

## LE RECLASSEMENT PROFESSIONNEL POUR INAPTITUDE PHYSIQUE

### Agents contractuels de droit public

#### 1. Références, définition et conditions d'octroi

*Références : article 13 du décret n° 88-145 du 15 février 1988.*

Le reclassement concerne les agents recrutés à titre permanent pour occuper un emploi permanent (en application de l'article 3-3 du décret n° 88-145 du 15 février 1988) par contrat à durée indéterminée ou par contrat à durée déterminée lorsque le terme de celui-ci 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.

#### 2. La procédure de reclassement

L'offre de reclassement concerne les emplois des services relevant de l'autorité territoriale ayant recruté l'agent. Cette offre est écrite et précise.

Le reclassement s'effectue sur un emploi relevant de la même catégorie hiérarchique ou, à défaut, et sous réserve de l'accord exprès de l'agent, d'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 les recommandations médicales concernant l'aptitude de l'agent à occuper d'autres fonctions au sein de la collectivité qui l'emploie.

Dans l'hypothèse où l'agent a formulé une demande de reclassement et lorsque celui-ci ne peut être proposé avant l'issue du préavis prévu à l'article 40 du décret (cf fiche licenciement pour inaptitude physique), l'agent est placé en congé sans rémunération, à l'issue du préavis, pour une durée maximale de 3 mois dans l'attente d'un reclassement. Le placement de l'agent en congé sans rémunération suspend la date d'effet du licenciement. Une attestation de suspension du contrat de travail du fait de l'autorité territoriale est délivrée à l'agent. L'agent peut à tout moment, au cours de la période de 3 mois, renoncer à sa demande de reclassement. Il est alors licencié.

En cas de refus de l'emploi proposé par l'employeur ou en cas d'impossibilité de reclassement au terme du congé sans rémunération de 3 mois, l'agent est licencié.



### 3. l'autorité territoriale sur avis du comité médical.

A l'issue d'un congé de maladie, de grave maladie, d'accident du travail, de maladie professionnelle, lorsqu'il a été médicalement constaté par le médecin agréé qu'un agent se trouve, de manière définitive, atteint d'une inaptitude physique à occuper son emploi, le licenciement ne peut être prononcé que lorsque le reclassement de l'agent dans un emploi que la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 autorise à pourvoir par un agent contractuel n'est pas possible.

La commission consultative paritaire est informée des motifs empêchant le reclassement.

Lorsque l'agent refuse le bénéfice de la procédure de reclassement ou en cas d'absence de demande formulée dans le délai, l'agent est licencié au terme du préavis prévu à l'article 40 du décret n° 88-145 du 15 février 1988.



Les Centres de Gestion de la Fonction Publique Territoriale de Bretagne

---

