

## **Je vais bientôt épuiser mes droits à congé maladie statutaire, dans quelle position mon employeur va-t-il me placer ?**

Tout dépendra de l'état de santé de l'agent à la date de l'épuisement de ses droits et des avis rendus par le comité médical, et le cas échéant, la médecine de prévention :

- **Soit l'agent est déclaré apte** : il est réintégré dans son précédent emploi.

**A noter** qu'un agent contractuel apte à reprendre mais qui ne peut être réaffecté dans son précédent emploi, bénéficie d'une priorité pour occuper un emploi similaire assorti d'une rémunération équivalente ([article 33 du décret n°88-145](#)).

- **Soit l'agent est déclaré apte mais sous certaines restrictions** :
  - o aménagement de son poste ou de ses conditions de travail
  - o mutation interne dans un autre emploi de son grade
  - o reprise à temps partiel thérapeutique accordé par période de 3 mois renouvelable dans la limite d'une année pour une même affection (minimum 50%)
- **Soit l'agent est déclaré inapte temporairement à ses fonctions** : l'agent est alors placé, après avis du comité médical, en disponibilité d'office pour raison de santé pour 1 an maximum renouvelable 2 fois (renouvelable une 3<sup>ème</sup> fois si la reprise est possible) sans rémunération.

**A noter** que lorsqu'un agent contractuel est temporairement inapte physiquement à reprendre son service à l'issue d'un congé de maladie ou de grave maladie, il est placé en congé sans traitement.

Ce congé a une durée maximale d'un an, qui peut être prolongée de six mois si un avis médical établit que l'agent sera apte à la reprise à l'issue de cette période complémentaire (article 13-II du décret n°88-145).

- **Soit l'agent est déclaré inapte à ses fonctions mais pas à toutes fonctions** : dans ce cas, l'employeur a l'obligation de mettre en œuvre une procédure de reclassement.

Dans ce cadre, le fonctionnaire pourra bénéficier d'une période de préparation au reclassement d'une durée maximum d'un an, avant de solliciter une demande de reclassement.

Toutefois, le fonctionnaire pourra refuser cette période de préparation au reclassement et solliciter directement son reclassement à son employeur.

Ce droit au reclassement est également reconnu aux agents contractuels de droit public. Ainsi, un agent contractuel, reconnu définitivement atteint d'une inaptitude physique à occuper son emploi à l'issue d'un congé de maladie, ne peut être licencié que lorsque son reclassement dans un autre emploi n'est pas possible.

A noter que la jurisprudence considère que les fonctionnaires stagiaires, qui se trouvent dans une situation probatoire et provisoire, n'ont aucun droit à être reclassés, dans l'attente, d'une titularisation en cas d'inaptitude physique.

Pour plus d'informations, reportez-vous à la fiche « reclassement pour inaptitude » du Cdg60.

- **Soit l'agent est déclaré inapte définitivement et totalement à toutes fonctions** : Il n'y a donc pas de possibilité de reclassement pour l'agent.

**Pour les fonctionnaires affiliés à la CNRACL**, la collectivité pourra, après avis de la Commission de Réforme, mettre en œuvre la procédure de mise à la retraite invalidité auprès de la CNRACL.

Le cas échéant si l'agent a épuisé ses droits à congé maladie, il est placé en disponibilité d'office avec maintien de son demi-traitement dans l'attente de l'avis de la Commission de Réforme et/ou de l'avis de la CNRACL et ce jusqu'à la décision définitive de l'autorité.

Après avis favorable de la CNRACL, l'agent est radié des cadres pour mise à la retraite invalidité, ou en cas d'avis défavorable de la CNRACL, il est alors licencié.

**Pour les agents contractuels**, la collectivité devra procéder à son licenciement pour inaptitude physique, après avoir organisé un entretien préalable et obtenu l'avis de la commission consultative paritaire (CCP) compétente.