



## Inaptitude physique d'un contractuel : quelles conséquences ?

Vérfié le 30 janvier 2020 - Direction de l'information légale et administrative (Premier ministre)

Lorsqu'un agent contractuel est définitivement inapte physiquement à occuper son emploi à l'expiration de ces droits à congé de maladie notamment, la procédure de licenciement est mise en œuvre. L'agent peut formuler une demande de reclassement sur un autre emploi dans un délai qui varie selon son ancienneté. En cas de refus de l'emploi proposé par l'administration ou en cas d'impossibilité de reclassement, l'agent est licencié.

### Qui est concerné ?

Si vous êtes contractuel recruté en CDI ou en CDD sur un **emploi permanent** (<https://www.service-public.fr/particuliers/glossaire/R50354>), vous pouvez faire une demande de reclassement en cas d'inaptitude physique définitive à occuper votre emploi.

Vous n'êtes pas concerné si vous avez été recruté comme contractuel :

- pour remplacer temporairement un fonctionnaire (ou un contractuel) absent,
- ou pour faire face à un accroissement temporaire ou saisonnier d'activité.

### Constatation de l'inaptitude physique

L'inaptitude physique d'un contractuel peut être constatée à la fin de ses droits à congé :

- pour raison de santé (<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/N512>),
- ou pour maternité, paternité et accueil d'un enfant, adoption (<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/N19978>).

L'inaptitude physique doit être médicalement constatée par un **médecin agréé** (<https://www.service-public.fr/particuliers/glossaire/R55449>). Il formule des recommandations concernant votre aptitude à occuper d'autres fonctions.

La visite auprès du médecin agréé est organisée à l'initiative de l'administration (à sa charge financière) à la fin du congé.

**Rappel** : les médecins agréés sont des généralistes et des spécialistes figurant sur une liste établie dans chaque département par le préfet.

### Procédure

#### Procédure de licenciement

L'administration suit la **procédure prévue en cas de licenciement** (<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F515>) (entretien préalable, consultation de la CCP).

À la suite de l'entretien et après consultation de la CCP, l'administration vous notifie sa décision de licenciement pour inaptitude physique par lettre recommandée avec accusé de réception.

Cette lettre fixe la date de licenciement en tenant compte du reste de vos droits à congés annuels et de la durée du préavis :

Durée du préavis en fonction de l'ancienneté de l'agent

Ancienneté de l'agent	Durée du préavis
Inférieure à 6 mois	8 jours
Entre 6 mois et 2 ans	1 mois
Au moins 2 ans	2 mois

Cette lettre doit vous inviter à présenter une demande écrite de reclassement.

#### Demande de reclassement par l'agent

Vous devez demander votre reclassement par écrit dans un délai (correspondant à la moitié du délai de préavis) qui varie selon votre ancienneté :

## Délai pour présenter une demande de reclassement

Ancienneté de l'agent	Délai
Inférieure à 6 mois	4 jours
Entre 6 mois et 2 ans	15 jours
Au moins 2 ans	1 mois

➡ **À savoir** : si vous ne souhaitez pas bénéficier d'un reclassement ou si vous ne formulez pas votre demande dans le délai imparti, vous êtes licencié à la date fixée dans la lettre de licenciement.

### Offre de reclassement de l'administration

L'emploi proposé doit répondre aux 4 conditions suivantes :

- Être au sein des services relevant de l'autorité ayant recruté l'agent
- Être adapté à l'état de santé de l'agent au vu des recommandations médicales formulées par le médecin agréé
- Être compatible avec ses compétences professionnelles,
- Être de même catégorie hiérarchique que l'emploi précédent, ou sinon, et sous réserve de l'accord exprès de l'agent, de catégorie inférieure.

L'offre de reclassement est écrite et précise.

Si vous êtes en CDD, l'emploi est proposé pour la période restant à courir jusqu'à la fin du contrat.

Lorsque vous avez demandé votre reclassement et qu'aucun emploi n'a pu vous être proposé avant la fin du préavis, vous êtes mis en congé non rémunéré à la fin du préavis, pour 3 mois maximum, dans l'attente d'un reclassement.

La mise en congé non rémunéré suspend la date d'effet du licenciement. Une attestation de suspension du contrat de travail du fait de l'administration vous est remise.

Au cours de votre congé non rémunéré, vous pouvez à tout moment revenir sur votre demande de reclassement. Vous êtes alors licencié.

🔪 **À noter** : lorsque l'inaptitude physique intervient à la suite d'un congé de maternité, de paternité ou d'adoption, le licenciement ne peut être prononcé qu'au terme d'une période 4 semaines non rémunérées suivant la fin du congé.

### Échec du reclassement

Si aucun emploi ne peut vous être proposé au cours de votre congé non rémunéré de 3 mois, vous êtes licencié à la fin du congé.

En cas de refus de l'emploi proposé par l'administration, vous êtes licencié.

Lorsque l'administration n'a pas pu vous reclasser, elle informe la CCP des motifs qui ont empêché le reclassement.

### Textes de référence

- Décret n°86-83 du 17 janvier 1986 relatif aux agents contractuels de la FPE [🔗 \(https://www.legifrance.gouv.fr/loda/id/JORFTEXT000000699956/\)](https://www.legifrance.gouv.fr/loda/id/JORFTEXT000000699956/)  
*Articles 1-2, 17 et 32*
- Décret n°88-145 du 15 février 1988 relatif aux agents non titulaires de la FPT [🔗 \(https://www.legifrance.gouv.fr/loda/id/JORFTEXT000000871608\)](https://www.legifrance.gouv.fr/loda/id/JORFTEXT000000871608/)  
*Articles 13, 39-5*
- Décret n°91-155 relatif aux agents contractuels de la FPH [🔗 \(http://www.legifrance.gouv.fr/affichTexte.do?cidTexte=LEGITEXT000006077231\)](http://www.legifrance.gouv.fr/affichTexte.do?cidTexte=LEGITEXT000006077231)  
*Articles 17-1, 17-2*