

CONSÉQUENCES DES AVIS D'INAPTITUDE TEMPORAIRE

DISPONIBILITÉ D'OFFICE POUR MALADIE

La disponibilité d'office pour maladie est la position du fonctionnaire qui est placé hors de son administration ou service d'origine et cesse de bénéficier de ses droits :

- à l'avancement ;
- à la retraite.

Le fonctionnaire en disponibilité d'office n'est plus en position d'activité, il perd donc tous les droits inhérents à cette position.

Conseil d'État du 31 mars 1989 - Communauté Urbaine de Bordeaux c/M. Descot

L'agent placé en disponibilité d'office pour raison de santé peut percevoir, le cas échéant, un revenu de remplacement.

CONDITIONS D'OCTROI DE LA DISPONIBILITÉ D'OFFICE POUR MALADIE

La disponibilité d'office pour maladie est octroyée par décision de l'employeur sur avis du comité médical.

Elle ne peut intervenir que si toutes les conditions suivantes sont remplies :

- expiration des congés de maladie rémunérés ;
- inaptitude temporaire à la reprise des fonctions ;
- impossibilité de reclassement pour inaptitude physique ;
- sur avis du comité médical ou de la commission de réforme.

Expiration des congés de maladie rémunérés

La mise en disponibilité est prononcée d'office à l'expiration des droits statutaires à congés de maladie :

- congé de maladie ordinaire (**12** mois) ;
- congé de longue maladie (**3** ans) ;
- congé de longue durée (**5** ans) ;
- congé de longue durée prolongé pour maladie contractée en service (**8** ans).

Article 19 - Décret du 13 janvier 1986

La disponibilité d'office pour maladie n'a pas lieu d'être prise en cas de congé de maladie pour accident et de congé pour maladie professionnelle imputable au service (non constitutive d'un congé de longue durée prolongé), dans la mesure où le fonctionnaire bénéficie d'un congé rémunéré jusqu'à sa reprise des fonctions ou sa mise à la retraite.

Articles 57-2° et 3°, dernier alinéa - Loi n° 84-53 du 26 janvier 1984

Inaptitude temporaire à la reprise des fonctions

La disponibilité est accordée au fonctionnaire inapte temporairement à l'exercice de ses fonctions.

Ainsi, un agent déclaré apte sous réserve d'un aménagement de son poste, ne peut pas être placé en disponibilité d'office pour maladie.

CAA Paris 96PA02302 du 7 mai 1998 c/Commune de Cergy-les-Meaux

L'inaptitude définitive entraîne la radiation des cadres et la mise en œuvre d'un dossier de retraite pour invalidité.

Articles 17 et 37 - Décret n° 87-602 du 30 juillet 1987

Impossibilité de reclassement pour inaptitude physique

En cas d'inaptitude physique temporaire à l'expiration des droits à congé de maladie ordinaire, de longue maladie ou de longue durée, le fonctionnaire est, soit reclassé, soit mis en disponibilité.

Articles 17 et 37 - Décret n° 87-602 du 30 juillet 1987

La mise en disponibilité d'office n'est envisagée que lorsque :

- le poste de travail du fonctionnaire ne peut être adapté ;
- le fonctionnaire a été invité par l'autorité territoriale à formuler une demande de reclassement dans un emploi d'un autre cadre d'emplois ;
- le reclassement demandé par l'agent s'est révélé, après examen de l'autorité territoriale, impossible faute d'emploi vacant ou susceptible d'être créé.

Avis du comité médical ou de la commission de réforme

Le fonctionnaire doit être reconnu inapte à l'exercice de ses fonctions par suite de l'altération de son état de santé physique.

L'inaptitude est appréciée :

- par le comité médical départemental ;
- par la commission de réforme en cas d'épuisement des droits à congé de longue durée prolongé pour maladie contractée en service.

Durée de la disponibilité d'office pour maladie

La durée de la disponibilité d'office pour maladie est fixée à un an.

Elle peut être renouvelée deux fois pour un an si le fonctionnaire ne peut pas reprendre ses fonctions ou être reclassé pour inaptitude physique.

Elle peut être prolongée une troisième fois sur avis du comité médical s'il s'avère que l'agent pourra reprendre ses fonctions ou être reclassé pour inaptitude physique avant l'expiration de cette quatrième année.

Les avis rendus par le comité médical départemental et la commission de réforme n'ont qu'un caractère consultatif. Ce sont des actes préparatoires à la décision qui ne lie pas l'employeur.

Toutefois, si l'employeur n'est pas convaincu par l'avis rendu par les organismes médicaux, il ne pourra pas prendre une décision contraire à cet avis préconisant la mise en disponibilité d'office.

Renouvellement de la mise en disponibilité d'office pour maladie

Le renouvellement de la mise en disponibilité d'office pour maladie est octroyé, après avis du comité médical, quel que soit le type de congé ayant précédé la disponibilité, sauf pour le dernier renouvellement.

Type de congé	Avis sollicité		Dernier renouvellement
	Octroi	Renouvellement	
• congé de maladie ordinaire	Comité médical	Comité médical	Commission de réforme
• congé de longue maladie	Comité médical	Comité médical	
• congé de longue durée	Comité médical	Comité médical	
• CLD prolongé pour maladie contractée en service	Commission de réforme	Comité médical	

Lors du dernier renouvellement, la commission de réforme est saisie pour donner son avis sur l'inaptitude de l'agent.

Précision : Saisine de la commission de réforme lors du second renouvellement de disponibilité d'office pour raison de santé

Aux termes de l'article 19 du décret n° 86-68 du 13/01/1986, la disponibilité prononcée d'office à l'expiration des droits statutaires à congés de maladie peut faire l'objet d'un troisième renouvellement si, à l'expiration de la troisième année, il résulte d'un avis du comité médical que le fonctionnaire inapte à reprendre son service doit normalement pouvoir reprendre ses fonctions ou faire l'objet d'un reclassement avant l'expiration de cette dernière année. L'article 38 du décret n° 87-602 du 30 juillet 1987 prévoit, quant à lui, que l'avis sur le renouvellement de cette mise en disponibilité est donné par le comité médical et, lors du dernier renouvellement, par la commission de réforme.

Il résulte de ces dispositions que le deuxième renouvellement de disponibilité d'office est, en principe, le dernier.

Ainsi, la commission de réforme doit donner son avis sur ce deuxième renouvellement, indépendamment de la possibilité de prolongation exceptionnelle de la disponibilité prévue au dernier alinéa de l'article 19 du décret du 13 janvier 1986.

Conseil d'État, n° 346 613 du 07 mai 2012

Elle se prononce sur le taux d'invalidité qui est déterminé compte tenu du barème indicatif prévu à l'article L. 28 du Code des pensions civiles et militaires de retraite.

Article 39 - Décret n° 2003-1306 du 23 décembre 2003

CONSÉQUENCES DE LA DISPONIBILITÉ D'OFFICE POUR MALADIE

L'agent en disponibilité d'office pour maladie conserve sa qualité de fonctionnaire et continue à appartenir à son cadre d'emplois d'origine, mais n'est plus en position d'activité.

Sur la carrière du fonctionnaire

Le fonctionnaire conserve son grade, son échelon et l'ancienneté acquise avant sa mise en disponibilité.

Pendant sa mise en disponibilité, il cesse de bénéficier de ses droits à l'avancement et à la retraite. Ses droits sont donc suspendus.

Sur la rémunération du fonctionnaire

La disponibilité n'est pas une période d'activité.

Le fonctionnaire placé en disponibilité d'office pour maladie ne perçoit donc aucun traitement.

Toutefois, au titre de la coordination entre le régime statutaire et le régime général, l'agent pourra prétendre, sous certaines conditions, au bénéfice d'une indemnité de coordination versée par l'employeur public.

Article D .712-12 - Code de la Sécurité sociale pour la fonction publique d'État

Article 4 - Décret du 11 janvier 1960 pour les fonctions publiques territoriale et hospitalière

CAS PARTICULIER DU FONCTIONNAIRE STAGIAIRE

- Décret n° 94-874 du 7 octobre 1994 pour la fonction publique d'État ;
- Décret n° 92-1194 du 4 novembre 1992 pour la fonction publique territoriale ;
- Décret n° 97-4874 du 12 mai 1997 pour la fonction publique hospitalière.

Le fonctionnaire stagiaire bénéficie des droits à congé de maladie des fonctionnaires titulaires. Toutefois, à l'issue du droit à congé de maladie ordinaire, ce dernier ne peut bénéficier d'une disponibilité d'office en cas d'inaptitude temporaire.

Dans ce cas, le stagiaire est placé en congé sans traitement pour une durée maximale d'un an renouvelable une fois.

Un deuxième renouvellement est possible lorsqu'il est envisageable que l'agent puisse reprendre ses fonctions au cours de cette troisième année.

Dans tous les cas, l'avis du comité médical est obligatoire.

Le stagiaire pourra, le cas échéant, présenter une demande d'allocation d'invalidité temporaire si sa capacité de travail est réduite d'au moins deux tiers.

Lorsqu'à l'expiration des droits à congés maladie, avec ou sans traitement, le stagiaire est reconnu inapte à l'exercice de ses fonctions de façon définitive et absolue par la commission de réforme, il est licencié.

Pour la fonction publique territoriale, c'est le comité médical qui est compétent.

Décret n° 92-1194 du 4 novembre 1992 pour la fonction publique territoriale

Si le stagiaire était titulaire de la fonction publique, il est remis à la disposition de son administration d'origine.

Pour la fonction publique hospitalière

Décret n° 97-4874 du 12 mai 1997 pour la fonction publique hospitalière

L'agent stagiaire peut bénéficier d'un congé sans traitement, après avis du comité médical ou de la commission de réforme, pour une durée d'un an renouvelable 2 fois, lorsqu'il ne peut reprendre ses fonctions à l'issue d'un congé pour raisons de santé.

Un troisième renouvellement est possible si le comité médical ou la commission de réforme estime que l'agent sera apte à reprendre ses fonctions au cours de la 4^e année.

Lorsque l'agent stagiaire est déclaré inapte à reprendre ses fonctions de façon définitive et absolue par la commission de réforme, il est licencié.

Si l'agent est déjà titulaire, le détachement est interrompu et l'agent est remis à la disposition de son administration d'origine.

RECLASSEMENT POUR INAPTITUDE PHYSIQUE

Les fonctionnaires devenus inaptes à l'exercice de leurs fonctions pour raisons de santé, peuvent sur leur demande être reclassés dans un autre cadre d'emplois, s'ils sont déclarés aptes à remplir les fonctions correspondantes.

Le reclassement pour inaptitude physique entraîne pour le fonctionnaire un changement dans sa situation administrative et ne peut intervenir que sur demande de l'agent.

Le reclassement peut intervenir dans plusieurs cadres :

- l'accès à un autre cadre d'emplois ou corps ;
- le détachement dans un autre cadre d'emplois ou corps ;
- l'intégration dans un autre grade du même cadre d'emplois ou corps.

BÉNÉFICIAIRES

Tout agent déclaré inapte de façon définitive à son emploi, dispose d'un droit au reclassement. En effet, l'employeur public doit chercher à maintenir l'agent en fonction par tout moyen.

Toutefois, cette obligation est une obligation de moyen et non pas de résultat.

Si le maintien dans l'emploi n'est pas possible, la radiation des cadres ou le licenciement de l'agent doit être envisagé.

Selon les dispositions statutaires, le reclassement pour inaptitude physique, qui conduit le fonctionnaire à être recruté puis intégré dans un cadre d'emplois ou un grade différent de celui dont il était titulaire, fait bénéficier l'agent d'une nouvelle carrière dans son cadre d'emplois ou grade d'intégration.

Peuvent bénéficier d'un reclassement pour inaptitude physique :

- les fonctionnaires titulaires exerçant leurs fonctions à temps non complet, à temps partiel, quelle que soit leur durée hebdomadaire de travail.

Sont exclus :

- les fonctionnaires stagiaires.

La période de stage étant destinée à apprécier l'aptitude générale (professionnelle et physique) à occuper l'emploi dans lequel l'agent a été nommé, aucune procédure n'est organisée à l'exception d'un éventuel aménagement des conditions d'exercice des fonctions ou d'une affectation à un autre emploi correspondant au grade.

CAA Lyon 98LY00425 et 98LY00426 du 20 mars 2001 c/Melle Guenot

- les agents non titulaires.

Aucune disposition statutaire ne prévoit leur reclassement en cas d'inaptitude.

Par ailleurs, les agents non titulaires qui sont recrutés pour occuper un emploi et exercer les fonctions particulières relatives à cet emploi, sont licenciés en cas d'inaptitude physique définitive.

Article 13 - Décret n° 88-145 du 15 février 1988

La jurisprudence en déduisait que l'administration n'était pas tenue de proposer à l'agent non titulaire, avant de procéder au licenciement, une affectation compatible avec son état de santé dans un autre service.

CE 120472 et 120590 du 23 juin 1995 c/Mme Heredia

Mais, dorénavant, elle devra justifier, selon l'intérêt du service, de l'impossibilité de maintenir le contrat de l'agent et procéder sans délai au licenciement de l'agent non titulaire devenu inapte définitivement.

CE 227868 du 2 octobre 2002 c/Chambre de commerce et d'industrie de Meurthe-et-Moselle

CONDITIONS REQUISES

Pour bénéficier d'un reclassement, il est nécessaire :

- qu'il y ait inaptitude physique à l'exercice des fonctions ;
- qu'il y ait aptitude physique à exercer les fonctions d'un autre grade.

Inaptitude physique

Le fonctionnaire doit être déclaré inapte à l'exercice des fonctions par suite de l'altération de son état de santé.

Cette inaptitude peut intervenir :

- durant ou au terme d'un congé de maladie. Elle est appréciée en ce cas par le comité médical départemental ;
- durant ou au terme d'un congé pour accident de service ou maladie contractée en service. Elle est alors appréciée par la commission de réforme ;

Article 21 - Arrêté du 4 août 2004

- durant la disponibilité d'office ou à l'issue de chaque période. Elle conditionne la reprise des fonctions et l'octroi du troisième renouvellement.

Aptitude physique à d'autres fonctions

Le fonctionnaire doit être déclaré apte à l'exercice des fonctions d'un autre grade.

L'aptitude s'apprécie au regard des fonctions afférentes à tous les emplois qui correspondent au nouveau grade, le reclassement s'analysant comme un recrutement pour lequel l'agent doit remplir les conditions d'accès.

Elle est appréciée par le comité médical départemental qui doit notamment s'assurer que l'inaptitude constatée antérieurement est compatible avec l'exercice des nouvelles fonctions.

Mise en œuvre du reclassement

Le fonctionnaire doit faire une demande de reclassement. Si le reclassement est impossible, l'employeur doit décider d'une position dans laquelle sera placé l'agent, c'est-à-dire :

- le maintien en congé de maladie ordinaire, en congé de longue maladie ou de longue durée jusqu'à épuisement des droits statutaires à congés rémunérés ;
- le maintien en congé pour accident de service ou pour maladie contractée en service, jusqu'à la reprise des fonctions ou la mise à la retraite ;
- la mise ou maintien en disponibilité d'office après épuisement des droits à congés de maladie ;
- la radiation des cadres après épuisement de toutes les autres possibilités offertes par le statut avec attribution éventuelle d'une allocation d'invalidité temporaire (AIT) si la perte de la capacité de travail de l'agent est au moins égale à deux tiers et ce jusqu'à la retraite.

Le reclassement pour inaptitude physique n'est qu'une possibilité.

Mais, un principe général du droit est venu consacrer cette obligation de pourvoir au reclassement.

CE 227868 du 2 octobre 2002 c/CCI Meurthe-et-Moselle

Obligation de pourvoir au reclassement

L'employeur public doit faire le nécessaire pour donner à l'agent les moyens de présenter une demande de reclassement, en :

- invitant l'intéressé à solliciter son détachement ou le bénéfice des modalités de reclassement ;

L'employeur ne peut pas prononcer la mise à la retraite d'office pour invalidité s'il n'a pas invité l'intéressé à présenter une demande de détachement ou de reclassement.

CAA Lyon du 4 décembre 1998 c/M. Mongellas

- demandant au Président de ces établissements d'inviter l'intéressé à solliciter un détachement ou un reclassement.

Articles 1 et 2 - Décret du 30 septembre 1985 pour la fonction publique territoriale

- permettant au fonctionnaire de suivre une formation en vue d'accéder à un nouvel emploi au titre du droit à la formation continue.

Article 11-2° - Loi du 12 juillet 1984 pour la fonction publique territoriale

Obligation d'avoir recours à un avis médical

Le reclassement est subordonné à un avis médical consultatif sollicité par l'employeur après que l'inaptitude physique ait été constatée par le médecin de prévention ou du travail, le comité médical départemental ou la commission de réforme.

Cet avis médical doit être émis par le comité médical.

Refus du reclassement

L'employeur n'a pas l'obligation de confier au fonctionnaire un emploi autre que celui que son grade lui donne vocation à occuper.

Le reclassement peut donc être refusé, par décision motivée, si :

- aucun poste n'est vacant. Aucune disposition législative ou réglementaire n'oblige une collectivité à créer un emploi si le besoin n'est pas exprimé ;
- l'agent ne remplit pas les conditions de diplômes ou d'ancienneté requises pour accéder au nouvel emploi ;
- l'agent ne s'est pas porté candidat au concours d'accès de l'emploi y compris avec des épreuves aménagées.

Conseil d'État 128851 du 29 décembre 1997 c/Centre Hospitalier Général de VOIRON

MODALITÉS DU RECLASSEMENT

Les modalités de reclassement sont fixées par décret.

Le reclassement ou le détachement ne sont envisagés que si aucune possibilité de conserver son emploi au sein de son cadre d'emplois n'est pas possible.

L'autorité doit donc envisager en priorité les moyens de changer l'agent d'affectation sur un emploi compatible avec son état de santé.

Affectation à un autre emploi du grade

En application du principe du système de la carrière, le fonctionnaire titulaire d'un grade a vocation à occuper tous les emplois correspondant à son grade.

Article 1^{er} - Décret du 30 septembre 1985

Article 12, alinéa 2 - Loi du 13 juillet 1983

Donc, dans le respect des missions des emplois auxquels le statut particulier donne vocation, le fonctionnaire peut être affecté à un autre emploi lié à son grade.

Procédure

Si l'aménagement des nouvelles fonctions est impossible, la nouvelle affectation de l'agent sera effective :

- après avis de la commission administrative paritaire ;
- après avis du médecin de médecine professionnelle et préventive dans le cas où l'état de santé du fonctionnaire ne nécessite pas l'octroi d'un congé de maladie.

Article 1^{er} - Décret n° 85-1054 du 30 septembre 1985

Si l'employeur public ne suit pas l'avis du médecin de prévention, sa décision doit être motivée et le comité technique paritaire doit être tenu informé.

Si l'agent conteste les propositions du médecin, l'autorité territoriale peut saisir pour avis le médecin inspecteur régional du travail et de la main-d'œuvre compétent.

Article 24 - Décret n° 85-603 du 10 juin 1985

- ou après avis du comité médical départemental si le fonctionnaire a bénéficié d'un congé de maladie ;
- sur proposition du centre national de la fonction publique territoriale ou du centre de gestion, si aucune possibilité d'affectation n'existe au sein de la collectivité.

Ce changement d'affectation ne nécessite pas de demande du fonctionnaire.

Le refus de la nouvelle affectation peut entraîner la radiation des cadres pour abandon de poste après mise en demeure, si le poste proposé était compatible avec l'état de santé.

Conseil d'État 159722 du 18 septembre 1998 c/Melle Sellier

Reclassement par intégration dans un autre grade du même cadre d'emplois

À défaut d'affectation dans un autre emploi du grade, le fonctionnaire peut être reclassé dans un autre grade du même cadre d'emplois par voie d'intégration directe, par décision de l'autorité territoriale.

Article 84 - Loi n° 84-53 du 26 janvier 1984

L'intégration présente un caractère définitif. Elle peut se faire dans un grade de niveau supérieur ou inférieur.

Accès à un grade inférieur

Le classement dans le nouveau grade s'effectue compte tenu des services accomplis dans le cadre d'emplois d'origine sur la base de l'avancement dont le fonctionnaire aurait bénéficié si les services avaient été accomplis dans son nouveau grade.

Il y a lieu de prendre la durée de carrière réelle du fonctionnaire concerné, dont il a bénéficié dans son ancien cadre d'emplois : avancements au choix ou à l'ancienneté, examen professionnel dans le cas où il était sur un grade d'avancement, ancienneté dans l'échelon détenu.

L'ancienneté ainsi déterminée est déroulée selon le même rythme sur l'échelle du nouveau grade, sans transformation.

Article 82, alinéa 2 - Loi n° 84-53 du 26 janvier 1984

LICENCIEMENT POUR INAPTITUDE PHYSIQUE

Le licenciement est un mode de cessation définitive des fonctions qui entraîne la radiation des cadres et la perte de la qualité de fonctionnaire.

Article 24-3° - Loi n° 83-634 du 13 juillet 1983

Le licenciement relève de l'initiative de l'administration.

Le licenciement pour inaptitude physique est motivé par le fait que l'aptitude physique d'un fonctionnaire est une condition qui doit être requise de manière permanente pour avoir et conserver la qualité de fonctionnaire.

Article 5-5° - Loi n° 83-634 du 13 juillet 1983

L'administration peut donc faire vérifier à tout moment l'aptitude physique du fonctionnaire. En cas de doute, elle doit en tirer les conséquences et le radier d'office des cadres s'il est définitivement inapte à l'exercice des fonctions pour une invalidité ne résultant pas des fonctions.

Conseil d'État du 10 juillet 1972 - Ministre de la défense c/Dame Philippon

Seule l'incapacité physique d'exercer les fonctions justifie le licenciement pour inaptitude physique qui ne peut se fonder ni sur un comportement fautif, ni sur une insuffisance professionnelle.

Conseil d'État du 25 février 1972 c/Sieur Farrugia

CAS DE LICENCIEMENT POUR INAPTITUDE PHYSIQUE

Le licenciement pour inaptitude physique ne peut intervenir que dans les deux circonstances suivantes :

- après épuisement de tous les moyens donnés par le statut ;
- en cas de non réintégration après disponibilité sur demande.

Licenciement après épuisement de tous les moyens donnés par le statut

Le licenciement pour inaptitude physique intervient lorsque le fonctionnaire ne peut bénéficier d'un reclassement, d'une réintégration ou d'une admission à la retraite pendant ou au terme d'une période de disponibilité d'office après un congé de maladie.

Article 19 - Décret n° 86-68 du 13 janvier 1986

Article 41 - Décret n° 91-298 du 20 mars 1991

Ce licenciement s'applique également au fonctionnaire mis en disponibilité sur sa demande qui, au terme de sa disponibilité, est inapte après avis du comité médical départemental et qui ne peut pas être reclassé.

Article 26, alinéa 3 - Décret n° 86-68 du 13 janvier 1986

Cas particulier du refus de poste

Par contre, le licenciement, après avis de la commission administrative paritaire compétente, du fonctionnaire qui refuse sans motif valable lié à son état de santé, le poste qui lui est assigné à l'expiration de son congé de maladie, n'est pas un licenciement pour inaptitude physique.

Ce licenciement pour refus du poste n'est possible que parce que l'agent a été déclaré apte à la reprise de ses fonctions, à l'expiration :

- d'un congé de maladie ordinaire de plus de 6 mois consécutifs ;

Article 17, alinéa 3 - Décret n° 87-602 du 30 juillet 1987 pour la fonction publique territoriale

- d'un congé de longue maladie ou de longue durée.

Article 45 - Décret n° 86-442 du 14 mars 1986 pour la fonction publique d'État

Article 35, alinéa 3 - Décret n° 87-602 du 30 juillet 1987 pour la fonction publique territoriale

☞ *La radiation des cadres, lorsque le congé de maladie ordinaire a été d'une durée inférieure ou égale à six mois, s'effectue sans saisine préalable de la commission administrative paritaire dès lors que le fonctionnaire a été déclaré apte à reprendre ses fonctions par un médecin agréé saisi par la collectivité.*

Conseil d'État du 15 novembre 1995 c/OPHLM de la Ville de Soissons

Licenciement en cas de non réintégration avant l'expiration d'une période de mise en disponibilité sur demande

La réintégration d'un fonctionnaire mis en disponibilité sur sa demande, est subordonnée à la vérification de son aptitude physique à l'exercice des fonctions afférentes à son grade.

Cette vérification est effectuée par un médecin agréé et éventuellement par le comité médical départemental en cas de contestation des conclusions du médecin agréé.

Si le fonctionnaire est reconnu définitivement inapte, il sera radié des cadres pour inaptitude définitive.

Procédure

Le licenciement pour inaptitude physique n'étant pas dû à un comportement fautif de l'agent, il n'y a pas lieu de saisir le conseil de discipline.

Néanmoins, il s'agit nécessairement d'une mesure prise en considération de la personne qui doit être précédée de la communication du dossier à l'intéressé.

Conseil d'État 54263 du 26 octobre 1984 - Centre hospitalier général de Firminy c/Chapuis

La procédure mise en œuvre doit permettre au fonctionnaire de faire valoir ses droits de la défense et par conséquent :

- de faire preuve de son aptitude à servir devant la commission de réforme ou devant le médecin agréé ;
- de pouvoir demander la communication de son dossier.

Vérification de l'aptitude

L'incapacité permanente et définitive doit être dûment constatée.

Après épuisement des droits

Le fonctionnaire ayant épuisé tous ses droits à congés rémunérés, est placé en disponibilité d'office pour maladie après avis du comité médical départemental, s'il est inapte à l'exercice de ses fonctions et ne peut pas être reclassé.

S'il y a présomption d'inaptitude définitive, la commission de réforme doit être saisie pour émettre son avis :

- sur la réalité des infirmités invoquées ;
- sur l'incapacité permanente à l'exercice des fonctions ;
- sur la nature et le taux de l'invalidité qui met le fonctionnaire dans l'impossibilité définitive et absolue de continuer ses fonctions ;
- si l'invalidité constatée résulte ou non de l'exercice des fonctions.

Article 31 - Décret n° 2003-1306 du 26 décembre 2003

Articles 17 et 37 - Décret du 30 juillet 1987

Article 18 - Arrêté du 4 août 2004

L'incapacité permanente et définitive, qui justifie la radiation des cadres après épuisement des droits, est appréciée par la commission de réforme.

En cas de non réintégration

L'aptitude physique du fonctionnaire à l'exercice des fonctions afférentes à son grade doit être vérifiée, en cas de réintégration, après mise en disponibilité sur demande, par :

- un médecin agréé désigné par la collectivité ;
- éventuellement, par le comité médical départemental en cas de contestation de l'avis émis par le médecin agréé.

Respect du contradictoire

La commission de réforme informe l'agent de son droit à prendre connaissance de son dossier personnellement ou par l'intermédiaire de son représentant.

Le fonctionnaire a également la possibilité de présenter des observations écrites et se faire assister par un médecin de son choix pour apporter la preuve de l'aptitude au service.

Article 16 - Arrêté du 4 août 2004

En cas de non réintégration, devant le médecin agréé chargé de la vérification de son aptitude, il doit être informé par sa collectivité qu'il peut se faire assister d'un médecin de son choix ou fournir tous les documents médicaux nécessaires.

Avis de la commission administrative paritaire

Selon la jurisprudence, cet avis est requis préalablement au licenciement après épuisement des droits et avis du comité médical départemental, si l'agent a demandé à être reclassé.

CAA Nantes du 27 mars 1997 c/Mme Rondeau

Décision de radiation des cadres

L'arrêté de licenciement pour inaptitude physique est pris par l'employeur qui a le pouvoir de nomination.

Le fonctionnaire dont le licenciement pour inaptitude physique est envisagé, a droit, en vertu du principe général de respect des droits de la défense :

- à être informé suffisamment tôt qu'une mesure de licenciement va être prise à son encontre et des motifs de ce dernier de manière à préparer sa défense ;
- à avoir communication intégrale de son dossier.

L'employeur doit donc adresser au fonctionnaire une lettre recommandée adressée avec demande d'avis de réception dans laquelle sont indiqués ses droits et les délais de consultation et de réponse.

L'arrêté de radiation des cadres pour licenciement pour inaptitude physique, étant une décision faisant grief, doit comporter :

- les motifs qui constituent le fondement de la décision ;

Loi n° 79-587 du 11 juillet 1979

- les voies et délais de recours.

Il doit être transmis au contrôle de légalité et notifié à l'intéressé.

La date d'effet de la radiation ne peut pas être antérieure à la date de la transmission au contrôle de légalité de l'arrêté, quelle que soit la date à laquelle ce dernier a été pris.

Conseil d'État du 30 septembre 1988 - Commune de Nemours c/Mme Marquis

TEMPS NON COMPLET ET IMPOSSIBILITÉ DE RÉINTÉGRATION SUITE À DISPONIBILITÉ POUR RAISONS DE SANTÉ

Lorsqu'à l'expiration d'une période de disponibilité pour raisons de santé, un fonctionnaire à temps non complet ne peut être réintégré dans son emploi d'origine et réaffecté à la première vacance ou création d'emploi dans un emploi correspondant à son grade relevant de sa collectivité ou de son établissement d'origine, il perçoit une indemnité.

Montant de l'indemnité

L'indemnité est égale à un mois de traitement par annuité de services effectifs.

Il est majoré de **10 %** en faveur du fonctionnaire qui a atteint l'âge de **50 ans**.

Le montant de l'indemnité ne peut être ni inférieur à un mois, ni supérieur à dix-huit mois de traitement.

Toutefois, lorsque le bénéficiaire atteint l'âge de **60 ans** à la date de la décision par laquelle il est mis fin à ses fonctions, ou dans le délai d'un mois après cette date, et qu'il remplit la condition de durée d'assurance pour bénéficier d'une pension de retraite à taux plein, le montant de l'indemnité ne peut être supérieur à une année de traitement.

Article 33-1 - Décret n° 91-298 du 20 mars 1991

TEMPS NON COMPLET ET LICENCIEMENT POUR INAPTITUDE PHYSIQUE

Le fonctionnaire à temps non complet, qui est définitivement inapte physiquement à l'exercice de ses fonctions à l'issue d'un congé de maladie, de grave maladie, d'accident de travail, de maladie professionnelle, de maternité, de paternité ou d'adoption ou de la période de disponibilité pour raisons de santé et qui ne peut être reclassé, est licencié.

☞ Le licenciement ne peut intervenir avant l'expiration d'une période de quatre semaines suivant la fin du congé de maternité, de paternité ou d'adoption.

Le cas échéant, le licenciement est différé jusqu'à l'expiration des droits statutaires à congé de maladie, de grave maladie, d'accident du travail ou de maladie professionnelle.

Indemnisation

Le fonctionnaire licencié pour inaptitude physique perçoit une indemnité de licenciement.

L'indemnité de licenciement est égale à :

- la moitié du dernier traitement indiciaire mensuel net des retenues pour pension et cotisations de sécurité sociale augmentée, le cas échéant, de l'indemnité de résidence pour chacune des douze premières années de services ;
- au tiers de celui-ci pour chacune des années suivantes.

Le montant de l'indemnité ne peut excéder douze fois le montant de ce traitement.

Le nombre d'années de services est déterminé en fonction des services accomplis à temps complet auprès d'une collectivité territoriale ou d'un établissement public territorial, et qui n'ont pas déjà été retenus pour le versement d'une indemnité de licenciement.

Toutefois, lorsque le fonctionnaire concerné reste titulaire d'un ou de plusieurs autres emplois, seuls sont pris en compte pour déterminer le montant de l'indemnité, les services accomplis dans l'emploi transformé ou supprimé.

Les services effectués à temps non complet ou à temps partiel sont pris en compte pour leur durée effective.

Toute fraction de services égale ou supérieure à six mois est comptée pour un an. Toute fraction de services inférieure à six mois n'est pas prise en compte.

Pour les agents qui ont atteint l'âge de **60** ans révolus, l'indemnité de licenciement est réduite de **1,67** % par mois de services au-delà du soixantième anniversaire.

L'indemnité est payée par la collectivité ou l'établissement dont l'autorité a pris la décision de licenciement.