

## Le reclassement pour inaptitude physique en 10 questions

Sophie Soykurt | [Statut](#) | [Dossiers Emploi](#) | Publié le 27/10/2014 | Mis à jour le 15/05/2018

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



### 01 – Qu'est-ce que le reclassement pour inaptitude physique ?

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 ou corps s'ils ont été déclarés en mesure de remplir les fonctions correspondantes.

Les intéressés doivent présenter une **demande de reclassement** <sup>(1)</sup> <sup>[1]</sup>. Il existe, en outre, un **droit au reclassement en cas d'inaptitude physique**, qui constitue un principe général du droit <sup>(2)</sup> <sup>[2]</sup>. Désormais, ce droit au reclassement est entériné par le décret du 15 février 1988, relatif aux **agents contractuels territoriaux** (lire la question n°3).

### 02 – Qui peut faire l'objet d'un reclassement pour inaptitude physique ?

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

S'agissant des **contractuels**, les modalités de leur reclassement sont précisées par le décret du 15 février 1988 (lire la question n°3).

En revanche, aucun principe général ni aucune disposition législative ou réglementaire ne confère aux **fonctionnaires stagiaires**, qui se trouvent dans une situation

probatoire et provisoire, un droit à être reclassés dans l'attente d'une titularisation pour toute inaptitude physique définitive <sup>(2) (3)</sup>. En cas d'inaptitude définitive, ils sont licenciés ou il est mis fin à leur détachement s'ils ont la qualité de fonctionnaire dans un autre corps ou cadre d'emplois.

### **03 – L'obligation de reclassement s'impose-t-elle pour les agents contractuels ?**

Une **obligation de reclassement** s'impose également à l'égard des **agents contractuels relevant du décret du 15 février 1988**.

Ce reclassement concerne les agents recrutés pour occuper un emploi permanent.

En effet, ce décret dispose que le licenciement d'un agent définitivement inapte, à l'issue d'un congé de maladie, de grave maladie, d'accident du travail, de maladie professionnelle ou de maternité, de paternité, d'accueil d'un enfant ou d'adoption, ne peut être prononcé que lorsque le reclassement de l'agent dans un emploi que la loi du 26 janvier 1984 autorise à pourvoir par un agent contractuel et dans le respect des dispositions légales régissant le recrutement de ces agents n'est pas possible (art. 13).

Ce reclassement concerne les **agents recrutés pour occuper un emploi permanent**, en application de l'article 3-3 de la loi du 26 janvier 1984, par CDI ou par CDD lorsque le terme de ce dernier est postérieur à la date à laquelle la demande de reclassement est formulée. L'emploi de reclassement est alors proposé pour la période restant à courir avant le terme du contrat.

Enfin, le **reclassement de l'intéressé** s'effectue sur un emploi relevant de la même catégorie hiérarchique ou, à défaut et sous réserve de l'accord exprès de l'agent, sur un emploi relevant d'une catégorie inférieure.

L'emploi proposé est adapté à l'état de santé de l'agent et compatible avec ses compétences professionnelles. La proposition prend en compte, à cette fin, les recommandations médicales concernant l'aptitude de l'agent à occuper d'autres fonctions au sein de la collectivité ou de l'établissement qui l'emploie.

### **04 – Quelles sont les conditions requises pour bénéficier d'un reclassement pour inaptitude physique ?**

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** de celui-ci. Si ce n'est pas possible, le fonctionnaire peut être affecté dans un autre emploi de son grade, après avis de la commission administrative paritaire.

Le comité médical doit être saisi pour émettre un avis sur l'aptitude du fonctionnaire à exercer ses fonctions.

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 après avis 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.

## **05 – Quelles sont les différentes modalités du reclassement pour inaptitude physique ?**

Selon l'état physique du fonctionnaire et son inaptitude à exercer ses fonctions, son **reclassement pour inaptitude** peut prendre **différentes formes**.

Il peut d'abord se faire par **l'intégration dans un autre grade du cadre d'emplois** du fonctionnaire (lire la question n°6).

Il peut ensuite conduire à son **recrutement** dans un **autre cadre d'emplois** d'un niveau supérieur, équivalent ou inférieur à celui d'origine, notamment par **concours ou examen professionnel aménagés** (lire la question n° 7).

Enfin, le reclassement 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 (lire la question n° 8).

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 n'est pas ouvert aux personnes qui ont déjà la qualité de fonctionnaire.

Désormais, le fonctionnaire reconnu inapte à l'exercice de ses fonctions a droit à une période de préparation au reclassement.

On notera que désormais le fonctionnaire reconnu inapte à l'exercice de ses fonctions a droit à une période de **préparation au reclassement**, avec **traitement d'une durée maximale de un an**. Cette période est assimilée à une période de services effectifs (art. 85-1, loi du 26 janvier 1984).

## **06 – 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.

## **07 – 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 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).

## **08 – Quelles sont les conditions de détachement du fonctionnaire physiquement inapte ?**

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 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 toutefois que son caractère définitif puisse être affirmé, le comité médical propose le maintien en détachement.

En revanche, au-delà d'un délai de 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 cadre d'emplois de détachement.

## **09 – Existe-t-il une obligation de reclassement ?**

L'employeur doit proposer à l'agent définitivement inapte un emploi compatible avec son état de santé et aussi équivalent que possible avec l'emploi précédemment occupé ou, à défaut, tout autre emploi si l'intéressé l'accepte. Si le reclassement s'avère impossible, faute d'emploi vacant ou si l'intéressé refuse la proposition qui lui est faite, il est licencié <sup>(4)</sup> [4]. 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 de moyens.

## **10 – Que se passe-t-il en cas d'impossibilité de reclassement pour inaptitude physique ?**

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 <sup>(5)</sup> [5]. Mais il ne peut être placé en disponibilité d'office sans avoir été préalablement invité à présenter, s'il le souhaite, une demande de reclassement.

Sa mise en disponibilité d'office peut ensuite être prononcée soit en l'absence d'une telle demande, soit si cette dernière ne peut être immédiatement satisfaite <sup>(6)</sup> [6]. En outre, le fonctionnaire qui se trouve dans l'impossibilité définitive et absolue de continuer ses fonctions par suite de maladie, blessure ou infirmité grave dûment établie peut être admis à la retraite soit d'office, soit sur demande (art. 30 de la loi du 26 décembre 2003).

## REFERENCES

- 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°92-1194 du 4 novembre 1992, fixant les dispositions communes applicables aux fonctionnaires stagiaires de la FPT
- Décret n°92-1194 du 4 novembre 1992, fixant les dispositions communes applicables aux fonctionnaires stagiaires de la FPT
- 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 14 août 2016