

Inaptitude et reclassement dans la FPT



Les agents titulaires de la fonction publique qui ne peuvent plus exercer leurs fonctions pour inaptitude physique provisoire ou définitive, doivent bénéficier d'un aménagement de leur poste de travail ou, quand cet aménagement est impossible ou insuffisant, d'un reclassement professionnel.

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

Décret n° 85-1054 du 30 septembre 1985

Décret n° 87-602 du 30 juillet 1987

Inaptitude à l'exercice des fonctions

Reclassement

- [Demande de l'agent](#)
- [Recherche d'un emploi de reclassement](#)
- [Consultation de la commission administrative paritaire \(CAP\)](#)
- [Situation de l'agent dans l'attente du reclassement](#)
- [Aptitude au nouvel emploi](#)
- [Mise en œuvre du reclassement](#)
- [Impossibilité de reclassement](#)

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 ou corps s'ils ont été déclarés en mesure de remplir les fonctions correspondantes ([loi n° 84-53 du 26 janvier 1984, art 81](#)).

Le droit au reclassement professionnel pour inaptitude physique est un principe général du droit ([Conseil d'Etat, 2 octobre 2002, n° 227868](#)) :

Lorsqu'il a été médicalement constaté qu'un agent public se trouve de manière définitive atteint d'une inaptitude physique à occuper son emploi, il appartient à son employeur public de le reclasser dans un autre emploi et, en cas d'impossibilité, de prononcer le licenciement.

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

Ainsi, la collectivité doit-elle apprécier, en premier lieu, les possibilités d'aménagement de poste de travail. Si elles s'avèrent impossibles ou insuffisantes compte tenu de l'état de santé de l'agent, le reclassement devra être étudié. En cas d'impossibilité de reclassement, l'agent pourra être radié ; l'employeur devra, cependant, être en mesure de démontrer qu'il a été dans l'impossibilité de procéder à un reclassement.

Inaptitude à l'exercice des fonctions

L'inaptitude physique se définit comme une altération de l'état physique qui compromet les possibilités de l'agent d'exécuter son travail. Elle s'apprécie par rapport au poste de travail occupé par l'agent.

L'inaptitude à l'exercice des fonctions doit être médicalement établie. Cette constatation peut s'effectuer :

- à l'issue d'un congé de maladie ordinaire d'une durée de douze mois consécutifs après avis du Comité Médical Départemental,

- lors des renouvellements ou à l'expiration de la dernière période d'un congé de longue maladie ou de longue durée, d'un congé de grave maladie après avis du Comité Médical Départemental,
- pendant ou à l'issue d'un congé pour accident de travail ou maladie professionnelle après avis de la Commission de Réforme.

L'inaptitude peut également être constatée en dehors de tout congé de maladie :

- à l'initiative de l'agent, sur présentation d'un certificat de son médecin traitant ou par le biais d'une expertise médicale effectuée par un médecin agréé,
- à l'initiative du service de médecine professionnelle et préventive lors, notamment, de l'examen médical annuel,
- à l'initiative de l'autorité territoriale qui peut à tout moment s'assurer de l'aptitude physique d'un agent aux fonctions qu'il exerce,
- lors d'une réintégration après éloignement du service (disponibilité, ...) ou du renouvellement d'une disponibilité d'office pour maladie.

En toute hypothèse, la reconnaissance de l'inaptitude physique requiert l'avis du comité médical à l'issue d'un congé de maladie ou de la commission de réforme à l'issue d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle. Cette formalité est obligatoire.

Reclassement

Lorsqu'un agent est déclaré inapte à l'exercice de ses fonctions, il convient d'étudier en premier lieu, **en liaison avec le médecin du travail**, les solutions qui affectent le moins possible sa situation et, en particulier, l'aménagement de ses conditions de travail.

Ces aménagements de poste sont proposés, soit par le médecin du service de médecine préventive, dans le cadre de la surveillance médicale des agents, soit par le comité médical lorsqu'il est consulté sur l'aptitude à la reprise d'activité d'un fonctionnaire en congé de maladie.

Ce n'est qu'après avoir conclu à l'impossibilité de mettre en œuvre une de ces solutions que la procédure de reclassement, qui conduit à un changement de cadre d'emplois, sera conduite.

Demande de l'agent

Le reclassement est subordonné à la présentation d'une demande par l'intéressé ([loi n° 84-53 du 26 janvier 1984, art 81](#)).

La collectivité doit inviter, le cas échéant, l'agent à formuler cette demande de reclassement. Elle devra, a minima, être en mesure d'apporter la preuve que l'agent a bien été informé par elle de sa faculté à exercer ce droit et qu'il y a renoncé.

Recherche d'un emploi de reclassement

Le reclassement pour inaptitude physique ne peut intervenir que s'il existe un poste de reclassement ouvert. La collectivité doit donc recenser les postes vacants et ouverts à un reclassement au sein des services.

A défaut d'avoir pu trouver un poste de reclassement au sein de la collectivité, celle-ci saisit le Centre de Gestion qui consulte l'ensemble des collectivités adhérentes au Centre sur les postes ouverts pour un reclassement dont elles disposeraient.

Consultation de la commission administrative paritaire (CAP)

Le reclassement entraînant le plus souvent une modification de la situation statutaire du fonctionnaire, la consultation de la commission administrative paritaire est obligatoire.

La CAP compétente est, selon le cas, la CAP de la catégorie hiérarchique du cadre d'emplois d'origine et/ou du cadre d'emplois d'accueil.

Situation de l'agent dans l'attente du reclassement

Avant épuisement des droits statutaires à congé de maladie

L'agent déclaré inapte à l'exercice de ses fonctions, qui ne peut reprendre ses fonctions doit être placé (ou maintenu) selon le cas, en congé :

- de maladie ordinaire (durée maximale : 1 an)
- de longue maladie (durée maximale : 3 ans)
- en longue durée (durée maximale : 5 ans)
- en grave maladie (durée maximale : 3 ans)

Et ce, jusque épuisement des droits rémunérés.

Après épuisement des droits statutaires à congé

L'agent qui remplit les conditions pour bénéficier d'un reclassement pour inaptitude physique mais ne peut être reclassé dans l'immédiat faute d'emploi vacant correspondant à ses capacités est placé en disponibilité d'office à l'issue de ses droits statutaires à congé de maladie.

La disponibilité d'office ne peut excéder une durée d'un an. Toutefois, elle peut être renouvelée deux fois pour une durée égale : la consultation du comité médical est obligatoire, pour avis, avant chaque période de disponibilité d'office.

Dès qu'une possibilité de reclassement apparaît, il peut être mis fin à la disponibilité pour permettre la reprise d'activité. Celle-ci peut avoir lieu sans attendre l'issue de la période de disponibilité accordée.

Aptitude au nouvel emploi

Le reclassement est subordonné à la reconnaissance de l'aptitude physique de l'agent à exercer un nouvel emploi. Cette aptitude est appréciée par le Comité Médical sur la base d'un profil de poste détaillé et après analyse des contraintes de l'emploi envisagé.

L'appréciation de l'aptitude médicale de l'agent par le comité médical s'effectue sur la base :

- d'un dossier établi par l'autorité territoriale comportant notamment la description des fonctions antérieures et la description des nouvelles fonctions envisagées pour l'agent à reclasser,
- d'un dossier établi par le médecin de prévention comportant l'avis de ce médecin sur la compatibilité des nouvelles fonctions envisagées avec l'état de santé de l'agent.

Mise en œuvre du reclassement

Lorsqu'aucun aménagement du poste occupé n'est possible pour rendre les conditions de travail adaptées aux capacités médicales de l'agent, le reclassement peut s'effectuer selon l'un des trois modalités suivantes :

- Par l'intégration dans un autre grade, inférieur ou supérieur, du même cadre d'emplois, après avis de la CAP. Cette modalité est peu utilisée dans la pratique,

- Par la voie du recrutement, c'est-à-dire suite à la réussite à un concours, à une promotion interne ou à une nomination directe si le cadre d'emplois le permet,
- Par la voie du détachement dans un autre cadre d'emplois, après avis des CAP des cadres d'emplois d'accueil et d'origine. Ce détachement intervient uniquement dans un cadre d'emplois de niveau égal ou inférieur au cadre d'emploi d'origine. C'est cette modalité qui est le plus souvent utilisée.

A l'issue de la période de détachement d'un an, le Comité médical ou la Commission de réforme se prononce sur l'évolution de la procédure :

- soit l'état de santé de l'agent s'est amélioré et il peut être réintégré dans son cadre d'emplois d'origine,
- soit son état de santé n'est pas stabilisé, il est alors possible de prolonger le détachement pour un an,
- soit l'inaptitude à l'ancien poste est définitive, il peut alors être intégré dans le nouveau cadre d'emplois.

Impossibilité de reclassement

En cas d'impossibilité de reclasser le fonctionnaire reconnu inapte à l'exercice de ses fonctions, il convient de mettre en œuvre la procédure d'admission à la retraite pour invalidité ou de licenciement pour inaptitude physique.

Saisine du Comité Médical et/ou de la Commission de Réforme.