



RECLASSEMENT POUR INAPTITUDE PHYSIQUE

- ↳ *Les agents devenus inaptés*
- ↳ *La procédure de reclassement*
- ↳ *L'impossibilité de reclasser un agent et ses conséquences*
- ↳ *Schéma de la procédure de reclassement*
- ↳ *Avis médical*



conseil.statutaire@cigversailles.fr



www.cigversailles.fr

Centre Interdépartemental de Gestion de la Grande Couronne de la Région Ile-de-France (Essonne - Val d'Oise - Yvelines)
15 rue Boileau - BP 855 - 78008 Versailles Cedex

Téléphone : 01 39 49 63 00 - Télécopie : 01 39 02 27 26



le statut pratique



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

DEFINITION

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.

i Pour les fonctionnaires non titulaires, le reclassement conduit à nommer les intéressés dans un autre grade du cadre d'emplois, voire dans un autre cadre d'emplois.

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.

CE 2/10/2002 CCI de Meurthe et Moselle

i 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 solde. 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

- ▶ 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.

RECLASSEMENT ET OBLIGATION D'EMPLOI

Les agents reclassés en raison de leur inaptitude physique sont pris en compte pour le calcul du nombre de bénéficiaires de l'obligation d'emploi à laquelle est soumis l'employeur public.

Article L 323-5 - Code du travail



L'obligation d'emploi s'impose à tout employeur local d'au moins 20 agents à temps plein ou leur équivalent, d'employer des personnes handicapées dans la proportion de 6% de son effectif total.

Article L. 323-2 - code du travail

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

QUELS SONT LES AGENTS CONCERNÉS ?

► **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 non titulaires** à plein temps ou à temps partiel, à temps complet ou non.

Aucune procédure de reclassement propre aux non titulaires n'est organisée par les textes. Cependant, ces agents ne sauraient être 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

Un reclassement pour inaptitude physique est possible :

• sous réserve des nécessités du service,

et

• à condition de respecter des règles de recrutement des non titulaires (l'échéance du contrat s'impose à la collectivité et à l'agent).

A défaut de reclassement, la collectivité doit justifier de l'impossibilité de maintenir le contrat de l'agent en raison de l'intérêt du service et procéder au licenciement pour inaptitude physique.



La recherche par l'employeur d'une possibilité de reclassement doit être réelle. A défaut, le licenciement pour inaptitude physique sera illégal.

► **Les agents stagiaires**

La mise en oeuvre 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 statut pratique



Loi n° 84-53 du 26 janvier 1984, articles 81 à 86
Décret n° 85-1054 du 30 septembre 1985



www.cigversailles.fr

Modèle d'acte ST 121
Modèle d'acte NT 871
Modèle d'acte DP 510

L'éventualité d'un reclassement doit être appréhendée dès qu'un arrêt maladie se prolonge ou lorsqu'un accident se produit souvent et semble en lien avec le profil du poste.

LE PRÉALABLE OBLIGATOIRE AU RECLASSEMENT



L'autorité territoriale doit **rechercher toutes les possibilités de maintenir l'agent à son poste de travail ou dans son grade** avant d'envisager un reclassement.
Article 1er – décret 85-1054

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 médecine professionnelle** et préventive habilité à proposer des aménagements.
Article 24 – décret 85-603

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...).



Le médecin de médecine professionnelle et préventive doit exercer une surveillance particulière des agents dont le poste a été aménagé. A ce titre, le médecin pourra recommander tout nouvel aménagement requis par l'état de santé de l'agent.
Articles 14 et 22 – décret 85-603

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 ou une maladie professionnelle),
- la **commission administrative paritaire** donne un avis préalable au changement d'affectation puisque la situation administrative de l'agent change.

Ce changement d'affectation se fera avec l'appui de la bourse de l'emploi du CNFPT ou du CDG lorsque la collectivité ou l'établissement y est affilié et qu'il n'existe aucune possibilité au sein de la collectivité.

i 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.

=> Si aucune des deux possibilités n'est envisageable, l'agent peut demander à bénéficier d'un reclassement.

LA MISE EN OEUVRE DU RECLASSEMENT

1^{ère} 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.

i Aucun reclassement n'est envisageable lorsque le comité médical conclut à une inaptitude totale et définitive à toute fonction.

► Le déclenchement de la procédure :

Durant ou au terme d'un congé	Hors d'un congé maladie
<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>

- ▶ La constatation de l'inaptitude physique est effectuée par le médecin agréé, le comité médical départemental ou la commission de réforme selon le cas.
- ▶ Le comité médical départemental vérifie que **l'inaptitude constatée antérieurement est compatible avec l'exercice des nouvelles fonctions.**

Article 4 – décret n°87-602

Le comité médical rend un avis préconisant un reclassement pour inaptitude physique et définissant les conditions d'exercice de l'agent.



Que doit comporter le dossier de saisine du comité médical ?

Au minimum, le dossier comporte les pièces suivantes :

- Lettre d'accompagnement de l'autorité territoriale indiquant si le reclassement est possible au sein de la collectivité et dans quelles conditions.
- Avis du médecin de médecine professionnelle et préventive précisant quels sont les grades et profils de poste envisageables pour l'agent. Transmis au comité médical, cet avis aide à l'appréciation de l'aptitude de l'agent à d'autres fonctions.
- Fiche de poste relative à l'emploi occupé par l'agent.



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

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

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



Cette demande peut être formulée à n'importe quel moment, durant un congé de maladie, à son terme ou même en-dehors.

Si l'agent ne demande pas à bénéficier d'un reclassement, l'autorité territoriale ou encore le président du CNFPT ou le Centre de Gestion (en fonction de la catégorie hiérarchique de l'agent) 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.

3^{ème} 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.

Article 3 – décret n°87-1054

4^{ème} 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.


5^{ème} étape : information du CTP des aménagements, reclassement et mesures mises en place

Article 40 – décret n°85-603

LES TROIS MODALITÉS DE RECLASSEMENT

Le reclassement intervient selon une des trois modalités prévues par la loi.

1/ L'intégration dans un autre grade du même cadre d'emplois (article 84 – loi n°84-53)

 Si le cadre d'emplois ne comporte qu'un seul grade, cette modalité de reclassement est sans objet.

Conditions :

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

- condition d'ancienneté,
- examen professionnel (éventuellement avec aménagement des épreuves afin de les adapter aux moyens physiques de l'agent),
- formation professionnelle,
- quota.

Les limites d'âge supérieures ne s'appliquent pas à l'agent reclassé. Article 82 – loi n°84-53.

Les services dont la prise en compte a été autorisée sont assimilés à des services effectifs dans leur nouveau cadre d'emplois.

Niveau de recrutement :

L'intégration peut se faire dans un grade de niveau hiérarchique **inférieur, équivalent ou supérieur**.

2/ Le détachement dans un autre cadre d'emplois (article 83 – loi n°84-53)

Dans ce cas, le détachement est :

- possible au sein de la même collectivité, Article 3 – décret n°85-1054,
- possible également dans une autre collectivité lorsqu'il n'existe pas d'emploi vacant au sein de la collectivité d'origine.

Niveau de recrutement

Le détachement ne peut intervenir que dans un cadre d'emplois de niveau égal (niveau de recrutement et niveau indiciaire similaires) ou inférieur (niveau de recrutement et niveau indiciaire inférieurs à ceux de l'emploi d'origine).

Le détachement est prononcé à indice égal ou immédiatement supérieur.

Si le fonctionnaire est détaché dans un cadre d'emplois hiérarchiquement inférieur et qu'il ne peut être classé dans un cadre d'emplois doté d'un indice égal ou immédiatement supérieur, il sera alors classé à l'échelon terminal du grade le plus élevé du cadre d'emplois d'accueil et conservera à titre personnel l'indice détenu dans son cadre d'emplois d'origine. Article 3 – décret n°85-1054.

Aucune limite d'âge n'est imposée, aucune condition d'appartenance à un cadre d'emplois ou à une administration n'est requise. Article 3 – décret n°85-1054.

Modalités

Les commissions administratives paritaires du cadre d'emplois d'origine et d'accueil doivent être saisies pour avis préalable. Article 3 – décret n°85-1054.

L'autorité territoriale doit accepter le détachement.

Durée du détachement

La durée du détachement est d'une année, éventuellement renouvelable. A la fin de cette année, le comité médical réexamine la situation de l'agent. Trois situations peuvent se présenter :

- L'agent est reconnu **définitivement inapte à ses fonctions antérieures** : le fonctionnaire pourra demander son intégration dans son cadre d'emplois de détachement. La fin du détachement est prononcée. Article 4 – décret 85-1054,
- L'agent est reconnu **temporairement inapte à ses fonctions** : le détachement est renouvelé à la demande de l'agent, après avis des CAP d'origine et d'accueil. Article 4 – décret 85-1054,
- L'agent est reconnu **apte à l'exercice de ses fonctions antérieures** : l'agent est alors réintégré dans son grade d'origine s'il existe un emploi vacant.

A défaut, il est placé en surnombre pendant un an, puis pris en charge par le CDG, ou, pour les administrateurs, les conservateurs et les ingénieurs en chef, par le CNFPT.

3/ Le recrutement dans un autre cadre d'emplois (articles 81 et 82 – loi n°84-53)

Il s'agit de la modalité de reclassement qui affecte le plus la situation administrative de l'agent.

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

- après concours,
 - concours externe,
 - interne,
 - 3^{ème} concours*avec un aménagement éventuel du concours sur proposition du comité médical afin d'adapter les épreuves aux moyens physiques de l'agent.*
- sans concours, pour la catégorie C, quand le statut particulier le prévoit,
- en application de la législation sur les emplois réservés,
- par promotion interne selon les modalités prévues par les statuts particuliers.

Conditions

L'agent devra remplir les conditions classiques d'accès aux cadres d'emplois :

- aptitude physique,
- diplômes ou titres,
- inscription sur liste d'aptitude après concours ou après examen professionnel,
- quota (en cas de recrutement au titre de la promotion interne),
- stage (ou pour la catégorie C, dispense de stage si le statut particulier le prévoit et que l'agent justifie d'au moins deux ans de services effectifs dans un emploi de même nature).

Aucune condition d'âge ne peut être opposée à l'agent. Article 82 – loi n°84-53.

Niveau de recrutement

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

i Attention : le recrutement par la voie de la promotion interne ne peut intervenir dans un cadre d'emplois de niveau inférieur.

LE DÉLAI POUR RECLASSER

Aucun texte ne prévoit de délai pour mettre en oeuvre le reclassement. Cependant, l'employeur ne saurait utiliser cette carence. En effet, il a l'obligation de ne pas laisser son agent sans rémunération.

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 et ouvre droit au versement d'allocations chômage. TA n° 9904777 - Mme Dubois du 9/01/2003

L'agent stagiaire :

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, le licenciement pour inaptitude physique est incontournable.

i Placer l'agent en congé sans traitement le prive de rémunération.
Un licenciement pour inaptitude physique lui permettra de bénéficier d'allocations chômage s'il remplit les conditions d'octroi.
En revanche, aucune indemnité de licenciement n'est due.

L'agent non titulaire :

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.

i Placer l'agent en congé sans traitement le prive de rémunération.
Un licenciement pour inaptitude physique lui permettra de bénéficier d'une indemnité de licenciement et d'allocations chômage s'il remplit les conditions d'octroi

LES CONSÉQUENCES DU RECLASSEMENT

► Rémunération : maintien de l'indice à titre personnel dans les 3 cas de reclassement

Article 85 – loi n°84-53

Si du fait de son reclassement dans son nouveau grade ou cadre d'emplois, le fonctionnaire titulaire est classé à un indice inférieur à celui qu'il détenait dans son ancien grade, il conserve son indice à titre personnel jusqu'à ce qu'il bénéficie d'un indice au moins égal dans son nouveau grade.

La charge financière résultant de la différence entre les deux indices incombe au centre de gestion auquel la collectivité ou l'établissement est affilié. Article 85 – loi n°84-53.

► Un changement dans la situation administrative de l'agent

Le reclassement entraîne un changement dans la situation administrative de l'agent puisqu'il est recruté, détaché ou intégré dans un autre grade et exerce d'autres fonctions.

► Une reconversion professionnelle pour l'agent

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

Le poste de reclassement doit **avoir un véritable contenu**. En réalité, les agents reclassés se voient souvent proposer des tâches peu valorisantes ou des missions d'accueil.

Un **accompagnement de l'agent est impératif** pour lui assurer toutes les chances de réussite dans son nouveau poste et lui **permettre de s'exprimer sur les difficultés** rencontrées au cours de sa requalification.

Ainsi, en plus d'un bilan professionnel permettant à l'agent de préparer son retour dans son nouveau poste, des bilans intermédiaires peuvent être faits à intervalle régulier.

Médecin de médecine professionnelle et préventive, préventeur, psychologue du travail, assistante sociale peuvent utilement être sollicités et intervenir en appui du service des ressources humaines de la collectivité.

► Un bilan de compétences :

Les actions permettant de réaliser un bilan de compétences ont pour objet de permettre aux personnes concernées d'analyser leurs compétences professionnelles et personnelles, leurs aptitudes et leurs motivations dans le but de définir un projet professionnel ou de formation.

Il s'agit donc d'un moyen d'action supplémentaire utile à la collectivité lorsqu'elle doit chercher une possibilité de reclassement pour un de ses agents.



le statut pratique



Loi n° 84-53 du 26 janvier 1984, articles 81 à 86
Décret n° 85-1054 du 30 septembre 1985




www.cigversailles.fr

Modèle d'acte ST 121
Modèle d'acte NT 871
Modèle d'acte CF 714


L'IMPOSSIBILITÉ DE RECLASSER UN AGENT

Le reclassement peut s'avérer impossible :

- **lorsqu'aucun emploi n'est vacant et ne peut être créé,**

 *Le droit au reclassement n'oblige pas la collectivité à créer un emploi pour accueillir l'agent.*

- en cas **d'absence de demande de reclassement** de l'agent,

 *Que se passe-t-il lorsque l'agent refuse de demander un reclassement ?
Il encourt un licenciement pour inaptitude physique.*

- si l'agent ne dispose pas des **diplômes ou de l'ancienneté** requise pour accéder au nouvel emploi,
- si l'agent ne s'est **pas porté candidat** à un concours dont les épreuves auraient pu être aménagées.

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

LES CONSÉQUENCES 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.

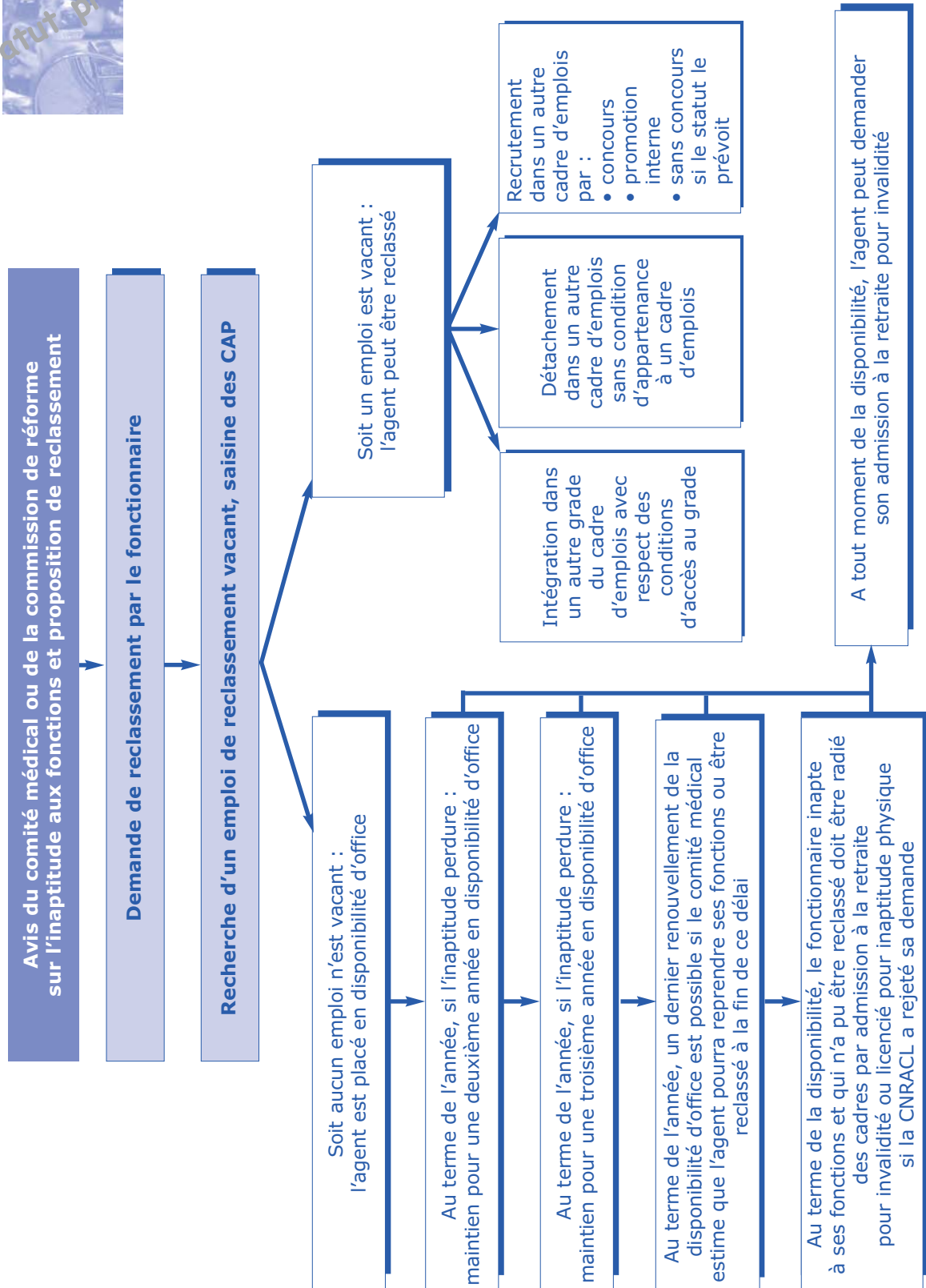
- **En cas de maladie :**

- 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
- sera 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 la **demande de mise à la retraite pour invalidité** après avis de la commission de réforme et accord de la CNRACL ;

- soit par un **licenciement pour inaptitude physique**, afin de ne pas priver l'agent de toute rémunération et de toute indemnisation au titre du chômage.

TA Besançon 970436 du 9/10/1997 Mme M-L Mallen





le statut pratique

VOUS RECEVEZ UN AVIS MÉDICAL 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, ou - de détachement pour un an dans le nouveau cadre d'emplois, ou - 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. • Informers 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, ou placé en disponibilité d'office pour maladie, avec des allocations chômage ou invité à faire une demande de mise à la retraite pour invalidité. - au titre de l'accident de service ou de maladie contractée en service : 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.



le statut pratique



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

DEFINITION

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.



Pour les fonctionnaires non titulaires, le reclassement conduit à nommer les intéressés dans un autre grade du cadre d'emplois, voire dans un autre cadre d'emplois.

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.

CE 2/10/2002 CCI de Meurthe et Moselle



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 solde. 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

- ▶ 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.

RECLASSEMENT ET OBLIGATION D'EMPLOI

Les agents reclassés en raison de leur inaptitude physique sont pris en compte pour le calcul du nombre de bénéficiaires de l'obligation d'emploi à laquelle est soumis l'employeur public.

Article L 323-5 - Code du travail



L'obligation d'emploi s'impose à tout employeur local d'au moins 20 agents à temps plein ou leur équivalent, d'employer des personnes handicapées dans la proportion de 6% de son effectif total.

Article L. 323-2 - code du travail

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

QUELS SONT LES AGENTS CONCERNÉS ?

► **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 non titulaires** à plein temps ou à temps partiel, à temps complet ou non.

Aucune procédure de reclassement propre aux non titulaires n'est organisée par les textes. Cependant, ces agents ne sauraient être 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

Un reclassement pour inaptitude physique est possible :

- sous réserve des nécessités du service,
- et
- à condition de respecter des règles de recrutement des non titulaires (l'échéance du contrat s'impose à la collectivité et à l'agent).

A défaut de reclassement, la collectivité doit justifier de l'impossibilité de maintenir le contrat de l'agent en raison de l'intérêt du service et procéder au licenciement pour inaptitude physique.



La recherche par l'employeur d'une possibilité de reclassement doit être réelle. A défaut, le licenciement pour inaptitude physique sera illégal.

► **Les agents stagiaires**

La mise en oeuvre 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 statut pratique



Loi n° 84-53 du 26 janvier 1984, articles 81 à 86
Décret n° 85-1054 du 30 septembre 1985



www.cigversailles.fr

Modèle d'acte ST 121
Modèle d'acte NT 871
Modèle d'acte DP 510

L'éventualité d'un reclassement doit être appréhendée dès qu'un arrêt maladie se prolonge ou lorsqu'un accident se produit souvent et semble en lien avec le profil du poste.

LE PRÉALABLE OBLIGATOIRE AU RECLASSEMENT



L'autorité territoriale doit **rechercher toutes les possibilités de maintenir l'agent à son poste de travail ou dans son grade** avant d'envisager un reclassement.
Article 1er – décret 85-1054

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 médecine professionnelle** et préventive habilité à proposer des aménagements.
Article 24 – décret 85-603

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...).



Le médecin de médecine professionnelle et préventive doit exercer une surveillance particulière des agents dont le poste a été aménagé. A ce titre, le médecin pourra recommander tout nouvel aménagement requis par l'état de santé de l'agent.
Articles 14 et 22 – décret 85-603

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 ou une maladie professionnelle),
- la **commission administrative paritaire** donne un avis préalable au changement d'affectation puisque la situation administrative de l'agent change.

Ce changement d'affectation se fera avec l'appui de la bourse de l'emploi du CNFPT ou du CDG lorsque la collectivité ou l'établissement y est affilié et qu'il n'existe aucune possibilité au sein de la collectivité.

i 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.

=> Si aucune des deux possibilités n'est envisageable, l'agent peut demander à bénéficier d'un reclassement.

LA MISE EN OEUVRE DU RECLASSEMENT

1^{ère} 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.

i Aucun reclassement n'est envisageable lorsque le comité médical conclut à une inaptitude totale et définitive à toute fonction.

► Le déclenchement de la procédure :

Durant ou au terme d'un congé	Hors d'un congé maladie
<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) Article 26 - décret n°86-68

- ▶ La constatation de l'inaptitude physique est effectuée par le médecin agréé, le comité médical départemental ou la commission de réforme selon le cas.
- ▶ Le comité médical départemental vérifie que **l'inaptitude constatée antérieurement est compatible avec l'exercice des nouvelles fonctions.**

Article 4 – décret n°87-602

Le comité médical rend un avis préconisant un reclassement pour inaptitude physique et définissant les conditions d'exercice de l'agent.



Que doit comporter le dossier de saisine du comité médical ?

Au minimum, le dossier comporte les pièces suivantes :

- Lettre d'accompagnement de l'autorité territoriale indiquant si le reclassement est possible au sein de la collectivité et dans quelles conditions.
- Avis du médecin de médecine professionnelle et préventive précisant quels sont les grades et profils de poste envisageables pour l'agent. Transmis au comité médical, cet avis aide à l'appréciation de l'aptitude de l'agent à d'autres fonctions.
- Fiche de poste relative à l'emploi occupé par l'agent.



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

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

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



Cette demande peut être formulée à n'importe quel moment, durant un congé de maladie, à son terme ou même en-dehors.

Si l'agent ne demande pas à bénéficier d'un reclassement, l'autorité territoriale ou encore le président du CNFPT ou le Centre de Gestion (en fonction de la catégorie hiérarchique de l'agent) 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.

3^{ème} 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.

Article 3 – décret n°87-1054

4^{ème} 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.


5^{ème} étape : information du CTP des aménagements, reclassement et mesures mises en place

Article 40 – décret n°85-603

LES TROIS MODALITÉS DE RECLASSEMENT

Le reclassement intervient selon une des trois modalités prévues par la loi.

1/ L'intégration dans un autre grade du même cadre d'emplois (article 84 – loi n°84-53)

 Si le cadre d'emplois ne comporte qu'un seul grade, cette modalité de reclassement est sans objet.

Conditions :

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

- condition d'ancienneté,
- examen professionnel (éventuellement avec aménagement des épreuves afin de les adapter aux moyens physiques de l'agent),
- formation professionnelle,
- quota.

Les limites d'âge supérieures ne s'appliquent pas à l'agent reclassé. Article 82 – loi n°84-53.

Les services dont la prise en compte a été autorisée sont assimilés à des services effectifs dans leur nouveau cadre d'emplois.

Niveau de recrutement :

L'intégration peut se faire dans un grade de niveau hiérarchique **inférieur, équivalent ou supérieur**.

2/ Le détachement dans un autre cadre d'emplois (article 83 – loi n°84-53)

Dans ce cas, le détachement est :

- possible au sein de la même collectivité, Article 3 – décret n°85-1054,
- possible également dans une autre collectivité lorsqu'il n'existe pas d'emploi vacant au sein de la collectivité d'origine.

Niveau de recrutement

Le détachement ne peut intervenir que dans un cadre d'emplois de niveau égal (niveau de recrutement et niveau indiciaire similaires) ou inférieur (niveau de recrutement et niveau indiciaire inférieurs à ceux de l'emploi d'origine).

Le détachement est prononcé à indice égal ou immédiatement supérieur.

Si le fonctionnaire est détaché dans un cadre d'emplois hiérarchiquement inférieur et qu'il ne peut être classé dans un cadre d'emplois doté d'un indice égal ou immédiatement supérieur, il sera alors classé à l'échelon terminal du grade le plus élevé du cadre d'emplois d'accueil et conservera à titre personnel l'indice détenu dans son cadre d'emplois d'origine. Article 3 – décret n°85-1054.

Aucune limite d'âge n'est imposée, aucune condition d'appartenance à un cadre d'emplois ou à une administration n'est requise. Article 3 – décret n°85-1054.

Modalités

Les commissions administratives paritaires du cadre d'emplois d'origine et d'accueil doivent être saisies pour avis préalable. Article 3 – décret n°85-1054.

L'autorité territoriale doit accepter le détachement.

Durée du détachement

La durée du détachement est d'une année, éventuellement renouvelable. A la fin de cette année, le comité médical réexamine la situation de l'agent. Trois situations peuvent se présenter :

- L'agent est reconnu **définitivement inapte à ses fonctions antérieures** : le fonctionnaire pourra demander son intégration dans son cadre d'emplois de détachement. La fin du détachement est prononcée. Article 4 – décret 85-1054,
- L'agent est reconnu **temporairement inapte à ses fonctions** : le détachement est renouvelé à la demande de l'agent, après avis des CAP d'origine et d'accueil. Article 4 – décret 85-1054,
- L'agent est reconnu **apte à l'exercice de ses fonctions antérieures** : l'agent est alors réintégré dans son grade d'origine s'il existe un emploi vacant.

A défaut, il est placé en surnombre pendant un an, puis pris en charge par le CDG, ou, pour les administrateurs, les conservateurs et les ingénieurs en chef, par le CNFPT.

3/ Le recrutement dans un autre cadre d'emplois (articles 81 et 82 – loi n°84-53)

Il s'agit de la modalité de reclassement qui affecte le plus la situation administrative de l'agent.

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

- après concours,
 - concours externe,
 - interne,
 - 3^{ème} concours*avec un aménagement éventuel du concours sur proposition du comité médical afin d'adapter les épreuves aux moyens physiques de l'agent.*
- sans concours, pour la catégorie C, quand le statut particulier le prévoit,
- en application de la législation sur les emplois réservés,
- par promotion interne selon les modalités prévues par les statuts particuliers.

Conditions

L'agent devra remplir les conditions classiques d'accès aux cadres d'emplois :

- aptitude physique,
- diplômes ou titres,
- inscription sur liste d'aptitude après concours ou après examen professionnel,
- quota (en cas de recrutement au titre de la promotion interne),
- stage (ou pour la catégorie C, dispense de stage si le statut particulier le prévoit et que l'agent justifie d'au moins deux ans de services effectifs dans un emploi de même nature).

Aucune condition d'âge ne peut être opposée à l'agent. Article 82 – loi n°84-53.

Niveau de recrutement

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

i Attention : le recrutement par la voie de la promotion interne ne peut intervenir dans un cadre d'emplois de niveau inférieur.

LE DÉLAI POUR RECLASSER

Aucun texte ne prévoit de délai pour mettre en oeuvre le reclassement. Cependant, l'employeur ne saurait utiliser cette carence. En effet, il a l'obligation de ne pas laisser son agent sans rémunération.

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 et ouvre droit au versement d'allocations chômage. TA n° 9904777 - Mme Dubois du 9/01/2003

L'agent stagiaire :

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, le licenciement pour inaptitude physique est incontournable.

i Placer l'agent en congé sans traitement le prive de rémunération.
Un licenciement pour inaptitude physique lui permettra de bénéficier d'allocations chômage s'il remplit les conditions d'octroi.
En revanche, aucune indemnité de licenciement n'est due.

L'agent non titulaire :

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.

i Placer l'agent en congé sans traitement le prive de rémunération.
Un licenciement pour inaptitude physique lui permettra de bénéficier d'une indemnité de licenciement et d'allocations chômage s'il remplit les conditions d'octroi

LES CONSÉQUENCES DU RECLASSEMENT

► Rémunération : maintien de l'indice à titre personnel dans les 3 cas de reclassement

Article 85 – loi n°84-53

Si du fait de son reclassement dans son nouveau grade ou cadre d'emplois, le fonctionnaire titulaire est classé à un indice inférieur à celui qu'il détenait dans son ancien grade, il conserve son indice à titre personnel jusqu'à ce qu'il bénéficie d'un indice au moins égal dans son nouveau grade.

La charge financière résultant de la différence entre les deux indices incombe au centre de gestion auquel la collectivité ou l'établissement est affilié. Article 85 – loi n°84-53.

► Un changement dans la situation administrative de l'agent

Le reclassement entraîne un changement dans la situation administrative de l'agent puisqu'il est recruté, détaché ou intégré dans un autre grade et exerce d'autres fonctions.

► Une reconversion professionnelle pour l'agent

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

Le poste de reclassement doit **avoir un véritable contenu**. En réalité, les agents reclassés se voient souvent proposer des tâches peu valorisantes ou des missions d'accueil.

Un **accompagnement de l'agent est impératif** pour lui assurer toutes les chances de réussite dans son nouveau poste et lui **permettre de s'exprimer sur les difficultés** rencontrées au cours de sa requalification.

Ainsi, en plus d'un bilan professionnel permettant à l'agent de préparer son retour dans son nouveau poste, des bilans intermédiaires peuvent être faits à intervalle régulier.

Médecin de médecine professionnelle et préventive, préventeur, psychologue du travail, assistante sociale peuvent utilement être sollicités et intervenir en appui du service des ressources humaines de la collectivité.

► Un bilan de compétences :

Les actions permettant de réaliser un bilan de compétences ont pour objet de permettre aux personnes concernées d'analyser leurs compétences professionnelles et personnelles, leurs aptitudes et leurs motivations dans le but de définir un projet professionnel ou de formation.

Il s'agit donc d'un moyen d'action supplémentaire utile à la collectivité lorsqu'elle doit chercher une possibilité de reclassement pour un de ses agents.



le statut pratique



Loi n° 84-53 du 26 janvier 1984, articles 81 à 86
Décret n° 85-1054 du 30 septembre 1985




www.cigversailles.fr

Modèle d'acte ST 121
Modèle d'acte NT 871
Modèle d'acte CF 714


L'IMPOSSIBILITÉ DE RECLASSER UN AGENT

Le reclassement peut s'avérer impossible :

- lorsqu'aucun emploi n'est vacant et ne peut être créé,

 Le droit au reclassement n'oblige pas la collectivité à créer un emploi pour accueillir l'agent.

- en cas d'absence de demande de reclassement de l'agent,

 Que se passe-t-il lorsque l'agent refuse de demander un reclassement ?
Il encourt un licenciement pour inaptitude physique.

- si l'agent ne dispose pas des **diplômes ou de l'ancienneté** requise pour accéder au nouvel emploi,
- si l'agent ne s'est **pas porté candidat** à un concours dont les épreuves auraient pu être aménagées.

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

LES CONSÉQUENCES 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
- sera 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 la **demande de mise à la retraite pour invalidité** après avis de la commission de réforme et accord de la CNRACL ;

- soit par un **licenciement pour inaptitude physique**, afin de ne pas priver l'agent de toute rémunération et de toute indemnisation au titre du chômage.

TA Besançon 970436 du 9/10/1997 Mme M-L Mallen



le statut pratique

VOUS RECEVEZ UN AVIS MÉDICAL 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, ou - de détachement pour un an dans le nouveau cadre d'emplois, ou - 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. • Informez l'agent par lettre motivée et l'invitez 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, ou placé en disponibilité d'office pour maladie, avec des allocations chômage ou invité à faire une demande de mise à la retraite pour invalidité. - au titre de l'accident de service ou de maladie contractée en service : 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.