

Particuliers

Publié le 19/11/2022 – Mis à jour le 06/03/2023

Reclassement pour inaptitude physique d'un contractuel

Vous avez été en congé de maladie et vous êtes inapte à reprendre votre emploi à la fin de votre arrêt de travail ? Vous pouvez être reclassé sur un nouvel emploi adapté à votre état de santé. Si votre reclassement n'est pas possible, vous êtes licencié pour inaptitude physique. Nous vous présentons cette procédure.

Dans quel cas un agent contractuel est-il reclassé ou licencié pour inaptitude physique ?

A la fin d'un arrêt de travail pour raison de santé, s'il est **médicalement constaté** par un médecin agréé que vous êtes **définitivement inapte** à reprendre l'emploi que vous occupiez avant votre arrêt de travail, vous pouvez **demandeur à être reclassé** sur un autre emploi adapté à votre état de santé.

Le reclassement pour inaptitude physique peut intervenir à la fin d'un congé de maladie rémunéré ou non rémunéré, d'un congé de grave maladie ou d'un congé pour accident du travail ou maladie professionnelle.

Vous pouvez être reclassé pour inaptitude physique que vous soyez en CDI ou en CDD.

Si vous êtes en CDD, votre demande de reclassement doit être formulée avant la fin de votre contrat. Votre reclassement n'a pas pour effet de vous maintenir en poste au-delà de la date de fin prévue de votre contrat.

Pour pouvoir bénéficier d'un reclassement pour inaptitude physique, vous devez avoir été recruté sur un emploi permanent, c'est-à-dire que vous ne devez pas avoir été recruté pour faire face à un accroissement temporaire ou saisonnier d'activité ou sur un contrat de projet.

Lorsque le **reclassement n'est pas possible**, vous êtes **licencié** pour inaptitude physique.

Quelle est la procédure de reclassement ou de licenciement d'un agent contractuel ?

Entretien préalable à licenciement

Lorsque votre inaptitude définitive est établie, votre administration employeur vous convoque à un entretien préalable à licenciement.

La convocation à l'entretien est effectuée par lettre recommandée avec accusé de réception ou par lettre remise en main propre contre signature.

Cette lettre indique l'objet de la convocation.

L'entretien préalable ne peut pas avoir lieu moins de 5 jours ouvrables après la présentation de la lettre recommandée ou la remise en main propre.

Vous pouvez vous faire accompagner à l'entretien par la ou les personnes de votre choix.

Au cours de l'entretien, votre administration employeur vous indique le motif du licenciement et le délai dans lequel vous devez présenter votre demande écrite de reclassement.

Elle vous indique les conditions dans lesquelles les offres de reclassement vous seront présentées.

Vous pouvez demander communication de votre dossier médical et de votre dossier individuel.

Consultation de la CCP et notification du licenciement

La CCP est consultée sur le projet de décision de licenciement.

Après la consultation de la CCP, votre administration employeur vous communique sa décision de licenciement par lettre recommandée avec accusé de réception ou remise en main propre contre signature.

La lettre précise le motif du licenciement et la date à laquelle il intervient, compte-tenu de vos droits à congés annuels restant et de la durée du préavis.

Cette lettre vous invite également à présenter une demande écrite de reclassement sur un autre emploi et indique les conditions dans lesquelles les offres de reclassement peuvent vous être adressées.

Durée du préavis

La durée du préavis varie selon votre ancienneté :

Durée du préavis en fonction de l'ancienneté

Ancienneté de l'agent	Durée du préavis
Inférieure à 6 mois	8 jours
Égale ou supérieure à 6 mois et inférieure à 2 ans	1 mois
Égale ou supérieure à 2 ans	2 mois

Votre ancienneté est calculée jusqu'à la date d'envoi de la lettre de notification du licenciement.

Elle est calculée en tenant compte de l'ensemble de vos contrats, y compris en cas d'interruption entre 2 contrats si l'interruption n'a pas dépassé 4 mois et n'est pas due à votre démission.

Les **périodes suivantes de congés non rémunérés** ne sont pas prises en compte dans le calcul de votre ancienneté :

Congés de maladie non rémunérés

Congé parental

Congé pour se rendre en outre-mer ou à l'étranger en vue de l'adoption d'un ou plusieurs enfants

Congé pour élever un enfant de moins de 12 ans

Congé pour donner des soins à un enfant à charge, à votre époux ou votre partenaire de Pacs ou à un ascendant à la suite d'un accident ou d'une maladie grave ou atteint d'un handicap nécessitant la présence d'une tierce personne

Congé pour suivre votre époux ou votre partenaire de Pacs contraint de déménager pour des raisons professionnelles

Congé pour convenances personnelles

Congé pour créer ou reprendre une entreprise

Congé de mobilité.

Le préavis débute à la date de présentation de la lettre de licenciement.

Vous pouvez renoncer à tout moment au bénéfice du préavis.

Procédure de reclassement

Vous devez formuler votre demande de reclassement sur un autre emploi **dans un délai qui varie selon votre ancienneté** :

Délai de présentation de la demande de reclassement sur un autre emploi	
Ancienneté de l'agent	Durée du préavis
Inférieure à 6 mois	4 jours
Égale ou supérieure à 6 mois et inférieure à 2 ans	15 jours
Égale ou supérieure à 2 ans	1 mois

En l'absence de demande de reclassement formulée dans le délai imparti ou en cas de refus de bénéficier de la procédure de reclassement, vous êtes licencié.

Votre reclassement s'effectue sur un emploi de même catégorie hiérarchique que votre précédent emploi.

Si cela n'est pas possible, votre reclassement peut s'effectuer, avec votre accord, sur un emploi relevant d'une catégorie hiérarchique inférieure.

L'offre de reclassement doit être écrite et précise. L'emploi proposé doit être compatible avec vos compétences professionnelles.

Si aucun reclassement ne peut vous être proposé avant la fin du préavis, vous êtes placé, à la fin du préavis, en **congé non rémunéré pour 3 mois maximum**.

Votre placement en congé non rémunéré suspend la date d'effet de votre licenciement.

Une attestation de suspension de votre contrat de travail du fait de l'administration vous est délivrée.

Pendant ce congé non rémunéré, vous êtes considéré comme involontairement privé d'emploi et pouvez bénéficier, à votre demande, des allocations chômage.

Vous pouvez à tout moment, au cours de votre congé non rémunéré de 3 mois maximum, revenir sur votre demande de reclassement. Vous êtes alors licencié.

Si votre reclassement est impossible et n'a pas été effectué à la fin du congé non rémunéré de 3 mois maximum, vous êtes licencié.

Votre licenciement peut aussi intervenir en cas de refus du poste proposé.

Certificat de fin de contrat

L'administration vous remet un certificat qui contient exclusivement les mentions suivantes :

Dates de début et de fin de contrat(s)

Fonctions occupées, catégorie hiérarchique dont elles relèvent et durée pendant laquelle elles ont été exercées

S'il y a lieu, périodes de congés non assimilées à des périodes de travail effectif.

Le contractuel a-t-il droit à une indemnité de licenciement ?

Vous avez droit à une indemnité de licenciement sauf si vous êtes dans l'une des situations suivantes :

Vous avez atteint l'âge minimum de départ à la retraite et vous avez droit à une retraite à taux plein

Vous êtes fonctionnaire détaché en tant que contractuel.

Montant de l'indemnité

L'indemnité de licenciement est égale :

À la **moitié de la dernière rémunération nette** que vous avez perçue au cours du mois civil précédant la date de fin de votre contrat pour **chacune de vos 12 premières années de services**

Au **tiers** de cette même rémunération pour **chacune des années suivantes**.

Si vous étiez en CDD, le nombre d'années pris en compte ne peut pas dépasser le nombre de mois qui restait à courir jusqu'à la date de fin prévue de votre contrat.

Le traitement indiciaire servant de base au calcul de l'indemnité de licenciement est votre dernière rémunération à plein traitement.

Le montant de l'indemnité de licenciement ne peut pas dépasser 12 fois la rémunération servant de base à son calcul.

Si vous percevez le supplément familial de traitement et des indemnités pour heures supplémentaires, ces 2 éléments de rémunération ne sont pas pris en compte dans la rémunération qui sert de base au calcul de l'indemnité de licenciement.

Si vous travailliez à temps partiel, l'indemnité de licenciement est calculée sur la base de votre rémunération à temps complet.

Si vous avez atteint l'âge minimum de départ à la retraite sans justifier du nombre de trimestres requis pour avoir droit à une retraite à taux plein, le montant de votre indemnité de licenciement est réduite de 1,67 % par mois de service accompli au-delà de l'âge minimum de départ à la retraite.

Calcul de l'ancienneté

Votre ancienneté est décomptée à partir de la date à laquelle votre contrat a été initialement conclu jusqu'à la date d'effet de votre licenciement, compte tenu de vos droits à congés annuels restant et de la durée du préavis.

Si vous avez eu plusieurs CDD successifs sans interruption auprès de la même administration employeur, la date initiale prise en compte est la date de début de votre 1^{er} contrat. Il en est de même en cas d'interruption entre 2 contrats si l'interruption n'a pas dépassé 2 mois et n'est pas due à votre démission.

Les **périodes suivantes de congés non rémunérés** ne sont pas prises en compte dans le calcul de votre ancienneté :

Congés de maladie non rémunérés

Congé parental

Congé pour se rendre en outre-mer ou à l'étranger en vue de l'adoption d'un ou plusieurs enfants

Congé pour élever un enfant de moins de 12 ans

Congé pour donner des soins à un enfant à charge, à votre époux ou votre partenaire de Pacs ou à un ascendant à la suite d'un accident ou d'une maladie grave ou atteint d'un handicap nécessitant la présence d'une tierce personne

Congé pour suivre votre époux ou votre partenaire de Pacs contraint de déménager pour des raisons professionnelles

Congé pour convenances personnelles

Congé pour créer ou reprendre une entreprise

Congé de mobilité.

Toute période de travail à temps partiel est décomptée proportionnellement à la quotité de travail effectué.

Toute fraction de services supérieure ou égale à 6 mois est comptée pour un an. Toute fraction de services inférieure à 6 mois n'est pas prise en compte.

Versement de l'indemnité

L'indemnité de licenciement vous est versée en une seule fois.

Elle est soumise à cotisations sociales, CSG, CRDS et est imposable sur le revenu.

Le contractuel a-t-il droit à une indemnité compensatrice de congés annuels ?

Vous avez droit à une indemnité compensatrice de congés annuels si vous n'avez pas pu prendre tous vos congés annuels en raison de votre arrêt de travail ou du fait de l'administration.

L'indemnité est égale au **1/10^e de votre rémunération totale brute** perçue entre le 1^{er} janvier et le 31 décembre **de l'année en cours**.

Elle est proportionnelle au nombre de jours de congés annuels non pris.

L'indemnité ne peut pas être inférieure au montant de la rémunération que vous auriez perçue pendant la période de congés dus et non pris.

Elle est soumise aux mêmes cotisations que votre rémunération.

Maladie ou accident du travail dans la fonction publique

Congés pour raison de santé du fonctionnaire

Congé de maladie

Congé de longue maladie (CLM)

Congé de longue durée (CLD)

Accident de service ou maladie professionnelle

Congé pour raison de santé du contractuel

Congé de maladie

Congé de grave maladie

Congé pour accident du travail ou maladie professionnelle

Reclassement pour inaptitude physique

Complémentaire santé et prévoyance

Complémentaire santé et prévoyance dans la fonction publique d'État

Complémentaire santé et prévoyance dans la fonction publique territoriale

Complémentaire santé et prévoyance dans la fonction publique hospitalière

Textes de référence

- Décret n°86-83 du 17 janvier 1986 relatif aux agents contractuels de la FPE
Articles 1-2 (IV – dernier alinéa), 17
- Décret n°88-145 du 15 février 1988 relatif aux agents non titulaires de la FPT
Articles 13, 39-5 (dernier alinéa)
- Décret n°91-155 du 6 février 1991 relatif aux agents contractuels de la FPH
Articles 17-1, 17-2



AGGLOMÉRATION

Luberon Monts de Vaucluse

Horaires : Lundi au vendredi de 8h30 à 12h00 et de 13h30 à 17h00

Adresse : 315 avenue Saint Baldou 84300 Cavaillon

Tél. : 04 90 78 82 30