

LA REPRISE DES FONCTIONS À L'ISSUE DU CONGÉ MALADIE

PRINCIPE GÉNÉRAL

À l'issue d'un congé ordinaire de maladie, d'un congé de longue maladie, d'un congé de longue durée ou d'un congé imputable au service, l'agent reprend ses fonctions, est mis en disponibilité d'office pour raison de santé, est reclassé ou admis à la retraite pour invalidité.

La reprise des fonctions des fonctions peut se faire de plusieurs façons :

- reprise sur l'ancien poste ;
- dans le cadre d'un temps partiel pour raisons thérapeutiques ;
- reprise sur un poste aménagé ;
- reprise sur un autre poste correspondant au grade de l'agent ;
- reprise dans le cadre d'un temps partiel pour motif thérapeutique ;
- reprise dans le cadre d'un reclassement.

LA REPRISE DES FONCTIONS

PRINCIPE GÉNÉRAL

Le fonctionnaire apte à reprendre ses fonctions durant ou à l'issue d'un congé de maladie reprend, après avis du comité médical voir du médecin du travail ou de prévention si ces derniers sont rendus nécessaires par la réglementation, ses fonctions sur son ancien poste.

ABSENCE DE REPRISE DU SERVICE

Le fonctionnaire qui, à l'expiration de son congé de maladie, refuse sans motif valable lié à son état de santé le ou les postes qui lui sont proposés peut être licencié après avis de la commission administrative paritaire.

L'agent qui ne reprend pas ses fonctions à l'issue de son congé de maladie et ne produit pas de certificat médical peut être considéré en abandon de poste et peut être licencié en l'absence de réponse à la mise en demeure de son employeur.

CE n° 121204, 26 septembre 1994

L'agent qui reconnu apte à ses fonctions après avis du comité médical ne rejoint pas son poste après un congé maladie mais fournit un certificat médical n'apportant aucun élément nouveau sur son état de santé peut être considéré en abandon de poste et peut être licencié en l'absence de réponse à la mise en demeure de son employeur.

CE n° 116935, 21 juin 1995

LA REPRISE

Dans la fonction publique territoriale et hospitalière

À l'issue d'un congé de longue maladie ou de longue durée, le fonctionnaire est réaffecté dans ses fonctions ou dans des fonctions correspondant à son grade ou à son emploi.

Dans la fonction publique de l'État

À l'issue d'un congé de longue maladie, le fonctionnaire est réaffecté dans ses fonctions ou dans des fonctions correspondant à son grade ou à son emploi.

À l'expiration du congé de longue durée, le fonctionnaire est réintégré éventuellement en surnombre. Le surnombre est résorbé à la première vacance venant à s'ouvrir dans le grade considéré.

Article 33 du décret n° 86-442 du 14 mars 1986

REPRISE SUR UN POSTE AMÉNAGÉ

Principe

Le comité médical consulté sur la reprise des fonctions d'un fonctionnaire qui avait bénéficié d'un congé de longue maladie ou de longue durée peut formuler des recommandations sur les conditions d'emploi du fonctionnaire, sans qu'il puisse être porté atteinte à la situation administrative de l'intéressé.

Article 43 de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984

Article 33 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984

Article 32 de la loi n° 86-33 du 9 janvier 1986

Types d'aménagements de poste

Il n'y a pas de limite aux aménagements de postes qui peuvent être proposées par le comité médical. Cependant, ces aménagements ne doivent pas modifier les fonctions de l'agent.

Ainsi ce peut être l'impossibilité de porter des charges supérieures à 10 ou 20 kilos, l'octroi de temps de repos, l'impossibilité de servir de nuit, la fourniture d'un siège particulier ou d'une souris d'ordinateur spéciale.

Procédure et mise en œuvre

Un rapport écrit au médecin chargé de la prévention ou au médecin du travail dans la fonction publique hospitalière, compétent à l'égard du service auquel appartient le fonctionnaire, doit figurer au dossier soumis au comité médical.

Lors de la saisine du comité médical, l'employeur peut demander à ce dernier si un aménagement de poste est nécessaire et le cas échéant, quels types d'aménagements.

L'employeur public est obligé de mettre en œuvre ces aménagements sous réserve que ces aménagements ne mettent pas en cause le fonctionnement du service.

Par suite, un employeur peut constater l'impossibilité pour lui d'effectuer les ménagements de poste préconisés par le comité médical au motif des nécessités du service.

Article 1 du décret n° 89-376 du 8 juin 1989 pris pour l'application de la loi n° 86-33 du 9 janvier 1986 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique hospitalière et relatif au reclassement des fonctionnaires pour raisons de santé

Article 1 du décret n° 85-1054 du 30 septembre 1985 relatif au reclassement des fonctionnaires territoriaux reconnus inaptes à l'exercice de leurs fonctions.

Article 1 du décret n° 84-1051 du 30 novembre 1984 pris en application de l'article 63 de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'état en vue de faciliter le reclassement des fonctionnaires de l'État reconnus inaptes à l'exercice de leurs fonctions

Durée

Les aménagements de poste sont mis en place pour une durée de 3 à 6 mois.

Lorsque le fonctionnaire bénéficie d'aménagements spéciaux de ses modalités de travail, le comité médical est appelé de nouveau, à l'expiration de périodes successives de trois mois au minimum, de six mois, à statuer sur l'opportunité du maintien ou de la modification de ces aménagements, sur le rapport du chef du service.

Portée de l'avis du comité médical

Si de manière générale, le comité médical ne donne que des avis que l'employeur n'est pas dans l'obligation de suivre, ce dernier doit se conformer sous réserve des nécessités du service, aux préconisations du comité médical en matière d'aménagement de poste.

L'impossible aménagement de poste

Lorsque les nécessités du service ne permettent pas l'aménagement du poste de l'agent, l'employeur doit le notifier à ce denier.

Il doit alors lui proposer une nouvelle affectation sur un poste correspondant à son grade et à son aptitude physique.

Article 1 du décret n° 84-1051 du 30 novembre 1984

Article 1 du décret n° 85-1054 du 30 septembre 1985

Article 1 du décret n° 89-376 du 8 juin 1989

NOUVELLE AFFECTATION

Principe

Le fonctionnaire, inapte à ses fonctions, dont le poste de travail ne peut être aménagé compte tenu des nécessités de service, mais apte à un emploi de son grade doit se voir proposer une nouvelle affectation.

Avis de la CAP

Le changement d'affectation est une mesure d'ordre intérieur qui n'a pas besoin de la saisine de la commission administrative paritaire sauf à ce que ce changement entraîne :

- une modification de la nature des fonctions de l'agent ;
- une modification des conditions de travail de l'agent ;
- une modification de ses droits à rémunération (perte de NBI) ;
- un changement de résidence administrative.

Visite médicale

Le changement d'affectation de l'agent devrait s'accompagner d'une visite du médecin du travail ou de prévention compétent pour connaître de la capacité physique de l'agent à remplir ses nouvelles fonctions sur son nouveau poste.

Article 2 du décret n° 84-1051 du 30 novembre 1984

Article 2 du décret n° 85-1054 du 30 septembre 1985

Article 2 du décret n° 89-376 du 8 juin 1989

Versement de l'indemnité pour frais de changement de résidence

Le fonctionnaire qui, lors de sa reprise de fonction, est affecté à un emploi situé dans une localité différente de celle où il exerçait ses fonctions lors de sa mise en congé perçoit les indemnités pour frais de changement de résidence prévues par les textes réglementaires en vigueur, sauf si le déplacement à lieu sur sa demande pour des motifs autres que son état de santé.

L'indemnité est due même si l'intéressé a, durant son congé, quitté définitivement la localité où il exerçait son précédent emploi.

Cependant, cette indemnité ne peut être supérieure à celle qu'il aurait perçue s'il était resté pendant la durée de son congé dans cette localité.

Article 46 de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984

Article 36 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984

Article 34 de la loi n° 86-33 du 9 janvier 1986

L'impossible nouvelle affectation

L'employeur, qui ne peut réaffecter l'agent compte tenu de son aptitude physique ou des nécessités de service doit en informer ce dernier et lui proposer de faire une demande de reclassement dans un emploi d'un autre grade.

Position et rémunération entre la fin du congé maladie et la reprise effective des fonctions

Les décrets relatifs aux conditions d'aptitude physique et à leurs droits à congé prévoient qu'à l'issue de leurs droits à congé de maladie, de longue maladie ou de longue durée, les fonctionnaire reprennent leurs fonctions ou s'ils ne peuvent reprendre leurs fonctions sont soit mis en disponibilité, soit reclassé dans un autre emploi, soit, s'ils sont reconnus définitivement inaptes à l'exercice de tout emploi, admis à la retraite après avis de la commission de réforme.

Jusqu'à présent, la rémunération du fonctionnaire pendant la période séparant l'issue des droits à congés des fonctionnaires des décisions les plaçant dans une position administrative régulière n'était prévue que pour le cas de la mise à la retraite pour invalidité. En l'occurrence, les décrets susmentionnés prévoyaient le maintien du demi-traitement jusqu'à la date d'admission à la retraite.

Or, du fait des délais pour obtenir les avis des instances médicales nécessaires à la prise de décision, ces dernières étaient souvent prises après que l'agent ait épuisé ses droits à congé.

Dans le cadre de l' Accord Santé et Sécurité au travail dans la fonction publique signé le 20 novembre 2009, le décret n° 2011-1245 du 5 octobre 2011 étend le principe du maintien du demi-traitement pendant le délai de traitement des dossiers des agents jusqu'à ce qu'ils soient remis dans une position statutaire régulière.

Ainsi à l'issue d'un congé de maladie ordinaire, le paiement du demi-traitement est maintenu, le cas échéant, jusqu'à la date de la décision de reprise de service, de reclassement, de mise en disponibilité ou d'admission à la retraite.

De la même manière, à l'issue d'un congé de longue maladie ou de longue durée et pendant toute la durée de la procédure requérant soit l'avis du comité médical, soit l'avis de la commission de réforme, soit l'avis de ces deux instances, le paiement du demi-traitement est maintenu jusqu'à la date de la décision de reprise de service ou de réintégration, de reclassement, de mise en disponibilité ou d'admission à la retraite.

Décret n° 2011-1245 du 5 octobre 2011 relatif à l'extension du bénéfice du maintien du demi-traitement à l'expiration des droits statutaires à congé de maladie, de longue maladie ou de longue durée des agents de la fonction publique de l'État, de la fonction publique territoriale et de la fonction publique hospitalière

Article 17 et 37 du Décret n° 86-442 du 14 mars 1986 relatif à la désignation des médecins agréés, à l'organisation des comités médicaux et des commissions de réforme, aux conditions d'aptitude physique pour l'admission aux emplois publics et au régime de congés de maladie des fonctionnaires

Article 17 et 37 du Décret n° 87-602 du 30 juillet 1987 pris pour l'application de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale et relatif à l'organisation des comités médicaux, aux conditions d'aptitude physique et au régime des congés de maladie des fonctionnaires territoriaux

Articles 17 et 35 du décret n° 88-386 du 19 avril 1988 relatif aux conditions d'aptitude physique et aux congés de maladie des agents de la fonction publique hospitalière

Ainsi, l'agent continuera à bénéficier de son demi-traitement jusqu'à la reprise effective de ses fonctions.

Position statutaire

Les textes sont cependant silencieux quant à la position statutaire de l'agent pendant cette période.

Or le fonctionnaire doit être dans une position statutaire et réglementaire.

Article 4 de la loi 83-634 portant droits et obligations des fonctionnaires

Il y aurait lieu dans ce cas d'appliquer la jurisprudence sur la position statutaire de l'agent entre deux congés, c'est-à-dire de la maintenir dans la position qui était la sienne jusqu'à la date d'avis nécessaire pour le placer dans une position statutaire régulière.

CE, n° 266462, 24 février 2006

LA REPRISE DANS LE CADRE D'UN TEMPS PARTIEL THÉRAPEUTIQUE

PRINCIPE GÉNÉRAL

Les fonctionnaires peuvent être autorisés à reprendre leurs fonctions dans le cadre d'un temps partiel thérapeutique.

Article 34 bis de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984

Article 57 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984

Article 41-1 de la loi n° 86-33 du 9 janvier 1986

CONDITIONS D'OCTROI

Le fonctionnaire a le droit de reprendre dans le cadre d'un temps partiel thérapeutique après :

- un minimum de six mois de congé ordinaire de maladie pour une même affection ;
- un congé de longue maladie ;
- un congé de longue durée ;
- un congé imputable au service.

Le fonctionnaire a droit à reprendre dans le cadre d'un temps partiel thérapeutique si :

- la reprise des fonctions à temps partiel est reconnue comme étant de nature à favoriser l'amélioration de l'état de santé de l'intéressé ;
- l'intéressé doit faire l'objet d'une rééducation ou d'une réadaptation professionnelle pour retrouver un emploi compatible avec son état de santé.

Article 34 bis de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984

Article 57 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984

Article 41-1 de la loi n° 86-33 du 9 janvier 1986

PROCÉDURE

À l'issue d'un congé non imputable au service

L'autorisation de reprendre dans le cadre d'un temps partiel pour raison thérapeutique est accordée après avis du comité médical compétent.

À l'issue d'un congé imputable au service

L'autorisation de reprendre dans le cadre d'un temps partiel pour raison thérapeutique est accordée après avis de la commission de réforme.

DURÉE

À l'issue d'un congé non imputable au service

Le temps partiel thérapeutique est accordé pour une période de trois mois renouvelable dans la limite d'un an pour une même affection.

À l'issue d'un congé imputable au service

Le temps partiel thérapeutique est accordé pour une période de six mois renouvelable dans la limite d'un an pour un même accident ou une même affection contractée en service.

QUOTITÉ DE TRAVAIL

Le temps partiel thérapeutique est accordé pour les quotités de 50%, 60%, 70% ; 80% et 90%.

Cette quotité, qui ne peut, en aucun cas, être inférieur à un mi-temps peut varier à l'occasion de chaque période successivement accordée.

RÉMUNÉRATION

L'agent, autorisé à reprendre ses fonctions dans le cadre d'un temps partiel thérapeutique, quelle que soit sa quotité de travail perçoit :

- l'intégralité de son traitement ;
- l'intégralité du supplément familial de traitement ;
- l'intégralité de son indemnité de résidence ;
- les primes et indemnités au prorata de sa durée de service.

LA RÉMUNÉRATION DU FONCTIONNAIRE EN TEMPS PARTIEL THÉRAPEUTIQUE

TIB		100 %
Indemnité de résidence		100 %
Supplément familial de traitement		100 %
primes		En fonction de la quotité de service
Partie résultat de la PFR	Partie fonction	En fonction de la quotité de service
	Partie résultats	100 % En fonction des résultats de l'année N-1

La PFR partie résultat

Si la part liée aux fonctions a vocation à suivre la quotité de travail, la part liée aux résultats a vocation à être réajustée, après chaque évaluation annuelle, pour tenir compte de l'atteinte des objectifs.

La part liée à l'atteinte des résultats n'est donc pas automatiquement proratisée contrairement à la part liée à l'exercice des fonctions.

Temps partiel

Indemnisation prévue par la circulaire du 1^{er} juin 2007

Lorsque l'agent occupait ses fonctions à temps partiel avant le placement en temps partiel thérapeutique, il bénéficie du traitement à 100 % perçu pendant sa période d'activité précédente, soit 100 % de sa rémunération à temps partiel, et ce, jusqu'à l'expiration de l'autorisation de temps partiel.

Exemple

Un agent autorisé à servir à temps partiel à 80 % qui bénéficie d'un temps partiel thérapeutique à 60 %, servirait à 60 % mais percevrait une rémunération à 80 %.

IV de la circulaire du 1^{er} juin 2007 relative au temps partiel thérapeutique

Précision jurisprudentielle

Le conseil d'État dans un arrêt du 12 mars 2012 remet en cause cette position en revenant sur l'indemnisation des agents en temps partiel thérapeutique, lorsque ceux-ci exerçaient leur activité à temps partiel précédemment.

Cet arrêt précise que « **le fonctionnaire autorisé à travailler à mi-temps pour raison thérapeutique a droit, dans tous les cas à l'intégralité du traitement temps plein** », y compris si celui-ci exerçait ses fonctions à temps partiel avant.

Le Conseil d'État considère que « la décision plaçant l'agent sous le régime du mi-temps thérapeutique met fin au régime de travail à temps partiel et qu'en l'absence de dispositions prévoyant qu'il soit tenu compte du régime antérieur de temps partiel, l'intéressé a droit de percevoir, dans cette position, l'intégralité du traitement d'un agent du même grade exerçant à temps plein les mêmes fonctions ».

Conseil d'État, 12 mars 2012, n° 340829, 5^e et 4^e sous-sections réunies

Ainsi, le temps partiel thérapeutique se substitue au temps partiel précédent et l'agent perçoit 100 % de sa rémunération à temps plein.

Le Conseil d'État a confirmé cette position dans un arrêt du 6 mars 2013 en précisant que si un fonctionnaire autorisé à travailler à temps partiel ne perçoit qu'une fraction du traitement d'un agent de même grade exerçant à temps plein les mêmes fonctions, le fonctionnaire autorisé à travailler à temps partiel pour raison thérapeutique a, dans tous les cas, droit à l'intégralité de ce traitement ; qu'il s'ensuit que la décision plaçant l'agent sous le régime du temps partiel thérapeutique met fin au régime du travail à temps partiel antérieur et qu'en l'absence de dispositions prévoyant qu'il soit tenu compte de ce régime antérieur, l'intéressé a droit de percevoir, dans cette position, l'intégralité du traitement d'un agent du même grade exerçant à temps plein les mêmes fonctions

CE, 6 mars 2013, n° 351930

Ainsi, le temps partiel thérapeutique se substitue au temps partiel précédent et l'agent perçoit 100% de sa rémunération à temps plein.

CONGÉS ANNUELS

Les droits à congés annuels d'un fonctionnaire autorisé à servir dans le cadre d'un temps partiel thérapeutique sont ceux d'un agent autorisé à servir à temps partiel de droit commun.

VI de la circulaire du 1^{er} juin 2007 relative au temps partiel thérapeutique

AVANCEMENT

La période de temps partiel thérapeutique est comptée comme du temps plein pour l'avancement.

RETRAITE

La période de temps partiel thérapeutique est considérée comme du temps plein pour la constitution et la liquidation des droits à pension.

Position et rémunération entre la fin du congé maladie et la reprise à temps partiel thérapeutique

Jusqu'à présent, la rémunération du fonctionnaire pendant la période séparant l'issue des droits à congés des fonctionnaires des décisions les plaçant dans une position administrative régulière n'était prévue que pour le cas de la mise à la retraite pour invalidité. En l'occurrence, les décrets susmentionnés prévoyaient le maintien du demi-traitement jusqu'à la date d'admission à la retraite.

Or, du fait des délais pour obtenir les avis des instances médicales nécessaires à la prise de décision, ces dernières étaient souvent prises après que l'agent ait épuisé ses droits à congé.

Dans le cadre de l' Accord Santé et Sécurité au travail dans la fonction publique signé le 20 novembre 2009, le décret n° 2011-1245 du 5 octobre 2011 étend le principe du maintien du demi-traitement pendant le délai de traitement des dossiers des agents jusqu'à ce qu'ils soient remis dans une position statutaire régulière.

Ainsi à l'issue d'un congé de maladie ordinaire, le paiement du demi-traitement est maintenu, le cas échéant, jusqu'à la date de la décision de reprise de service, de reclassement, de mise en disponibilité ou d'admission à la retraite.

De la même manière, à l'issue d'un congé de longue maladie ou de longue durée et pendant toute la durée de la procédure requérant soit l'avis du comité médical, soit l'avis de la commission de réforme, soit l'avis de ces deux instances, le paiement du demi-traitement est maintenu jusqu'à la date de la décision de reprise de service ou de réintégration, de reclassement, de mise en disponibilité ou d'admission à la retraite.

Décret n° 2011-1245 du 5 octobre 2011

Ainsi, l'agent continuera à bénéficier de son demi-traitement jusqu'à la reprise effective de ses fonctions dans le cadre d'un temps partiel thérapeutique.

Position statutaire

Les textes sont cependant silencieux quant à la position statutaire de l'agent pendant cette période.

Or le fonctionnaire doit être dans une position statutaire et réglementaire.

Article 4 de la loi 83-634 portant droits et obligations des fonctionnaires

Il y aurait lieu dans ce cas d'appliquer la jurisprudence sur la position statutaire de l'agent entre deux congés, c'est-à-dire de la maintenir dans la position qui était la sienne jusqu'à la date d'avis nécessaire pour le placer dans une position statutaire régulière.

CE, n° 266462, 24 février 2006

LE RECLASSEMENT DE L'AGENT

PRINCIPE GÉNÉRAL

Le fonctionnaire reconnu, par suite d'altération de son état physique, inapte, malgré un aménagement de son poste de travail, temporairement ou totalement à l'exercice de ses fonctions a droit à un reclassement.

Ce reclassement se fait dans un des emplois de son grade, d'un autre grade de son corps ou d'un autre corps s'il a été déclaré en mesure de remplir les fonctions correspondantes.

Décret n° 84-1051 du 30 novembre 1984 pris en application de l'article 63 de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'état en vue de faciliter le reclassement des fonctionnaires de l'État reconnus inaptes à l'exercice de leurs fonctions

Décret n° 85-1054 du 30 septembre 1985 relatif au reclassement des fonctionnaires territoriaux reconnus inaptes à l'exercice de leurs fonctions

Décret n° 89-376 du 8 juin 1989 pris pour l'application de la loi n° 86-33 du 9 janvier 1986 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique hospitalière et relatif au reclassement des fonctionnaires pour raisons de santé

PORTÉE DE L'OBLIGATION DE RECLASSEMENT

Le Conseil d'État a qualifié le reclassement pour inaptitude physique en principe général du droit.

CE 02/10/2002, n° 227868, CCI de Meurthe-et-Moselle

Si l'employeur public n'a pas d'obligation de résultats, il a, au regard du reclassement, une obligation de moyens renforcée.

L'employeur devra prouver qu'il n'a pu répondre à la demande de reclassement d'un agent inapte à ses fonctions.

CONDITIONS DU RECLASSEMENT

L'inaptitude aux fonctions

À l'issue d'un congé non imputable au service

À la suite d'un congé ordinaire de maladie d'un congé de longue maladie ou d'un congé de longue durée, le comité médical émet un avis sur l'aptitude du fonctionnaire à exercer ses fonctions :

- soit le fonctionnaire peut continuer à occuper son emploi sous réserve d'aménagements des conditions de travail ;
- soit le fonctionnaire ne peut plus occuper son emploi mais peut exercer un autre emploi correspondant à son grade ;
- soit le fonctionnaire doit être reclassé dans un autre grade de son cadre d'emplois ou un autre cadre d'emplois.

L'avis émis par le comité médical sera d'autant plus précis qu'une fiche de poste relative à l'emploi occupé par le fonctionnaire sera jointe au dossier de saisine.

La saisine du comité médical peut aussi comporter une demande de précisions sur les activités que pourra exercer le fonctionnaire au vu de ses capacités physiques afin, le cas échéant, de cibler les emplois adaptés aux aptitudes physiques du fonctionnaire.

Article 1 du décret n° 84-1051 du 30 novembre 1984

Article 1 du décret n° 85-1054 du 30 septembre 1985

Article 1 du décret n° 89-376 du 8 juin 1989

À l'issue d'un congé imputable au service

À la suite d'un accident de service, les avis concernant le reclassement de l'agent sont émis par la commission de réforme.

L'IMPOSSIBLE AMÉNAGEMENT DE POSTE

Si le comité médical ou la commission de réforme déclare le fonctionnaire apte à exercer ses fonctions sous réserve de certains aménagements de son poste, l'employeur public doit procéder aux dits aménagements compte tenu des nécessités de service.

En cas d'impossibilité d'aménagement du poste de l'agent, il est possible d'affecter le fonctionnaire sur un autre emploi correspondant à son grade et adapté à ses aptitudes physiques.

L'employeur doit informer l'agent et motiver l'impossible aménagement de poste.

L'IMPOSSIBLE AFFECTATION DANS UN AUTRE EMPLOI DU GRADE

Le changement d'affectation est une mesure d'ordre intérieur qui n'a pas besoin de la saisine de la commission administrative paritaire sauf à ce que ce changement entraîne :

- une modification de la nature des fonctions de l'agent ;
- une modification des conditions de travail de l'agent ;
- une modification de ses droits à rémunération (perte de NBI) ;
- un changement de résidence administrative.

Le changement d'affectation de l'agent devrait s'accompagner d'une visite du médecin du travail ou de prévention compétent pour connaître de la capacité physique de l'agent à remplir ses nouvelles fonctions sur son nouveau poste.

Article 2 du décret n° 84-1051 du 30 novembre 1984

Article 2 du décret n° 85-1054 du 30 septembre 1985

Article 2 du décret n° 89-376 du 8 juin 1989

L'employeur devrait informer l'agent et motiver l'impossible affectation dans un autre emploi de son grade.

Si le fonctionnaire est inapte à tout emploi de son grade mais est apte à exercer les fonctions correspondant à un emploi d'un autre grade de son corps ou cadre d'emploi ou d'un autre corps ou cadre d'emploi, l'administration employeur invite l'agent à faire une demande de reclassement.

LE RECLASSEMENT

La recherche d'un emploi de reclassement

L'employeur public doit rechercher un emploi de reclassement au sein de ses effectifs et par voie de détachement.

Cette recherche est obligatoire et doit être effective.

CAA, Nantes, n° 00NT01965 du 14 mars 2003

L'impossibilité de reclassement doit être motivée.

Article 3 du décret n° 84-1051 du 30 novembre 1984

Article 3 du décret n° 85-1054 du 30 septembre 1985

Article 3 du décret n° 89-376 du 8 juin 1989

Dans tous les cas, il est nécessaire de saisir à nouveau le comité médical ou la commission de réforme pour avis sur l'aptitude du fonctionnaire à exercer les fonctions de l'emploi susceptible de lui être attribué, ainsi que le cas échéant, sur la nécessité d'adapter les procédures de recrutement.

Il est donc nécessaire de transmettre au comité médical :

- la fiche de poste de l'emploi de reclassement ;
- les conditions de recrutement dans l'emploi de reclassement (épreuves de concours ou d'examen professionnel, par exemple).

La procédure de reclassement doit, dans la fonction publique de l'État, être conduite au cours d'une période d'une durée maximum de trois mois à compter de la demande de l'agent.

Article 3 du décret n° 84-1051 du 30 novembre 1984

Aucune disposition particulière n'existe dans la fonction publique territoriale et hospitalière ; mais, à défaut, le délai susmentionné peut-être appliqué.

Le reclassement par voie de détachement

Il peut être procédé au reclassement des fonctionnaires inapte aux fonctions de leur grade par la voie du détachement dans un grade de niveau équivalent ou inférieur.

Les dispositions statutaires qui subordonnent le détachement à une appartenance à certains corps ou à certaines administrations, de même que celles qui fixent des limites d'âge supérieures en matière de détachement ne peuvent être opposées à l'intéressé.

Le fonctionnaire détaché dans un corps hiérarchiquement inférieur, qui ne peut être classé à un échelon d'un grade de ce corps doté d'un indice égal ou immédiatement supérieur à celui qu'il détient dans son corps d'origine, est classé à l'échelon terminal du grade le plus élevé du corps d'accueil et conserve à titre personnel l'indice détenu dans son corps d'origine.

La situation du fonctionnaire détaché dans un autre corps en raison d'une inaptitude temporaire à ses fonctions est réexaminée à l'issue de chaque période de détachement par le comité médical qui se prononce sur l'aptitude de l'intéressé à reprendre ses fonctions initiales.

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.

Si après l'expiration d'un délai d'un an suivant le détachement, le comité médical constate que l'intéressé est définitivement inapte à reprendre ses fonctions dans son cadre d'emplois d'origine, le fonctionnaire est, sur sa demande, intégré dans le corps ou cadre d'emplois de détachement.

Article 4 du décret n° 84-1051 du 30 novembre 1984

Article 4 du décret n° 85-1054 du 30 septembre 1985

Article 4 du décret n° 89-376 du 8 juin 1989

Le reclassement par recrutement dans un autre corps d'un niveau supérieur, équivalent ou inférieur au corps d'origine du fonctionnaire

Soit par concours, examens professionnels ou promotion interne selon les modalités retenues par le statut particulier correspondant à l'emploi de reclassement et quelle que soit la position dans laquelle se trouve le fonctionnaire (activité, disponibilité,...).

Si des conditions d'ancienneté pour l'accès au corps ou cadre d'emplois sont fixées par le statut particulier, le fonctionnaire doit les remplir nonobstant les limites d'âge supérieures.

Des dérogations aux règles normales de déroulement des concours peuvent être proposées par le comité médical en faveur du fonctionnaire, si son invalidité le justifie, afin d'adapter la durée et le fractionnement des épreuves à ses moyens physiques.

Le fonctionnaire recruté dans un corps hiérarchiquement inférieur est classé au premier grade de ce corps à un échelon déterminé compte tenu des services accomplis dans le corps d'origine, sur la base de l'avancement dont le fonctionnaire aurait bénéficié s'il avait accompli ces services dans son nouveau corps.

Cependant, lorsque l'application des dispositions qui précèdent aboutit à classer le fonctionnaire à un échelon doté d'un indice inférieur à celui qu'il détenait dans son corps d'origine, l'intéressé conserve, à titre personnel, son indice au moins égal.

Le reclassement par intégration directe

Le fonctionnaire peut être intégré directement dans un corps ou cadre d'emploi de même catégorie et de niveau comparable à celui de son corps ou cadre d'emplois d'origine, ce niveau étant apprécié au regard des conditions de recrutement ou de la nature des missions.

L'intégration directe est prononcée par l'administration d'accueil, après accord de l'administration d'origine et de l'intéressé, dans les mêmes conditions de classement que celles afférentes au détachement.

LA POSITION DU FONCTIONNAIRE DANS L'ATTENTE D'UN RECLASSEMENT

Principe

Lorsque le reclassement du fonctionnaire est impossible immédiatement, il est alors placé en disponibilité d'office dans l'attente de lui trouver un emploi de reclassement.

Le juge administratif considère en effet que l'employeur public doit, après avis du comité médical, inviter le fonctionnaire qui a été déclaré inapte à l'exercice de ses fonctions par suite de l'altération de son état physique et dont le poste de travail ne peut être adapté, à présenter une demande de reclassement dans un emploi d'un autre corps ou cadre d'emploi. Dès lors que le fonctionnaire formule une telle demande en précisant le corps dans lequel le reclassement est souhaité, l'administration ne peut, à l'expiration de ses droits statutaires à congés de maladie, le mettre en disponibilité d'office que si ce reclassement est impossible dans l'immédiat.

CE, n° 189839, 16 février 2000

La disponibilité d'office ne peut excéder une durée d'un an. Toutefois, elle peut être renouvelée deux fois pour une durée égale.

Le comité médical doit être saisi pour avis à l'occasion de chaque renouvellement.

Un troisième renouvellement de la disponibilité d'office est exceptionnellement possible après avis de la commission de réforme si elle estime que le fonctionnaire pourra reprendre ses fonctions ou faire l'objet d'un reclassement avant l'expiration de cette quatrième et dernière année de disponibilité d'office.

Rémunération

Les décrets relatifs aux conditions d'aptitude physique et à leurs droits à congé prévoient qu'à l'issue de leurs droits à congé de maladie, de longue maladie ou de longue durée, les fonctionnaires reprennent leurs fonctions ou s'ils ne peuvent reprendre leurs fonctions sont soit mis en disponibilité, soit reclassés dans un autre emploi, soit, s'ils sont reconnus définitivement inaptes à l'exercice de tout emploi, admis à la retraite après avis de la commission de réforme.

Jusqu'à présent, la rémunération du fonctionnaire pendant la période séparant l'issue des droits à congés des fonctionnaires des décisions les plaçant dans une position administrative régulière n'était prévue que pour le cas de la mise à la retraite pour invalidité. En l'occurrence, les décrets susmentionnés prévoyaient le maintien du demi-traitement jusqu'à la date d'admission à la retraite.

Or, du fait des délais pour obtenir les avis des instances médicales nécessaires à la prise de décision, ces dernières étaient souvent prises après que l'agent ait épuisé ses droits à congé.

Dans le cadre de l' Accord Santé et Sécurité au travail dans la fonction publique signé le 20 novembre 2009, le décret n° 2011-1245 du 5 octobre 2011 étend le principe du maintien du demi-traitement pendant le délai de traitement des dossiers des agents jusqu'à ce qu'ils soient remis dans une position statutaire régulière.

Ainsi à l'issue d'un congé de maladie ordinaire, le paiement du demi-traitement est maintenu, le cas échéant, jusqu'à la date de la décision de reprise de service, de reclassement, de mise en disponibilité ou d'admission à la retraite.

De la même manière, à l'issue d'un congé de longue maladie ou de longue durée et pendant toute la durée de la procédure requérant soit l'avis du comité médical, soit l'avis de la commission de réforme, soit l'avis de ces deux instances, le paiement du demi-traitement est maintenu jusqu'à la date de la décision de reprise de service ou de réintégration, de reclassement, de mise en disponibilité ou d'admission à la retraite.

Décret n° 2011-1245 du 5 octobre 2011 relatif à l'extension du bénéfice du maintien du demi-traitement à l'expiration des droits statutaires à congé de maladie, de longue maladie ou de longue durée des agents de la fonction publique de l'État, de la fonction publique territoriale et de la fonction publique hospitalière

Article 17 et 37 du Décret n° 86-442 du 14 mars 1986 relatif à la désignation des médecins agréés, à l'organisation des comités médicaux et des commissions de réforme, aux conditions d'aptitude physique pour l'admission aux emplois publics et au régime de congés de maladie des fonctionnaires

Article 17 et 37 du Décret n° 87-602 du 30 juillet 1987 pris pour l'application de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale et relatif à l'organisation des comités médicaux, aux conditions d'aptitude physique et au régime des congés de maladie des fonctionnaires territoriaux

Articles 17 et 35 du décret n° 88-386 du 19 avril 1988 relatif aux conditions d'aptitude physique et aux congés de maladie des agents de la fonction publique hospitalière

Or, le décret fait référence au reclassement de l'agent.

Ainsi, l'agent qui n'a pu être immédiatement reclassé, mis en disponibilité d'office dans l'attente d'un reclassement continuera à percevoir son demi-traitement jusqu'à son reclassement effectif.

