

Organisation du reclassement et du licenciement d'un agent contractuel pour inaptitude physique

Les dispositions qui prévoient un licenciement en cas d'inaptitude physique définitive sans organiser un droit à reclassement préalable ne sont pas conformes au principe général du droit qui institue un droit à reclassement avant licenciement pour inaptitude physique (CE n°227868 du 2 octobre 2002).
Les dispositions proposées au 3° et au 4° de l'article 17 visent donc à organiser ce reclassement ainsi que les conditions de licenciement de l'agent lorsque ce reclassement est impossible.

Ces dispositions sont inspirées de celles de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 (63) et de son décret d'application (décret n° 84-1051 du 30 novembre 1984).

Titre IV congés pour raison de santé

Art. 16.

dispositions actuelles du décret du 17/1/1986	nouvelles dispositions
<p>L'agent contractuel qui cesse ses fonctions pour raison de santé ou pour bénéficier d'un congé de maternité, de paternité, d'adoption ou d'accueil d'un enfant et qui se trouve sans droit à congé rémunéré est :</p> <p>- en cas de maladie, soit placé en congé sans traitement pour maladie pour une durée maximale d'une année si l'incapacité d'exercer les fonctions est temporaire, soit licencié si l'incapacité de travail est permanente ;</p> <p>-- dans les autres cas, placé en congé sans traitement pour une durée égale à celle prévue à l'article 15 ; à l'issue de cette période, la situation de l'intéressé est réglée dans les conditions prévues pour les agents ayant bénéficié d'un congé rémunéré.</p> <p>Si l'agent se trouve placé à l'issue d'une période de congé sans traitement dans une situation qui aurait pu lui permettre de bénéficier d'un des congés prévus aux articles 14 et 15 ci-dessus, le bénéfice de ce congé lui est accordé.</p>	<p>L'agent contractuel qui cesse ses fonctions pour raison de santé ou pour bénéficier d'un congé de maternité, de paternité, d'adoption ou d'accueil d'un enfant et qui se trouve sans droit à congé rémunéré est :</p> <p>- en cas de maladie, placé en congé sans traitement pour maladie pour une durée maximale d'une année si l'incapacité d'exercer les fonctions est temporaire.</p> <p>- dans les autres cas, placé en congé sans traitement pour une durée égale à celle prévue à l'article 15 ; à l'issue de cette période, la situation de l'intéressé est réglée dans les conditions prévues pour les agents ayant bénéficié d'un congé rémunéré.</p> <p>Si l'agent se trouve placé à l'issue d'une période de congé sans traitement dans une situation qui aurait pu lui permettre de bénéficier d'un des congés prévus aux articles 14 et 15 ci-dessus, le bénéfice de ce congé lui est accordé.</p>

Art. 17.

dispositions actuelles du décret 17/01/1986	nouvelles dispositions
<p>1° L'agent contractuel physiquement apte à reprendre son service à l'issue d'un congé de maladie, de grave maladie, d'accident du travail, de maladie professionnelle ou de maternité, de paternité ou d'adoption est réemployé dans les conditions définies à l'article 32 ci-dessous.</p> <p>2° L'agent contractuel temporairement inapte pour raison de santé à reprendre son service à l'issue d'un congé de maladie, de grave maladie, ou de maternité, de paternité ou d'adoption est placé en congé sans traitement pour une durée maximum d'une année. Cette durée peut être prolongée de six mois s'il résulte d'un avis médical que l'agent sera susceptible de reprendre ses fonctions à l'issue de cette période complémentaire.</p> <p>Si l'agent se trouve placé à l'issue d'une période de congé sans traitement dans une situation qui aurait pu lui permettre de bénéficier d'un des congés prévus aux articles 14 et 15 ci-dessus, le bénéfice de ce congé lui est accordé.</p> <p>A l'issue de ses droits à congé sans traitement prévus au 2° du présent article et à l'article 16 du présent décret, l'agent contractuel inapte physiquement à reprendre son service est licencié.</p> <p>A l'issue de ses droits à congé sans traitement prévus au 2° du présent article et à l'article 16 du présent décret, l'agent contractuel physiquement apte à reprendre son service est réemployé dans les conditions définies à l'article 32 ci-dessous. Lorsque la durée de ce congé est égale ou supérieure à un an, l'agent non titulaire ne peut être réemployé que s'il en formule la demande par lettre recommandée au plus tard un mois avant l'expiration du congé. A défaut d'une telle demande formulée en temps utile, l'agent est considéré comme démissionnaire.</p>	<p>1° L'agent contractuel physiquement apte à reprendre son service à l'issue d'un congé de maladie, de grave maladie, d'accident du travail, de maladie professionnelle ou de maternité, de paternité ou d'adoption est réemployé dans les conditions définies à l'article 32 ci-dessous.</p> <p>2° L'agent contractuel temporairement inapte pour raison de santé à reprendre son service à l'issue d'un congé de maladie, de grave maladie, ou de maternité, de paternité ou d'adoption est placé en congé sans traitement pour une durée maximum d'une année. Cette durée peut être prolongée de six mois s'il résulte d'un avis médical que l'agent sera susceptible de reprendre ses fonctions à l'issue de cette période complémentaire.</p> <p>Si l'agent se trouve placé à l'issue d'une période de congé sans traitement dans une situation qui aurait pu lui permettre de bénéficier d'un des congés prévus aux articles 14 et 15 ci-dessus, le bénéfice de ce congé lui est accordé.</p> <p>A l'issue de ses droits à congé sans traitement prévus au 2° du présent article et à l'article 16 du présent décret, l'agent contractuel inapte physiquement à reprendre son service est licencié</p> <p>A l'issue de ses droits à congé sans traitement prévus au 2° du présent article et à l'article 16 du présent décret, l'agent contractuel physiquement apte à reprendre son service est réemployé dans les conditions définies à l'article 32 ci-dessous. Lorsque la durée de ce congé est égale ou supérieure à un an, l'agent non titulaire ne peut être réemployé que s'il en formule la demande par lettre recommandée au plus tard un mois avant l'expiration du congé. A défaut d'une telle demande formulée en temps utile, l'agent est considéré comme démissionnaire.</p>
<p>3° L'agent contractuel définitivement inapte pour raison de santé à reprendre ses fonctions à l'issue d'un congé de maladie, de grave maladie, d'accident du travail, de maladie professionnelle ou de maternité, de paternité ou d'adoption est licencié.</p>	<p>3° 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, l'administration invite l'intéressé à présenter une demande de reclassement¹ dans un emploi que la loi n°84-16 du 11 janvier 1984 autorise à pourvoir par un agent contractuel et dans le respect des dispositions légales régissant le recrutement de ces agents.</p>

¹ Insertion de la demande de l'agent sur le modèle de l'article 2 du décret n°84-1051 du 30/11/1984 relatif au reclassement pour inaptitude physique des fonctionnaires.

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 dans son administration.

Le reclassement s'effectue dans 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'offre de reclassement concerne les emplois des services relevant de l'autorité ayant recruté l'agent.

Le reclassement des agents contractuels prévu au présent article n'est applicable qu'aux agents recrutés 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 et pour la période restant à courir avant le terme du contrat².

4° Dans l'attente d'un reclassement dans les conditions prévues au 3°, l'agent est placé en congé sans traitement pour une durée maximale de trois mois³.

Si au terme de ce délai l'agent n'a pu être reclassé ou en cas de refus de celui-ci de formuler une demande de reclassement ou en cas de refus de l'emploi proposé dans les conditions prévues au 3°, l'agent est licencié.

Le licenciement ne peut toutefois être prononcé avant l'expiration d'une période sans traitement de quatre semaines suivant l'expiration du congé de maternité, de paternité ou d'adoption. Le cas échéant, le licenciement est différé jusqu'à l'expiration des droits de l'intéressé à congé de maternité ou de maladie rémunéré.

4° Le licenciement ne peut toutefois être prononcé avant l'expiration d'une période sans traitement de quatre semaines suivant l'expiration du congé de maternité, de paternité ou d'adoption. Le cas échéant, le licenciement est différé jusqu'à l'expiration des droits de l'intéressé à congé de maternité ou de maladie rémunéré.

5° Le licenciement ne peut intervenir sans que l'intéressé ait été mis à même de

² Par analogie avec l'article 33 du décret du 17 janvier 1986 (« Les cas de réemploi des agents non titulaires prévus au présent titre ne sont applicables qu'aux agents recrutés 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 réemploi est formulée et pour la période restant à courir avant le terme de ce contrat »). Il est également possible de renvoyer à l'article 33.

³ Il est prévu un délai de reclassement de trois mois à l'instar de ce qui existe pour les fonctionnaires (article 3 décret n°84-1051 du 30/11/1984)

demander la communication de l'ensemble de son dossier individuel, et non de son seul dossier médical.

L'agent ou l'administration peut contester les conclusions du médecin agréé devant le comité médical. Ce recours ne proroge pas la durée du contrat à durée déterminé.

Document de travail