque l'état de santé de l'agent ne lui permet plus d'exercer normalement ses fonctions, deux questions doivent être soulevées avant d'envisager le reclassement :

1/ Le poste de travail peut-il être aménagé ?

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

Toute modification du poste de travail interviendra **après avis du médecin de prévention** habilité à proposer des aménagements.

Il peut s'agir :

- d'un allègement des tâches à accomplir (exemption des tâches les plus pénibles...),
- de l'aménagement des conditions matérielles du poste (acquisition d'équipements spécifiques...),
- de l'aménagement du temps de travail (modifications des horaires de travail, octroi de temps de repos...).

2/ L'agent peut-il être affecté dans un autre emploi correspondant à son grade ?

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

- **affecté dans un autre emploi de son grade** adapté à ses aptitudes physiques au sein de la collectivité,
- **affecté dans le même emploi mais dans un autre service** dans lequel ses fonctions ne comporteront pas les mêmes contraintes physiques

Cette affectation peut être provisoire ou définitive.

Plusieurs **avis préalables** sont nécessaires :

- le **service de médecine professionnelle et préventive** vérifiera que les nouvelles fonctions sont compatibles avec l'état de santé de l'agent,

- le **comité médical** (après un congé de maladie) **ou la commission de réforme** (après un congé pour accident de service ou une maladie professionnelle),
- la **commission administrative paritaire** donne un avis préalable au changement d'affectation puisque la situation administrative de l'agent change.



La demande de l'agent n'est pas nécessaire pour l'affecter dans un autre emploi ou pour modifier ses conditions de travail. L'agent, soumis à l'obligation d'obéissance hiérarchique, ne peut refuser cette nouvelle affectation dès lors qu'elle est compatible avec son état de santé.

LA MISE EN ŒUVRE DU RECLASSEMENT

1ère étape : l'agent, déclaré médicalement inapte aux fonctions de son grade, doit être déclaré apte aux fonctions d'un emploi d'un autre grade ou d'un autre cadre d'emplois pour pouvoir être reclassé.

Déclenchement de la procédure :

<i>Durant ou au terme d'un congé</i>	<i>Hors d'un congé maladie</i>
<ul style="list-style-type: none"> • soit par le comité médical départemental, après un congé de maladie Articles 4, 17 et 37 - décret n°87-602 • soit par la commission de réforme après congé pour accident de service ou maladie professionnelle Article 21 - arrêté du 4/08/2004 	<ul style="list-style-type: none"> • soit par le médecin de médecine professionnelle, lors de l'examen médical annuel • soit par le médecin traitant de l'agent, sur présentation d'un certificat médical • soit par le médecin agréé lorsque l'autorité territoriale s'assure de l'aptitude physique de l'agent à ses fonctions (exemple : après une disponibilité accordée à l'agent) <p>Article 26 - décret n°86-68</p>

2ème étape : l'agent demande à bénéficier d'un reclassement

L'agent sollicite son reclassement pour inaptitude physique par courrier adressé à l'autorité territoriale.

Si l'agent ne demande pas à bénéficier d'un reclassement, l'autorité territoriale peut inviter l'agent à présenter sa demande de reclassement.



Il est impératif d'informer les agents de leur droit à reclassement puisque aucun reclassement ne peut intervenir sans accord de l'agent.

3ème étape : l'avis des commissions administratives paritaires

Le reclassement modifie la situation administrative de l'agent (changement de grade ou de filière...).

A ce titre, les commissions administratives paritaires du grade d'origine et d'accueil doivent donner leur avis préalablement à toute décision de l'autorité territoriale.

4ème étape : l'existence d'un emploi vacant et la déclaration de vacance d'emploi

Aucun reclassement ne peut intervenir sans existence d'un emploi vacant ni déclaration de vacance de poste préalable.

SITUATION DE L'AGENT DANS L'ATTENTE DU RECLASSEMENT

L'agent titulaire :

- Si les droits à congé de maladie ne sont pas épuisés, l'agent est maintenu en congé de maladie tant qu'il remplit les conditions d'octroi ou de renouvellement.
- Si l'agent est en congé pour accident de service ou maladie professionnelle, il est maintenu dans cette situation.
- Si l'agent a épuisé ses droits à congé maladie, il est placé en disponibilité d'office dans l'attente du reclassement si aucun emploi n'est vacant. Au terme de l'année de disponibilité, si le fonctionnaire est toujours inapte à ses fonctions, il est maintenu pour une seconde année, voire une troisième année.

Au terme de cette période, un dernier renouvellement est envisageable si le comité médical estime que l'agent pourra reprendre ses fonctions ou faire l'objet d'un reclassement avant la fin de ce délai.

Pendant la période de disponibilité d'office, l'agent sans rémunération bénéficie des indemnités journalières.

En cas d'impossibilité de reclassement (faute d'emploi vacant), l'agent est involontairement privé d'emploi (licenciement) et ouvre droit au versement d'allocations chômage. *TA n° 9904777 - Mme Dubois du 9/01/2003*

L'agent contractuel :

- Si les droits à congé maladie ne sont pas épuisés, l'agent est maintenu en congé de maladie tant qu'il remplit les conditions d'octroi ou de renouvellement et que son contrat n'est pas arrivé à terme.
- Si l'agent a épuisé ses droits à congé maladie avec traitement, il est placé en congé sans traitement dans l'attente du reclassement tant que son contrat n'est pas arrivé à échéance, ou licencié pour inaptitude physique lorsque le reclassement s'avère impossible.

LES CONSEQUENCES DU RECLASSEMENT IMPOSSIBLE

L'agent pour lequel aucune reprise des fonctions ou reclassement ne peut intervenir sera :

- **En cas d'accident ou maladie professionnelle :**

- maintenu en congé à plein traitement jusqu'à son reclassement ultérieur ou son départ à la retraite.

- En cas de maladie :

- maintenu dans sa situation de congé rémunéré (maladie ordinaire, longue maladie, maladie de longue durée, grave maladie) jusqu'à épuisement des droits statutaires à congés rémunérés,

ou

- placé en disponibilité d'office pour maladie si son inaptitude reste temporaire et qu'il a épuisé l'intégralité de ses droits à congés rémunérés,

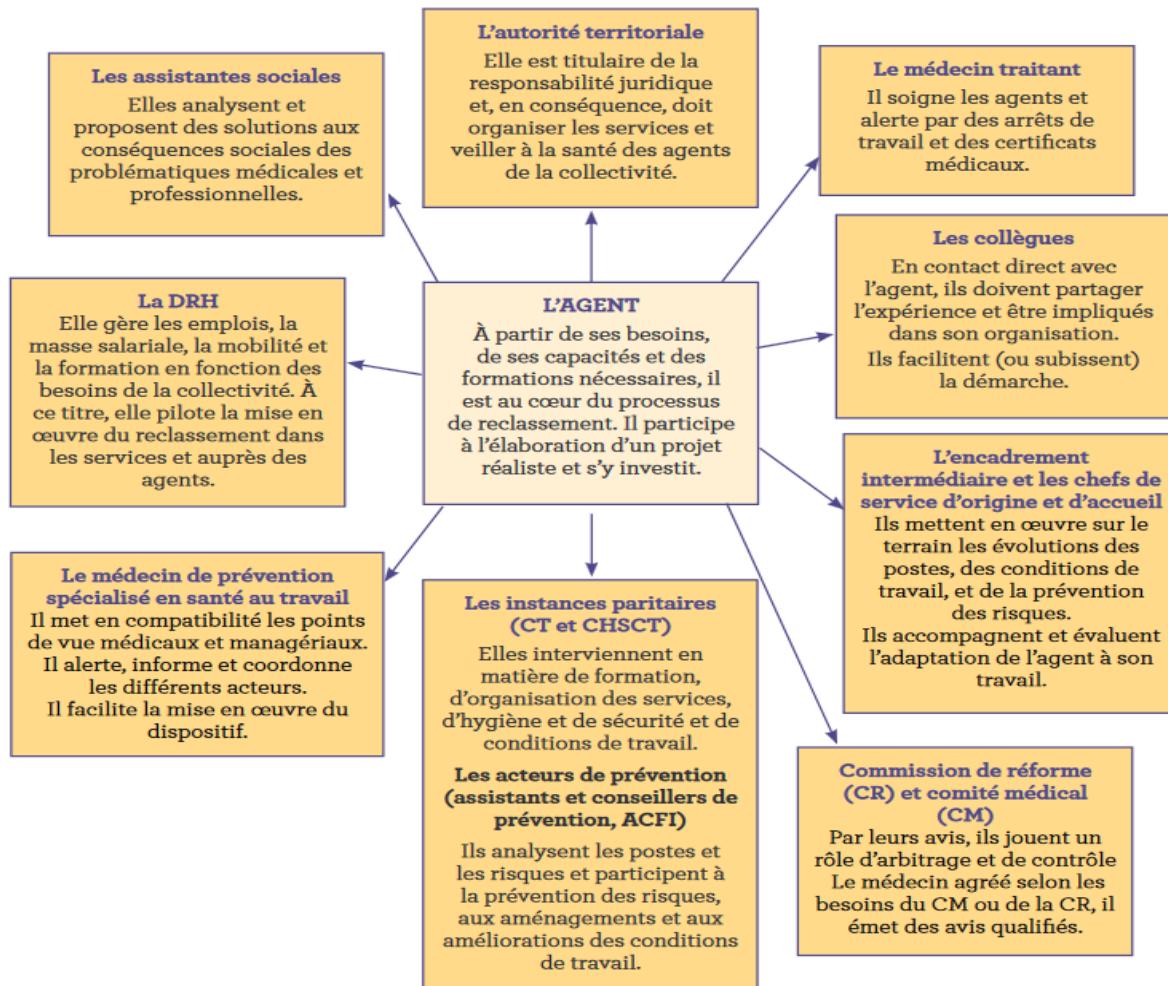
ou

- radié des cadres si son inaptitude est définitive et qu'il a épuisé toutes les autres possibilités offertes par le statut.

La radiation interviendra :

- soit par le **licenciement pour inaptitude physique**, afin de ne pas priver l'agent de toute rémunération et de toute indemnisation au titre du chômage,
- soit par la **mise à la retraite pour invalidité** après avis de la commission de réforme et accord de la CNRACL.

LES DIFFERENTS ACTEURS DU RECLASSEMENT



SYNTHESE DE LA PROCEDURE DE RECLASSEMENT

Dispositions communes	Possibilité de reclassement et demande de l'agent	Impossibilité de reclassement et demande de l'agent
<ul style="list-style-type: none"> • Inviter l'agent, par lettre recommandée avec accusé de réception ou par lettre portée par un agent assermenté, à déposer une demande de reclassement, en lui spécifiant un délai de réponse. • Saisir le médecin de prévention afin d'établir le type d'activités pouvant être exercées par l'intéressé en fonction de son état de santé. • Etablir un ou plusieurs profils de poste correspondant, soit à un emploi vacant existant, soit à un emploi à créer pour combler un besoin. • Soumettre ce ou ces profils de poste au médecin de prévention afin de s'assurer que les missions du ou des postes proposés correspondent bien aux possibilités physiques de l'agent. • Saisir le comité médical départemental afin qu'il se prononce sur l'aptitude physique de l'intéressé à exercer les fonctions proposées. 	<ul style="list-style-type: none"> • S'il existe un emploi vacant, faire la déclaration de vacance au service de la Bourse de l'emploi du CIG aux fins de publicité. • Proposer le poste de travail au fonctionnaire qui l'accepte. • Saisir pour avis la commission administrative paritaire compétente. • Prendre un arrêté de reclassement par voie : <ul style="list-style-type: none"> - de détachement pour stage, en cas d'accès à un autre cadre d'emplois, ou de nomination si le statut particulier prévoit une dispense de stage et si l'agent remplit les conditions requises, <p>ou</p> <ul style="list-style-type: none"> - de détachement pour un an dans le nouveau cadre d'emplois, <p>ou</p> <ul style="list-style-type: none"> - d'intégration dans le nouveau grade du même cadre d'emplois. 	<ul style="list-style-type: none"> • S'il n'y a pas d'emploi vacant et aucune possibilité d'en créer. • Informier l'agent par lettre motivée et l'inviter à déposer une candidature au service de la Bourse de l'emploi. • Le CIG vous informe qu'aucune offre ne peut être proposée. Selon le cas, le fonctionnaire sera : <ul style="list-style-type: none"> - au titre de la maladie : maintenu dans sa situation de congé rémunéré, <p>ou</p> <ul style="list-style-type: none"> placé en disponibilité d'office pour maladie, avec des allocations chômage <p>ou</p> <ul style="list-style-type: none"> invité à faire une demande de mise à la retraite pour invalidité. <ul style="list-style-type: none"> - au titre de l'accident de service ou de maladie contractée en service : <ul style="list-style-type: none"> maintenu en congé à plein traitement jusqu'à ce qu'il y ait une possibilité de reclassement ou jusqu'à sa mise à la retraite.

INVITATION A FORMULER UNE DEMANDE DE RECLASSEMENT

(Modèle à adapter par la collectivité)

Collectivité

.....
.....

Agent NOM / PRENOM

.....
.....

Date,

Réf. : LRAR

Objet : reclassement professionnel

Monsieur (Madame),

Le comité médical / *la commission de réforme* en date du..... a émis un avis sur votre inaptitude absolue et définitive à l'exercice de vos fonctions, mais pas à toutes fonctions et est favorable à une mesure de reclassement.

Par un arrêté en date du....., vous avez donc été placé en disponibilité d'office pour raisons de santé à compter du..... dans l'attente d'un poste compatible avec votre état de santé (*pour les agents en fin de droits à congés maladie non imputables*).

Je vous informe que les fonctionnaires territoriaux reconnus, par suite d'altération de leur état physique, inaptes à l'exercice de leurs fonctions peuvent être reclassés dans un autre cadre d'emplois, après contrôle de l'aptitude physique.

Cependant, le reclassement est subordonné à la présentation d'une demande de l'intéressé (Art. 81 – loi 84-53 du 26 janvier 1984).

Aussi, si vous optez pour cette démarche, je vous invite à formuler une demande de reclassement par courrier (modèle ci-joint), avant le..... (cachet de la poste faisant foi). Dès réception de celui-ci, j'étudierai les possibilités de reclassement et de maintien dans l'emploi au sein de la Fonction Publique Territoriale et vous tiendrai informé (e).

Dans le cas d'un refus de reclassement, ou d'impossibilité pour la collectivité de vous reclasser, je saisirai le Comité médical pour un avis sur l'inaptitude définitive à toutes fonctions et une éventuelle mise à la retraite pour invalidité (ou un licenciement pour inaptitude physique).

Veuillez croire, Monsieur (Madame),.....

Signature

Nom – Prénom - Qualité

DEMANDE DE RECLASSEMENT DE L'AGENT

(Modèle à adapter par l'agent)

Agent

.....
.....

Collectivité

.....
.....

Date,

Objet : reclassement professionnel

Monsieur (Madame) Le Maire / Président,

Par un courrier en date du....., et après l'avis émis par le Comité médical (ou Commission de Réforme) lors de séance du..... vous m'avez informé de la possibilité d'une procédure de reclassement professionnel suite à mon inaptitude physique à exercer les missions dévolues à mon cadre d'emploi.

Aussi, je vous prie de bien vouloir examiner ma demande de reclassement professionnel.
(ou)

Par la présente, je vous confirme que je ne souhaite pas être reclassé dans un autre emploi.

Je vous prie de croire, Monsieur (Madame) le Maire,.....

Signature AGENT

RECLASSEMENT EN DEHORS DE LA COLLECTIVITE

(Modèle à adapter par la collectivité)

Collectivité
.....
.....

Collectivité
.....
.....

Date,

Réf. : LRAR
Objet : reclassement professionnel

Madame, Monsieur le Maire ou Président,

Mon agent, Mme - M.....,(grade) assurant les fonctions de..... depuis le/.../..., a été déclaré physiquement inapte à l'emploi qu'il occupait dans ma collectivité et a été placé par le Comité médical / Commission de Réforme du .../.../... en « disponibilité pour raisons de santé pour un an dans l'attente d'un poste compatible avec son état de santé. » (*pour les agents en fin de droits à congés maladie non imputables*).

Les fonctionnaires territoriaux reconnus, par suite d'altération de leur état physique, inaptes à l'exercice de leurs fonctions peuvent être reclassés dans les emplois d'un autre cadre d'emploi emploi s'ils ont été déclarés en mesure de remplir les fonctions correspondantes (loi n° 84-53 du 26 janvier 1984, art 81). Le reclassement professionnel pour inaptitude physique est un principe général du droit.

De ce principe découle l'obligation pour l'employeur de mettre en œuvre toutes les mesures possibles pour maintenir l'agent dans un emploi.

.....est une petite commune qui, malgré nos efforts, ne peut ni aménager le poste de l'agent ni lui proposer un reclassement tenant compte des restrictions médicales imposées.

Ainsi, pour satisfaire à mes obligations d'accompagnement de l'agent dans cette procédure de reclassement, je suis conduit à recenser tous les emplois disponibles dans les collectivités limitrophes présentant les caractéristiques indiquées dans la fiche de poste jointe et prenant en considération les contre-indications médicales listées.

Je vous remercie de m'adresser une réponse écrite (positive ou négative) sur vos possibilités de recrutement de cet agent.

Avec mes remerciements,

Je vous prie de croire, Madame, Monsieur le Maire (ou président), l'expression de ma considération distinguée.

Signature

Nom – Prénom - Qualité