

Le reclassement pour inaptitude physique en 10 questions



Les fonctionnaires qui souffrent d'une inaptitude physique ont la possibilité de continuer à exercer leurs fonctions sur d'autres emplois.

1 – En quoi consiste ce reclassement ?

Lorsque les fonctionnaires territoriaux sont reconnus inaptes à l'exercice de leurs fonctions, à la suite de l'altération de leur état physique, ils peuvent être reclassés dans les emplois d'un autre cadre d'emplois, emploi ou corps s'ils ont été déclarés en mesure de remplir les fonctions correspondantes.

Les intéressés doivent présenter une demande de reclassement (loi du 26 janvier 1984, article 81 ; [cour administrative d'appel de Nancy, 1er juillet 2013, req. n° 12NC01631](#)).

En outre, la jurisprudence reconnaît l'existence d'un droit au reclassement en cas d'inaptitude physique, qui constitue un principe général du droit applicable tant aux fonctionnaires qu'aux agents contractuels : « 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 » ([Conseil d'Etat, 2 octobre 2002, req. n° 227868](#)).

2 – Qui peut faire l'objet d'un reclassement ?

Les modalités de reclassement prévues par la loi du 26 janvier 1984 et le décret du 30 septembre 1985 ne visent que les fonctionnaires titulaires. Le cas échéant, les fonctionnaires intéressés peuvent bénéficier d'un reclassement quelle que soit leur position.

3 – Que se passe-t-il pour les agents non titulaires ?

L'obligation faite à un employeur de chercher à reclasser un salarié inapte physiquement à ses fonctions et, en cas d'impossibilité, de le licencier dans les conditions prévues constitue un principe général du droit (lire la question n° 1). Son application s'étend donc aux agents contractuels de droit public, dès lors qu'ils occupent un emploi permanent ([CAA de Versailles, 22 novembre 2012, req. n° 11VE01219](#)).

En outre, le Conseil d'Etat a précisé que la demande de reclassement présentée par un agent contractuel de droit public, reconnu médicalement inapte de manière définitive à occuper son emploi, n'a pas à préciser la nature des emplois sur lesquels il sollicite son reclassement ([CE, 17 mai 2013, req. n° 355524](#)).

4 – Quelles sont les conditions requises ?

Tout d'abord, pour bénéficier d'un reclassement, le fonctionnaire doit être dans un état physique ne lui permettant pas d'exercer normalement ses fonctions. Le comité médical doit être saisi pour émettre un avis sur l'aptitude du fonctionnaire à exercer ses fonctions. Le cas échéant, le comité médical peut proposer un aménagement des conditions de travail du fonctionnaire.

Si un tel aménagement n'est pas possible, le fonctionnaire peut être affecté dans un autre emploi de son grade après avis de la commission administrative paritaire. L'autorité territoriale procède à cette affectation après avis du service de médecine professionnelle et de prévention si le fonctionnaire n'a pas bénéficié d'un congé de maladie, ou du comité médical, si un tel congé a été accordé.

Lorsque l'état physique d'un fonctionnaire territorial ne lui permet pas d'exercer des fonctions correspondant aux emplois de son grade, sans lui interdire d'exercer toute activité, le comité médical peut proposer un reclassement dans un autre grade de son cadre d'emplois ou même d'un autre cadre d'emplois.

5 – Quelles sont les modalités de reclassement ?

Selon l'état physique du fonctionnaire et son inaptitude à exercer ses fonctions, le reclassement de l'intéressé peut prendre différentes formes. Il peut se faire tout d'abord par l'intégration dans un autre grade du cadre d'emplois du fonctionnaire. Il peut aussi conduire à son recrutement dans un autre cadre d'emplois d'un niveau supérieur, équivalent ou inférieur au cadre d'emplois d'origine du fonctionnaire, notamment par concours ou examen professionnel aménagés.

Enfin, le reclassement pour inaptitude physique peut être réalisé par le détachement du fonctionnaire concerné dans un autre cadre d'emplois d'un niveau équivalent ou inférieur à son cadre d'emplois initial. En revanche, un fonctionnaire inapte à l'exercice de ses fonctions ne peut pas être recruté par contrat sur le fondement de l'article 38 de la loi du 26 janvier 1984, relatif au recrutement de personnes reconnues travailleurs handicapés. En effet, ce mode de recrutement par contrat n'est pas ouvert aux personnes qui ont déjà la qualité de fonctionnaire.

6 – Comment intégrer un autre grade du cadre d'emplois ?

L'intégration d'un fonctionnaire inapte dans un autre grade de son cadre d'emplois se fait dans les conditions prévues par le statut particulier en termes d'ancienneté ou d'obtention d'un examen professionnel par exemple. Mais le comité médical peut proposer des dérogations aux conditions normalement fixées pour le déroulement des examens professionnels afin que les épreuves soient adaptées à l'invalidité du fonctionnaire.

7 – Comment intégrer un autre cadre d'emplois ?

Le recrutement d'un fonctionnaire inapte à exercer ses fonctions dans un autre cadre d'emplois, d'un niveau inférieur, équivalent ou supérieur, peut tout d'abord intervenir à l'issue d'un concours, dans les conditions prévues par le statut particulier correspondant. Des aménagements au déroulement des épreuves du concours peuvent être proposés par le comité médical afin de tenir compte de l'invalidité du fonctionnaire, soit au regard de la durée des épreuves soit au regard de leur fractionnement. Le recrutement du fonctionnaire dans un autre cadre d'emplois peut également s'effectuer par la voie du détachement (lire la question n° 10).

8 – Comment s'effectue le détachement ?

Le fonctionnaire inapte à exercer ses fonctions peut demander à faire l'objet d'un détachement au sein d'un cadre d'emplois, emploi ou corps de niveau équivalent ou inférieur à son cadre d'emplois initial. Le détachement peut intervenir dans un emploi de la collectivité ou de l'établissement dont il relève. Il est prononcé après avis des commissions administratives paritaires compétentes.

Par ailleurs, les dispositions statutaires qui subordonnent ce détachement à certaines des limites d'âge ne peuvent être opposées à l'intéressé. A l'issue de chaque période de détachement, le comité médical se prononce sur l'inaptitude de l'intéressé à exercer des fonctions dans son cadre d'emplois d'origine. 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.

En revanche, au-delà d'un délai d'un an suivant le détachement, si le comité médical constate que l'intéressé est définitivement inapte à reprendre ses fonctions d'origine, il est, sur sa demande, intégré dans le corps ou cadres d'emplois de détachement.

9 – Existe-t-il une obligation de reclassement ?

Lorsqu'un fonctionnaire fait valoir son droit au reclassement et que les conditions pour en bénéficier sont réunies, l'autorité territoriale doit rechercher un emploi de reclassement au sein de ses effectifs, c'est-à-

dire examiner toutes les possibilités de reclasser le fonctionnaire (CAA de Nantes, 14 mars 2003, req. n° 00NT01965).

Pour autant, l'obligation de reclassement qui pèse sur les collectivités territoriales à l'égard de leurs fonctionnaires inaptes n'est pas une obligation de résultat, mais seulement une obligation de moyen. Si la collectivité territoriale doit examiner les possibilités de reclassement du fonctionnaire avant de le mettre en disponibilité d'office, de prononcer sa retraite pour invalidité ou de le licencier, elle n'a pas obligation d'y parvenir, que le fonctionnaire concerné occupe un emploi à temps complet ([CE, 16 février 2000, req. n° 189839](#)) ou à temps non complet ([CE, 3 février 2003, req. n° 234156](#)).

10 – Que se passe-t-il en cas de non-reclassement ?

Si le reclassement demandé par le fonctionnaire est impossible dans l'immédiat, l'administration peut, à l'expiration de ses droits statutaires à congés de maladie, le mettre en disponibilité d'office ([CE, 16 février 2000, req. n° 189839](#)).

Par ailleurs, le fonctionnaire qui se trouve dans l'impossibilité définitive et absolue d'assurer ses fonctions par suite de maladie, blessure ou infirmité grave dûment établie peut être admis à la retraite soit d'office, soit sur demande (décret du 26 décembre 2003, article 30).

En outre, la décision mettant en retraite d'office un agent territorial, reconnu définitivement inapte à l'exercice de ses fonctions, est suffisamment motivée dans la mesure où elle mentionne dans ses visas l'avis de la commission de réforme qui a constaté l'inaptitude physique de l'intéressé, et l'avis favorable à la radiation des cadres rendu par la Caisse nationale de retraites des agents des collectivités locales (CNRACL).

De plus, cette décision intervenant avant que l'agent ait atteint la limite d'âge est prise en considération de la personne et doit donc être précédée de la communication du dossier ([CAA de Nancy, 12 novembre 2009, req. n° 07NC01561](#)).

RÉFÉRENCES

- [Loi n° 84-53 du 26 janvier 1984](#) portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale, dans sa version consolidée au 4 mars 2010.
- [Décret n° 85-1054 du 30 septembre 1985](#) relatif au reclassement des fonctionnaires territoriaux reconnus inaptes à l'exercice de leurs fonctions, dans sa version consolidée au 12 juin 1992.
- [Décret n° 87-602 du 30 juillet 1987](#) relatif à l'organisation des comités médicaux, aux conditions d'aptitude physique et au régime des congés de maladie des fonctionnaires territoriaux, dans sa version consolidée au 19 novembre 2008.
- [Décret n° 2003-1306 du 26 décembre 2003](#) relatif au régime de retraite des fonctionnaires affiliés à la Caisse nationale de retraites des agents des collectivités locales, dans sa version consolidée au 16 novembre 2009.