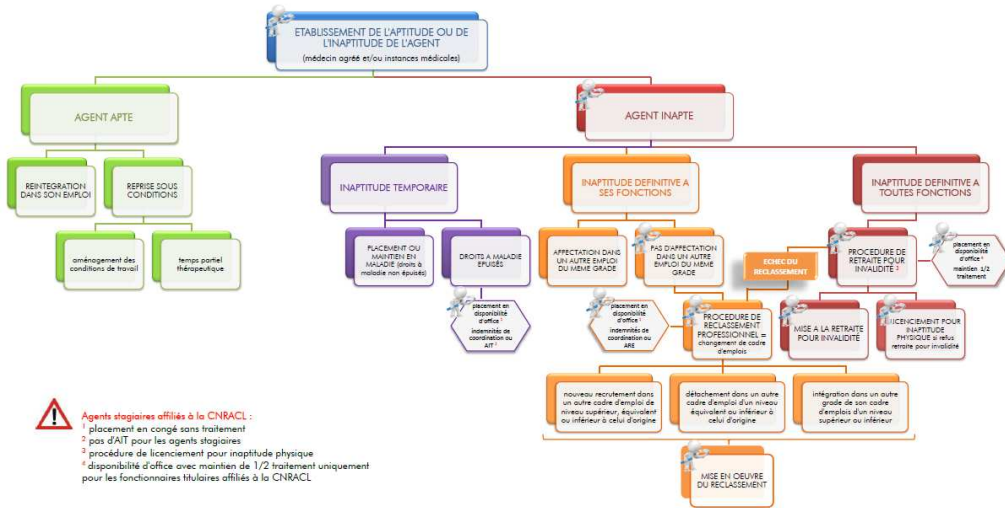


3^{ème} partie : L'inaptitude suite à un congé de maladie

- Pour les agents TITULAIRES et STAGIAIRES affiliés au régime spécial (CNRACL)
- Pour les agents TITULAIRES et STAGIAIRES affiliés au régime général (IRCANTEC)
- Pour les agents CONTRACTUELS DE DROIT PUBLIC affiliés au régime général (IRCANTEC)

A - L'incapacité suite à un congé de maladie fonctionnaires affiliés à la CNRACL (régime spécial)



⚠ Agents stagiaires affiliés à la CNRACL :
 1 placement en congé sans traitement
 2 pas d'AIT pour les agents stagiaires
 3 procédure de licenciement pour incapacité physique
 4 disponibilité d'office avec maintien de 1/2 traitement uniquement pour les fonctionnaires titulaires affiliés à la CNRACL

A - L'inaptitude suite à un congé de maladie *fonctionnaires affiliés à la CNRACL (régime spécial)*

- 1 Qui établit l'inaptitude ?
- 2 Quels sont les différents cas d'inaptitude?
- 3 Un fonctionnaire affilié à la CNRACL est placé en disponibilité d'office pour inaptitude physique temporaire : quelle est sa rémunération?
- 4 Dans quel cas doit-on engager la procédure de reclassement?
- 5 Quelle est la rémunération du fonctionnaire affilié à la CNRACL placé en disponibilité d'office dans l'attente du reclassement suite à inaptitude définitive à ses fonctions?
- 6 Quelles actions peut-on mener pour remplir l'obligation de moyen de reclassement ?
- 7 La mise en œuvre du reclassement

A - L'inaptitude suite à un congé de maladie fonctionnaires affiliés à la CNRACL (régime spécial)

8

Dans quels cas peut-on engager la procédure de retraite pour invalidité ?

9

Quelle est la rémunération du fonctionnaire titulaire affilié à la CNRACL, à l'épuisement des droits à congé de maladie, dans l'attente de la retraite pour invalidité ?

10

Un fonctionnaire affilié à la CNRACL est parti à la retraite pour invalidité; peut-il percevoir des allocations chômage ?

11

Dans quel cadre un agent peut-il exercer une activité professionnelle après une retraite pour invalidité ?

12

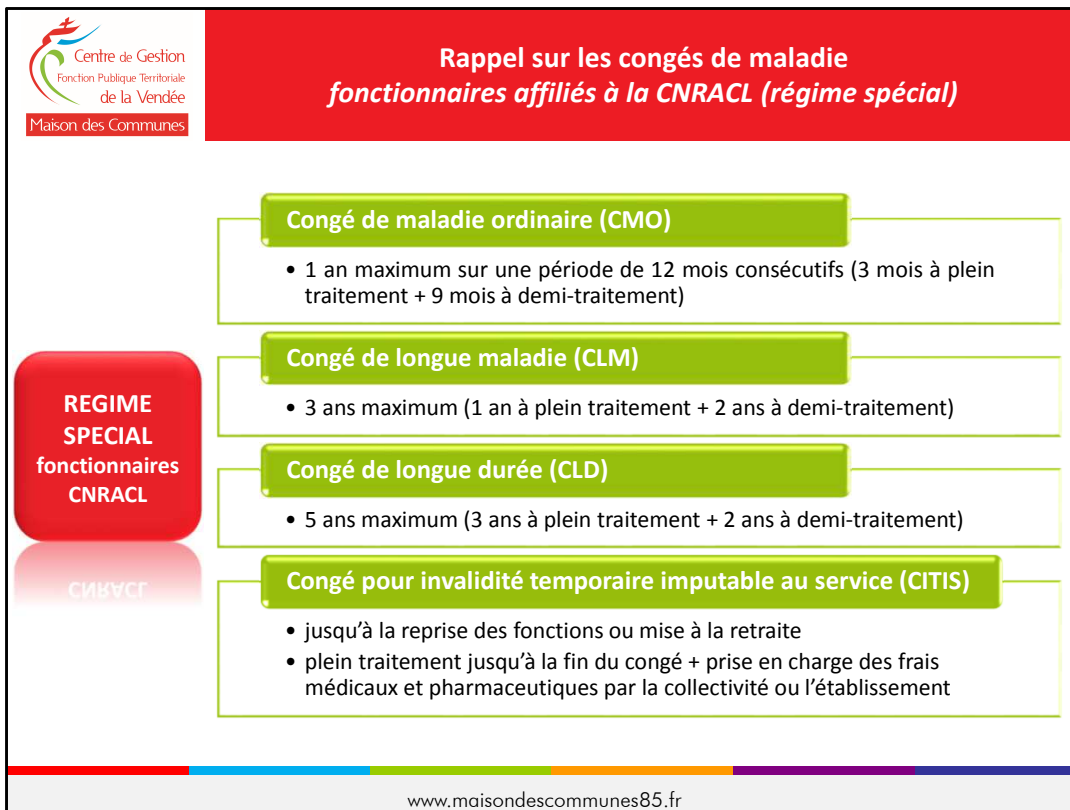
Un fonctionnaire titulaire affilié à la CNRACL peut-il être licencié ?

13

Dans quel cadre un agent CNRACL peut-il exercer une activité professionnelle après un licenciement pour inaptitude physique ?

1 -

**Qui établit l'inaptitude d'un fonctionnaire affilié à la
CNRACL (régime spécial)?**



Régime spécial :

1/ ce sont les fonctionnaires affiliés à la CNRACL, c'est-à-dire les agents stagiaires et titulaires employés à temps complet ou temps non complet effectuant une durée hebdomadaire de service au moins égale à 28h.

2/ les fonctionnaires stagiaires et titulaires relevant du régime spécial de sécurité sociale peuvent bénéficier (article 57 de la loi n° 84-53 du 26/01/1984) :

- d'un congé de maladie ordinaire, si l'agent est atteint d'une maladie dûment constatée l'empêchant d'exercer ses fonctions.

- d'un congé de longue maladie, lorsque l'affection, dûment constatée, met l'agent dans l'impossibilité d'exercer ses fonctions, rend nécessaire un traitement et des soins prolongés, et présente un caractère invalidant et de gravité confirmée.

- d'un congé de longue durée, si l'agent est atteint d'une des 5 catégories d'affection le mettant dans l'impossibilité d'exercer ses fonctions (tuberculose, maladies mentales, affections cancéreuses, poliomyélite, déficit immunitaire grave et acquis).

- d'un congé pour invalidité temporaire imputable au service (CITIS) est accordé au fonctionnaire en cas d'invalidité temporaire de travail résultant d'un accident de service ou de trajet imputable au service, ou d'une maladie professionnelle contractée en service, dans les conditions définies par l'article 21 bis de la loi n° 83-634 du 13/07/1983

issu de l'ordonnance n° 2017-53 du 19/01/2017.

Il remplace le congé pour accident de service ou maladie professionnelle qui était antérieurement prévu à l'article 57 2° de la loi n° 84-53 du 26/01/1984.

3/ les agents stagiaires bénéficient de congés identiques à ceux des titulaires, tels qu'ils sont prévus par l'article 57 de la loi n° 84-53. Il faut ajouter le congé sans traitement, prévu par l'article 10 du décret n° 92-1194 du 04/11/1992, qui est un congé non rémunéré. Ce congé est en quelque sorte l'équivalent de la disponibilité pour inaptitude physique prévue pour les fonctionnaires titulaires. Le fonctionnaire stagiaire est placé en congé sans traitement s'il est inapte physiquement à reprendre ses fonctions à l'expiration d'un congé de maladie ordinaire, d'un congé de longue maladie, d'un congé de longue durée. La période maximale du congé sans traitement est de 1 an, renouvelable 1 fois. Le congé peut être renouvelé une seconde fois si le stagiaire doit normalement être apte à reprendre ses fonctions avant un an. La durée maximale de ce congé est donc de 3 ans.

1_ Qui établit l'inaptitude d'un fonctionnaire affilié à la CNRACL (régime spécial) ?

• Définition de l'inaptitude physique

Altération de l'état physique de l'agent qui compromet ses possibilités d'exécuter toutes ou parties des activités liées à ses fonctions. Elle s'apprécie par rapport au poste de travail occupé par l'agent

- l'inaptitude à l'exercice des fonctions doit être médicalement établie
- ≠ de l'indisponibilité physique : situation d'un agent durant laquelle il se trouve dans l'impossibilité d'exercer ses fonctions pour des raisons liées à son état de santé (*appréciée par le médecin traitant et se matérialise par un arrêt de travail* ⇒ placement en congé de maladie par arrêté)
- **les acteurs de l'inaptitude physique** : 2 médecins (médecin agréé et médecin de prévention) et 2 Instances médicales (Comité médical et Commission de réforme)



L'inaptitude physique est une notion médico-administrative concernant l'agent dans ses relations professionnelles avec son employeur, par rapport :

- à l'emploi pour les salariés de droit privé et les agents contractuels de droit public ;
- aux missions du grade pour les fonctionnaires.

L'inaptitude physique est constatée :

- par les médecins agréés, le Comité médical départemental ou la Commission de réforme pour les agents publics, fonctionnaires ou agents contractuels ;
- par le médecin du travail, pour les salariés de droit privé (apprentis, CAE, ...) et les assistants maternels et familiaux.

Le médecin de prévention intervient afin de vérifier la compatibilité des risques liés aux conditions de travail du poste effectivement occupé par l'agent avec son état de santé.

L'examen médical qu'il pratique a pour but d'éviter une altération de l'état de santé de l'agent du fait de ses conditions de travail. Le médecin de prévention n'est pas compétent pour donner un avis sur l'aptitude ou l'inaptitude physique d'un fonctionnaire, à l'exercice de ses fonctions.

1_ Qui établit l'inaptitude d'un fonctionnaire affilié à la CNRACL (régime spécial) ?

Médecin de prévention

- Son rôle est de veiller à l'état de santé des agents territoriaux en ayant comme préoccupation d'empêcher toute altération de leur état de santé du fait de l'exercice de leurs fonctions. Il est amené à rencontrer régulièrement les agents durant leur carrière.

Médecin agréé

- Il peut être missionné, à la demande de l'autorité territoriale ou des instances médicales pour examiner les agents et apprécier leur état de santé.

Quelques exemples du champ de compétences des **médecins de prévention** (décret n° 85-603 du 10/061985 Titre III) :

Le médecin de prévention intervient afin de vérifier la compatibilité des risques liés aux conditions de travail du poste effectivement occupé par l'agent avec son état de santé.

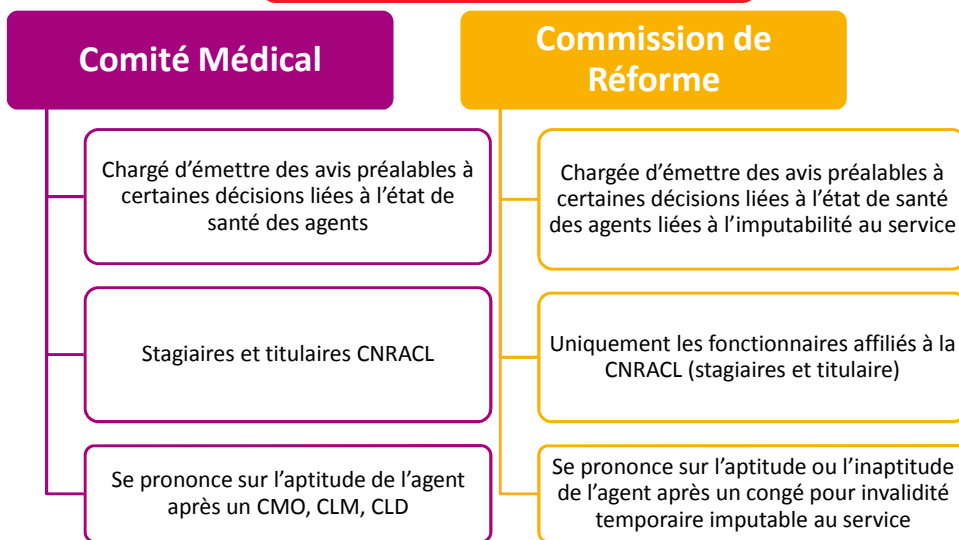
- visites de reprise (après un arrêt de travail de plus de 30 jours) ;
- visites d'information et de prévention périodiques (peut aussi être assurées par un infirmier) ;
- suivis individuels renforcés (pour les postes présentant un risque particulier pour l'agent tels que ceux exposant à l'amiante, aux produits chimiques...) ;
- suivis individuels adaptés (sur des situations particulières telles que les travailleurs handicapés, les travailleurs de nuit...) ;
- visites au cours de la carrière à la demande de l'agent, de son médecin traitant ou de l'employeur.

Quelques exemples du champ de compétences des **médecins agréés** (décret n° 86-442 du 14/031986 et Circulaire du 13/03/2006) :

- visite préalable à la nomination ;
- apprécier l'aptitude à la reprise des fonctions d'un fonctionnaire ;
- procéder aux visites de contrôle à l'occasion d'un congé de maladie (en cas de doutes concernant le bienfondé de l'arrêt de travail) ;
- missions à la demande des Instances médicales...

1_ Qui établit l'inaptitude d'un fonctionnaire affilié à la CNRACL (régime spécial) ?

2 instances médicales



www.maisondescommunes85.fr

1/ Le Comité médical

Référence juridique : décret n° 87-602 du 30/07/1987

Chaque département dispose d'un Comité médical qui comprend deux médecins généralistes et un médecin spécialiste selon l'affection dont est atteint le fonctionnaire. Les médecins de prévention du Centre de Gestion siègent également aux séances du Comité médical.

Le Comité médical est compétent à l'égard des :

- agents stagiaires et titulaires employés à temps complet ou temps non complet effectuant une durée hebdomadaire de service au moins égale à 28h. Ils sont affiliés à la CNRACL.
- agents stagiaires et titulaires employés à temps non complet effectuant une durée hebdomadaire de service inférieure à 28h. Ils sont affiliés à l'IRCANTEC.
- agents contractuels de droit public. Ils sont affiliés à l'IRCANTEC.

Le Comité médical missionne un médecin expert agréé pour statuer sur la question de l'aptitude ou l'inaptitude (temporaire ou définitive) aux fonctions actuelles d'un agent ou à toutes fonctions.

Une fois le dossier complet, la collectivité et l'agent sont informés de la date à laquelle le dossier sera examiné par le Comité médical. Ensuite, le procès-verbal est transmis à la collectivité.

L'avis du Comité médical ne lie pas l'autorité territoriale sauf dans trois hypothèses :

- la reprise des fonctions après un congé de maladie ordinaire d'une durée de 12 mois (article 17 alinéa 2) ;
- la reprise des fonctions après un congé de longue maladie ou de longue durée (article 31) ;
- l'octroi d'une période de temps partiel thérapeutique à l'expiration d'un congé de longue maladie ou de longue durée (article 57 4 bis alinéa 1 de l'loi n° 84-53 du 26/01/1984).

L'employeur et l'agent peuvent contester l'avis qui a été rendu par le Comité médical en saisissant le Comité médical supérieur (article 5). Ce dernier se prononce uniquement sur les pièces figurant au dossier. La durée est d'environ 1 an.

2/ La Commission de réforme

Référence juridique : décret n° 86-442 du 14/03/1986 modifié par le décret n° 2008-1191 du 17/11/2008 et Circulaire du 13/03/2006

La Commission de réforme est une instance consultative (elle ne lie pas l'autorité territoriale) et paritaire. En effet, elle est composée de deux praticiens, de deux représentants de l'administration, de deux représentant du personnel. Chaque titulaire a deux suppléants.

La Commission de réforme est compétente uniquement à l'égard des fonctionnaires affiliés à la CNRACL :

- agents stagiaires et titulaires employés à temps complet ou temps non complet effectuant une durée hebdomadaire de service au moins égale à 28h. Ils sont affiliés à la CNRACL.
- fonctionnaires CNRACL en détachement au sein de la collectivité ou de l'établissement.

1_ Qui établit l'inaptitude d'un fonctionnaire affilié à la CNRACL (régime spécial) ?

- **Pour résumer :**

		Comité médical	Commission de réforme	Médecin agréé
Fonctionnaires affiliés à la CNRACL	- à l'issue des 12 mois de CMO - lors du renouvellement ou à l'expiration d'une période de CLM ou de CLD	établit l'aptitude ou l'inaptitude de l'agent après expertise	/	établit une expertise pour le Comité médical
	pendant ou à l'issue d'un congé pour invalidité temporaire imputable au service	/	établit l'inaptitude de l'agent après expertise du médecin agréé	établit une expertise pour la Commission de réforme
	en dehors de tout congé de maladie	si l'expertise énonce une inaptitude <u>définitive</u>	/	établit l'inaptitude de l'agent à la demande de l'autorité territoriale

Le Comité médical est compétent pour se prononcer sur l'inaptitude d'un agent (article 4 du décret du 30/07/1987) :

- après un congé de maladie ordinaire (CMO), après un congé de longue maladie (CLM), après un congé de longue durée (CLD).

La Commission de réforme est compétente pour se prononcer sur l'inaptitude d'un agent (arrêté du 04/08/2004) :

- après un congé pour invalidité temporaire imputable au service.

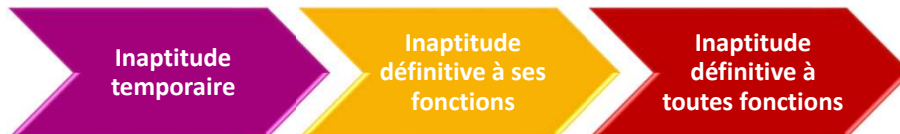
Pour cela, ces Instances s'appuient sur des expertises réalisées par des médecins agréés.

2 -

Quels sont les différents cas d'inaptitude physique?

2_ Quels sont les différents cas d'inaptitude physique ?

- **3 types d'inaptitude physique établis par les Instances médicales et/ou le médecin agréé :**



- **L'inaptitude temporaire :**

L'agent est susceptible de recouvrer ses capacités à échéance assez proche, après une période de repos et/ou de soins

Placement ou maintien en congé de maladie

- droits à maladie non épuisés (*ex : prolongation de CMO, placement en CLM, prolongation de congé pour invalidité temporaire imputable au service...*)

Placement en disponibilité d'office

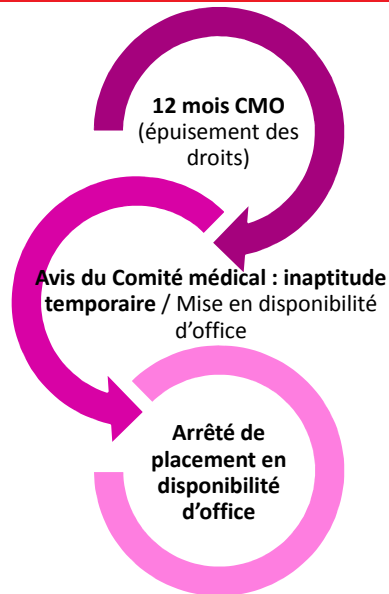
- droits à maladie épuisés
- après avis du Comité médical



placement en congé sans traitement pour les agents stagiaires

2_ Quels sont les différents cas d'inaptitude physique ?

- Exemple :



- **L'inaptitude définitive à ses fonctions :**

L'agent ne peut plus accomplir les activités de son poste mais est capable d'exercer une autre activité professionnelle

1/ Changement d'affectation

- affectation dans un autre emploi du même grade

2/ Procédure de reclassement professionnel

- pas de changement d'affectation ⇒ procédure de reclassement professionnel

3/ Procédure de retraite pour invalidité

- si impossibilité de reclassement ou refus de reclassement de l'agent ⇒ procédure de retraite pour invalidité

- **L'inaptitude définitive à toutes fonctions :**

L'agent est incapable d'accomplir un quelconque travail ou d'exercer une quelconque activité professionnelle.

Procédure de retraite pour invalidité

- licenciement pour inaptitude physique si refus de la CNRACL sur la demande d'attribution d'une pension de retraite pour invalidité

3 -

Un fonctionnaire titulaire affilié à la CNRACL est
placé en disponibilité d'office pour inaptitude
physique temporaire ; quelle est sa rémunération ?

3_ Un fonctionnaire titulaire affilié à la CNRACL est placé en disponibilité d'office pour inaptitude physique temporaire ; quelle est sa rémunération ?

• Rappels sur la disponibilité d'office pour inaptitude physique

Seuls les fonctionnaires titulaires peuvent être placés en disponibilité d'office

- la disponibilité d'office n'est pas applicable aux fonctionnaires stagiaires et aux agents contractuels de droit public ⇒ ces agents bénéficient d'un congé sans traitement

Épuisement des droits à congés de maladie

- à l'épuisement des droits à congé de maladie ordinaire, de longue maladie et de longue durée
- pas de placement en disponibilité d'office après un congé pour invalidité temporaire imputable au service

Durée maximale de 3 ans + 1 an le cas échéant

- la disponibilité d'office est prononcée pour une durée maximale d'1 an. Elle peut être renouvelée deux fois pour une durée égale, soit un total de 3 ans + renouvellement le cas échéant pour une 4^{ème} année si le Comité médical estime que l'agent pourra reprendre ses fonctions

Avis du Comité médical pour le placement et le renouvellement

- à l'épuisement des droits de maladie, la décision de placement en disponibilité d'office et son renouvellement est prise par l'autorité territoriale après avis du Comité médical

Références juridiques :

- article 72 de la loi n° 84-53 du 26/01/1984
- article 19 du décret n° 86-68 du 13/01/1986 à l'expiration des droits à congés de maladie ordinaire, de longue maladie et de longue durée, pour les fonctionnaires relevant du régime spécial

1/ Seuls les fonctionnaires titulaires peuvent être placés en disponibilité d'office :

La disponibilité d'office pour raison de santé est prévue à l'article 72 de la loi n° 84-53 du 26/01/1984 : peuvent être placés dans cette position tous les fonctionnaires titulaires, qu'ils occupent un emploi à temps complet ou à temps non complet, qu'ils relèvent du régime spécial ou du régime général de sécurité sociale.

La disponibilité n'est applicable ni aux fonctionnaires stagiaires, ni aux agents contractuels ; les uns comme les autres bénéficient en revanche d'une possibilité de congé sans traitement en cas d'inaptitude à l'issue d'un congé de maladie.

2/ Epuisement des droits à congés de maladie :

La collectivité ou l'établissement est dans l'obligation de ne pas suivre un avis du Comité médical qui préconise la mise en disponibilité d'office pour raisons de santé d'un agent alors que celui-ci n'a pas épuisé tous ses droits à congés de maladie (CAA Bordeaux n° 00BX01429 du 18/12/2003).

3/ Durée maximale de 3 ans + 1 an le cas échéant :

La disponibilité d'office peut être prononcée pour une durée maximale d'un an ; elle peut être renouvelée deux fois pour une durée égale.

Elle peut être renouvelée une troisième fois si, à la fin de la troisième année de disponibilité, le Comité médical estime que l'agent, encore inapte physiquement, devrait cependant pouvoir reprendre ses fonctions ou être reclassé avant l'expiration d'une nouvelle année (art. 19 du décret n° 86-68 du 13/01/1986).

La durée maximale totale de la disponibilité est donc de 4 années.

4/ Avis des Instances médicales pour le placement et le renouvellement :

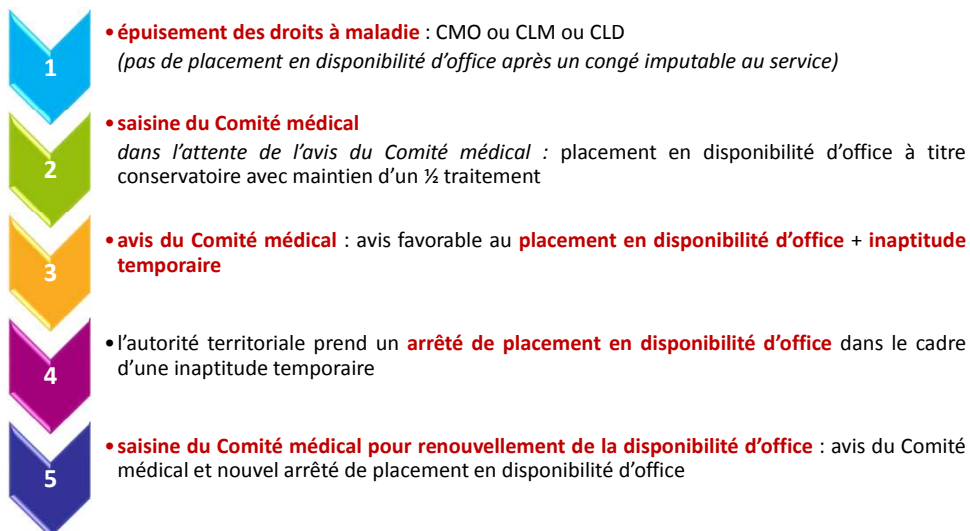
La disponibilité est prononcée par décision de l'autorité territoriale (art. 18 du décret n° 86-68 du 13/01/1986).

La mise en disponibilité d'office pour inaptitude physique et son renouvellement doivent être précédés d'un avis du Comité médical (art. 4 et 38 du décret n° 87-602 du 30/07/1987) :

L'absence d'avis préalable du Comité médical prive l'agent d'une garantie et entache la décision de mise en disponibilité d'office d'irrégularité (CAA Bordeaux 18/12/2017 n° 16BX00342).

3_ Un fonctionnaire titulaire affilié à la CNRACL est placé en disponibilité d'office pour inaptitude physique temporaire ; quelle est sa rémunération ?

• Rappels sur la procédure de la disponibilité d'office pour inaptitude physique



www.maisondescommunes85.fr

Lorsqu'un agent a épuisé ses droits à maladie (à l'arrivée des 12 mois de congé de maladie ordinaire, à la fin du congé de longue maladie ou du congé de longue durée), il convient de saisir le Comité médical pour les deux motifs suivants :

- demande de mise en disponibilité d'office ;
- demande d'avis sur l'aptitude ou l'inaptitude (temporaire ou définitive) aux fonctions actuelles ou à toutes fonctions.

Le Comité médical va au préalable missionner un médecin expert agréé spécialiste pour statuer sur les motifs mentionnés ci-dessous.

Lorsque le fonctionnaire est dans l'attente de la décision de reprise de service, de reclassement, de mise en disponibilité ou d'admission à la retraite, à l'expiration de ses droits à congé de maladie ordinaire, congé de longue maladie ou congé de longue durée, il bénéficie alors du maintien de son demi-traitement (art. 17 et 37 du décret n° 87-602 du 30/07/1987).

Puis le Comité médical rend un avis : il positionne l'agent en disponibilité d'office pour une certaine durée et indique qu'il est inapte temporairement.

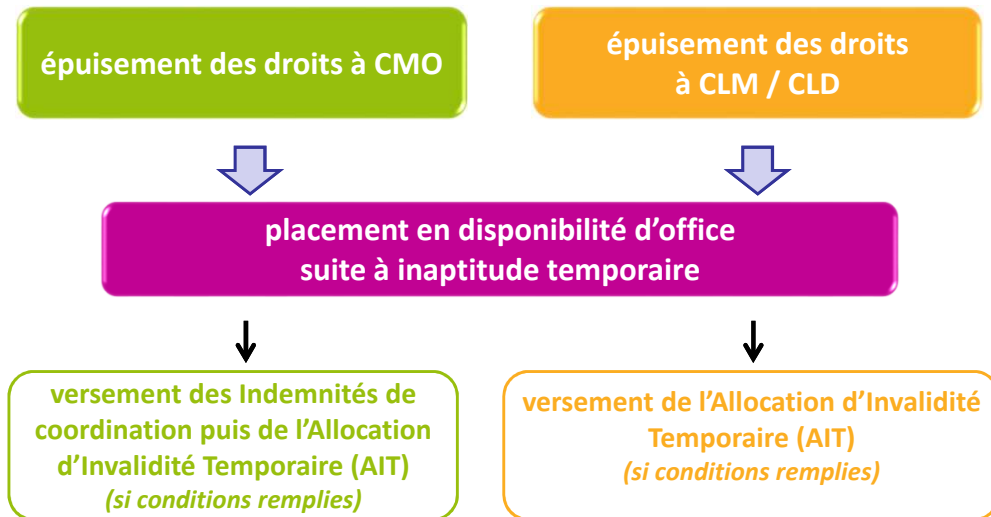
Suite à cet avis, l'autorité territoriale prend un arrêté plaçant l'agent en disponibilité d'office pour la période mentionnée dans le procès-verbal.

A l'issue de la période octroyée, il convient de ressaisir à nouveau le Comité médical pour les motifs suivants :

- demande de renouvellement de la disponibilité d'office ;
- demande d'avis sur l'aptitude ou l'inaptitude (temporaire ou définitive) aux fonctions actuelles ou à toutes fonctions.

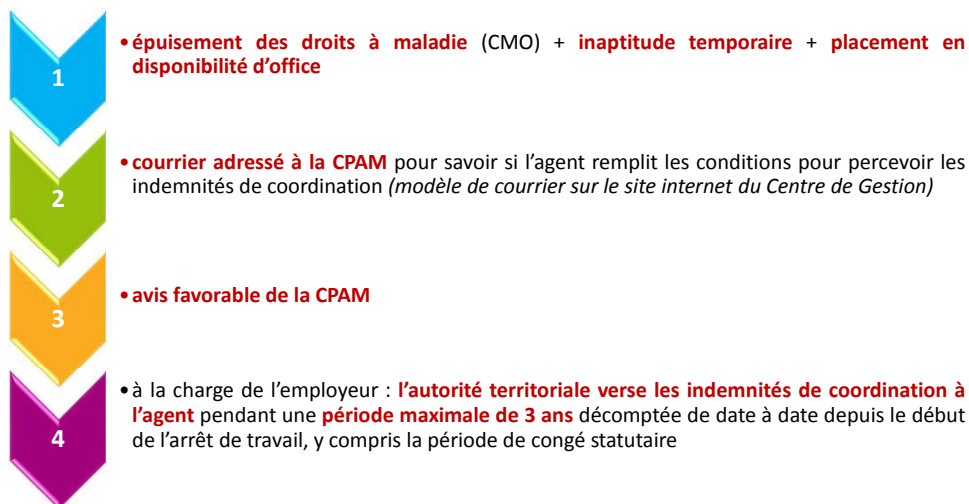
Le Comité médical va à nouveau missionner un médecin expert agréé spécialiste. Il convient de répéter cette démarche jusqu'à ce que le Comité médical déclare l'agent apte à la reprise ou inapte définitive à ses fonctions ou à toutes fonctions.

3_ Un fonctionnaire titulaire affilié à la CNRACL est placé en disponibilité d'office pour inaptitude physique temporaire ; quelle est sa rémunération ?



3_ Un fonctionnaire titulaire affilié à la CNRACL est placé en disponibilité d'office pour inaptitude physique temporaire ; quelle est sa rémunération ?

Procédure de versement des Indemnités de coordination



www.maisondescommunes85.fr

Le code de la sécurité sociale (art. L. 712-1 et R. 711-17) pose un principe d'équivalence, selon lequel les fonctionnaires territoriaux ont droit à des prestations équivalentes, ou au moins égales, à celles du régime général de sécurité sociale.

Pour bénéficier de ce principe d'équivalence, les fonctionnaires territoriaux relevant du régime spécial de sécurité sociale doivent remplir les conditions exigées par le régime général de sécurité sociale.

En application de l'article 4 du décret n° 60-58 du 11/01/1960, le fonctionnaire affilié à la CNRACL qui a épuisé ses droits à une rémunération statutaire (épuisement des droits à congés de maladie et placement en disponibilité d'office pour raisons de santé) peut percevoir des indemnités de maladie (indemnités de coordination) s'il remplit les conditions requises aux articles L. 323-1 et R. 323-1 du code de la sécurité sociale (quest. écrite Sénat n° 12376 du 11/01/1996).

Ces conditions sont appréciées par la Caisse Primaire d'Assurance Maladie (CPAM) dont dépend le fonctionnaire : condition d'interruption du travail, condition de durée d'interruption du travail, condition de durée d'immatriculation, de durée de travail et de cotisations, condition de durée d'ouverture des droits.

Par conséquent, la collectivité ou l'établissement adresse un courrier à la CPAM afin de savoir si l'agent remplit les conditions fixées aux articles L. 323-1 et R. 323-1 du code de la sécurité sociale.

Si la CPAM émet un avis défavorable sur les versement des indemnités de maladie à la charge de la collectivité ou de l'établissement (l'agent ne remplit pas les conditions fixées par le code de la sécurité sociale), l'agent placé en disponibilité d'office ne peut pas percevoir d'indemnité de coordination.

Dans ce cas, il est possible :

- de solliciter les médecins de prévention afin qu'ils prennent contact avec le médecin conseil de la CPAM pour discuter de la situation de l'agent ;
- que l'agent présente au médecin conseil de la CPAM, le PV du Comité médical, sa fiche de poste et une copie de l'expertise du médecin agréé diligentée par le Comité médical ;
- de conseiller à l'agent d'entreprendre des démarches auprès d'autres administrations comme le Conseil départemental pour la RSA.

3_ Un fonctionnaire titulaire affilié à la CNRACL est placé en disponibilité d'office pour inaptitude physique temporaire ; quelle est sa rémunération ?

Durée de versement des Indemnités de coordination

Versement des **indemnités de coordination pendant une période maximale de 3 ans** décomptée de date à date depuis le début de l'arrêt de travail, y compris la période de congé statutaire

↳ pas d'indemnités de coordination après un CLM ou un CLD

Inaptitude temporaire

CMO 1 an	1 ^{ère} année DO	2 ^{ème} année DO	3 ^{ème} année DO	le cas échéant 4 ^{ème} année DO
rémunération statutaire (3 mois à plein traitement + 9 mois à demi-traitement)	indemnités de coordination après avis de la CPAM	indemnités de coordination	AIT sous réserve de remplir les conditions	AIT sous réserve de remplir les conditions

3 ans

www.maisondescommunes85.fr

Par analogie avec le régime général, l'agent ne peut percevoir ces indemnités maladie que pendant une période maximale de trois ans décomptée de date à date depuis le début de l'arrêt de travail, y compris la période de congé statutaire (les périodes de congés de maladie rémunérés entrent dans le décompte).

Ainsi, l'agent pourra bénéficier, au maximum :

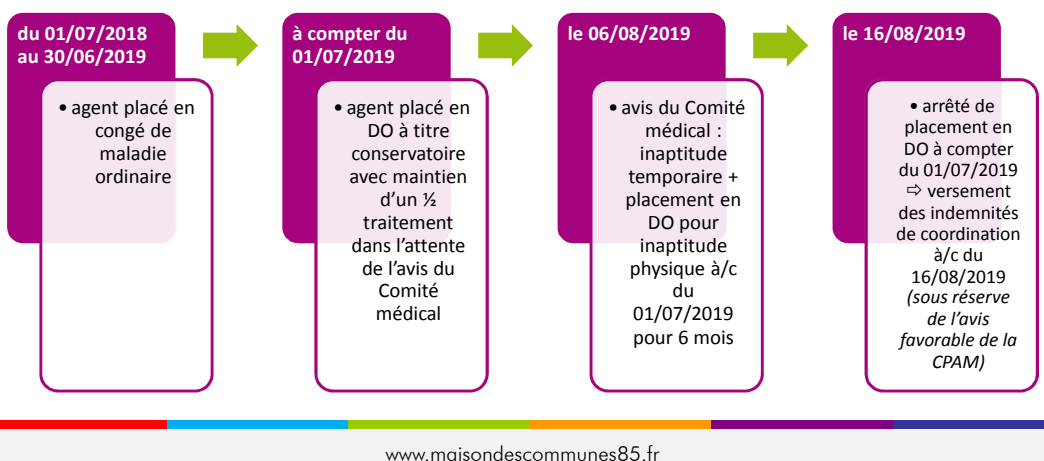
- d'une année de congé de maladie ordinaire (CMO) rémunérée à plein traitement les trois premiers mois, puis à demi-traitement les neuf mois suivants ;
- de trois à quatre années de disponibilité d'office (DO) pour inaptitude physique dont les deux premières seront rémunérées par les indemnités de coordination.

L'agent ne pouvant percevoir des indemnités maladie que pendant une période maximale de 3 ans décomptée de date à date depuis le début de l'arrêt ; aucune indemnité de maladie ne peut être versée pendant une disponibilité d'office après un congé de longue maladie ou un congé de longue durée.

3_ Un fonctionnaire titulaire affilié à la CNRACL est placé en disponibilité d'office pour inaptitude physique temporaire ; quelle est sa rémunération ?

Point de départ du versement des Indemnités de coordination

Les indemnités de coordination sont **versées à partir de la date de signature de l'arrêté plaçant l'agent en disponibilité d'office suite à l'avis du Comité médical**



Lorsque le fonctionnaire est dans l'attente de la décision de reprise de service, de reclassement, de mise en disponibilité ou d'admission à la retraite, à l'expiration de ses droits à congé de maladie ordinaire, congé de longue maladie ou congé de longue durée, il bénéficie alors du maintien de son demi-traitement (art. 17 et 37 du décret n° 87-602 du 30/07/1987).

L'indemnité de coordination est versée à partir de la date de signature de l'arrêté plaçant l'agent en disponibilité d'office suite à l'avis du Comité médical.

En effet, le maintien du demi-traitement ne présente pas un caractère provisoire et reste acquis à l'agent alors même que celui-ci a été placé rétroactivement dans une position statutaire n'ouvrant pas par elle-même droit au versement d'un demi-traitement (CE 09/11/2018 n° 412684).

↳ le maintien du demi-traitement dans l'attente de l'avis des Instances médicales est une obligation pour la collectivité ou l'établissement ; il reste dû et n'a pas de caractère provisoire.

Conformément à l'article 17 du décret n° 87-602 du 30/07/1987, le maintien du demi-traitement dans l'attente de l'avis du Comité médical ou de la Commission de réforme est prévu jusqu'à la date de la décision de reprise de fonctions, de mise en disponibilité d'office, de reclassement dans un autre emploi ou d'admission à la retraite, qui sera prise postérieurement à l'expiration des droits à congés de maladie.

Par conséquent, c'est la date de décision de mise en disponibilité (date de signature de

l'arrêté) qui marque le début de l'arrêt du maintien du demi-traitement et non pas la date d'effet de la disponibilité d'office (TA Melun n° 1400919 du 13/05/2015).

Exemple :

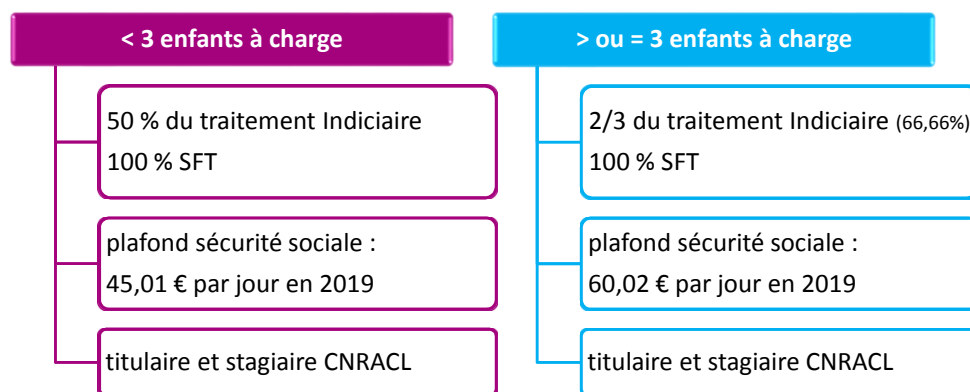
un agent titulaire affilié à la CNRACL est placé en congé de maladie ordinaire depuis le 01/07/2018. Il peut être placé en congé de maladie ordinaire pendant 1 an maximum sur une période de 12 mois consécutifs, soit jusqu'au 30/06/2019. L'agent transmet une prolongation d'arrêt de maladie jusqu'au 31/08/2019. La collectivité ou l'établissement a saisi le Comité médical afin qu'il statue sur l'aptitude ou l'inaptitude de l'agent à l'épuisement de ses droits à congé de maladie ordinaire et sur le placement en disponibilité d'office pour inaptitude physique. Le Comité médical se réunit le 06/08/2019.

Par conséquent :

- jusqu'au 30/06/2019 : l'agent est placé en congé de maladie ordinaire.
- à compter du 01/07/2019 : l'agent est placé en disponibilité d'office à titre conservatoire dans l'attente de l'avis du Comité médical avec maintien d'un demi-traitement.
- le 06/08/2019, le Comité médical émet un avis d'inaptitude temporaire ainsi qu'un avis favorable au placement en disponibilité d'office à compter du 01/07/2019 pour 6 mois.
- la collectivité ou l'établissement prend, le 15/08/2019, un arrêté de placement en disponibilité d'office à compter du 01/07/2019. Par conséquent, à compter du 15/08/2019, l'agent perçoit des indemnités de coordination. Le demi-traitement versé entre le 01/07/2019 et le 15/08/2019 reste dû à l'agent.

3_ Un fonctionnaire titulaire affilié à la CNRACL est placé en disponibilité d'office pour inaptitude physique temporaire ; quelle est sa rémunération ?

Montant des Indemnités de coordination



Les indemnités de coordination sont des indemnités journalières versées à l'agent titulaire affilié à la CNRACL par l'employeur en vertu du principe de parité édicté par l'article R.711-17 du Code de la Sécurité Sociale.

1/ Conditions à remplir :

- l'agent titulaire affilié à la CNRACL a épuisé ses droits à congé de maladie ordinaire (CMO) ;
- l'agent remplit les conditions du code de la sécurité sociale pour percevoir des indemnités journalières (saisine et avis favorable de la CPAM) ;
- le Comité médical s'est prononcé pour un placement en disponibilité d'office pour inaptitude temporaire.

2/ Calcul de l'indemnité de coordination : article 4-1 du décret n° 60-58 du 11/01/1960

L'indemnité est égale:

- à une fraction (50 % ou 2/3 ,selon la situation de l'intéressé) de la rémunération de référence, constituée du traitement indiciaire et de l'indemnité de résidence. Le montant retenu ne peut dépasser le montant plafond des indemnités journalières (IJ) du régime général ;
- à laquelle on ajoute 100 % du SFT.

3/ Cotisations sociales :

Les indemnités de coordination constituent un revenu de remplacement. Par conséquent, les cotisations sociales sont les suivantes :

- 6,20 % CSG sur 100 % du montant de l'indemnité de coordination (art. L136-1, L 136-2 et L 136-8 du CSS)
- 0,50 % CRDS sur 100 % du montant de l'indemnité de coordination (art. 14 et 19 ord. n° 96-50 DU 24/01/1996)

4/ Régime fiscal :

- les indemnités de coordination sont imposables à l'impôt sur le revenu
- exception : les indemnités de coordination sont non imposables pour les affections de longues durées (ALD) exonérées du ticket modérateur c'est-à-dire prises en charge à 100 % par la sécurité sociale (cas des affections comportant un traitement prolongé et une thérapeutique particulièrement coûteuse - art. 80 quinquies du Code Général Impôts).

5/ Versement :

- à la charge de l'employeur (art. 11 et 16 du décret n° 60-58)
- 3 ans maximum (l'année en congé de maladie ordinaire est comprise dans ces 3 ans)

6/ Prise en charge des indemnités de coordination par l'assurance de la collectivité :

- la collectivité ou l'établissement doit se référer au contrat qu'elle/il a souscrit pour savoir si l'assurance prend en charge le versement de l'indemnité de coordination.
- pour les collectivités et établissements qui ont souscrit au contrat CNP : prise en charge des indemnités de coordination.

7/ Plafond de la sécurité sociale :

- le plafond est égal à 1,8 fois le salaire minimum de croissance en vigueur le dernier jour du mois civil précédant celui de l'interruption de travail (art R 323-4 du Code de la Sécurité Sociale).

3_ Un fonctionnaire titulaire affilié à la CNRACL est placé en disponibilité d'office pour inaptitude physique temporaire ; quelle est sa rémunération ?

AIT

art 6 du décret
n°60-58 du
11/01/1960

- Allocation d'Invalidité Temporaire
- à la charge de l'employeur

3_ Un fonctionnaire titulaire affilié à la CNRACL est placé en disponibilité d'office pour inaptitude physique temporaire ; quelle est sa rémunération ?

Qui peut percevoir l'AIT ?

les agents titulaires affiliés à la CNRACL

placés en disponibilité d'office ⇒ ne pas pouvoir être placé en position d'activité, ni admis à la retraite

en état d'invalidité temporaire d'au moins 2/3

ne bénéficient pas ou plus d'une rémunération statutaire ou des indemnités de coordination

ne pas avoir atteint l'âge légal d'admission à la retraite

Lorsque l'agent, inapte temporairement, ne peut pas ou ne peut plus percevoir l'indemnité de coordination, il peut, sur sa demande, être reconnu en état d'invalidité temporaire et prétendre, sous certaines conditions et sous réserve de l'accord de la CPAM et de la Commission de réforme, au versement de l'Allocation d'Invalidité Temporaire (AIT) prévue à l'article 6 du décret n° 60-58 du 11/01/1960.

Les bénéficiaires de l'assurance invalidité sont les fonctionnaires titulaires atteints d'une invalidité réduisant leurs capacités de travail d'au moins deux tiers dont l'origine n'est pas liée à l'exercice de leurs fonctions et ne pouvant ni reprendre leurs fonctions immédiatement, ni être admis à la retraite.

L'allocation d'invalidité temporaire est une prestation équivalente à la pension d'invalidité du régime général de sécurité sociale.

Mais, un fonctionnaire, reconnu en état d'invalidité temporaire ne peut pas garder une activité rémunérée par sa collectivité de rattachement à proportion de ses capacités de travail, comme c'est le cas des assurés du régime général (QE n° 50258 du 16/10/2010).

Conditions d'ouverture des droits (art.6 du décret n° 60-58 du 11/01/1960):

- être reconnu en état d'invalidité temporaire d'au moins 2/3 ;
- n'avoir droit ni à une rémunération statutaire, ni aux indemnités de maladie ;
- ne pas pouvoir être placé en position d'activité, ni admis à la retraite ;
- dans tous les cas, ne pas avoir atteint l'âge légal d'admission à la retraite (le décret mentionne « avoir moins de 60 ans » mais, il est fort probable que ce soit un oubli de

modification du texte depuis que l'âge légal d'admission à la retraite est passé de 60 à 62 ans).

3_ Un fonctionnaire titulaire affilié à la CNRACL est placé en disponibilité d'office pour inaptitude physique temporaire ; quelle est sa rémunération ?

Les conditions d'octroi de l'AIT

réduction de la capacité
travail d'au moins 2/3

durée d'affiliation :
au moins 12 mois au 1^{er}
jour de l'arrêt travail
suivi d'invalidité

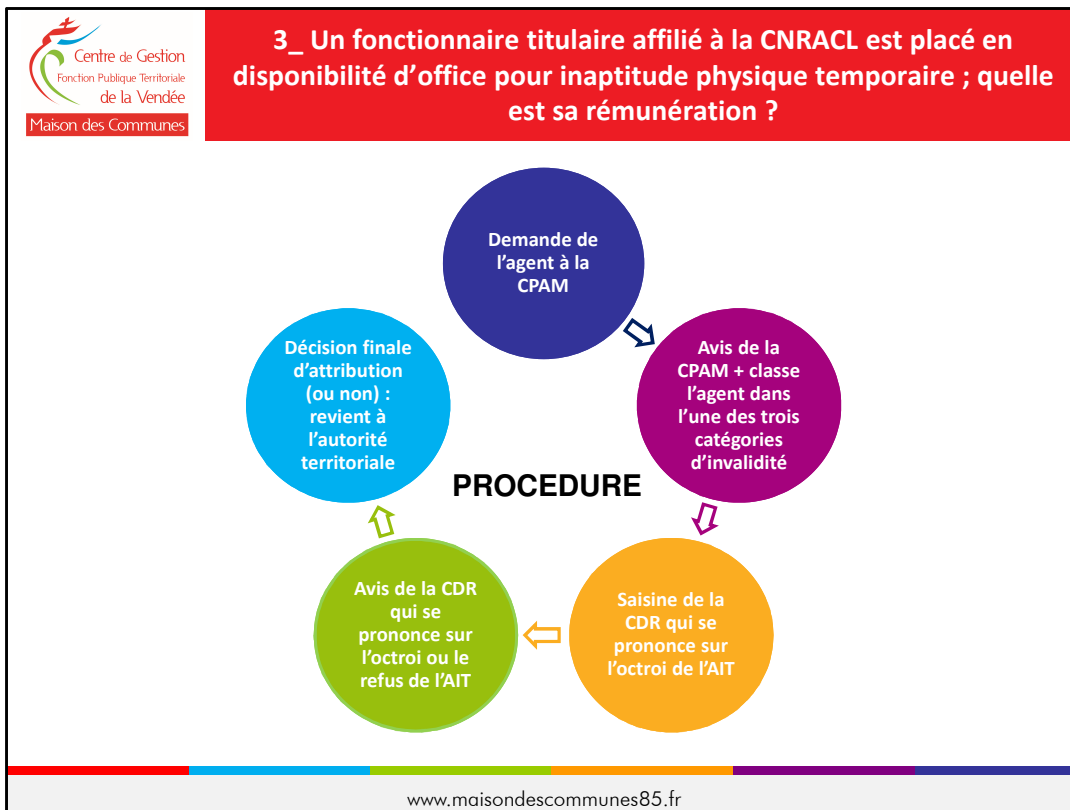
mêmes conditions de
cotisations ou de travail
que pour bénéficier des
prestations en espèces
du régime général

droits à rémunération
statutaire épuisés

pas ou plus de droits
aux indemnités de
coordination

Le fonctionnaire doit :

- justifier d'une réduction de sa capacité de travail d'au moins 2/3, appréciée par la Commission de réforme ;
- justifier d'une durée d'affiliation au régime de sécurité sociale d'au moins 12 mois au 1er jour de l'arrêt de travail suivi d'invalidité ;
- justifier des mêmes conditions de cotisations ou de travail que pour le bénéfice des prestations en espèces de l'assurance maladie ;
- avoir épuisé ses droits à rémunération statutaire ;
- ne plus pouvoir prétendre au bénéfice des prestations en espèces de l'assurance maladie.



1/ L'état d'invalidité est reconnu sur demande de l'agent. Celui-ci ne peut pas être placé d'office en état d'invalidité temporaire.

La demande doit être adressée par l'agent à la Caisse Primaire d'Assurance Maladie (CPAM) dans le délai d'un an qui suit soit l'expiration des droits statutaires à traitement ou des droits à prestations en espèces, soit la date de la consolidation de la blessure (non due à un accident de service) ou la date de la stabilisation de l'état de santé de l'agent.

↳ un modèle de courrier à adresser à la CPAM par l'agent est à demander aux Instances médicales en cas de besoin.

Il semble possible d'enclencher la procédure avant l'expiration des droits.

2/ La Caisse Primaire d'Assurance Maladie transmet la demande de l'agent accompagnée de son avis à la collectivité qui saisit la Commission de réforme.

3/ Le dossier de l'agent est transmis à la Commission de réforme qui apprécie l'état d'invalidité temporaire au regard du barème indicatif prévu à l'article L 28 (3ème alinéa) du code des pensions civiles et militaires de retraite et classe le fonctionnaire dans l'un des trois groupes suivants :

- 1er groupe : invalides capables d'exercer une activité rémunérée ;
- 2ème groupe : invalides incapables d'exercer une profession quelconque ;
- 3ème groupe : invalides incapables d'exercer une profession quelconque et étant dans

l'obligation d'avoir recours à l'assistance d'une tierce personne pour effectuer les actes ordinaires de la vie courante.

Afin de saisir la Commission de réforme, il convient de compléter le formulaire prévu à cet effet et à transmettre les pièces suivantes :

- courrier de l'agent demandant l'octroi de l'AIT ;
- l'avis de la CPAM ;
- le PV du Comité médical déclarant l'agent en inaptitude temporaire ;
- la fiche de poste.

4/ La Commission de réforme se prononce sur l'attribution de l'Allocation d'Invalidité Temporaire (AIT) qui prend effet à l'expiration des droits statutaires à traitement ou au terme du service des prestations en espèces (indemnités de coordination).

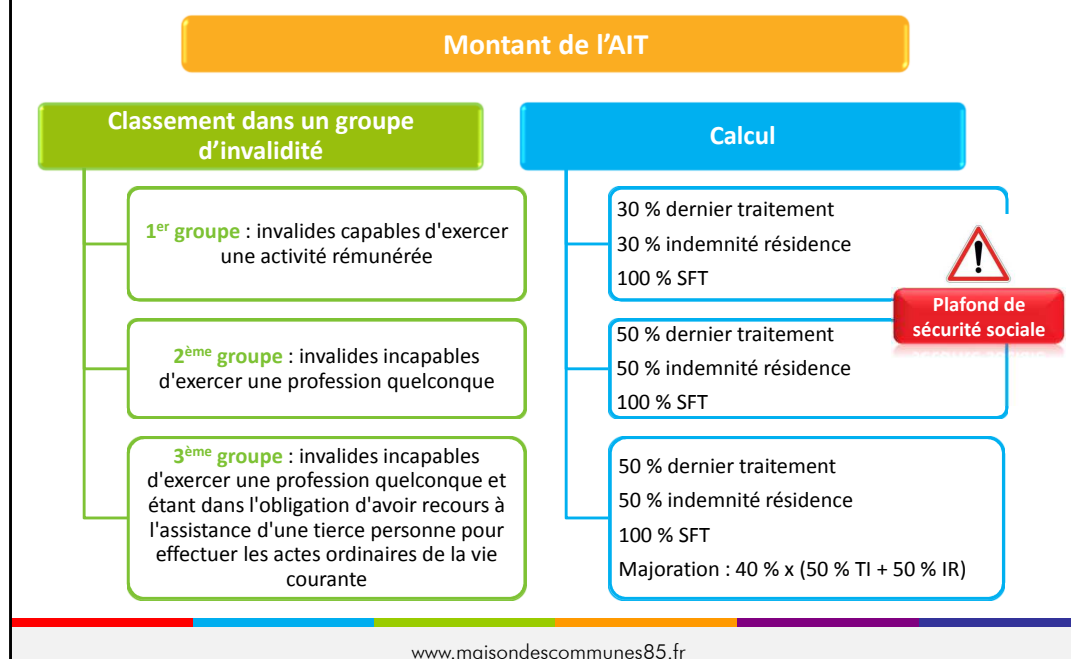
5/ L'autorité territoriale prend sa décision après avis de la CPAM et de la Commission de réforme.

Le bénéfice de l'assurance invalidité est accordé par période d'une durée maximum de 6 mois après avis de la Commission de réforme. Les renouvellements se font selon la même procédure que celle qui a conduit à l'octroi.

Cette décision doit :

- constater l'état d'invalidité ;
- préciser le degré de l'invalidité de l'agent établi selon le barème indicatif ;
- définir le point de départ et la durée de l'état d'invalidité ;
- indiquer la nature des prestations auxquelles l'agent a droit (remboursements des frais de santé et prestations en espèces) ;
- fixer le taux et le montant de l'allocation d'invalidité temporaire applicable ;
- être notifiée à la CPAM. Elle s'impose à cet organisme ;
- être notifiée à l'agent et porter les délais de recours contentieux.

3_ Un fonctionnaire titulaire affilié à la CNRACL est placé en disponibilité d'office pour inaptitude physique temporaire ; quelle est sa rémunération ?



Le calcul du montant de l'AIT :

1/ Invalides du groupe 1 :

30% du dernier traitement d'activité + 30% de l'indemnité de résidence

Plafond : la somme de ces montants ne doit pas dépasser 30% du plafond annuel de sécurité sociale, soit un maximum de 1013,10 euros par mois au 1er janvier 2019
+ 100% du SFT

2/ Invalides du groupe 2 :

50% du dernier traitement d'activité + 50% de l'indemnité de résidence

Plafond : la somme de ces montants ne doit pas dépasser 50% du plafond annuel de sécurité sociale, soit un maximum de 1688,50 euros par mois au 1er janvier 2019
+ 100% du SFT

3/ Invalides du groupe 3 :

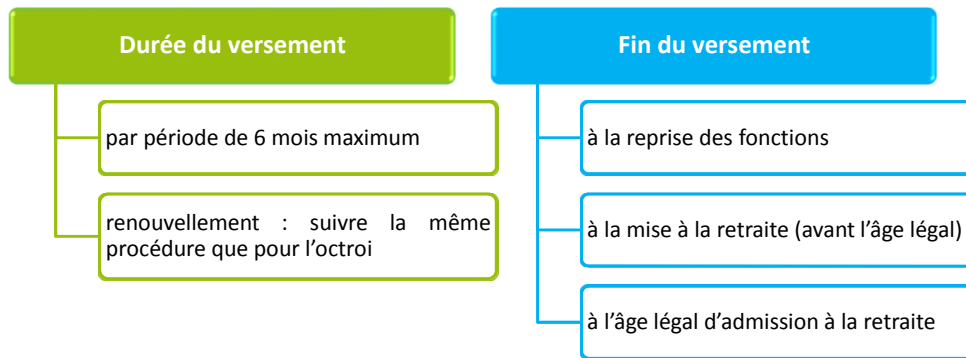
50% du dernier traitement d'activité + 50% de l'indemnité de résidence

Plafond : la somme de ces montants ne doit pas dépasser 50% du plafond annuel de sécurité sociale, soit un maximum de 1688,50 euros par mois au 1er janvier 2019
+ majoration de 40% du montant défini ci-dessus
+ 100% du SFT

Contributions : CSG / CRDS

3_ Un fonctionnaire titulaire affilié à la CNRACL est placé en disponibilité d'office pour inaptitude physique temporaire ; quelle est sa rémunération ?

Modalités de versement de l'AIT

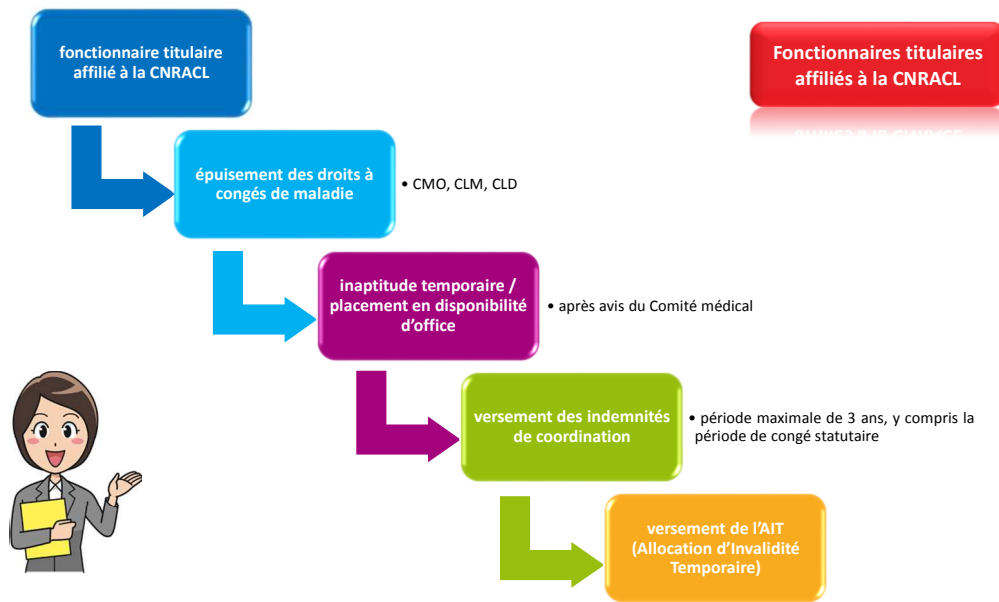


La fin du versement de l'Allocation d'Invalidité Temporaire (AIT) intervient quand l'agent :

- reprend ses fonctions ;
- est mis à la retraite ;
- atteint l'âge légal d'admission à la retraite (60 ans ? 62 ans ? Article 6 du décret n°60-58 du 11 janvier 1960)

Elle ne se cumule pas avec une reprise de travail même à temps partiel, quelle qu'en soit la quotité.

3_ Un fonctionnaire titulaire affilié à la CNRACL est placé en disponibilité d'office pour inaptitude physique temporaire ; quelle est sa rémunération ?

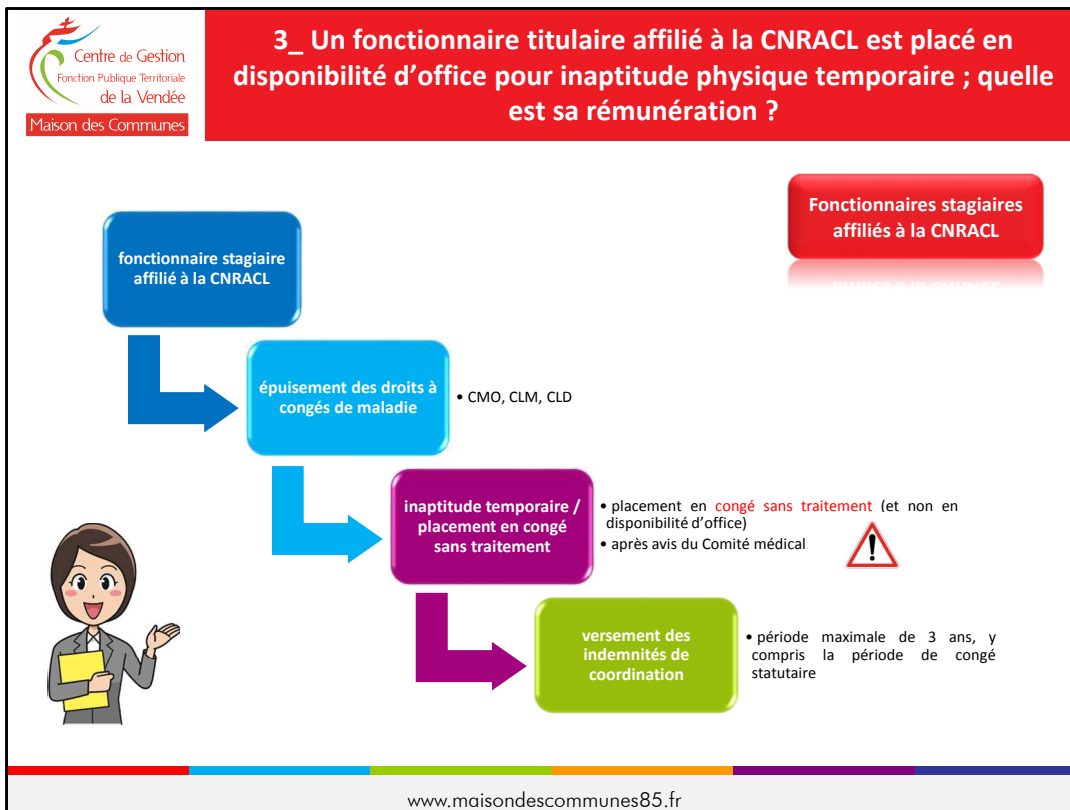


3_ Un fonctionnaire titulaire affilié à la CNRACL est placé en disponibilité d'office pour inaptitude physique temporaire ; quelle est sa rémunération ?

Fonctionnaires TITULAIRES affiliés à la CNRACL _ INAPTITUDE TEMPORAIRE

	durée maximale du congé de maladie	rémunération pendant le congé de maladie		rémunération de l'agent pendant la disponibilité d'office
CMO congé de maladie ordinaire	12 mois	3m plein traitement + 9m ½ traitement	placement en disponibilité d'office (3 ans + 1 an le cas échéant) si pas de droit à un autre congé de maladie ou si droits à maladie épuisés	<i>si l'agent remplit les conditions :</i> versement des indemnités de coordination pendant 2 ans puis versement de l'Allocation d'Invalidité Temporaire (AIT)
CLM congé de longue maladie	3 ans	1a plein traitement + 2a ½ traitement		<i>si l'agent remplit les conditions :</i> versement de l'Allocation d'Invalidité Temporaire (AIT)
CLD congé de longue durée	5 ans	3a plein traitement + 2a ½ traitement		





1/ Les fonctionnaires stagiaires relevant du régime spécial de sécurité sociale bénéficient des congés de maladie rémunérés suivants, accordés dans les mêmes conditions qu'aux titulaires :

- congé de maladie ordinaire ;
- congé de longue maladie ;
- congé de longue durée ;
- congé pour invalidité temporaire imputable au service ;
- congé pour maladie à cause exceptionnelle ;
- congé pour infirmités de guerre.

Ils bénéficient de ces congés en vertu des renvois à l'article 21 bis de la loi n° 83-634 du 13/07/1983 et aux 2°, 3°, 4° et 9° de l'article 57 de la loi n° 84-53 du 26/01/1984, qui figurent à l'article 7 du décret n° 92-1194 du 04/11/1992.

Ces congés leur sont accordés dans les mêmes conditions qu'aux titulaires, notamment pour la même durée et avec la même rémunération.

En revanche, les perspectives ouvertes en cas d'indisponibilité à l'issue des congés ne sont pas les mêmes que pour les titulaires.

2/ En cas d'inaptitude physique temporaire :

Le stagiaire est placé en congé sans traitement lorsqu'il est inapte physiquement à reprendre ses fonctions à l'issue d'un congé de maladie ordinaire, d'un congé de longue

maladie, d'un congé de longue durée, ou pour infirmités de guerre (art. 10 du décret n° 92-1194 du 04/11/1992).

Ce congé sans traitement pour inaptitude physique équivaut en quelque sorte à la position de disponibilité, qui est réservée aux fonctionnaires titulaires.

La période maximale de congé sans traitement est d'un an ; elle est renouvelable une fois.

Elle peut être renouvelée une seconde fois si le stagiaire doit normalement être apte à reprendre ses fonctions avant un an.

La durée maximale totale de congé est donc de trois ans.

La mise en congé et son renouvellement sont prononcés après avis du Comité médical.

Durant ce congé, le stagiaire peut percevoir, s'il remplit les conditions exigées, des prestations au titre de la protection offerte par son régime de sécurité sociale. Pendant un congé sans traitement, le stagiaire peut bénéficier de l'indemnité de coordination dans les mêmes conditions que le fonctionnaire titulaire.

3_ Un fonctionnaire titulaire affilié à la CNRACL est placé en disponibilité d'office pour inaptitude physique temporaire ; quelle est sa rémunération ?

• Rappels sur le congé sans traitement en cas d'inaptitude temporaire à l'issue des congés de maladie pour les fonctionnaires stagiaires

Épuisement des droits à congés de maladie

- à l'épuisement des droits à congé de maladie ordinaire, de longue maladie ou de longue durée

Durée maximale de 2 ans + 1 an le cas échéant

- la période maximale du congé sans traitement est d'1 an. Elle est renouvelable une fois, soit un total de 2 ans. Il peut être renouvelé une 3^{ème} fois si le stagiaire doit normalement être apte à reprendre ses fonctions avant 1 an

Avis du Comité médical pour le placement et le renouvellement

- à l'épuisement des droits de maladie, la décision de placement en congé sans traitement et son renouvellement est prise par l'autorité territoriale après avis du Comité médical

1/ Les fonctionnaires stagiaires relevant du régime spécial de sécurité sociale bénéficient des congés de maladie rémunérés suivants, accordés dans les mêmes conditions qu'aux titulaires :

- congé de maladie ordinaire ;
- congé de longue maladie ;
- congé de longue durée ;
- congé pour invalidité temporaire imputable au service ;
- congé pour maladie à cause exceptionnelle ;
- congé pour infirmités de guerre.

Ils bénéficient de ces congés en vertu des renvois à l'article 21 bis de la loi n° 83-634 du 13/07/1983 et aux 2°, 3°, 4° et 9° de l'article 57 de la loi n° 84-53 du 26/01/1984, qui figurent à l'article 7 du décret n° 92-1194 du 04/11/1992.

Ces congés leur sont accordés dans les mêmes conditions qu'aux titulaires, notamment pour la même durée et avec la même rémunération.

En revanche, les perspectives ouvertes en cas d'indisponibilité à l'issue des congés ne sont pas les mêmes que pour les titulaires.

2/ En cas d'inaptitude physique temporaire :

Le stagiaire est placé en congé sans traitement lorsqu'il est inapte physiquement à reprendre ses fonctions à l'issue d'un congé de maladie ordinaire, d'un congé de longue

maladie, d'un congé de longue durée, ou pour infirmités de guerre (art. 10 du décret n° 92-1194 du 04/11/1992).

Ce congé sans traitement pour inaptitude physique équivaut en quelque sorte à la position de disponibilité, qui est réservée aux fonctionnaires titulaires.

La période maximale de congé sans traitement est d'un an ; elle est renouvelable une fois.

Elle peut être renouvelée une seconde fois si le stagiaire doit normalement être apte à reprendre ses fonctions avant un an.

La durée maximale totale de congé est donc de trois ans.

La mise en congé et son renouvellement sont prononcés après avis du Comité médical.

Durant ce congé, le stagiaire peut percevoir, s'il remplit les conditions exigées, des prestations au titre de la protection offerte par son régime de sécurité sociale. Pendant un congé sans traitement, le stagiaire peut bénéficier de l'indemnité de coordination dans les mêmes conditions que le fonctionnaire titulaire.

3_ Un fonctionnaire titulaire affilié à la CNRACL est placé en disponibilité d'office pour inaptitude physique temporaire ; quelle est sa rémunération ?

Fonctionnaires STAGIAIRES affiliés à la CNRACL _ INAPTITUDE TEMPORAIRE

	durée maximale du congé de maladie	rémunération pendant le congé de maladie		rémunération de l'agent pendant le congé sans traitement
CMO congé de maladie ordinaire	12 mois	3m plein traitement + 9m ½ traitement	placement en congé sans traitement (2 ans + 1 an le cas échéant) si pas de droit à un autre congé de maladie ou si droits à maladie épuisés	<u>si l'agent remplit les conditions :</u> versement des indemnités de coordination pendant 2 ans puis pension d'invalidité
CLM congé de longue maladie	3 ans	1a plein traitement + 2a ½ traitement		<u>si l'agent remplit les conditions :</u> pension d'invalidité
CLD congé de longue durée	5 ans	3a plein traitement + 2a ½ traitement		



3_ Un fonctionnaire titulaire affilié à la CNRACL est placé en disponibilité d'office pour inaptitude physique temporaire ; quelle est sa rémunération ?

- **Le fonctionnaire stagiaire peut-il être placé en disponibilité d'office ?**

- oui
 non

La disponibilité d'office est réservée au fonctionnaire titulaire. Le stagiaire peut bénéficier, après avis du Comité médical, d'un congé sans traitement d'une durée d'1 an, renouvelable une fois après avis du Comité médical. Si, à l'expiration de la 2^{ème} année, il est reconnu que l'agent pourra être apte à reprendre avant 1 an, après avis du Comité médical, le congé sans traitement peut être renouvelé pour une 3^{ème} année.

3_ Un fonctionnaire titulaire affilié à la CNRACL est placé en disponibilité d'office pour inaptitude physique temporaire ; quelle est sa rémunération ?

- **Qu'est-ce que la disponibilité d'office à titre conservatoire ?**

- une disponibilité avec conservation de l'ancienneté de l'agent
- une disponibilité d'office après avis de la Commission de réforme
- une disponibilité d'office pendant une procédure requérant l'avis du Comité médical et/ou de la Commission de réforme** ⇒ la disponibilité d'office à titre conservatoire n'est pas à confondre avec la disponibilité pour inaptitude physique. En effet, l'agent sera placé en disponibilité d'office à titre conservatoire pendant toute la durée de la procédure requérant l'avis du Comité médical et/ou de la Commission de réforme, lorsque celui-ci a épuisé ses droits statutaires à congés de maladie. Dans le cadre de la disponibilité d'office à titre conservatoire, l'agent est maintenu à 1/2 traitement jusqu'à la date de décision de reprise de service, de réintégration, de reclassement, de mise en disponibilité, ou d'admission à la retraite.
- une disponibilité d'office après avis du Comité médical
- une disponibilité pour un agent accepté dans un conservatoire de musique

3_ Un fonctionnaire titulaire affilié à la CNRACL est placé en disponibilité d'office pour inaptitude physique temporaire ; quelle est sa rémunération ?

- **Un agent placé en congé pour invalidité temporaire imputable au service peut-il être placé en disponibilité d'office pour inaptitude physique ?**

oui

non

La disponibilité d'office pour inaptitude physique n'a pas lieu d'être prise dans le cadre d'un congé pour invalidité temporaire imputable au service dans la mesure où le fonctionnaire conserve son plein traitement jusqu'à sa reprise de fonctions ou sa mise à la retraite.

3_ Un fonctionnaire titulaire affilié à la CNRACL est placé en disponibilité d'office pour inaptitude physique temporaire ; quelle est sa rémunération ?

- **Combien de temps un fonctionnaire peut-il rester en disponibilité d'office pour inaptitude physique ?**

- 3 ans
- 4 ans
- 5 ans
- 6 ans

La disponibilité d'office pour inaptitude physique ne peut excéder 1 an. Elle peut être renouvelée 2 fois pour un an si le fonctionnaire ne peut pas reprendre ses fonctions ou être reclassé pour inaptitude physique.

Cette disponibilité peut être renouvelée une 3^{ème} fois s'il s'avère que l'agent pourra reprendre ses fonctions ou être reclassé pour inaptitude physique avant l'expiration de cette 4^{ème} année.

3_ Un fonctionnaire titulaire affilié à la CNRACL est placé en disponibilité d'office pour inaptitude physique temporaire ; quelle est sa rémunération ?

- **Quelle est la rémunération du fonctionnaire titulaire pendant la disponibilité d'office pour inaptitude physique temporaire après un congé de maladie ordinaire ?**
 - Allocations d'aide au Retour à l'Emploi (ARE)
 - aucune rémunération statutaire** ⇒ la disponibilité n'étant pas une période d'activité, le fonctionnaire ne perçoit aucune rémunération statutaire
 - demi-traitement
 - pension d'invalidité
 - indemnités de coordination** ⇒ l'agent conserve le bénéfice du régime de protection sociale du régime spécial des fonctionnaires territoriaux. L'indemnité de coordination peut donc être versée à l'agent en cas de mise en disponibilité d'office après un congé de maladie ordinaire s'il remplit les conditions fixées par le Code de la sécurité sociale.
 - Allocation Temporaire d'Invalidité (ATI)
 - Allocation d'Invalidité Temporaire (AIT)**

3_ Un fonctionnaire titulaire affilié à la CNRACL est placé en disponibilité d'office pour inaptitude physique temporaire ; quelle est sa rémunération ?

- **Quelle est la rémunération du fonctionnaire titulaire pendant la disponibilité d'office pour inaptitude physique temporaire après épuisement de son congé de longue maladie ?**
 - Allocations d'aide au Retour à l'Emploi (ARE)
 - aucune rémunération statutaire** ⇒ la disponibilité n'étant pas une période d'activité, le fonctionnaire ne perçoit aucune rémunération statutaire
 - demi-traitement
 - pension d'invalidité
 - indemnités de coordination
 - Allocation d'Invalidité Temporaire (AIT)** ⇒ la durée maximale de versement des indemnités de coordination est de 3 ans. Elles ne peuvent donc être versées que pendant la disponibilité d'office après congé de maladie ordinaire car le début des 3 ans de versement s'apprécie au 1^{er} jour de l'arrêt.

3_ Un fonctionnaire titulaire affilié à la CNRACL est placé en disponibilité d'office pour inaptitude physique temporaire ; quelle est sa rémunération ?

- **Quel est le rôle de la CPAM en cas d'inaptitude physique temporaire d'un fonctionnaire titulaire affilié à la CNRACL ?**
 - elle verse les indemnités de coordination à l'agent
 - elle n'intervient pas puisque l'agent relève du régime spécial de sécurité sociale
 - elle donne un avis sur la réduction de la capacité du travail et des gains (2/3)** ⇒ elle apprécie si l'agent est atteint d'une invalidité réduisant sa capacité de travail d'au moins 2/3 pour l'attribution de l'Allocation d'Invalidité Temporaire (AIT)
 - elle verse l'Allocation d'Invalidité Temporaire (AIT) à l'agent
 - elle vérifie que l'agent remplit les conditions fixées par le régime général de sécurité sociale pour percevoir des indemnités de maladie (indemnités de coordination)** ⇒ courrier adressé à la CPAM pour savoir si l'agent remplit les conditions pour percevoir les indemnités de coordination
 - elle établit l'inaptitude temporaire de l'agent

3_ Un fonctionnaire titulaire affilié à la CNRACL est placé en disponibilité d'office pour inaptitude physique temporaire ; quelle est sa rémunération ?

- **Quelle(s) instance(s) intervient/nent dans la procédure d'octroi de l'Allocation d'Invalidité Temporaire (AIT) ?**
 - Comité médical
 - Commission de réforme** ⇒ la Commission de réforme classe le fonctionnaire dans l'un des 3 groupes et se prononce sur la reconnaissance et la détermination du taux d'invalidité temporaire
 - Commission Administrative Paritaire (CAP)
 - Commission Consultative Paritaire (CCP)

4 -

Dans quels cas doit-on engager la procédure de
reclassement ?

• Définition du reclassement professionnel

Les fonctionnaires territoriaux reconnus, par suite d'altération de leur état physique, inaptes à l'exercice de leurs fonctions peuvent être reclassés dans les emplois d'un autre cadre d'emploi s'ils ont été déclarés en mesure de remplir les fonctions correspondantes

- art. 81 de la loi n° 84-53 du 26/01/1984
- le droit au reclassement professionnel pour inaptitude physique est un **principe général du droit** (CE 02/10/2002 n° 227868)
- l'employeur a l'obligation de mettre en œuvre toutes les mesures possibles pour maintenir l'agent dans l'emploi ⇒ **obligation de moyens**
- le reclassement implique un **changement de cadre d'emplois**



Le reclassement est régi par les articles 81 à 86 de la loi n° 84-53 du 26/01/1984 et le décret n° 85-1054 du 30/09/1985.

L'art 81 loi n° 84-53 du 26/01/1984 dispose que les fonctionnaires territoriaux reconnus, par suite d'altération de leur état physique, inaptes à l'exercice de leurs fonctions peuvent être reclassés dans les emplois d'un autre cadre d'emploi ou corps s'ils ont été déclarés en mesure de remplir les fonctions correspondantes. Le reclassement est subordonné à la présentation d'une demande par l'intéressé.

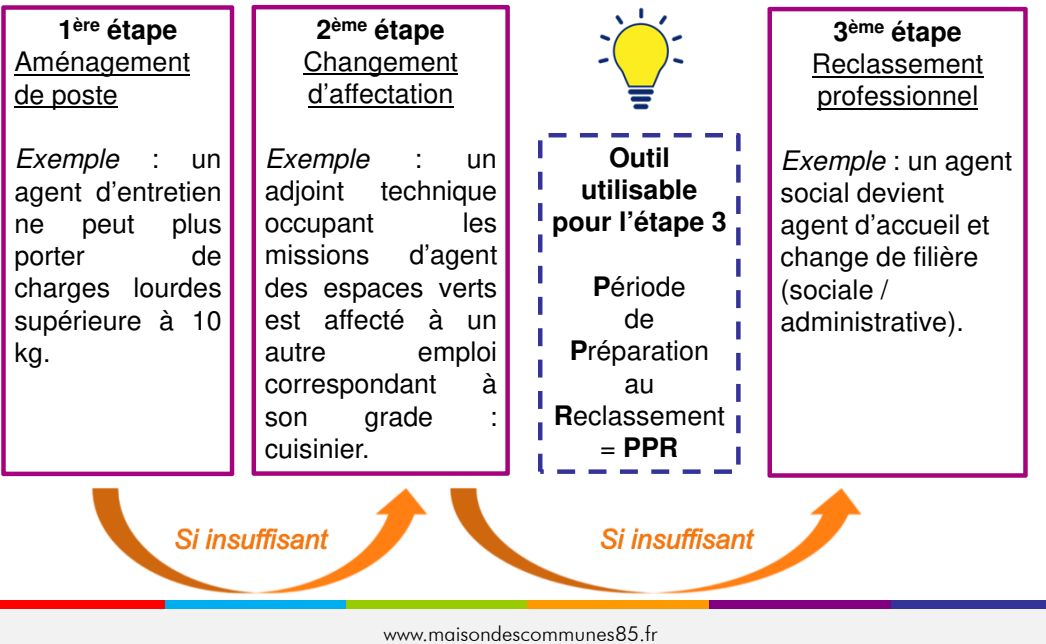
Le reclassement concerne, par conséquent, les agents reconnus médicalement inaptes et qui ne peuvent plus, au moins temporairement, exercer les fonctions correspondant à leur grade même après un aménagement de leurs conditions de travail ⇒ il implique un changement de cadre d'emplois.

Le droit au reclassement professionnel pour inaptitude physique est un principe général du droit (CE 02/10/2002 n° 227868).

Et, de ce principe découle l'obligation pour l'employeur de mettre en œuvre toutes les mesures possibles pour maintenir l'agent dans un emploi.

En conséquence, la recherche d'un emploi de reclassement ne peut se limiter à affirmer qu'aucun poste n'est vacant. L'employeur doit être à même d'apporter la preuve qu'il a mis en œuvre tous les mesures nécessaires pour parvenir au reclassement y compris en invitant l'agent à déposer une candidature auprès de la bourse de l'emploi.

1- dans quels cas doit-on engager la procédure de reclassement ?



Les contractuels concernés par la procédure de reclassement sont les contractuels recrutés pour occuper un emploi permanent en application de l'article 3-3 de la loi du 26 janvier 1984.

Période de Préparation au Reclassement = PPR

- à pour objet de préparer et, le cas échéant, de qualifier son bénéficiaire pour l'occupation de nouveaux emplois compatibles avec son état de santé, s'il y a lieu en dehors de sa collectivité ou son établissement public d'affectation
- vise à accompagner la transition professionnelle du fonctionnaire vers le reclassement
- pendant la PPR, l'agent est placé en position d'activité
- rémunération de l'agent pendant la PPR : 100 % de son traitement brut
- Durée : 1 an maximum

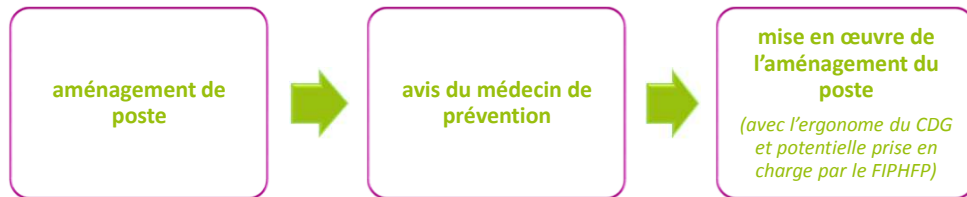
Le décret n°2019-172 du 05/03/2019 fixe les modalités de mise en œuvre de la Période de Préparation au Reclassement (PPR) pour les fonctionnaires reconnus inaptes aux emplois de leur grade.

Il détermine son point de départ et précise ses objectifs.

La PPR a pour objet « de préparer et, le cas échéant, de qualifier son bénéficiaire pour l'occupation de nouveaux emplois compatibles avec son état de santé ».

Tout au long de la période de préparation au reclassement, l'agent est en position d'activité et perçoit un traitement.

L' Aménagement du poste



Une fois l'inaptitude physique constatée, l'autorité territoriale devra, dans un premier temps, chercher à maintenir l'agent dans son poste de travail en adaptant celui-ci à ses capacités physiques.

Le médecin de prévention est compétent pour proposer des aménagements du poste de travail ou des conditions d'exercice des fonctions. Selon la situation de l'agent, le Comité médical et la Commission de réforme pourront également être à l'origine de propositions d'aménagement.

Peuvent ainsi être prises les mesures suivantes :

- la suppression des tâches les plus pénibles : le juge a admis qu'un agent d'entretien qui effectuait des travaux de fauchage et d'entretien lourds dans les bâtiments ou des espaces sportifs pouvait, dans le cadre d'un aménagement de son poste eu égard à son état de santé, être affecté à des tâches de ménage, de mise en peinture et de jardinage (CAA Nancy 28/09/2000 n° 96NC02343).

L'agent peut aussi être amené, sur recommandation médicale, à éviter certaines postures, activités ou certains mouvements : dispense de port de charge dépassant un certain poids, pas de station debout prolongée (CAA Bordeaux 30/10/2007 n° 05BX00072 et CAA Paris 02/052006 n° 03PA03068).

- une modification des horaires ou du temps de travail : une réponse ministérielle a établi que le temps de travail pouvait être aménagé afin d'être compatible avec les

possibilités physiques du moment, même si cela implique un temps de travail hebdomadaire inférieur à celui appliqué dans la collectivité, et sans remettre en cause le versement du plein traitement (ques. écr. AN n° 49145 du 27/07/2000).

Il convient de préciser que l'employeur n'est pas tenu à une obligation de « résultat » mais de « moyens », l'aménagement devant se faire dans la limite des possibilités de la collectivité et des capacités physiques de l'agent concerné.

Toutefois, l'administration doit apporter la preuve qu'elle a sérieusement examiné la possibilité d'un aménagement de poste.

Elle ne peut se borner à affirmer, sans autres précisions, qu'un aménagement était impossible (CAA Nantes 14/03/2003 n° 00NT01965).

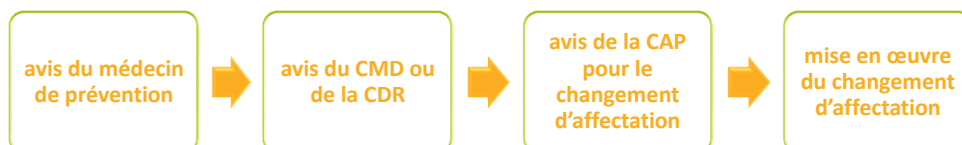
L'aménagement apporté par la collectivité ne doit pas être purement superficiel. Par exemple, dans une espèce relative à une auxiliaire de puériculture souffrant d'une lombalgie et reconnue invalide au taux de 80 %, le juge a estimé qu'en accordant à l'agent une simple dispense de changer les couches des enfants – l'intéressée devant continuer à remplir toutes les autres fonctions dévolues au cadre d'emplois – la collectivité n'a pas procédé à un aménagement de poste compatible avec ses capacités physiques (CAA Paris 11/10/2005 n° 02PA02027).

Dans le cadre de la surveillance médicale particulière dont fait l'objet le fonctionnaire placé sur un poste aménagé, le médecin de prévention peut proposer, compte tenu de l'évolution de l'état de santé, de nouveaux aménagements ou un allègement de ceux mis en place.

S'agissant du fonctionnaire réintégré sur un poste aménagé à titre temporaire après une période de congé de longue maladie ou de longue durée, sa situation est réexaminée par le Comité médical, après avis du service de médecine préventive, à l'expiration de périodes successives comprises entre trois et six mois. À cette occasion, le Comité médical peut formuler de nouvelles recommandations ou la modification des aménagements.

Le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT) ou, à défaut, le Comité technique (CT), est informé chaque année des aménagements de fonctions accordés par l'autorité territoriale.

Le Changement d'affectation



Si l'aménagement du poste de travail est impossible ou insuffisant, l'administration pourra envisager d'affecter l'agent sur un autre emploi de son grade, compatible avec son état de santé (art. 1er du décret n° 85-1054 du 30/09/1985 ; CE 10/03/2010 n° 3094960).

Cette mobilité peut s'effectuer au sein de la collectivité si elle dispose d'un emploi vacant, existant ou créé, dans le grade du fonctionnaire. Le cas échéant, la collectivité peut faire appel à la bourse de l'emploi de l'instance de gestion compétente (le CNFPT pour la catégorie dite A+ et le centre de gestion pour les catégories A, B et C) qui pourra faciliter la mobilité de l'agent.

L'autorité territoriale procède à cette affectation après avis (art. 1er du décret n° 85-1054 du 30/09/1985) :

- du médecin de prévention ;
- du Comité médical, si l'état de santé de l'agent a nécessité un congé de maladie ;
- de la Commission Administrative Paritaire (CAP).

Si une telle mesure de mobilité ne peut être mise en œuvre, ou s'avère insuffisante ou inadaptée, la procédure de reclassement devra alors être engagée. Une période de préparation au reclassement sera alors proposée au fonctionnaire.

4_ Dans quels cas doit-on engager la procédure de reclassement ?

Inaptitude définitive aux fonctions médicalement établie (Instances médicales et/ou médecin agréé)



Pas d'aménagement de poste ou de changement d'affectation



Demande écrite de reclassement formulée par l'agent



Procédure de reclassement professionnel = obligation de moyens

1/ Constatation de l'inaptitude à l'exercice des fonctions :

De manière générale, la vérification de l'aptitude physique pouvant aboutir à une procédure de reclassement peut être initiée par l'agent lui-même ou par l'autorité territoriale qui, à tout moment de la carrière, peut provoquer l'examen médical du fonctionnaire.

L'agent peut aussi se trouver dans une situation statutaire imposant une vérification de son aptitude physique. Tel est le cas notamment :

- préalablement à une reprise de fonctions, après une période de CLM ou de CLD, ou après douze mois consécutifs de CMO ;
- après une période de disponibilité d'office pour inaptitude physique, ou au moment de la constatation de la consolidation après un accident de service ou une maladie imputable au service ;
- lors de l'examen médical périodique obligatoire.

L'inaptitude au poste de travail peut aussi être signalée par le service de médecine préventive à l'occasion de la surveillance médicale particulière dont font l'objet, en vertu de l'article 21 du décret n° 85-603 du 10/06/1985, les personnes les plus « fragiles » (les agents reconnus travailleurs handicapés, les femmes enceintes, les agents réintégrés après un congé de longue maladie ou de longue durée, les agents occupant des postes dans des services comportant des risques spéciaux et les agents souffrant de pathologies particulières).

L'inaptitude physique est médicalement établie par le médecin agréé et/ou les Instances médicales.

2/ Pas d'aménagement de poste ou de changement d'affectation

3/ La demande de reclassement :

Le reclassement ne peut avoir lieu que sur la base d'une demande expresse de l'agent concerné (art. 81 loi n° 84-53 du 26/01/1984).

De même, lorsque l'agent refuse la proposition qui lui est faite de bénéficier d'une période de préparation au reclassement, il présente une demande de reclassement (art. 2 du décret n° 85-1054 du 30/09/1985).

Si l'agent ne sollicite pas son reclassement de sa propre initiative, l'autorité territoriale ne peut prendre d'office une mesure de reclassement (CAA Bordeaux 28/05/2009 n° 08BX00207) ; elle peut le mettre en disponibilité d'office (CE 01/12/2010 n° 328476).

Aucune obligation légale n'impose à l'agent de préciser dans sa demande la nature des emplois sur lesquels il sollicite son reclassement (CE 17/05/2013 n° 355524).

- **Les stagiaires sont-ils concernés par la procédure de reclassement professionnel ?**

Cadre réglementaire

- aucune disposition ni aucun principe général du droit ne prévoit le reclassement professionnel des agents stagiaires inaptes à leurs fonctions

Position du CDG 85

- le CDG 85 estime qu'une souplesse peut être accordée et qu'il convient d'étudier les possibilités de reclassement professionnel pour les agents stagiaires inaptes à leurs fonctions

Concernant les fonctionnaires stagiaires, une décision de Cour Administrative d'Appel leur avait également reconnu le droit au reclassement en cas d'indisponibilité physique (CAA Lyon 02/06/2009 n° 06LY01808).

Cependant, le juge considère qu'aucune disposition ni aucun principe général du droit ne confèrent aux fonctionnaires stagiaires, qui se trouvent dans une situation probatoire et provisoire, un droit à être reclassés dans l'attente d'une titularisation en cas d'inaptitude physique définitive ne résultant pas d'un accident de service ou d'une maladie contractée ou aggravée en service (CAA Marseille 05/02/2019 n° 17MA00516 ; CE 17/02/2016 n° 381429 ; CAA Paris 06/06/2017 n° 16PA02079).

Ainsi, seul le stagiaire inapte suite à accident de service / maladie professionnelle, peut bénéficier d'un reclassement pour inaptitude physique.

Une autre décision de Cour d'Appel avait déjà écarté, dans un cas d'espèce qui concernait un élève gardien de la paix, le droit au reclassement à la suite d'une affection décelée au cours de la scolarité préalable à la nomination en qualité de fonctionnaire stagiaire (CAA Marseille 20/03/2012 n° 09MA03413).

5 -

Quelle est la rémunération du fonctionnaire affilié à la CNRACL placé en disponibilité d'office dans l'attente d'un reclassement suite à inaptitude définitive à ses fonctions ?

5_ Quelle est la rémunération du fonctionnaire affilié à la CNRACL placé en disponibilité d'office dans l'attente d'un reclassement suite à inaptitude définitive et absolue à ses fonctions ?

• Rappels sur la disponibilité d'office pour inaptitude physique



1 • **épuisement des droits à maladie** : CMO ou CLM ou CLD

(pas de placement en disponibilité d'office après un congé imputable au service)

2 • **saisine du Comité médical**

dans l'attente de l'avis du Comité médical : placement en disponibilité d'office à titre conservatoire avec maintien d'un ½ traitement

3 • **avis du Comité médical** : avis favorable au **placement en disponibilité d'office + inaptitude définitive à ses fonctions + procédure de reclassement**

4 • l'autorité territoriale prend un **arrêté de placement en disponibilité d'office** dans le cadre d'une inaptitude définitive à ses fonctions et d'une procédure de reclassement

5 • **saisine du Comité médical pour renouvellement de la disponibilité d'office** : avis du Comité médical et nouvel arrêté de placement en disponibilité d'office

Lorsqu'un agent a épuisé ses droits à maladie (à l'arrivée des 12 mois de congé de maladie ordinaire, à la fin du congé de longue maladie ou du congé de longue durée), il convient de saisir le Comité médical pour les deux motifs suivants :

- demande de mise en disponibilité d'office ;
- demande d'avis sur l'aptitude ou l'inaptitude (temporaire ou définitive) aux fonctions actuelles ou à toutes fonctions.

Le Comité médical va au préalable missionner un médecin expert agréé spécialiste pour statuer sur les motifs mentionnés ci-dessous.

Lorsque le fonctionnaire est dans l'attente de la décision de reprise de service, de reclassement, de mise en disponibilité ou d'admission à la retraite, à l'expiration de ses droits à congé de maladie ordinaire, congé de longue maladie ou congé de longue durée, il bénéficie alors du maintien de son demi-traitement (art. 17 et 37 du décret n° 87-602 du 30/07/1987).

Puis le Comité médical rend un avis : il positionne l'agent en disponibilité d'office pour une certaine durée et indique qu'il est inapte de manière définitive et absolue à ses fonctions ou à toutes fonctions. En cas d'inaptitude définitive et absolue à ses fonctions, il préconise un reclassement.

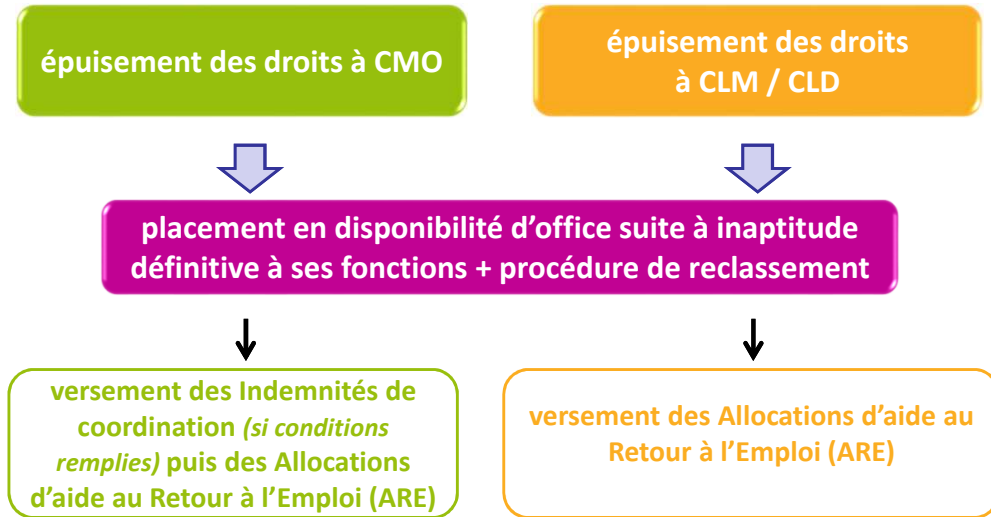
Suite à cet avis, l'autorité territoriale prend un arrêté plaçant l'agent en disponibilité d'office pour la période mentionnée dans le procès-verbal.

A l'issus de la période octroyée, il convient de ressaisir à nouveau le Comité médical pour les motifs suivants :

- demande de renouvellement de la disponibilité d'office ;
- demande d'avis sur l'aptitude ou l'inaptitude (temporaire ou définitive) aux fonctions actuelles ou à toutes fonctions.

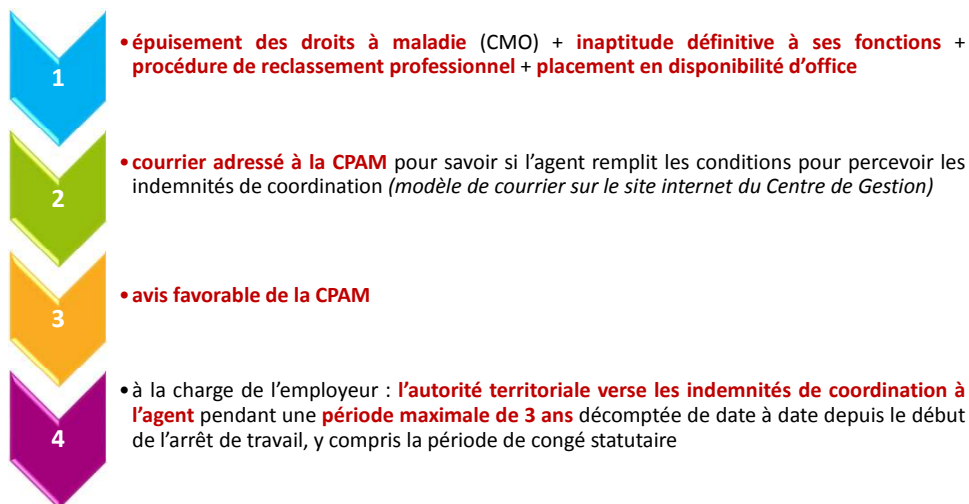
Le Comité médical va à nouveau missionner un médecin expert agréé spécialiste.

5_ Quelle est la rémunération du fonctionnaire affilié à la CNRACL placé en disponibilité d'office dans l'attente d'un reclassement suite à inaptitude définitive et absolue à ses fonctions ?



5_ Quelle est la rémunération du fonctionnaire affilié à la CNRACL placé en disponibilité d'office dans l'attente d'un reclassement suite à inaptitude définitive et absolue à ses fonctions ?

Procédure de versement des Indemnités de coordination



www.maisondescommunes85.fr

Le code de la sécurité sociale (art. L. 712-1 et R. 711-17) pose un principe d'équivalence, selon lequel les fonctionnaires territoriaux ont droit à des prestations équivalentes, ou au moins égales, à celles du régime général de sécurité sociale.

Pour bénéficier de ce principe d'équivalence, les fonctionnaires territoriaux relevant du régime spécial de sécurité sociale doivent remplir les conditions exigées par le régime général de sécurité sociale.

En application de l'article 4 du décret n° 60-58 du 11/01/1960, le fonctionnaire affilié à la CNRACL qui a épuisé ses droits à une rémunération statutaire (épuisement des droits à congés de maladie et placement en disponibilité d'office pour raisons de santé) peut percevoir des indemnités de maladie (indemnités de coordination) s'il remplit les conditions requises aux articles L. 323-1 et R. 323-1 du code de la sécurité sociale (quest. écrite Sénat n° 12376 du 11/01/1996).

Ces conditions sont appréciées par la Caisse Primaire d'Assurance Maladie (CPAM) dont dépend le fonctionnaire : condition d'interruption du travail, condition de durée d'interruption du travail, condition de durée d'immatriculation, de durée de travail et de cotisations, condition de durée d'ouverture des droits.

Par conséquent, la collectivité ou l'établissement adresse un courrier à la CPAM afin de savoir si l'agent remplit les conditions fixées aux articles L. 323-1 et R. 323-1 du code de la sécurité sociale.

Si la CPAM émet un avis défavorable sur les versement des indemnités de maladie à la charge de la collectivité ou de l'établissement (l'agent ne remplit pas les conditions fixées par le code de la sécurité sociale), l'agent placé en disponibilité d'office ne peut pas percevoir d'indemnité de coordination.

Dans ce cas, il est possible :

- de solliciter les médecins de prévention afin qu'ils prennent contact avec le médecin conseil de la CPAM pour discuter de la situation de l'agent ;
- que l'agent présente au médecin conseil de la CPAM, le PV du Comité médical, sa fiche de poste et une copie de l'expertise du médecin agréé diligentée par le Comité médical ;
- de conseiller à l'agent d'entreprendre des démarches auprès d'autres administrations comme le Conseil départemental pour la RSA.

5_ Quelle est la rémunération du fonctionnaire affilié à la CNRACL placé en disponibilité d'office dans l'attente d'un reclassement suite à inaptitude définitive et absolue à ses fonctions ?

Durée de versement des Indemnités de coordination

Versement des **indemnités de coordination pendant une période maximale de 3 ans** décomptée de date à date depuis le début de l'arrêt de travail, y compris la période de congé statutaire

↳ pas d'indemnités de coordination après un CLM ou un CLD

Inaptitude définitive à ses fonctions

CMO 1 an	1 ^{ère} année DO	2 ^{ème} année DO	3 ^{ème} année DO	le cas échéant 4 ^{ème} année DO
rémunération statutaire (3 mois à plein traitement + 9 mois à demi-traitement)	indemnités de coordination après avis de la CPAM	indemnités de coordination	ARE sous réserve de remplir les conditions	ARE sous réserve de remplir les conditions

3 ans

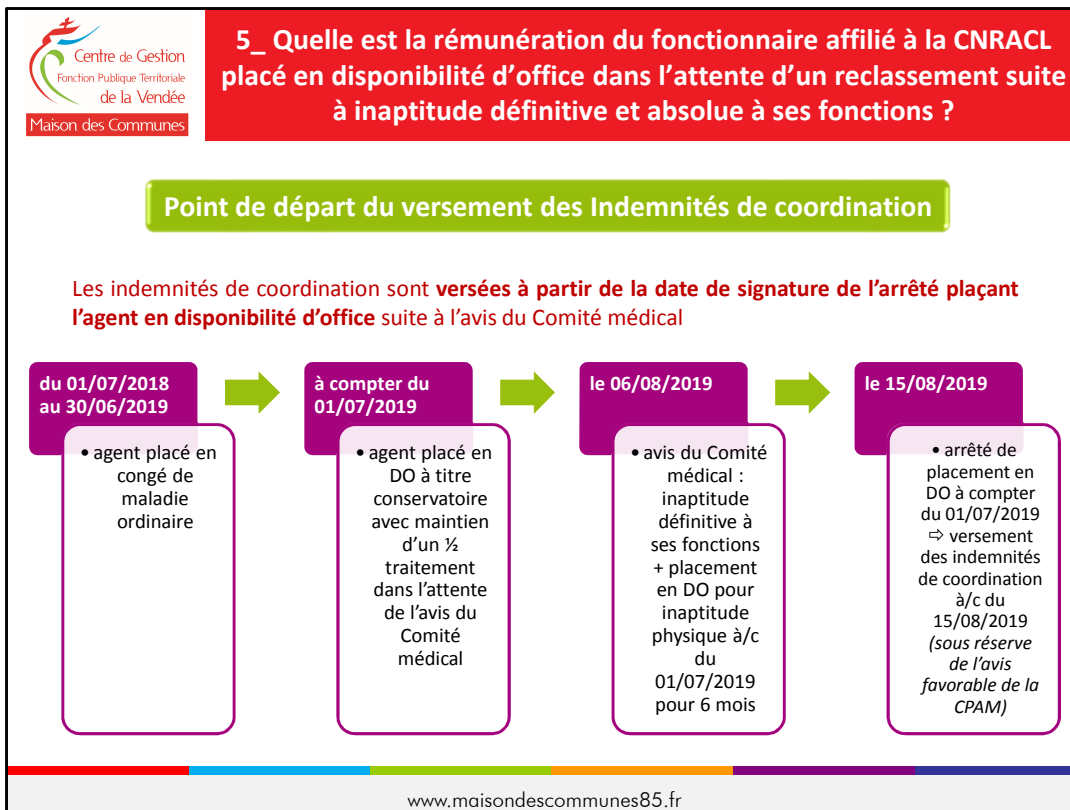
www.maisondescommunes85.fr

Par analogie avec le régime général, l'agent ne peut percevoir ces indemnités maladie que pendant une période maximale de trois ans décomptée de date à date depuis le début de l'arrêt de travail, y compris la période de congé statutaire (les périodes de congés de maladie rémunérés entrent dans le décompte).

Ainsi, l'agent pourra bénéficier, au maximum :

- d'une année de congé de maladie ordinaire (CMO) rémunérée à plein traitement les trois premiers mois, puis à demi-traitement les neuf mois suivants ;
- de trois à quatre années de disponibilité d'office (DO) pour inaptitude physique dont les deux premières seront rémunérées par les indemnités de coordination.

L'agent ne pouvant percevoir des indemnités maladie que pendant une période maximale de 3 ans décomptée de date à date depuis le début de l'arrêt ; aucune indemnité de maladie ne peut être versée pendant une disponibilité d'office après un congé de longue maladie ou un congé de longue durée.



Lorsque le fonctionnaire est dans l'attente de la décision de reprise de service, de reclassement, de mise en disponibilité ou d'admission à la retraite, à l'expiration de ses droits à congé de maladie ordinaire, congé de longue maladie ou congé de longue durée, il bénéficie alors du maintien de son demi-traitement (art. 17 et 37 du décret n° 87-602 du 30/07/1987).

L'indemnité de coordination est versée à partir de la date de signature de l'arrêté plaçant l'agent en disponibilité d'office suite à l'avis du Comité médical.

En effet, le maintien du demi-traitement ne présente pas un caractère provisoire et reste acquis à l'agent alors même que celui-ci a été placé rétroactivement dans une position statutaire n'ouvrant pas par elle-même droit au versement d'un demi-traitement (CE 09/11/2018 n° 412684).

↳ le maintien du demi-traitement dans l'attente de l'avis des Instances médicales est une obligation pour la collectivité ou l'établissement ; il reste dû et n'a pas de caractère provisoire.

Conformément à l'article 17 du décret n° 87-602 du 30/07/1987, le maintien du demi-traitement dans l'attente de l'avis du Comité médical ou de la Commission de réforme est prévu jusqu'à la date de la décision de reprise de fonctions, de mise en disponibilité d'office, de reclassement dans un autre emploi ou d'admission à la retraite, qui sera prise postérieurement à l'expiration des droits à congés de maladie.

Par conséquent, c'est la date de décision de mise en disponibilité (date de signature de

l'arrêté) qui marque le début de l'arrêt du maintien du demi-traitement et non pas la date d'effet de la disponibilité d'office (TA Melun n° 1400919 du 13/05/2015).

Exemple :

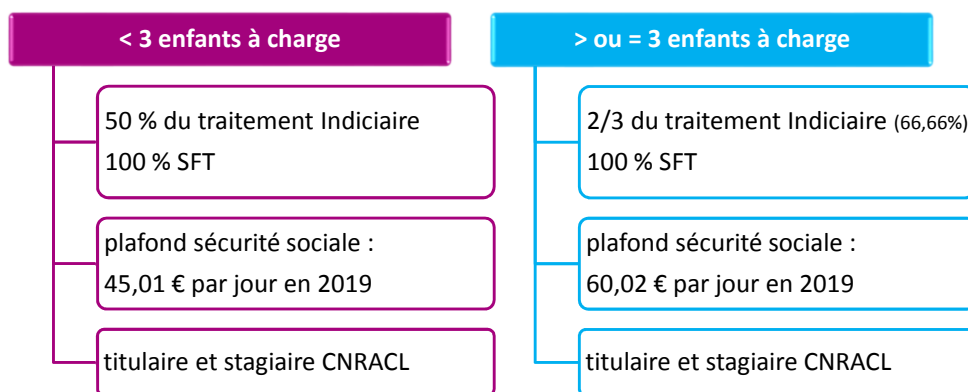
un agent titulaire affilié à la CNRACL est placé en congé de maladie ordinaire depuis le 01/07/2018. Il peut être placé en congé de maladie ordinaire pendant 1 an maximum sur une période de 12 mois consécutifs, soit jusqu'au 30/06/2019. L'agent transmet une prolongation d'arrêt de maladie jusqu'au 31/08/2019. La collectivité ou l'établissement a saisi le Comité médical afin qu'il statue sur l'aptitude ou l'inaptitude de l'agent à l'épuisement de ses droits à congé de maladie ordinaire et sur le placement en disponibilité d'office pour inaptitude physique. Le Comité médical se réunit le 06/08/2019.

Par conséquent :

- jusqu'au 30/06/2019 : l'agent est placé en congé de maladie ordinaire.
- à compter du 01/07/2019 : l'agent est placé en disponibilité d'office à titre conservatoire dans l'attente de l'avis du Comité médical avec maintien d'un demi-traitement.
- le 06/08/2019, le Comité médical émet un avis d'inaptitude définitive et absolue à ses fonctions ainsi qu'un avis favorable au placement en disponibilité d'office à compter du 01/07/2019 pour 6 mois.
- la collectivité ou l'établissement prend, le 15/08/2019, un arrêté de placement en disponibilité d'office à compter du 01/07/2019. Par conséquent, à compter du 15/08/2019, l'agent perçoit des indemnités de coordination. Le demi-traitement versé entre le 01/07/2019 et le 15/08/2019 reste dû à l'agent.

5_ Quelle est la rémunération du fonctionnaire affilié à la CNRACL placé en disponibilité d'office dans l'attente d'un reclassement suite à inaptitude définitive et absolue à ses fonctions ?

Montant des Indemnités de coordination



Les indemnités de coordination sont des indemnités journalières versées à l'agent titulaire affilié à la CNRACL par l'employeur en vertu du principe de parité édicté par l'article R.711-17 du Code de la Sécurité Sociale.

1/ Conditions à remplir :

- l'agent titulaire affilié à la CNRACL a épuisé ses droits à congé de maladie ordinaire (CMO) ;
- l'agent remplit les conditions du code de la sécurité sociale pour percevoir des indemnités journalières (saisine et avis favorable de la CPAM) ;
- le Comité médical s'est prononcé pour un placement en disponibilité d'office pour inaptitude temporaire.

2/ Calcul de l'indemnité de coordination : article 4-1 du décret n° 60-58 du 11/01/1960

L'indemnité est égale:

- à une fraction (50 % ou 2/3 ,selon la situation de l'intéressé) de la rémunération de référence, constituée du traitement indiciaire et de l'indemnité de résidence. Le montant retenu ne peut dépasser le montant plafond des indemnités journalières (IJ) du régime général ;
- à laquelle on ajoute 100 % du SFT.

3/ Cotisations sociales :

Les indemnités de coordination constituent un revenu de remplacement. Par conséquent, les cotisations sociales sont les suivantes :

- 6,20 % CSG sur 100 % du montant de l'indemnité de coordination (art. L136-1, L 136-2 et L 136-8 du CSS)
- 0,50 % CRDS sur 100 % du montant de l'indemnité de coordination (art. 14 et 19 ord. n° 96-50 DU 24/01/1996)

4/ Régime fiscal :

- les indemnités de coordination sont imposables à l'impôt sur le revenu
- exception : les indemnités de coordination sont non imposables pour les affections de longues durées (ALD) exonérées du ticket modérateur c'est-à-dire prises en charge à 100 % par la sécurité sociale (cas des affections comportant un traitement prolongé et une thérapeutique particulièrement coûteuse - art. 80 quinquies du Code Général Impôts).

5/ Versement :

- à la charge de l'employeur (art. 11 et 16 du décret n° 60-58)
- 3 ans maximum (l'année en congé de maladie ordinaire est comprise dans ces 3 ans)

6/ Prise en charge des indemnités de coordination par l'assurance de la collectivité :

- la collectivité ou l'établissement doit se référer au contrat qu'elle/il a souscrit pour savoir si l'assurance prend en charge le versement de l'indemnité de coordination.
- pour les collectivités et établissements qui ont souscrit au contrat CNP : prise en charge des indemnités de coordination.

7/ Plafond de la sécurité sociale :

- le plafond est égal à 1,8 fois le salaire minimum de croissance en vigueur le dernier jour du mois civil précédant celui de l'interruption de travail (art R 323-4 du Code de la Sécurité Sociale).

5_ Quelle est la rémunération du fonctionnaire affilié à la CNRACL placé en disponibilité d'office dans l'attente d'un reclassement suite à inaptitude définitive et absolue à ses fonctions ?

Procédure de versement des Allocations d'aide au Retour à l'Emploi (ARE)

- 1 • **épuisement des droits à maladie + inaptitude définitive à ses fonctions médicalement établie + reclassement professionnel à prévoir + placement en disponibilité d'office + pas de droit ou épuisement des droits à indemnités de coordination**
- 2 • **demande écrite de reclassement par l'agent** : l'autorité territoriale doit inviter l'agent à présenter une demande écrite de reclassement
- 3 • **courrier de réponse de l'autorité territoriale d'impossibilité de reclassement dans l'immédiat** (date de perte d'emploi = ce courrier de réponse / délai d'attente de 7 jours pour le versement des ARE à compter de la date de ce courrier)
- 4 • **adhésion à la prestation chômage du Centre de Gestion : l'agent complète la demande de versement des ARE**
- 5 • **adhésion à la prestation chômage du Centre de Gestion : l'agent complète chaque mois une attestation mensuelle d'actualisation**
• l'unité Gestion statutaire établit un avis de paiement pour le versement des ARE

1/ Les allocations chômage constituent un revenu de remplacement. Elles ne peuvent se cumuler aux indemnités journalières ou de coordination : 2 revenus de remplacement ne peuvent se cumuler.

2/ Le juge administratif a considéré que le fonctionnaire placé en disponibilité d'office, inapte à ses fonctions mais apte à un reclassement professionnel pouvait bénéficier des allocations chômage dès lors que son employeur n'était pas en mesure de le reclasser (TA Nantes n° 9904777 du 09/01/2003 Mme Dubois et CE n° 154720 du 03/10/1997 M. Maerten à contrario).

3/ Ainsi pour bénéficier des allocations chômage, les conditions sont les suivantes :

- un avis d'aptitude à un reclassement professionnel ;
- une demande de reclassement de l'agent : il doit donc être invité par son employeur à présenter une demande de reclassement ;
- l'impossibilité pour son employeur de le reclasser, concrétisée par une décision administrative (courrier de réponse à l'agent) : c'est cette décision qui est considérée comme la perte involontaire d'emploi.

A défaut de reclassement, l'agent ouvre donc des droits à l'allocation d'assurance chômage. La date de la perte d'emploi est celle de la réponse d'impossibilité de reclassement et le délai d'attente (délai d'attente de 7 jours pour le versement des ARE)

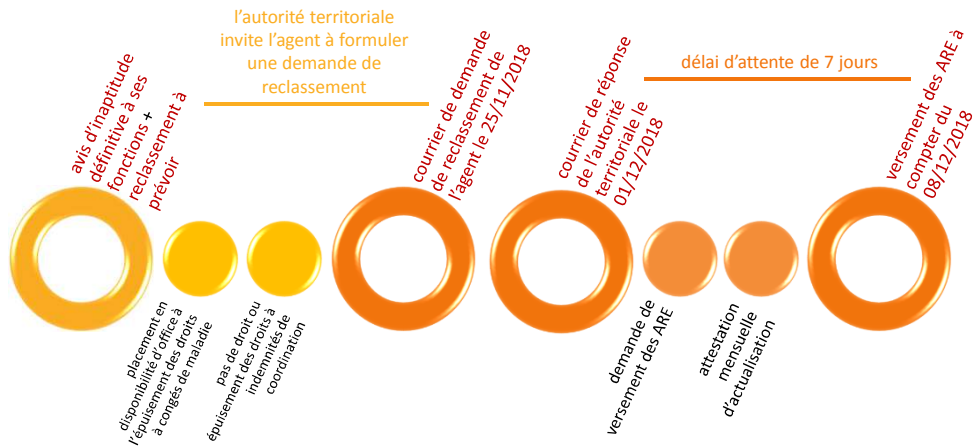
se déroule à partir de cette date.

4/ L'inscription comme demandeur d'emploi n'est pas nécessaire (CE n° 243387 du 27/07/2004 - OPAC Sarthe Habitat).

5/ Lorsque qu'un fonctionnaire a travaillé durant sa disponibilité, il est conseillé de lui demander de s'inscrire à Pôle emploi afin d'avoir connaissance de tous les emplois exercés (attestation Pôle emploi). En effet la prise en charge des allocations chômage peut revenir au régime afférent à ces emplois (Pôle emploi ou autre employeur public auto-assuré).

5_ Quelle est la rémunération du fonctionnaire affilié à la CNRACL placé en disponibilité d'office dans l'attente d'un reclassement suite à inaptitude définitive et absolue à ses fonctions ?

Procédure de versement des Allocations d'aide au Retour à l'Emploi (ARE)



5_ Quelle est la rémunération du fonctionnaire affilié à la CNRACL placé en disponibilité d'office dans l'attente d'un reclassement suite à inaptitude définitive et absolue à ses fonctions ?

Durée de versement des Allocations d'aide au Retour à l'Emploi (ARE) :

jusqu'au reclassement, la reprise de fonctions de l'agent

en cas d'impossibilité de reclassement ⇒ jusqu'à la date de saisine de la Commission de réforme pour la procédure de retraite pour invalidité

dans la limite de la durée d'indemnisation maximum en fonction de l'âge et de la durée d'affiliation de l'agent (cf. diapos suivantes)

jusqu'à remplir les conditions de trimestres ou d'âge ouvrant droit à la retraite à taux plein

jusqu'à avoir atteint l'âge légal de départ à la retraite

1/ En cas d'impossibilité de reclassement, jusqu'à la saisine de la Commission de réforme pour la procédure de retraite pour invalidité :

Lorsqu'un agent a épuisé ses droits à congés et ne peut qu'être admis à la retraite, l'employeur est tenu de le placer dans une position statutaire régulière (article 12 bis du statut général de la fonction publique et CE 17/12/2010, n° 320076), et donc de prononcer son placement d'office en position de disponibilité (réponse ministérielle à QE n° 62687, JOAN du 09/03/2010, page 2768) dans l'attente de l'avis de la Commission de réforme portant sur la mise à la retraite pour invalidité et de l'avis portant sur le droit à la liquidation de la pension, prévu à l'article 31 du décret n° 2003-1306 du 26/12/2003, de la Caisse Nationale de Retraites des Agents des Collectivités Locales (CNRACL).

Le fonctionnaire en attente d'une décision de mise à la retraite pour invalidité, l'agent bénéficie du droit au maintien d'un demi-traitement jusqu'à la décision administrative (dispositif de l'article 17 du décret n° 87-602 du 30/07/1987, tel qu'introduit par l'article 2 du décret n° 2011-1245 du 05/10/2011).

Le ½ traitement est versé à compter de la date de saisine de la Commission de réforme.

2/ Avoir atteint l'âge légal de départ à la retraite :

L'indemnisation se termine lorsque l'allocataire atteint l'âge légal de départ à la retraite lui permettant d'obtenir une retraite à taux plein. A défaut, les allocations se

poursuivent jusqu'à l'âge limite de départ à la retraite.

↳ Pour les allocataires nés à compter du 1er janvier 1955, cessation de versement :

- âge légal, si retraite à taux plein : 62 ans
- âge limite : 67 ans

↳ Pour les allocataires nés en 1954, cessation de versement :

- âge légal, si retraite à taux plein : 61 ans et 7 mois
- âge limite : 66 ans et 7 mois

↳ Pour les allocataires nés en 1953, cessation de versement :

- âge légal, si retraite à taux plein : 61 ans et 2 mois
- âge limite : 66 ans et 2 mois

3/ Jusqu'à remplir les conditions de trimestres ou d'âge ouvrant droit à la retraite à taux plein :

Un allocataire ayant épuisé ses droits, mais ne disposant pas du nombre de trimestres requis pour prétendre à une retraite à taux plein, peut bénéficier d'une prolongation de droits, à compter de l'âge légal de départ en retraite, sous certaines conditions :


- être en cours d'indemnisation depuis au moins un an ;
- justifier de 12 ans d'affiliation à l'Assurance chômage, dont une année continue ou deux années discontinues au cours des 5 dernières années précédant la perte d'emploi ;
- justifier de 100 trimestres validés par l'assurance vieillesse.

L'âge maximal jusqu'auquel le maintien de l'indemnisation est possible est de :

- 67 ans pour les allocataires nés à compter du 1er janvier 1955 ;
- 66 ans et 7 mois pour les allocataires nés en 1954 ;
- 66 ans et 2 mois pour les allocataires nés en 1953.

5_ Quelle est la rémunération du fonctionnaire affilié à la CNRACL placé en disponibilité d'office dans l'attente d'un reclassement suite à inaptitude définitive et absolue à ses fonctions ?

Exemple en cas d'impossibilité de reclassement

- 
- CMO 1 an du 23/05/2016 au 22/05/2017
 - 3 mois à plein traitement + 9 mois à ½ traitement
 - avis du Comité médical : inaptitude temporaire
 - DO à/c du 23/05/2017
 - indemnités de coordination du 23/05/2017 au 22/05/2019 inclus
 - avis du Comité médical le 30/04/2019 : inaptitude définitive à ses fonctions + procédure de reclassement
 - l'autorité territoriale informe l'agent de l'avis et l'invite à formuler une demande de reclassement par courrier du 06/05/2019
 - courrier de demande de reclassement de l'agent du 13/05/2019
 - courrier de réponse de l'autorité territoriale sur l'impossibilité de reclassement dans l'immédiat le 20/05/2019 = date de perte d'emploi
 - du 23/05/2019 au 26/05/2019 : l'agent ne perçoit rien
 - du 20/05/2019 au 26/05/2019 : 7 jours d'attente avant versement des ARE
 - à/c du 27/05/2019 : versement des ARE
 - courrier de refus de bénéficier du reclassement de l'agent en date du 17/06/2019
 - inaptitude définitive à ses fonctions + impossibilité ou refus de reclassement ⇒ procédure de retraite pour invalidité
 - l'autorité territoriale saisit la Commission de réforme le 24/06/2019
 - ARE du 27/05/2019 au 23/06/2019 inclus
 - ½ traitement dans l'attente de la retraite pour invalidité à/c du 24/06/2019, date de saisine de la Commission de réforme

5_ Quelle est la rémunération du fonctionnaire affilié à la CNRACL placé en disponibilité d'office dans l'attente d'un reclassement suite à inaptitude définitive et absolue à ses fonctions ?

- La durée de versement de l'Allocation d'Aide au Retour à l'Emploi (ARE) dépend de la durée d'affiliation lors des 28 derniers mois :

Durée de versement de l'ARE pour les salariés de moins de 53 ans	
Durée d'emploi (les 28 mois précédant votre contrat)	Durée d'indemnisation maximum
Moins de 4 mois	Pas d'indemnisation
Entre 4 mois et 2 ans	Durée d'indemnisation = Durée d'emploi
Plus de 2 ans	2 ans (730 jours)

Principe : 1 jour travaillé affecté d'un coefficient de 1,4 = 1 jour indemnisé calendaire.

Dans la limite de 730 jours (24 mois) pour les allocataires âgés de moins de 53 ans (au jour de la date de perte d'emploi).

Ex : une personne de moins de 53 ans justifiant de 326 jours travaillés au cours des 28 derniers mois peut bénéficier de 457 jours d'ARE maximum (326 x 1,4).

Ex : une personne de moins de 53 ans justifiant de 565 jours travaillés au cours des 28 derniers mois peut bénéficier de 730 jours d'ARE maximum car $565 \times 1,4 = 791 > 730$ jours (durée maximale d'indemnisation à moins de 53 ans).

5_ Quelle est la rémunération du fonctionnaire affilié à la CNRACL placé en disponibilité d'office dans l'attente d'un reclassement suite à inaptitude définitive et absolue à ses fonctions ?

- La durée de versement de l'Allocation d'Aide au Retour à l'Emploi (ARE) dépend de la durée d'affiliation lors des 36 derniers mois :

Durée de versement de l'ARE - Entre 53 et 54 ans	
Durée d'emploi (les 36 mois précédant votre contrat)	Durée d'indemnisation maximum
Moins de 4 mois	Pas d'indemnisation
Entre 4 mois et 3 ans	Durée d'indemnisation = Durée d'emploi
Plus de 3 ans	913 jours

Principe : 1 jour travaillé affecté d'un coefficient de 1,4 = 1 jour indemnisé calendaire.

Dans la limite de 913 jours (30 mois) pour les allocataires âgés d'au moins 53 ans et moins de 55 ans (au jour de la date de perte d'emploi).

5_ Quelle est la rémunération du fonctionnaire affilié à la CNRACL placé en disponibilité d'office dans l'attente d'un reclassement suite à inaptitude définitive et absolue à ses fonctions ?

- La durée de versement de l'Allocation d'Aide au Retour à l'Emploi (ARE) dépend de la durée d'affiliation lors des 36 derniers mois :

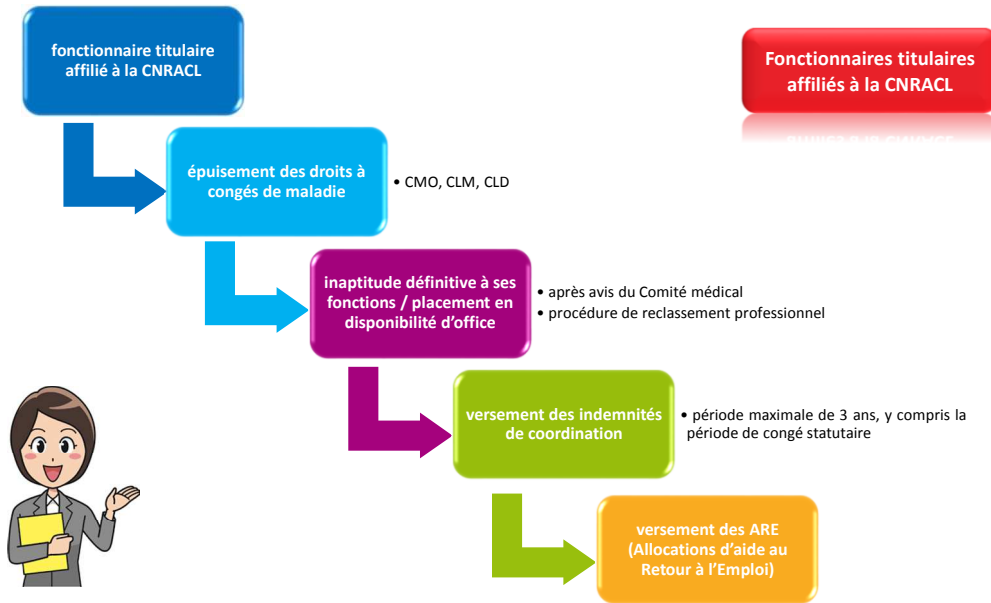
Durée de versement de l'ARE pour un salarié de 55 ans et plus	
Durée d'emploi (les 36 mois précédant votre contrat)	Durée d'indemnisation maximum
Moins de 4 mois	Pas d'indemnisation
Entre 4 mois et 3 ans	Durée d'indemnisation = Durée d'emploi
Plus de 3 ans	36 mois (1 095 jours)

Principe : 1 jour travaillé affecté d'un coefficient de 1,4 = 1 jour indemnisé calendaire.

Dans la limite de 1095 jours (36 mois) pour les allocataires âgés de 55 ans ou plus (au jour de la date de perte d'emploi).

Ex : une personne de 55 ans justifiant de 870 jours travaillés dans les 36 mois précédant sa fin de contrat de travail peut bénéficier de 1095 jours d'allocations maximum car $870 \times 1,4 = 1218 > 1095$ jours (durée maximale pour cette tranche d'âge).

5_ Quelle est la rémunération du fonctionnaire affilié à la CNRACL placé en disponibilité d'office dans l'attente d'un reclassement suite à inaptitude définitive et absolue à ses fonctions ?



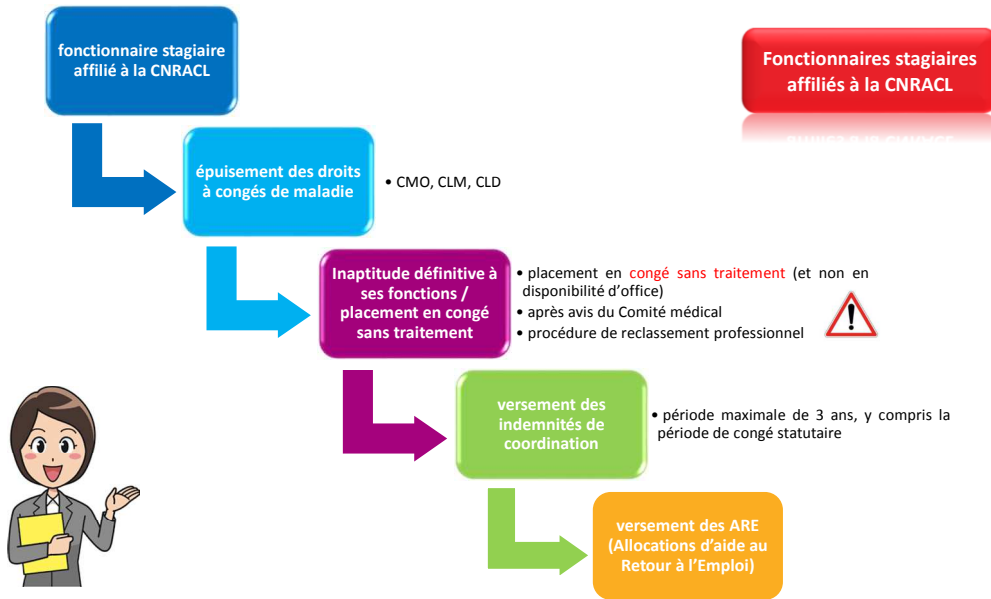
5_ Quelle est la rémunération du fonctionnaire affilié à la CNRACL placé en disponibilité d'office dans l'attente d'un reclassement suite à inaptitude définitive et absolue à ses fonctions ?

Fonctionnaires TITULAIRES affiliés à la CNRACL _ INAPTITUDE DEFINITIVE A SES FONCTIONS / PROCEDURE DE RECLASSEMENT PROFESSIONNEL

	durée maximale du congé de maladie	rémunération pendant le congé de maladie		rémunération de l'agent pendant la disponibilité d'office
CMO congé de maladie ordinaire	12 mois	3m plein traitement + 9m ½ traitement	placement en disponibilité d'office (3 ans + 1 an le cas échéant) si pas de droit à un autre congé de maladie ou si droits à maladie épuisés	<i>si l'agent remplit les conditions :</i> versement des indemnités de coordination pendant 2 ans puis versement des ARE
CLM congé de longue maladie	3 ans	1a plein traitement + 2a ½ traitement		<i>si l'agent remplit les conditions :</i> versement des ARE
CLD congé de longue durée	5 ans	3a plein traitement + 2a ½ traitement		



5_ Quelle est la rémunération du fonctionnaire affilié à la CNRACL placé en disponibilité d'office dans l'attente d'un reclassement suite à inaptitude définitive et absolue à ses fonctions ?



5_ Quelle est la rémunération du fonctionnaire affilié à la CNRACL placé en disponibilité d'office dans l'attente d'un reclassement suite à inaptitude définitive et absolue à ses fonctions ?

Fonctionnaires STAGIAIRES affiliés à la CNRACL _ INAPTITUDE DEFINITIVE A SES FONCTIONS

	durée maximale du congé de maladie	rémunération pendant le congé de maladie		rémunération de l'agent pendant le congé sans traitement
CMO congé de maladie ordinaire	12 mois	3m plein traitement + 9m ½ traitement	placement en congé sans traitement (2 ans + 1 an le cas échéant) si pas de droit à un autre congé de maladie ou si droits à maladie épuisés	si l'agent remplit les conditions : versement d'indemnités de coordination pendant 2 ans et éventuellement ARE
CLM congé de longue maladie	3 ans	1a plein traitement + 2a ½ traitement		
CLD congé de longue durée	5 ans	3a plein traitement + 2a ½ traitement		



Aux termes de l'article 10 du décret n° 92-1194 du 04/11/1992, le fonctionnaire stagiaire est placé en congé sans traitement s'il est inapte physiquement à reprendre ses fonctions à l'expiration :

- d'un congé de maladie ordinaire ;
- d'un congé de longue maladie ;
- d'un congé de longue durée ;
- d'un congé pour infirmité de guerre ;
- d'un congé de grave maladie.

La période maximale de congé sans traitement est d'un an ; elle est renouvelable une fois.

Elle peut être renouvelée une seconde fois si le stagiaire doit normalement être apte à reprendre ses fonctions avant un an.

La durée maximale totale de congé est donc de trois ans.

La mise en congé et son renouvellement sont prononcés après avis du Comité médical.

Durant ce congé le stagiaire peut percevoir, s'il remplit les conditions exigées, des prestations au titre de la protection offerte par son régime (spécial ou général) de sécurité sociale.

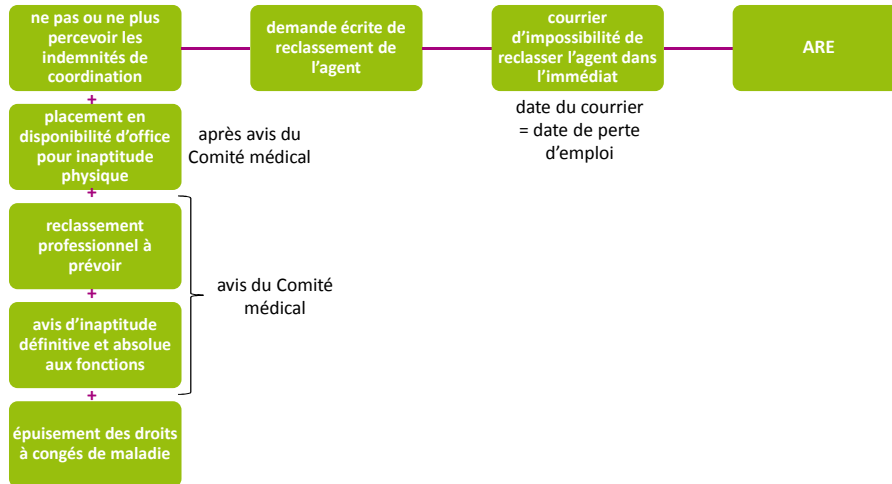
5_ Quelle est la rémunération du fonctionnaire affilié à la CNRACL placé en disponibilité d'office dans l'attente d'un reclassement suite à inaptitude définitive et absolue à ses fonctions ?

- **Quelles sont les conditions permettant à l'agent de bénéficier des Allocations d'aide au Retour à l'Emploi (ARE) ?**

- un placement en disponibilité d'office pour inaptitude physique**
- un avis d'inaptitude physique temporaire
- courrier d'impossibilité de reclasser l'agent dans l'immédiat**
- un avis d'inaptitude définitive et absolue aux fonctions**
- un reclassement professionnel à prévoir**
- ne pas ou ne plus percevoir les indemnités de coordination**
- une demande écrite de reclassement de l'agent**
- un placement en congé de longue maladie ou de longue durée
- épuisement des droits à congés de maladie**

5_ Quelle est la rémunération du fonctionnaire affilié à la CNRACL placé en disponibilité d'office dans l'attente d'un reclassement suite à inaptitude définitive et absolue à ses fonctions ?

- Compléter le schéma ci-dessous avec les bonnes réponses précédentes :



5_ Quelle est la rémunération du fonctionnaire affilié à la CNRACL placé en disponibilité d'office dans l'attente d'un reclassement suite à inaptitude définitive et absolue à ses fonctions ?

- **Quelle est la rémunération du fonctionnaire titulaire pendant la disponibilité d'office pour inaptitude physique définitive et absolue à ses fonctions après épuisement de son congé de maladie ordinaire ?**

Allocations d'aide au Retour à l'Emploi (ARE) ⇒ le juge administratif a considéré que le fonctionnaire placé en disponibilité d'office, inapte à ses fonctions mais apte à un reclassement professionnel pouvait bénéficier des allocations chômage dès lors que son employeur n'était pas en mesure de le reclasser

aucune rémunération statutaire ⇒ la disponibilité n'étant pas une période d'activité, le fonctionnaire ne perçoit aucune rémunération statutaire

demi-traitement

pension d'invalidité

indemnités de coordination ⇒ l'agent conserve le bénéfice du régime de protection sociale du régime spécial des fonctionnaires territoriaux. L'indemnité de coordination peut donc être versée à l'agent en cas de mise en disponibilité d'office après un congé de maladie ordinaire s'il remplit les conditions fixées par le Code de la sécurité sociale

Allocation d'Invalidité Temporaire (AIT)

5_ Quelle est la rémunération du fonctionnaire affilié à la CNRACL placé en disponibilité d'office dans l'attente d'un reclassement suite à inaptitude définitive et absolue à ses fonctions ?

- **Quelle est la rémunération du fonctionnaire titulaire pendant la disponibilité d'office pour inaptitude physique définitive après épuisement de son congé de longue maladie ?**

Allocations d'aide au Retour à l'Emploi (ARE) ⇒ le juge administratif a considéré que le fonctionnaire placé en disponibilité d'office, inapte à ses fonctions mais apte à un reclassement professionnel pouvait bénéficier des allocations chômage dès lors que son employeur n'était pas en mesure de le reclasser

aucune rémunération statutaire ⇒ la disponibilité n'étant pas une période d'activité, le fonctionnaire ne perçoit aucune rémunération statutaire

- demi-traitement
- pension d'invalidité
- indemnités de coordination
- Allocation d'Invalidité Temporaire (AIT)

5_ Quelle est la rémunération du fonctionnaire affilié à la CNRACL placé en disponibilité d'office dans l'attente d'un reclassement suite à inaptitude définitive et absolue à ses fonctions ?

- **L'autorité territoriale saisit la Commission de réforme dans le cadre de la procédure de retraite pour invalidité suite à l'échec du reclassement d'un fonctionnaire titulaire reconnu inapte de manière définitive et absolue à ses fonctions ; quelle sera la situation de l'agent ?**
 - l'agent continue de percevoir les Allocations d'aide au Retour à l'Emploi (ARE)
 - l'agent bénéficie du maintien du ½ traitement à compter du prochain renouvellement de disponibilité d'office pour inaptitude physique
 - l'agent ne perçoit rien dans l'attente de la retraite pour invalidité
 - l'agent bénéficie du maintien du ½ traitement à compter de la date de saisine de la Commission de réforme**
 - l'agent perçoit de nouveau les indemnités de coordination dans l'attente de la retraite pour invalidité

6 -

Quelles actions peut-on mener pour remplir
l'obligation de moyen de reclassement ?

6_ Quelles actions peut-on mener pour remplir l'obligation de moyens de reclassement ?

Le droit au reclassement professionnel pour inaptitude physique est un **principe général du droit** (CE 02/10/2002 n° 227868)

De ce principe découle l'obligation pour l'employeur de mettre en œuvre toutes les mesures possibles pour maintenir l'agent dans un emploi.

OBLIGATIONS DE MOYENS (et non de résultats)

Le reclassement est régi par les articles 81 à 86 de la loi n° 84-53 et le décret n° 85-1054.

Art 81 loi n° 84-53 : « les fonctionnaires territoriaux reconnus, par suite d'altération de leur état physique, inaptes à l'exercice de leurs fonctions peuvent être reclassés dans les emplois d'un autre cadre d'emploi ou corps s'ils ont été déclarés en mesure de remplir les fonctions correspondantes. Le reclassement est subordonné à la présentation d'une demande par l'intéressé. »

Le reclassement concerne, par conséquent, les agents reconnus médicalement inaptes et qui ne peuvent plus, au moins temporairement, exercer les fonctions correspondant à leur grade même après un aménagement de leurs conditions de travail. Il implique un changement de cadre d'emplois.

Le droit au reclassement professionnel pour inaptitude physique est un principe général du droit (CE 02/10/2002 n° 227868).

Et, de ce principe découle l'obligation pour l'employeur de mettre en œuvre toutes les mesures possibles pour maintenir l'agent dans un emploi.

En conséquence, la recherche d'un emploi de reclassement ne peut se limiter à affirmer qu'aucun poste n'est vacant. L'employeur doit être à même d'apporter la preuve qu'il a mis en œuvre tous les mesures nécessaires pour parvenir au reclassement y compris en invitant l'agent à déposer une candidature auprès de la bourse de l'emploi.

6_ Quelles actions peut-on mener pour remplir l'obligation de moyens de reclassement ?

Plusieurs démarches peuvent être entreprises :

Réunion diagnostic avec la Conseillère Emploi-Handicap

Bilan de compétences (*organismes privés / CNFPT / stages STEP*)

Inscriptions à des formations CNFPT (*sous réserve de validation de l'assureur*)

Candidature transmise à d'autres collectivités (*une fois le CV remanié*)

Réunion avec la conseillère emploi handicap non obligatoire, notamment pour les collectivités disposant d'un service RH conséquent. Néanmoins, l'intervention d'un tiers peut être intéressante, pour l'agent et la collectivité. A privilégier également lorsque le reclassement s'effectue dans le cadre de tensions/conflits entre l'agent et la collectivité.

Refus par l'agent du poste proposé dans le cadre d'un reclassement pour inaptitude physique : si l'autorité territoriale a l'obligation de rechercher un reclassement pour ses agents devenus inaptes, elle n'a aucune obligation de résultat en la matière. En cas de refus par l'agent d'un poste proposé par la collectivité, l'obligation de moyen qui incombe à la collectivité apparaît satisfaite (CAA Paris, 01/04/2014, n° 12PA05054 ; CAA Lyon, 08/11/2012, n° 12LY00083). La collectivité pourra alors procéder aux suites à donner en cas d'impossibilité de reclassement.

6_ Quelles actions peut-on mener pour remplir l'obligation de moyens de reclassement ?

- Une reconversion professionnelle pour l'agent

Véritable reconversion

L'agent devra nécessairement **être formé aux nouvelles tâches** qui lui seront confiées.

Le poste de reclassement doit avoir un véritable contenu.

Les tâches doivent être valorisées et considérées.

Un accompagnement de l'agent est impératif

Pour lui assurer toutes les chances de réussite dans son nouveau poste et lui permettre de **s'exprimer sur les difficultés** rencontrées au cours de sa requalification.

Bilans

En plus d'un bilan professionnel permettant à l'agent de préparer son retour dans son nouveau poste, des bilans intermédiaires peuvent être faits à intervalle régulier.

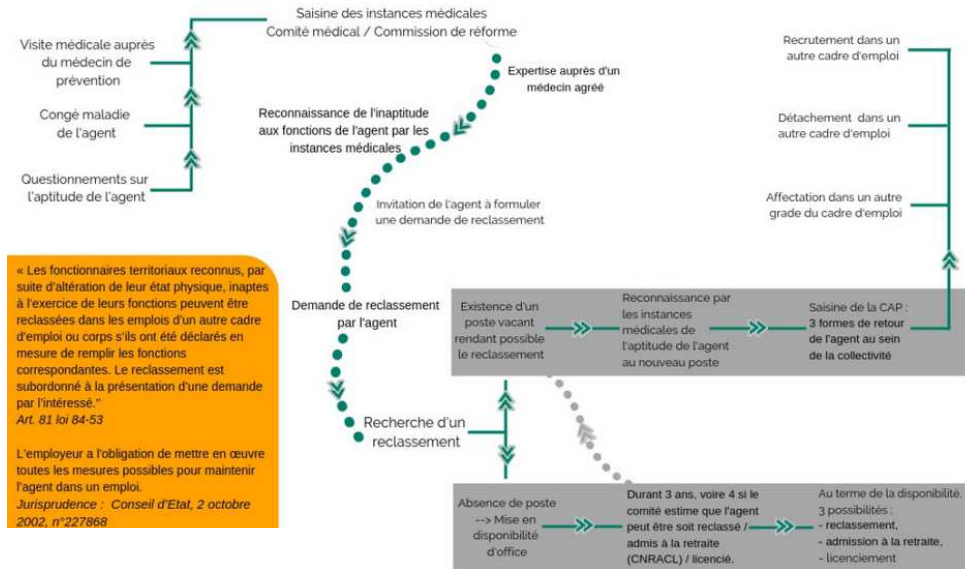
Professionnels de santé

Médecin de médecine professionnelle et préventive, préventeur, psychologue du travail, assistante sociale peuvent utilement être sollicités et intervenir en appui du service des ressources humaines de la collectivité.

7 -
La mise en œuvre du reclassement

7_La mise en œuvre du reclassement

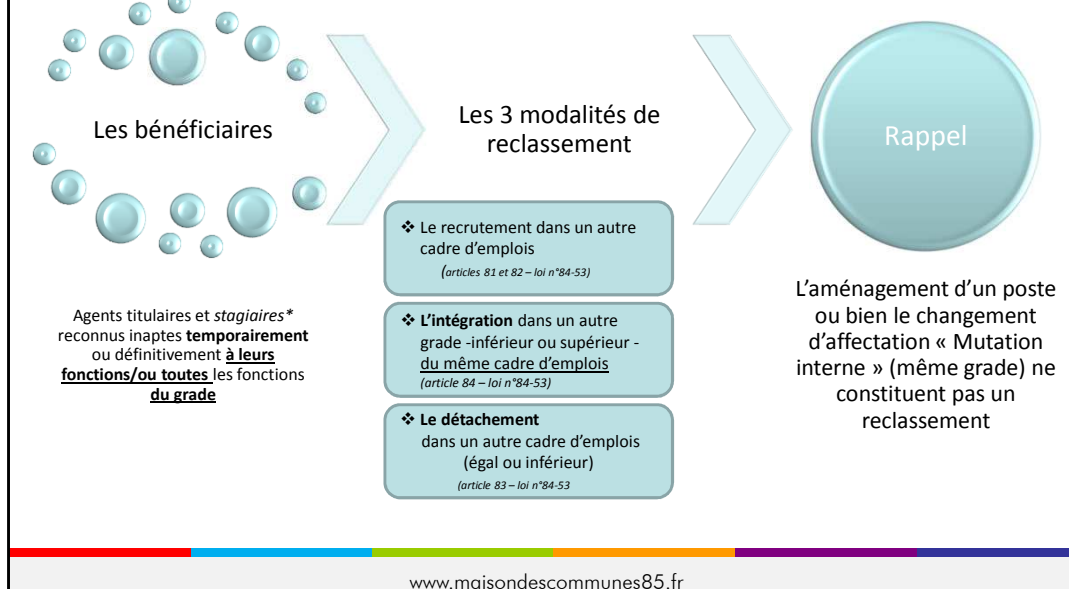
Le processus de reclassement



« Les fonctionnaires territoriaux reconnus, par suite d'altération de leur état physique, inaptes à l'exercice de leurs fonctions peuvent être reclassés dans les emplois d'un autre cadre d'emploi ou corps s'ils ont été déclarés en mesure de remplir les fonctions correspondantes. Le reclassement est subordonné à la présentation d'une demande par l'intéressé.»
Art. 81 loi 84-53

L'employeur a l'obligation de mettre en œuvre toutes les mesures possibles pour maintenir l'agent dans un emploi.
Jurisprudence : Conseil d'Etat, 2 octobre 2002, n°227868

7_La mise en œuvre du reclassement



*Pour les fonctionnaires stagiaires, le reclassement ne peut pas conduire à un détachement, ni à une intégration. La collectivité devra nommer directement les intéressés dans un autre grade du cadre d'emplois, voire dans un autre cadre d'emplois.

Agents contractuels:

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.

Rappel motifs 3-3:

- Absence cadre d'emplois -> A-B-C
- Nature des fonctions qui le justifie -> A
- Secrétaires généraux – 1.000hab. -> A-B-C
- Emploi à TNC <17,5/35^{ème} -1.000hab. -> A-B-C
- Communes – de 2.000hab et dans les groupements de communes de –

de 10 000hab. (création/suppression d'un emploi qui s'impose à la coll.
= agence postale, école...) -> A-B-C

Un reclassement pour inaptitude physique est possible :

- sous réserve des nécessités du service,
et
- à condition de respecter des règles de recrutement des contractuels (l'échéance du contrat s'impose à la collectivité et à l'agent).

A défaut de reclassement, la collectivité doit justifier de l'impossibilité de maintenir le contrat de l'agent en raison de l'intérêt du service et procéder au licenciement pour inaptitude physique.

Agents stagiaires:

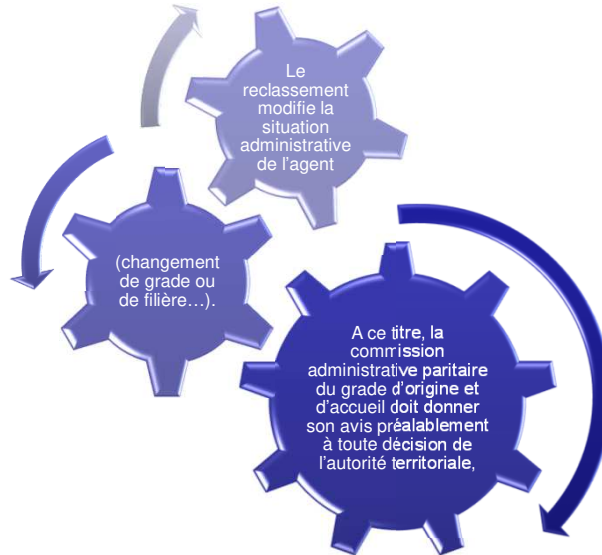
La mise en œuvre du principe général du droit au reclassement est délicate pour ces agents. Affecté dans un emploi d'un grade où il effectue une période probatoire, le stagiaire doit faire la preuve de son aptitude générale (physique et professionnelle) à occuper un poste pour être titularisé. Avant d'être titularisé, il ne bénéficie pas des possibilités de détachement ou d'intégration dans un autre grade. Par ailleurs, aucune procédure de reclassement propre aux stagiaires n'est organisée par les textes.

Il en résulte que le bénéfice du reclassement semble exclu pour ces agents (CAA Paris M. G. n°02PA02979 – 30/11/2005).

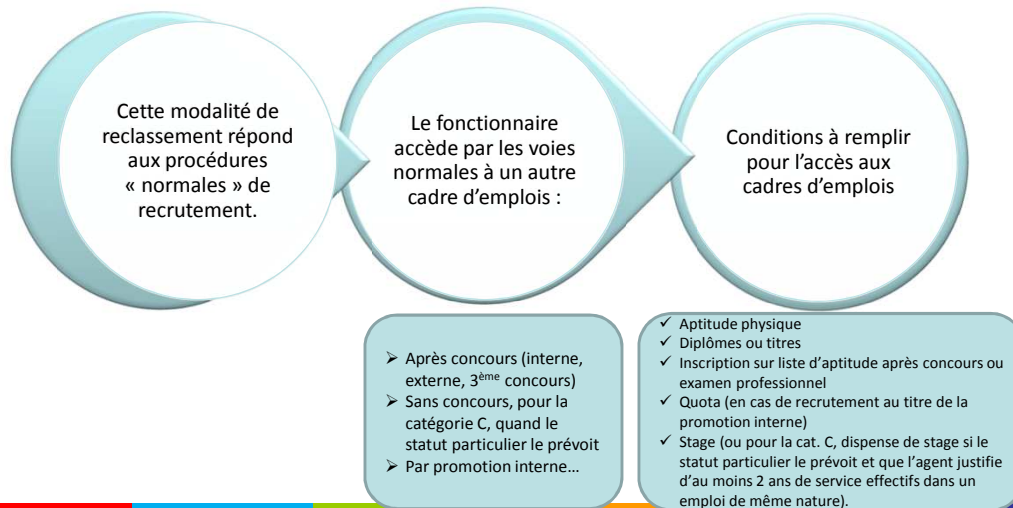
La seule possibilité de reclassement envisageable reste le recrutement par les voies normales (y compris les conditions d'aptitude physique) qui implique d'effectuer intégralement un nouveau stage.

Agents IRCANTEC : La recherche par l'employeur d'une possibilité de reclassement doit être réelle. A défaut, le licenciement pour inaptitude physique sera illégal.

L'avis de la Commission Administrative Paritaire



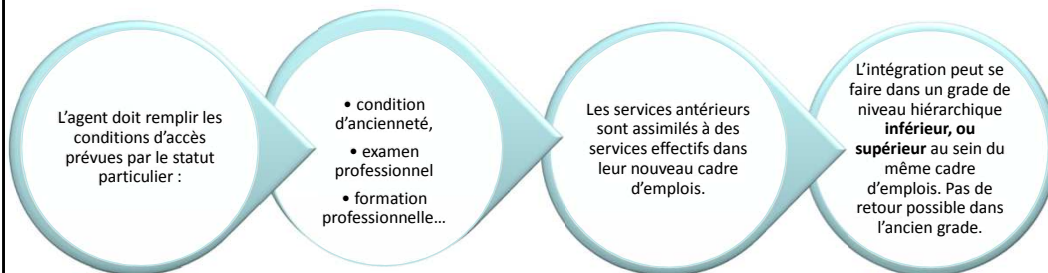
- **Nouveau recrutement dans un autre cadre d'emplois**



Aucune condition d'âge ne peut être opposée à l'agent (article 82 – loi 84-53)

7_La mise en œuvre du reclassement

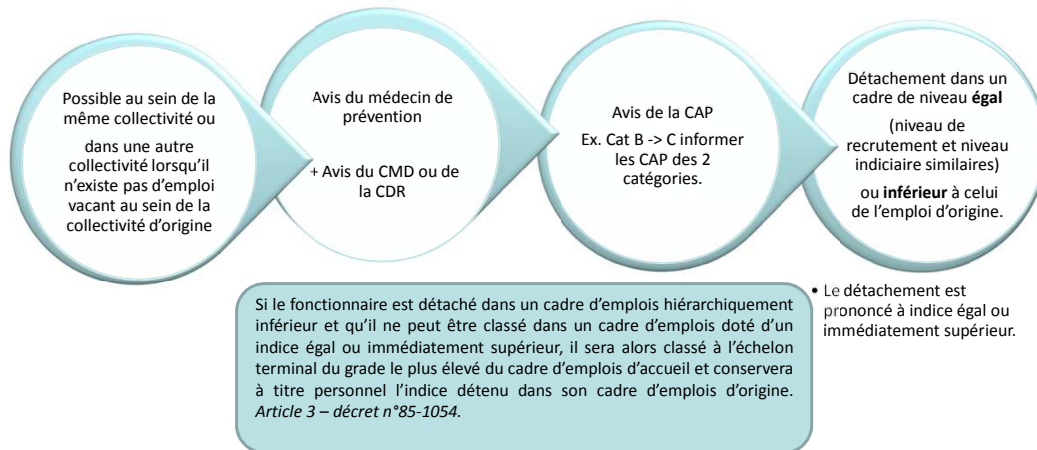
- L'intégration dans un autre grade du même cadre d'emplois
(> ou <)



Si le cadre d'emplois ne comporte qu'un seul grade, cette modalité de reclassement est sans objet.

7_La mise en œuvre du reclassement

- **Le détachement dans un autre cadre d'emplois**
(= ou <)



• A l'issue du détachement

La durée du détachement est d'une année, éventuellement renouvelable.
A la fin de cette année,
le comité médical (ou la commission de réforme) réexamine la situation de l'agent.
Trois situations peuvent se présenter :

L'agent est reconnu **définitivement**
inapte à ses fonctions antérieures

- Le fonctionnaire pourra demander son intégration dans son cadre d'emplois de détachement.
- La fin du détachement est prononcée.

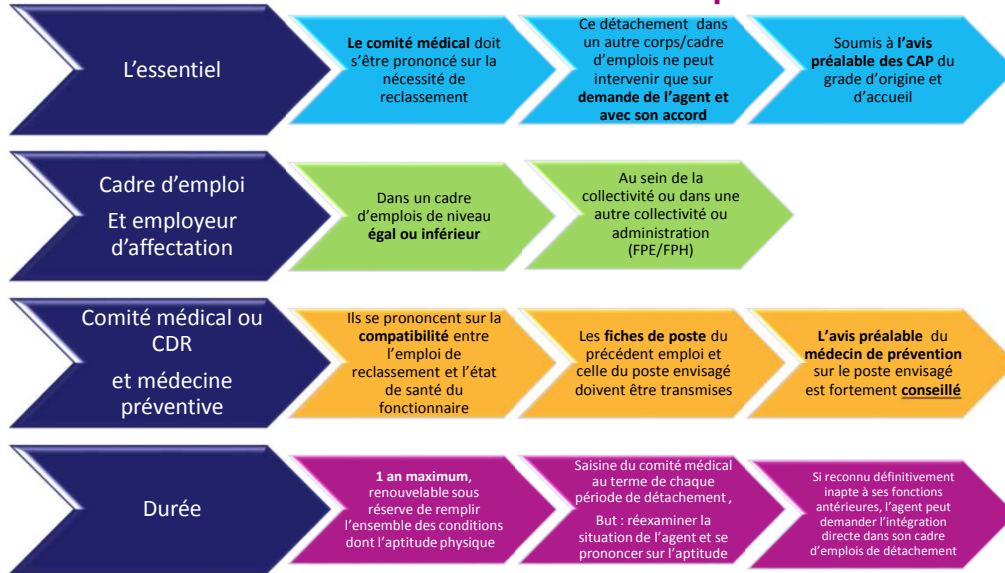
L'agent est reconnu **temporairement**
inapte à ses fonctions

- Le détachement est renouvelé à la demande de l'agent, après avis des CAP d'origine et d'accueil

L'agent est reconnu **apte** à l'exercice de
ses fonctions antérieures

- L'agent est alors réintégré dans son grade d'origine s'il existe un emploi vacant.
- A défaut, il est placé en surnombre pendant un an, puis pris en charge par le CDG, ou, pour les administrateurs, les conservateurs et les ingénieurs en chef, par le CNFPT.

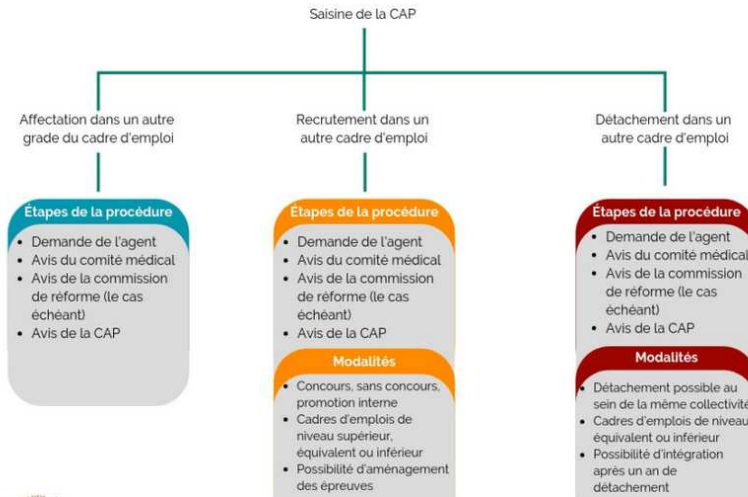
• Détachement dans un autre cadre d'emplois



Loi 84-53 du 26/01/1984
Articles 81,82,87.

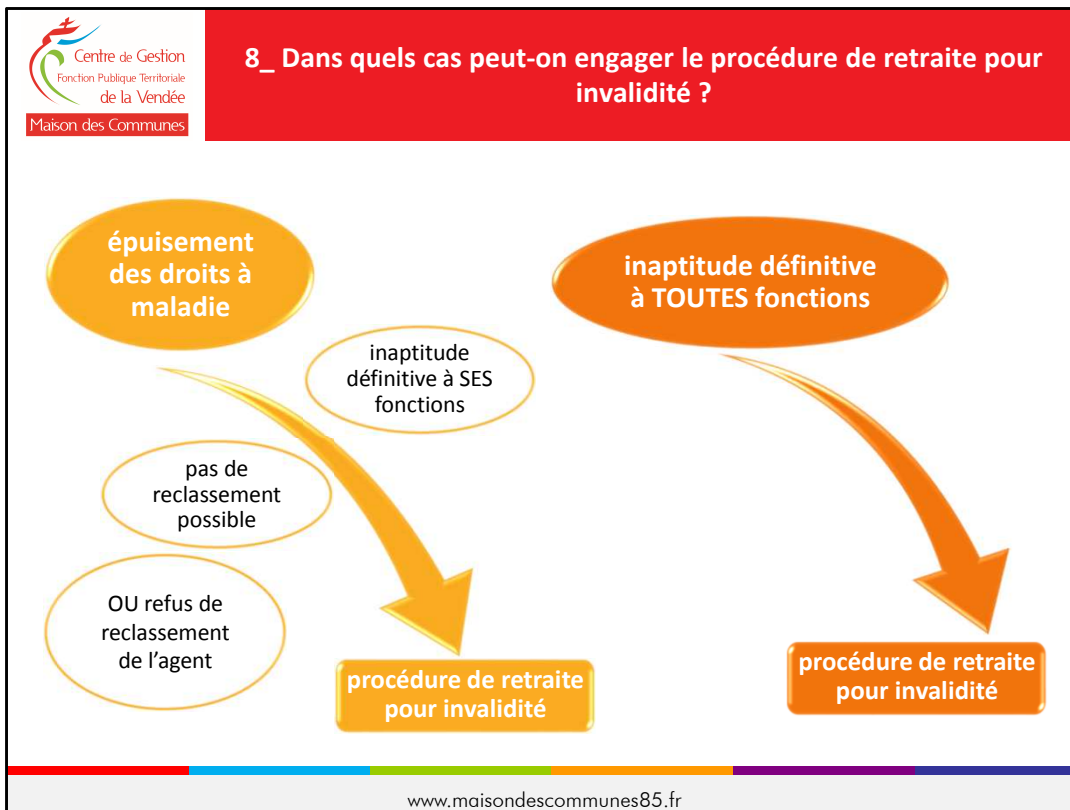
7_ La mise en œuvre du reclassement

Modalités de reclassement



8 -

**Dans quels cas peut-on engager la procédure de
retraite pour invalidité ?**



La retraite pour invalidité est un dispositif d'admission à la retraite prévu au titre V (articles 30 à 39) du décret n° 2003-1306 du 26/12/2003.

Il concerne les fonctionnaires titulaires affiliés à la CNRACL, c'est-à-dire ceux qui relèvent du régime spécial de sécurité sociale.

Les fonctionnaires stagiaires affiliés à la CNRACL ne peuvent en bénéficier, car l'affiliation ne devient définitive qu'à partir de la titularisation.

Pour les fonctionnaires relevant du régime général d'assurance-vieillesse, ce dernier ne prévoit pas de possibilité similaire de retraite anticipée.

La retraite pour invalidité CNRACL concerne « *le fonctionnaire qui se trouve dans l'impossibilité définitive et absolue de continuer ses fonctions par suite de maladie, blessure ou infirmité grave dûment établie* ».

Elle peut être prononcée soit d'office, soit sur demande de l'intéressé, ainsi que le prévoit l'article 30 du décret n° 2003-1306 du 26/12/2003.

Elle est subordonnée au **caractère définitif de l'incapacité**, ainsi qu'à **l'impossibilité de reclassement** :

- si l'incapacité n'est pas définitive, le fonctionnaire ne pourra pas être mis à la retraite pour invalidité, même s'il a épuisé ses droits à congés de maladie ⇒ il

pourra être placé en disponibilité d'office pour inaptitude physique, après avis du Comité médical et respect de la procédure relative au reclassement. Par contre, l'agent peut demander sa retraite de droit commun, s'il en remplit les conditions.

- le juge administratif a établi que l'autorité territoriale ne pouvait pas prononcer la mise à la retraite pour invalidité du fonctionnaire sans l'avoir invité à présenter une demande de reclassement, dès lors que l'intéressé n'a pas été reconnu définitivement inapte à l'exercice de toute fonction (CAA Lyon 04/12/1998 n° 96LY01716).

Pour être admis en retraite anticipée pour invalidité (non imputable au service), l'agent doit remplir l'ensemble des conditions suivantes :

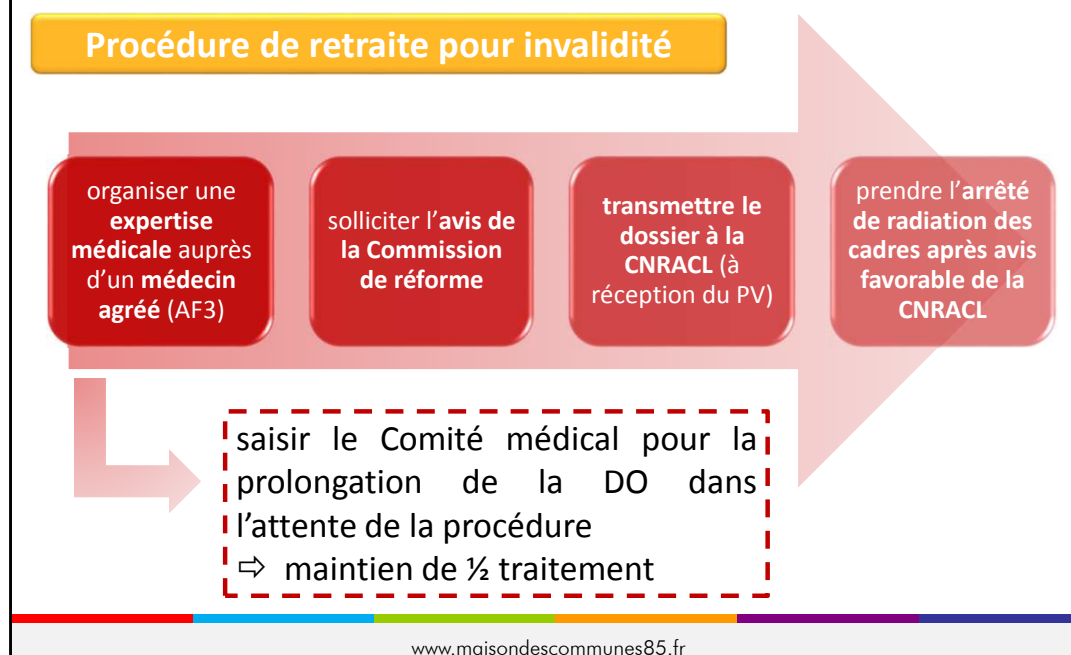
- être fonctionnaire titulaire affilié à la CNRACL ;
- être devenu définitivement inapte à l'exercice des fonctions par suite de blessures ou de maladie sans lien avec le service, contractées ou aggravées pendant une période d'acquisition de droits à pension de retraite ;
- ne pas avoir pu être reclassé dans un emploi correspondant à ses aptitudes physiques ;

L'admission à la retraite pour invalidité ne peut jamais intervenir après la limite d'âge (art. 30 du décret n° 2003-1306 du 26/12/2003).

La mise à la retraite pour invalidité peut survenir à n'importe quel moment de la carrière
⇒ elle n'est pas soumise à des conditions de durée de service, d'âge minimum, de taux minimal d'invalidité, ou d'imputabilité au service de l'invalidité.

L'admission à la retraite ne peut pas intervenir après l'intervention de la limite d'âge, sous réserve des possibilités de recul de limite d'âge ou de prolongations.

8_ Dans quels cas peut-on engager le procédure de retraite pour invalidité ?



La procédure de retraite pour invalidité doit être engagée au moins 6 mois avant la date souhaitée pour l'admission à la retraite. Si cela n'est pas réalisé dans un délai raisonnable, cela pourra constituer une faute pouvant engager la responsabilité de la collectivité (CE 09/11/2018 n° 414376).

Les étapes à suivre pour la procédure de retraite pour invalidité :

1/ Organiser une expertise médicale

La collectivité sollicite une expertise auprès d'un médecin agréé afin de déterminer le caractère définitif de l'inaptitude de l'agent si cela n'a pas déjà été fait en amont par le Comité médical. Il faut transmettre au médecin agréé la fiche de poste de l'agent, l'avis du médecin de prévention ainsi que le document AF3 de la CNRACL (que vous pouvez demander auprès du service des Instances médicales du CDG). A l'issue de l'expertise, le médecin agréé va compléter le document AF3 en y indiquant les taux d'IPP éventuels. Si l'agent a déjà rencontré un médecin expert par le biais du Comité médical qui l'a rendu inapte, il convient d'envoyer au même médecin expert le document AF3 afin qu'il le remplisse.

2/ Solliciter l'avis de la Commission de réforme

La commission de réforme est consultée pour avis, elle apprécie (art. 31 du décret n° 2003-1306 du 26/12/2003) :

- la réalité des infirmités invoquées ;

- la preuve de leur imputabilité au service ;
- les conséquences et le taux d'invalidité qu'elles entraînent ;
- l'incapacité permanente à l'exercice des fonctions.

Elle examine également, en fonction de la demande de l'agent, la nécessité de l'assistance par une tierce personne.

Il convient de lui transmettre les pièces suivantes :

- le formulaire de saisine (il faut cocher la question de l'inaptitude définitive de l'agent et la mise en retraite pour invalidité) ;
- le document AF3 ;
- l'attestation d'impossibilité de reclassement en cas d'inaptitude seulement aux fonctions exercées et non pas à toutes fonctions ;
- les procès-verbaux du Comité Médical (s'il y en a) ;
- la fiche de poste de l'agent.

3/ Transmission du dossier à la CNRACL

Une fois que le dossier de l'agent sera passé à la Commission de réforme, cette instance va vous envoyer le procès-verbal (AF4). Ce n'est qu'à la réception du procès-verbal que la collectivité transmet le dossier complet à la CNRACL. Pour les collectivités affiliées, le secrétariat de la Commission de réforme informe le Conseiller Statut Retraite de l'avis favorable à une retraite pour invalidité. Cette dernière contacte la collectivité pour la vérification et la transmission du dossier à la CNRACL.

La CNRACL prend une décision et fixe le taux global d'invalidité. Ce taux est déterminé en fonction d'un barème indicatif. Le décret n° 2001-99 du 31/01/2001 énonce un taux d'invalidité pour chaque affection. Il est déterminé sur la base de l'infirmité qui entraîne la mise à la retraite.

4/ Prise d'un arrêté de radiation des cadres

Après avoir réceptionné l'avis de la CNRACL, il faut prendre un arrêté de radiation des cadres.

L'arrêté de radiation des cadres n'est pris qu'après réception de l'avis favorable de la CNRACL.

L'arrêté de radiation des cadres doit être motivé en fait et en droit. Il convient notamment de viser les textes applicables, l'avis de la Commission de réforme constatant l'inaptitude physique de l'agent, et l'avis favorable à la radiation des cadres rendu par la CNRACL. L'arrêté comporte également la date d'effet, le motif (invalidité) et l'origine (à la demande de l'agent ou d'office).

Enfin, il faudra transmettre une copie de l'arrêté de radiation des cadres à la CNRACL.

5/ Attribution d'une pension, d'une rente viagère d'invalidité ou de majoration spéciale

: il faut faire une demande adressé au Directeur de la Caisse des Dépôts et Consignations.

L'agent admis à la retraite pour invalidité perçoit des prestations payées par la CNRACL :

- une pension de retraite ;
- une rente d'invalidité, si l'invalidité est imputable au service ou liée à des circonstances exceptionnelles, ou si l'inaptitude qui a entraîné l'invalidité est liée à l'imputation citée ;
- une majoration spéciale en cas de nécessité d'assistance d'une tierce personne.

Lorsque l'admission à la retraite pour invalidité intervient après que les conditions d'ouverture du droit à une pension de droit commun sont remplies par ailleurs, la liquidation des droits s'effectue selon la réglementation la plus favorable pour le fonctionnaire.

Pour une demande de pension d'invalidité il faut la réaliser 6 mois au moins avant la date de la retraite et le dossier doit être envoyé par la collectivité 3 mois avant la date de radiation des cadres.

8_ Dans quels cas peut-on engager le procédure de retraite pour invalidité ?

- **Le fonctionnaire stagiaire peut-il être mis à la retraite pour invalidité ?**

- oui
 non

L'affiliation à la CNRACL ne devenant définitive qu'à la titularisation, le fonctionnaire stagiaire ne peut bénéficier d'une retraite pour invalidité. Dans l'hypothèse où le Comité médical a reconnu une inaptitude définitive et absolue, le fonctionnaire stagiaire devra être licencié pour inaptitude physique. Le licenciement ne pourra intervenir qu'à l'expiration des droits à congés de maladie ou d'une période de congé sans traitement.

8_ Dans quels cas peut-on engager le procédure de retraite pour invalidité ?

- **Quelles sont les conditions préalables avant de pouvoir envisager une retraite pour invalidité ?**
 - être reconnu inapte de manière temporaire
 - être fonctionnaire titulaire
 - échec du reclassement
 - avoir épuisé ses droits à congés de maladie
 - être affilié à la CNRACL (régime spécial de sécurité sociale)
 - être reconnu inapte de manière définitive et absolue à toutes fonctions
 - être fonctionnaire stagiaire
 - avoir atteint l'âge légal de départ à la retraite
 - être reconnu inapte de manière définitive et absolue à ses fonctions
 - invalidité définitive contractée ou aggravée au cours d'une période durant laquelle l'agent acquérait des droits à la pension CNRACL
 - avoir un taux minimal d'invalidité de 20 %
 - être affilié à l'IRCANTEC (régime général de sécurité sociale)

Le fonctionnaire titulaire exerçant au moins 28 heures hebdomadaires en cette qualité peut, sous réserve du respect de la procédure et de l'avis conforme de la CNRACL, bénéficier d'une retraite pour invalidité s'il est reconnu :

- inapte de manière définitive et absolue à toutes fonctions ;
- inapte de manière définitive et absolue aux fonctions de son grade, qui soit a refusé expressément de bénéficier d'un reclassement malgré la sollicitation de son employeur, soit a demandé sa retraite pour invalidité ;
- inapte de manière définitive et absolue aux fonctions de son grade, mais dont la procédure de reclassement n'a pas pu aboutir.

Par ailleurs, l'invalidité définitive doit avoir été contractée ou aggravée au cours d'une période durant laquelle il acquérait des droits à pension CNRACL.

Si l'inaptitude de l'agent n'est pas définitive, il ne pourra pas être admis à la retraite pour invalidité, et ce même s'il a épuisé ses droits à congé de maladie. Il pourra être placé en disponibilité d'office pour inaptitude physique, après avis du Comité médical et respect de la procédure relative au reclassement. Par contre, l'agent peut demander sa retraite de droit commun, s'il en remplit les conditions.

La mise à la retraite pour invalidité n'est pas soumise à des conditions de durée de service, d'âge minimum, de taux minimal d'invalidité, ou d'imputabilité au service de l'invalidité.

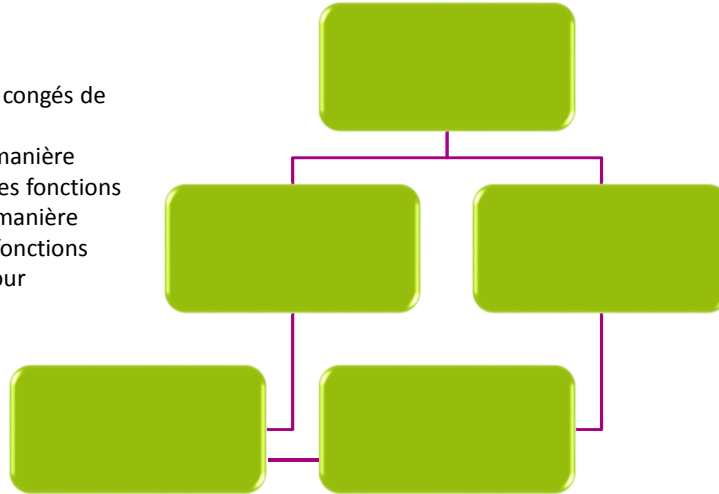
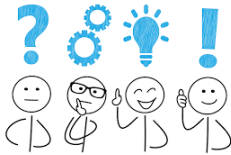
L'admission à la retraite ne peut pas intervenir après l'intervention de la limite d'âge,

sous réserve des possibilités de recul de limite d'âge ou de prolongations.

8_ Dans quels cas peut-on engager le procédure de retraite pour invalidité ?

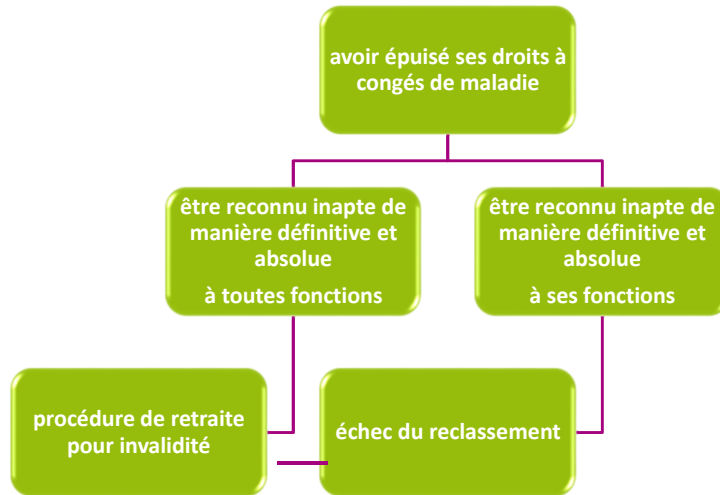
- Compléter le schéma ci-dessous avec les réponses suivantes :

- a/ échec du reclassement
- b/ avoir épuisé ses droits à congés de maladie
- c/ être reconnu inapte de manière définitive et absolue à toutes fonctions
- d/ être reconnu inapte de manière définitive et absolue à ses fonctions
- e/ procédure de retraite pour invalidité



8_ Dans quels cas peut-on engager le procédure de retraite pour invalidité ?

- Compléter le schéma ci-dessous avec les réponses suivantes :



8_ Dans quels cas peut-on engager le procédure de retraite pour invalidité ?

- **Quelles instances et médecins doivent être saisis dans le cadre de la procédure de retraite pour invalidité ?**

Comité médical ⇒ le Comité médical doit être saisi pour apprécier l'incapacité de l'agent en cas de congé non imputable au service (CMO, CLM, CLD)

Commission de réforme ⇒ la Commission de réforme doit être saisie avec les pièces nécessaires et notamment l'AF3 complété par le médecin agréé

Médecin de prévention

Médecin agréé ⇒ il convient de convoquer l'agent auprès d'un médecin agréé, auquel sera transmis un exemplaire d'un formulaire AF3. Le médecin agréé effectue un examen médical et définit, par le biais du formulaire AF3, la nature de l'invalidité et les taux d'invalidité.

Commission Administrative Paritaire (CAP)

Comité Technique (CT)

Commission Consultative Paritaire (CCP)

1/ Le Comité médical

En cas de congé non imputable au service, de maladie ordinaire (CMO), de longue maladie (CLM) ou de longue durée (CLD), ou lorsque l'agent a été placé en disponibilité d'office pour raisons de santé, le Comité médical départemental compétent doit être saisi pour apprécier l'incapacité.

2/ Le médecin agréé

Dans le cadre de la procédure de mise à la retraite pour invalidité, et après le constat que l'agent est inapte de manière définitive et absolue a minima aux fonctions de son grade, il convient de convoquer l'agent auprès d'un médecin agréé, auquel sera transmis un exemplaire d'un formulaire AF3.

Le médecin agréé effectuera un examen médical et définira, par le biais du formulaire AF3, la nature de l'invalidité, les infirmités, ainsi que les taux d'invalidité. Cet examen est à la charge de la collectivité. Les conclusions du médecin doivent être communiquées à l'agent.

3/ La Commission de réforme

Hormis le cas d'une mise en œuvre de la procédure simplifiée, la Commission de réforme doit être saisie dans les meilleurs délais, avec le bordereau dûment complété et les pièces nécessaires, comprenant notamment l'AF3 complété.

Elle est consultée pour avis sur :

- la réalité des infirmités invoquées ;
- la preuve de leur imputabilité au service ;
- les conséquences et le taux d'invalidité qu'elles entraînent ;
- l'incapacité permanente à l'exercice des fonctions ;
- la nécessité de l'assistance par une tierce personne, en cas de demande de l'agent en ce sens.

La Commission de réforme transmettra son procès-verbal qui prendra la forme d'un formulaire AF4.

8_ Dans quels cas peut-on engager le procédure de retraite pour invalidité ?

- **Peut-on prononcer la retraite pour invalidité sans l'avis favorable de la CNRACL ?**

oui

non

L'avis de la CNRACL est dit conforme. Ainsi l'autorité territoriale doit, préalablement à la mise à la retraite, obtenir un avis favorable de la CNRACL. La CNRACL fixe le taux global d'invalidité, après avis de la Commission de réforme.

8_ Dans quels cas peut-on engager le procédure de retraite pour invalidité ?

- **Quels visas doivent figurer dans l'arrêté portant mise à la retraite pour invalidité ?**
 - Vu l'avis de la Commission Administrative Paritaire sur la mise en retraite pour invalidité
 - Vu l'avis de la Commission de réforme sur la mise en retraite pour invalidité**
 - Vu l'avis favorable de la CNRACL à la mise à la retraite pour invalidité**
 - Vu la durée des services de l'agent dans la fonction publique territoriale
 - Vu l'âge de l'agent à la date de la radiation des cadres
 - Vu l'avis du Comité médical sur l'inaptitude définitive et absolue de l'agent**
 - Vu le décret n° 92-1194 du 04/11/1992 fixant les dispositions communes applicables aux fonctionnaires stagiaires de la fonction publique territoriale
 - Vu l'impossibilité de reclasser l'agent**

8_ Dans quels cas peut-on engager le procédure de retraite pour invalidité ?

Le Maire (ou le Président) de

VU le code général des collectivités territoriales,

VU le code des pensions civiles et militaires de retraite,

VU la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 modifiée, portant droits et obligations des fonctionnaires,

VU la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 modifiée, portant dispositions statutaires relatives à la Fonction Publique Territoriale,

VU la loi n° 2003-775 du 21 août 2003 modifiée, portant réforme des retraites,

VU la loi n° 2010-1330 du 9 novembre 2010 modifiée, portant réforme des retraites,

VU le décret n° 2003-1306 du 26 décembre 2003 modifié, relatif au régime de retraite des fonctionnaires affiliés à la Caisse Nationale de Retraite des Agents des Collectivités Locales,

Vu l'avis du Comité Médical Départemental en date du, se prononçant sur l'incapacité définitive aux fonctions,

Vu l'avis de la Commission de Réforme en date du se prononçant sur la mise en retraite de M pour invalidité,

Vu l'impossibilité de reclasser l'agent,

Vu l'avis favorable de la C.N.R.A.C.L. à la mise à la retraite pour invalidité à compter du

Considérant que depuis l'arrêt du Conseil d'Etat n°412684 du 09/11/2018, le maintien du demi-traitement en attente de l'avis du comité médical ne présente pas un caractère provisoire et est acquis à l'agent lors même que celui-ci a, par la suite, été placé rétroactivement dans une position statutaire n'ouvrant pas par elle-même droit au versement d'un demi-traitement. Il en ressort ainsi que la collectivité n'est pas fondée à demander le remboursement du trop indument perçu depuis le (date du lendemain de la Commission de Réforme) à M en cas d'effet rétroactif de la mise à la retraite pour invalidité.

Considérant que le montant de la pension ne sera pas révisé à l'âge légal de départ à la retraite,

9 -

Quelle est la rémunération du fonctionnaire titulaire affilié à la CNRACL, à l'épuisement des droits à congés de maladie, dans l'attente de la retraite pour invalidité ?

9_ Quelle est la rémunération du fonctionnaire titulaire affilié à la CNRACL, à l'épuisement des droits à congés de maladie, dans l'attente de la retraite pour invalidité ?

À l'expiration des droits statutaires à congés de maladie (CMO, CLM, CLD) : droit au maintien du demi-traitement jusqu'à la date de la décision de reprise de service, de reclassement, de mise en disponibilité ou d'admission à la retraite

- art. 17 et 37 du décret n° 87-602 du 30/07/1987
- placement dans une position statutaire régulière ⇒ disponibilité d'office à titre conservatoire

Selon les dispositions du deuxième alinéa des articles 17 et 37 du décret n° 87-602 du 30/07/1987 :

- lorsque l'agent a épuisé ses droits à congés maladie statutaire, la réglementation prévoit qu'à l'issue d'un congé de maladie ordinaire, le paiement du demi-traitement est maintenu, le cas échéant, jusqu'à la date de la décision de reprise de service, de reclassement, de mise en disponibilité ou d'admission à la retraite.

- de la même manière, à l'issue d'un congé de longue maladie ou d'un congé de longue durée et pendant toute la durée de la procédure requérant soit l'avis du Comité médical, soit l'avis de la Commission de réforme, soit l'avis de ces deux instances, le paiement du demi-traitement est maintenu jusqu'à la date de la décision de reprise de service ou de réintégration, de reclassement, de mise en disponibilité ou d'admission à la retraite.

Par conséquent, à l'issue de la période de congés de maladie statutaires, le fonctionnaire territorial qui a été reconnu définitivement inapte à l'exercice de tout emploi par le Comité médical ne peut qu'être admis à la retraite, soit d'office, soit sur sa demande, après avis de la Commission de réforme (article 30 du décret n° 2003-1306 du 26/12/2003).

↳ dans cette situation, puisque l'agent a épuisé ses droits à congés et qu'il ne peut qu'être admis à la retraite, l'employeur est tenu de le placer dans une position statutaire régulière (article 12 bis du statut général de la fonction publique et CE 17/12/2010, n° 320076), et donc de prononcer son placement d'office en position de disponibilité

(réponse ministérielle à QE n° 62687, JOAN du 09/03/2010, page 2768) dans l'attente de l'avis de la Commission de réforme portant sur la mise à la retraite pour invalidité et de l'avis portant sur le droit à la liquidation de la pension, prévu à l'article 31 du décret n° 2003-1306 du 26/12/2003, de la Caisse Nationale de Retraites des Agents des Collectivités Locales (CNRACL).

L'arrêté de radiation des cadres ne peut être pris qu'après réception de l'avis de la Commission de réforme (confirmation dans réponse ministérielle QE n° 10029, JOAN du 05/03/2013, page 2631) ⇒ à partir du lendemain de la Commission de réforme.

↳ fonctionnaire en attente d'une décision de mise à la retraite pour invalidité, l'agent bénéficie du droit au maintien d'un demi-traitement jusqu'à la décision administrative (dispositif de l'article 17 du décret n° 87-602 du 30/07/1987, tel qu'introduit par l'article 2 du décret n° 2011-1245 du 05/10/2011).

Par conséquent, l'agent percevra, lorsqu'il est maintenu en disponibilité d'office conservatoire, un demi-traitement jusqu'à la décision prononçant la régularisation de sa position statutaire prenant la forme d'une reprise, d'un reclassement, d'une mise en disponibilité d'office pour inaptitude temporaire sans volonté ou possibilité de reclassement ou d'une radiation des cadres, éventuellement pour invalidité.

9_ Quelle est la rémunération du fonctionnaire titulaire affilié à la CNRACL, à l'épuisement des droits à congés de maladie, dans l'attente de la retraite pour invalidité ?

Non remboursement du demi-traitement perçu par l'agent, dans l'attente de l'avis de la CNRACL sur sa mise à la retraite pour invalidité, entre l'expiration des droits à maladie et la décision de mise à la retraite prononcée rétroactivement

- CE n° 412684 du 09/11/2018
- versement du ½ traitement acquis par l'agent et n'a pas de caractère provisoire ⇒ ne peut faire l'objet d'une demande de remboursement de la part de l'administration
- possibilité de cumul de la pension de retraite pour invalidité avec le demi-traitement (CAA Bordeaux n° 17BX00710 du 13/02/2019)

Les juridictions administratives ont longtemps considéré que lorsque la date d'effet de la radiation des cadres et l'ouverture des droits à pension est antérieure à la date de la décision administrative, le demi-traitement versé à l'agent, qui restait dû et ne présentait pas de caractère provisoire, devait être regardé comme un trop-perçu de rémunération (CAA de Marseille, 11/07/2001, n° 09MA02315) et que cette somme était dès lors constitutive d'un indu pouvant être répété dans un délai de deux années à compter du premier jour du mois suivant celui de la date de mise en paiement du versement erroné (article 37-1 de la loi n° 2000-321 du 12/04/2000 relative aux droits des citoyens dans leurs relations avec l'administration).

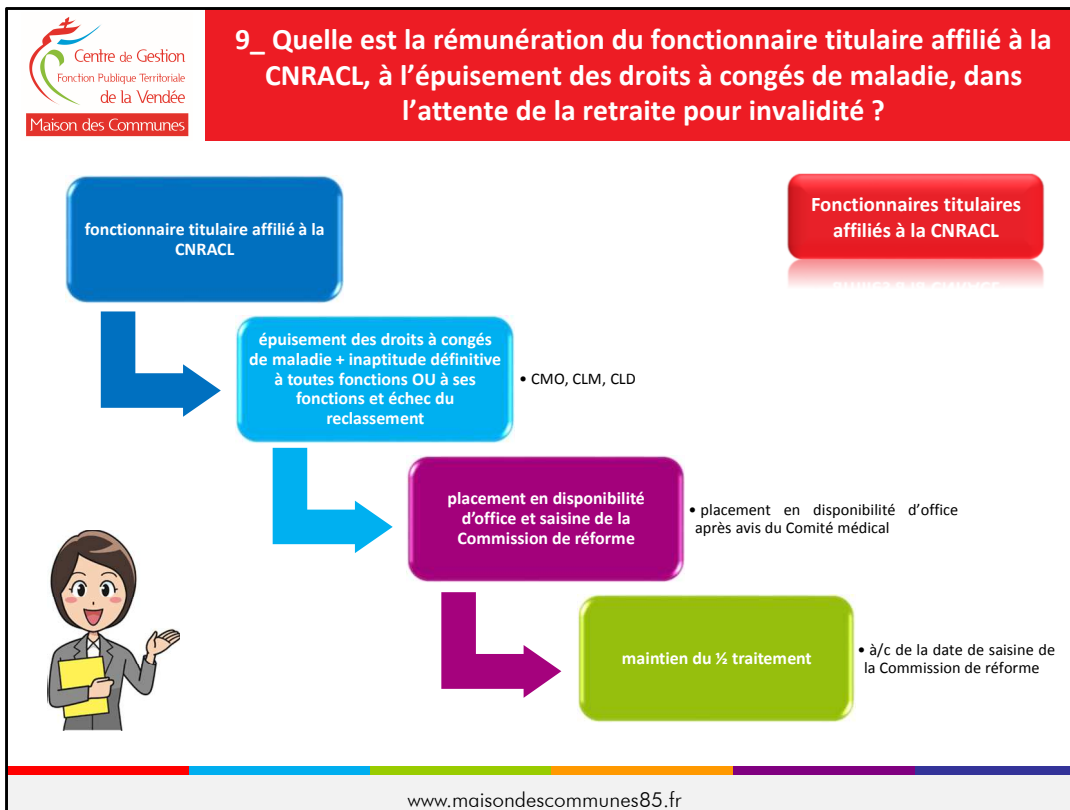
Se prononçant pour la première fois sur cette question en novembre 2018, le Conseil d'État a infirmé cette position jurisprudentielle classique en jugeant que la circonstance que la décision prononçant l'admission à la retraite rétroagisse à la date de fin des congés de maladie n'a pas pour effet de retirer le caractère créateur de droits du maintien du demi-traitement et ce quand bien même le fonctionnaire s'est trouvé rétroactivement placé dans une position statutaire n'ouvrant pas, par elle-même, droit au versement dudit demi-traitement (CE, 09/11/2018, n° 412684) ⇒ le maintien du demi-traitement prévue par les dispositions réglementaires n'a pas, contrairement à la décision de disponibilité d'office prise dans ces cas particuliers, un caractère provisoire.

Plusieurs jurisprudences récentes (CAA Bordeaux du 13/02/2019 n° 17BX00710 et TA n° 1400919 du 13/05/2015 - CAA de Paris n° 15PA02763 du 30/05/2017) ont admis le caractère créateur de droits du maintien du demi-traitement versé à un agent ayant épuisé ses droits à congés maladie et étant dans l'attente d'un avis de la CNRACL sur sa

mise à la retraite pour invalidité.

Par conséquent, une collectivité dont un agent a perçu un demi-traitement dans l'attente de l'avis de la CNRACL sur sa mise à la retraite pour invalidité, ne peut plus légalement récupérer les sommes versées entre l'expiration des droits à maladie et la décision de mise à la retraite prononcée rétroactivement. L'agent n'est plus tenu de procéder au remboursement de ces sommes, qui lui restent dès lors acquises, versées sur la base d'une décision administrative régulière créatrice de droit ⇒ le maintien du demi-traitement prévu par les articles 17 et 37 du décret n° 87-602 du 30/07/1987, présente le caractère d'une décision créatrice de droits et reste acquis à l'agent alors même que l'agent serait par la suite placé rétroactivement dans une position statutaire n'ouvrant pas par elle-même droit au versement d'un demi-traitement (telle que la disponibilité).

Il en va ainsi même si cette situation conduit l'agent à cumuler sa pension d'invalidité avec son demi-traitement : un arrêt récent de la Cour administrative de Bordeaux (n° 17BX00710 du 13/02/2019) analyse spécifiquement ce cas et conclue que ce maintien ne présente pas un caractère provisoire et reste acquis à l'agent alors même que celui-ci a, par la suite, été placé rétroactivement dans une position statutaire n'ouvrant pas, par elle-même, droit au versement d'un demi-traitement.



Dans le cas où l'agent n'a pas épuisé ses droits à maladie non imputable au service, il continue à dérouler ses droits durant la procédure de mise à la retraite pour invalidité.

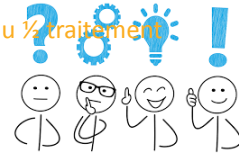
A l'expiration de ses droits à CMO, CLM ou CLD non imputable, l'agent doit être placé en disponibilité d'office pour raisons de santé après avis du Comité médical, afin d'être dans une position statutaire régulière (CE n° 320076 du 17/12/2010). Dans l'attente de l'avis du Comité médical, l'administration est tenue de placer l'agent en situation de disponibilité d'office à titre provisoire (TA Bordeaux n° 1600050 du 29/01/2018).

En outre, l'agent a le droit au maintien de son demi-traitement, et le cas échéant, du SFT et de l'indemnité de résidence jusqu'à la décision portant admission à la retraite.

Dans le cadre d'un congé de maladie imputable au service, l'agent bénéficie d'un tel congé jusqu'à son admission à la retraite. Il ne peut pas être placé en disponibilité d'office (CE n° 368856 du 23/07/2014).

9_ Quelle est la rémunération du fonctionnaire titulaire affilié à la CNRACL, à l'épuisement des droits à congés de maladie, dans l'attente de la retraite pour invalidité ?

- **Durant la procédure de retraite pour invalidité, le fonctionnaire titulaire affilié à la CNRACL bénéficie du maintien du ½ traitement ; à compter de quelle étape de la procédure l'agent doit-il être rémunéré à ½ traitement?**
 - à/c de la date d'envoi du dossier à la CNRACL
 - à/c de la date de saisine de la Commission de réforme**
 - à/c de la date de signature de l'arrêté de placement en disponibilité à titre conservatoire
 - à/c de l'avis d'inaptitude définitive et absolue du Comité médical et/ou du médecin agréé
 - à/c de la demande écrite de l'agent de bénéficier du maintien du ½ traitement



9_ Quelle est la rémunération du fonctionnaire titulaire affilié à la CNRACL, à l'épuisement des droits à congés de maladie, dans l'attente de la retraite pour invalidité ?

- **A la suite de l'intervention de la décision de mise à la retraite rétroactive, la collectivité peut-elle récupérer le demi-traitement versé dans l'attente de celle-ci ?**

- oui
- non

Le juge administratif a estimé que même dans le cas où l'attribution de la pension d'invalidité rétroagissait à l'issue des droits à maladie non imputable au service, la collectivité ne pouvait pas récupérer le demi-traitement versé entre la date à laquelle expiraient les droits à maladie, et la date à laquelle est intervenue la décision de mise à la retraite, et ce même si cela conduit l'agent à cumuler sa pension d'invalidité avec son demi-traitement. Effectivement, le demi-traitement versé ne présente pas un caractère provisoire et reste acquis à l'agent (CAA Bordeaux n° 17BX00710 du 13/02/2019)

10 -

Un fonctionnaire titulaire affilié à la CNRACL est
parti à la retraite pour invalidité ; peut-il percevoir
des allocations chômage ?

10_ Un fonctionnaire titulaire affilié à la CNRACL est parti à la retraite pour invalidité ; peut-il percevoir des allocations chômage ?

Un agent percevant une retraite pour invalidité versée par la CNRACL peut percevoir des Allocations d'aide au Retour à l'Emploi (ARE)

- un agent public reconnu inapte à ses ou à toutes fonctions dans la fonction publique peut être reconnu apte et trouver un emploi dans le secteur privé
- sous condition de vérification de son aptitude physique (= *condition d'ouverture du droit aux ARE*)
- le versement des ARE peut être refusé en cas d'inaptitude totale et définitive à toutes fonctions (= *contrôle de l'aptitude physique relève de la compétence du Préfet*)



1/ Fondement légal

Pour pouvoir bénéficier du versement des allocations chômage, les agents territoriaux doivent être notamment physiquement aptes à l'exercice d'un emploi. Or, le versement d'une retraite d'invalidité par la CNRACL à un agent suppose une inaptitude physique définitive à ses ou à toutes fonctions.

Toutefois, la notion d'inaptitude physique n'est pas identique dans le secteur privé. En effet, un agent public reconnu inapte à ses ou à toutes fonctions dans la fonction publique peut très bien être reconnu apte et trouver un emploi dans le secteur privé et par conséquent bénéficier du versement de l'allocation chômage.

↳ Conditions d'ouverture du droit (7 conditions cumulatives doivent être réunies) :

1- être inscrit comme demandeur d'emploi à Pôle Emploi (sauf pour les fonctionnaires placés ou maintenus en disponibilité) ;

2- avoir perdu son emploi involontairement ;

3- avoir au moins 88 jours travaillés (4 mois) ou 610 heures d'activité au cours des 28 derniers mois (personnes de moins de 53 ans) ou des 36 derniers mois (personnes de plus de 53 ans) ;

Attention : à compter du 01/11/2019 ⇒ avoir travaillé 6 mois sur les 24 derniers mois

4- être en recherche active d'un emploi (sauf pour les fonctionnaires placés ou maintenus en disponibilité) ;

5- ne pas avoir atteint l'âge légal de départ à la retraite (62 ans pour ceux nés à compter

du 01/01/1955) ni remplir les conditions de trimestres ou d'âge ouvrant droit à la retraite à taux plein. Toutefois, les personnes qui ayant atteint l'âge ainsi défini ne justifient pas du nombre de trimestres d'assurance requis pour percevoir une pension à taux plein peuvent bénéficier des allocations jusqu'à justification de ce nombre de trimestres et au plus tard jusqu'à la limite d'âge de départ en retraite (65 à 67 ans)

6- être apte physiquement à l'exercice d'un emploi ;

7- conditions de résidence (vivre en France).

↳ Liste non exhaustive des cas de perte involontaire d'emploi ouvrant droit à l'indemnisation (*jurisprudence possible pour les cas non prévus par les textes*) :

- refus de titularisation ou licenciement en cours de stage ;
- révocation d'un fonctionnaire ;
- non réintégration à l'issue d'une disponibilité (sous certaines conditions) ou détachement ;
- démission considérée comme légitime ;
- licenciement pour inaptitude physique ;
- licenciement pour insuffisance professionnelle ;
- rupture d'un contrat à durée indéterminée et déterminée ;
- fin de CDD ;
- retraite pour invalidité.

L'article 18 § 2 de la convention du 14/04/2017 sur le chômage prévoit le cumul de la pension d'invalidité de 2ème et 3ème catégorie avec les allocations chômage.

2/ Jurisprudence

S'agissant plus particulièrement des conséquences du licenciement pour inaptitude physique sur les droits aux allocations chômage, il est important de noter que seule une inaptitude « à tout emploi » fait obstacle au versement de ce revenu de remplacement. Dès lors que l'intéressé s'est inscrit comme demandeur d'emploi auprès de Pôle emploi, l'aptitude physique est présumée remplie. Ainsi un licenciement pour inaptitude physique à tout emploi dans la fonction publique ne correspond pas nécessairement à une inaptitude physique au sens du code du travail et de la réglementation de l'UNEDIC.

Le versement des ARE peut être refusé en cas d'inaptitude totale et définitive à toute fonction (CAA Nantes n° 10NT01868 du 08/02/2013).

La simple inaptitude à l'exercice d'un emploi particulier ne suffit pas à fonder le refus d'indemnisation (CE n° 89535 du 17/06/1992).

Un agent percevant une allocation d'invalidité versée par la CNRACL peut percevoir les allocations chômage s'il s'inscrit à Pôle Emploi, sous condition de vérification de son aptitude physique.

Le contrôle de l'aptitude physique relève de la compétence du Préfet. En cas d'inscription comme demandeur d'emploi, et d'incertitude sur l'aptitude physique, l'employeur public

pourra demander une contre expertise médicale au Directeur de Pôle emploi ou saisir le Préfet afin qu'il statue sur cette condition.

Si la collectivité n'est pas d'accord pour verser les allocations chômage, elle transmet l'avis de la Commission de réforme constatant l'inaptitude définitive et absolue aux fonctions et saisit le Préfet qui aura pour mission de vérifier l'aptitude de l'agent.

10_ Un fonctionnaire titulaire affilié à la CNRACL est parti à la retraite pour invalidité ; peut-il percevoir des allocations chômage ?

Cumul de la pension de retraite pour invalidité avec les Allocations d'aide au Retour à l'Emploi (ARE) :

moins de 50 ans : aucune diminution ⇒ cumul intégral avec les ARE

entre 50 et 55 ans : diminution égale à 25% de la pension ⇒ ARE brute - 25% du montant net de la pension

entre 55 et 60 ans : diminution égale à 50% de la pension ⇒ ARE brute - 50% du montant net de la pension

à partir de 60 ans : diminution égale à 75 % de la pension ⇒ ARE brute - 75% du montant net de la pension

Il est possible de cumuler un avantage de vieillesse avec les allocations chômage. L'allocataire peut être admis à cumuler partiellement ou intégralement ses allocations avec une pension de vieillesse acquise à titre personnel.

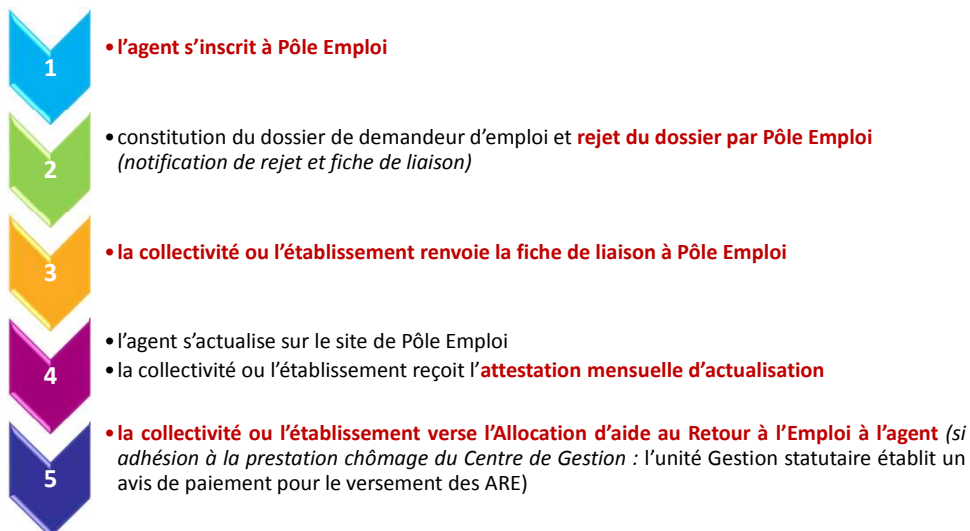
Dans ce cas de figure, si l'allocataire est âgé d'au moins 50 ans, le montant des allocations subit une diminution variable selon l'âge, sans que le montant versé puisse être inférieur au montant journalier minimal.

La réduction est opérée dans les proportions suivantes (art. 18 paragraphe 1 du règlement général annexé à la convention chômage du 14/04/2017) :

- moins de 50 ans : aucune diminution ;
- entre 50 et 55 ans : diminution égale à 25% de l'avantage de vieillesse (ARE brute - 25%) ;
- entre 55 et 60 ans : diminution égale à 50% de l'avantage de vieillesse (ARE brute - 50%) ;
- à partir de 60 ans : diminution égale à 75% de l'avantage de vieillesse (ARE brute - 75%)

10_ Un fonctionnaire titulaire affilié à la CNRACL est parti à la retraite pour invalidité ; peut-il percevoir des allocations chômage ?

• Procédure relative aux Allocations d'aide au Retour à l'Emploi (ARE) :



La procédure est la suivante :

1_ l'agent s'inscrit à Pôle Emploi. C'est le point de départ de l'indemnisation du chômage, s'il n'y a pas d'inscription comme demandeur d'emploi, aucune indemnité n'est versée.

2_ Pôle emploi constituera son dossier de demandeur d'emploi et le rejettera.

3_ la collectivité ou l'établissement reçoit, par l'intermédiaire de l'agent, une notification de rejet de Pôle emploi à laquelle sera jointe l'attestation des coordonnées de l'employeur ainsi qu'une fiche de liaison.

4_ l'attestation des coordonnées de l'employeur ainsi que l'imprimé de liaison seront à compléter par la collectivité ou l'établissement et à renvoyer à Pôle emploi. Cela permettra à l'employeur de recevoir chaque mois l'attestation mensuelle de situation.

5_ à réception de l'attestation mensuelle de situation, la collectivité ou l'établissement procède au versement de l'Allocation d'aide au Retour à l'Emploi.

L'ARE étant un revenu imposable, il est conseillé d'établir un bulletin de salaire pour le versement. Le paiement se fait toujours le mois suivant (ex : envoi de l'AMA du mois de juillet au mois d'août pour un paiement au mois d'août). Plus tôt l'agent actualise son dossier, plus tôt il perçoit son allocation (l'actualisation peut se faire au plus tôt, sur le site de pôle emploi, le 27 du mois en cours).

Adhésion à la prestation chômage du CDG

La prestation chômage du CDG : la simulation est gratuite / le suivi de dossier est payant.

Pour adhérer à la prestation chômage : délibération + convention d'adhésion à ce service.

La prestation est facturée 42 € par mois d'indemnisation, lorsque l'avis de paiement comporte au moins 1 jour d'indemnisation. Le suivi du dossier comprend l'envoi d'un avis de paiement chaque mois, le calcul des jours indemnisables en cas de reprise d'activité, l'application des revalorisations dès leur entrée en vigueur et les modèles de courriers lors de reprise ou suspension de dossier.

Durée de versement des Allocations d'aide au Retour à l'Emploi (ARE) :

versement des ARE après un délai d'attente de 7 jours à compter de la date d'inscription à Pôle Emploi

dans la limite de la durée d'indemnisation maximum en fonction de l'âge et de la durée d'affiliation de l'agent (*cf. diapos suivantes*)

jusqu'à remplir les conditions de trimestres ou d'âge ouvrant droit à la retraite à taux plein

jusqu'à avoir atteint l'âge légal de départ à la retraite

1/ Délai d'attente de 7 jours :

La date de début d'indemnisation de l'allocataire doit suivre un délai de 7 jours à compter de la date d'inscription comme demandeur d'emploi.

ex : si l'inscription se fait le 14/05/2019, son indemnisation débutera le 21/05/2019.

2/ Avoir atteint l'âge légal de départ à la retraite :

L'indemnisation se termine lorsque l'allocataire atteint l'âge légal de départ à la retraite lui permettant d'obtenir une retraite à taux plein. A défaut, les allocations se poursuivent jusqu'à l'âge limite de départ à la retraite.

↪ Pour les allocataires nés à compter du 1er janvier 1955, cessation de versement :
- âge légal, si retraite à taux plein : 62 ans
- âge limite : 67 ans

↪ Pour les allocataires nés en 1954, cessation de versement :
- âge légal, si retraite à taux plein : 61 ans et 7 mois
- âge limite : 66 ans et 7 mois

↪ Pour les allocataires nés en 1953, cessation de versement :
- âge légal, si retraite à taux plein : 61 ans et 2 mois
- âge limite : 66 ans et 2 mois

3/ Jusqu'à remplir les conditions de trimestres ou d'âge ouvrant droit à la retraite à taux plein :

Un allocataire ayant épuisé ses droits, mais ne disposant pas du nombre de trimestres requis pour prétendre à une retraite à taux plein, peut bénéficier d'une prolongation de droits, à compter de l'âge légal de départ en retraite, sous certaines conditions :

- être en cours d'indemnisation depuis au moins un an ;
- justifier de 12 ans d'affiliation à l'Assurance chômage, dont une année continue ou deux années discontinues au cours des 5 dernières années précédant la perte d'emploi ;
- justifier de 100 trimestres validés par l'assurance vieillesse.

L'âge maximal jusqu'auquel le maintien de l'indemnisation est possible est de :

- 67 ans pour les allocataires nés à compter du 1er janvier 1955 ;
- 66 ans et 7 mois pour les allocataires nés en 1954 ;
- 66 ans et 2 mois pour les allocataires nés en 1953.

10_ Un fonctionnaire titulaire affilié à la CNRACL est parti à la retraite pour invalidité ; peut-il percevoir des allocations chômage ?

- La durée de versement de l'Allocation d'Aide au Retour à l'Emploi (ARE) dépend de la durée d'affiliation lors des 28 derniers mois :

Durée de versement de l'ARE pour les salariés de moins de 53 ans	
Durée d'emploi (les 28 mois précédant votre contrat)	Durée d'indemnisation maximum
Moins de 4 mois	Pas d'indemnisation
Entre 4 mois et 2 ans	Durée d'indemnisation = Durée d'emploi
Plus de 2 ans	2 ans (730 jours)

Principe : 1 jour travaillé affecté d'un coefficient de 1,4 = 1 jour indemnisé calendaire.

Dans la limite de 730 jours (24 mois) pour les allocataires âgés de moins de 53 ans (au jour de la date de perte d'emploi).

Ex : une personne de moins de 53 ans justifiant de 326 jours travaillés au cours des 28 derniers mois peut bénéficier de 457 jours d'ARE maximum ($326 \times 1,4$).

Ex : une personne de moins de 53 ans justifiant de 565 jours travaillés au cours des 28 derniers mois peut bénéficier de 730 jours d'ARE maximum car $565 \times 1,4 = 791 > 730$ jours (durée maximale d'indemnisation à moins de 53 ans).

10_ Un fonctionnaire titulaire affilié à la CNRACL est parti à la retraite pour invalidité ; peut-il percevoir des allocations chômage ?

- La durée de versement de l'Allocation d'Aide au Retour à l'Emploi (ARE) dépend de la durée d'affiliation lors des 36 derniers mois :

Durée de versement de l'ARE - Entre 53 et 54 ans	
Durée d'emploi (les 36 mois précédant votre contrat)	Durée d'indemnisation maximum
Moins de 4 mois	Pas d'indemnisation
Entre 4 mois et 3 ans	Durée d'indemnisation = Durée d'emploi
Plus de 3 ans	913 jours

Principe : 1 jour travaillé affecté d'un coefficient de 1,4 = 1 jour indemnisé calendaire.

Dans la limite de 913 jours (30 mois) pour les allocataires âgés d'au moins 53 ans et moins de 55 ans (au jour de la date de perte d'emploi).

10_ Un fonctionnaire titulaire affilié à la CNRACL est parti à la retraite pour invalidité ; peut-il percevoir des allocations chômage ?

- La durée de versement de l'Allocation d'Aide au Retour à l'Emploi (ARE) dépend de la durée d'affiliation lors des 36 derniers mois :

Durée de versement de l'ARE pour un salarié de 55 ans et plus	
Durée d'emploi (les 36 mois précédant votre contrat)	Durée d'indemnisation maximum
Moins de 4 mois	Pas d'indemnisation
Entre 4 mois et 3 ans	Durée d'indemnisation = Durée d'emploi
Plus de 3 ans	36 mois (1 095 jours)

Principe : 1 jour travaillé affecté d'un coefficient de 1,4 = 1 jour indemnisé calendaire.

Dans la limite de 1095 jours (36 mois) pour les allocataires âgés de 55 ans ou plus (au jour de la date de perte d'emploi).

Ex : une personne de 55 ans justifiant de 870 jours travaillés dans les 36 mois précédant sa fin de contrat de travail peut bénéficier de 1095 jours d'allocations maximum car $870 \times 1,4 = 1218 > 1095$ jours (durée maximale pour cette tranche d'âge).

10_ Un fonctionnaire titulaire affilié à la CNRACL est parti à la retraite pour invalidité ; peut-il percevoir des allocations chômage ?

Âge à la fin de contrat de travail	Durée d'affiliation minimale	Durée d'indemnisation	Durée d'indemnisation maximale
moins de 53 ans	88 jours travaillés ou 610 heures travaillées minimum dans les 28 derniers mois	Durée d'indemnisation = jours travaillés x 1,4	La durée d'indemnisation ne peut excéder 730 jours (24 mois).
53 ans à moins de 55 ans	88 jours travaillés ou 610 heures travaillées minimum dans les 36 derniers mois	Durée d'indemnisation = jours travaillés x 1,4	La durée d'indemnisation ne peut excéder 913 jours (30 mois). Cette durée maximale peut être allongée jusqu'à 1095 jours si l'allocataire dispose d'un nombre de jours travaillés supérieur à 652 et participe à un ou des formations validées dans le cadre du PPAE.
55 ans et plus	88 jours travaillés ou 610 heures travaillées minimum dans les 36 derniers mois	Durée d'indemnisation = jours travaillés x 1,4	La durée d'indemnisation ne peut excéder 1 095 jours (36 mois).



11 -

Dans quel cadre un agent peut-il exercer une
activité professionnelle après une retraite pour
invalidité ?

11_ Dans quel cadre un agent peut-il exercer une activité professionnelle après une retraite pour invalidité ?

Un agent mis à la retraite pour invalidité (CNRACL) peut reprendre une activité professionnelle

dans le secteur privé ou
exercice d'une activité
libérale

- à temps complet ou à temps non complet
- courrier de l'agent à sa précédente collectivité (ou établissement) et saisine de la Commission de déontologie

dans le secteur public

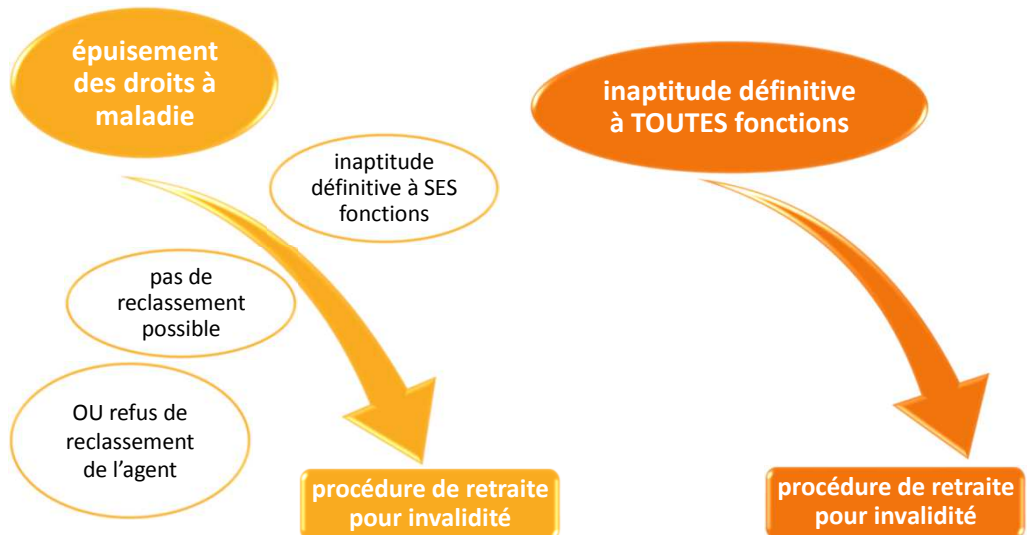
- s'il remplit les conditions d'aptitude physique à l'exercice des fonctions (avis du médecin agréé et du médecin de prévention)
- en tant que contractuel ou agent IRCANTEC (-28 heures)
- en tant qu'agent CNRACL (plus de pension de retraite)

⇒ une fois de retour en activité, la collectivité ou l'établissement d'origine ne verse plus ou qu'une partie des Allocations d'aide au Retour à l'Emploi

12 -

Un fonctionnaire titulaire affilié à la CNRACL peut-il
être licencié ?

- **Rappel :**



Pour être admis en retraite anticipée pour invalidité (non imputable au service), l'agent doit remplir l'ensemble des conditions suivantes :

- être fonctionnaire titulaire ;
- être devenu définitivement inapte à l'exercice de vos fonctions par suite de blessures ou de maladie sans lien avec le service, contractées ou aggravées pendant une période d'acquisition de droits à pension de retraite ;
- ne pas avoir pu être reclassé dans un emploi correspondant à ses aptitudes physiques ;
- et ne pas avoir atteint la limite d'âge (compte-tenu d'une éventuelle dérogation).

12_ Un fonctionnaire titulaire affilié à la CNRACL peut-il être licencié?

un fonctionnaire
titulaire affilié à la
CNRACL peut être
licencié pour
inaptitude physique

avis favorable à
la retraite pour
invalidité
(Commission de
réforme)

dossier de
demande
d'attribution
d'une pension
de retraite pour
invalidité auprès
de la CNRACL

LICENCIEMENT
POUR
INAPTITUDE
PHYSIQUE

refus de la
CNRACL



Procédure de licenciement pour inaptitude physique :

1/ avis de la Commission de réforme : la Commission de réforme est consultée pour avis. Elle apprécie la réalité des infirmités invoquées, la preuve de leur imputabilité, les conséquences et le taux d'invalidité qu'elles entraînent, l'incapacité permanente à l'exercice des fonctions (art. 31 du décret n° 2003-1306 du 26/12/2003).

2/ avis de la CNRACL : suite à l'avis de la Commission de réforme, l'autorité territoriale doit saisir la CNRACL d'une demande d'avis favorable à l'attribution d'une pension de retraite pour invalidité.

L'avis défavorable de l'admission à la retraite par la CNRACL conduit au licenciement pour inaptitude physique du fonctionnaire.

12_ Un fonctionnaire titulaire affilié à la CNRACL peut-il être licencié?

Conditions de licenciement pour inaptitude physique d'un fonctionnaire titulaire affilié à la CNRACL

épuisement des droits à congés de maladie

pas de réintégration à l'expiration des droits à congés de maladie et/ou pendant ou au terme d'une période de disponibilité d'office

+ impossibilité de reclassement en cas d'inaptitude définitive et absolue à ses fonctions OU inaptitude définitive et absolue à toutes fonctions

+ fonctionnaire ne peut être admis à la retraite et ne peut prétendre à une pension de retraite pour invalidité

L'aptitude physique est une des conditions requise pour obtenir et conserver la qualité de fonctionnaire. A ce titre, si le fonctionnaire est inapte physiquement, le licenciement pour inaptitude physique peut alors intervenir pour perte d'une des conditions requises pour avoir la qualité de fonctionnaire (article 5-5 de la loi n° 83-634 du 13/07/1983).

Les conditions du licenciement pour inaptitude physique pour les fonctionnaires affiliés au régime spécial :

- lorsque le fonctionnaire a épuisé ses droits à congés de maladie ;
- ET lorsque le fonctionnaire ne peut bénéficier d'une réintégration après expiration des droits à congé de maladie et/ou pendant ou au terme d'une période de disponibilité d'office ;
- ET lorsque le fonctionnaire ne peut bénéficier d'un reclassement, qu'il y'a inaptitude définitive et absolue à ses fonctions ou inaptitude définitive et absolue à toutes fonctions ;
- ET lorsque le fonctionnaire ne peut être admis à la retraite et ne peut prétendre à une pension de retraite pour invalidité.

Il résulte d'un principe général du droit que l'employeur public ne peut prononcer le licenciement pour inaptitude physique que s'il lui est impossible de reclasser l'agent dans un emploi compatible avec son état de santé.

Il en est de même pour un agent qui ne demande pas à être reclassé (CAA Marseille n° 10MA00912 du 14/02/2012 Mme F ; art. 19 du décret n° 86-68 du 13/01/1986 ; art. 41 du décret n° 91-298 du 20/03/1991).

Le licenciement pour inaptitude physique intervient en dernier recours et s'effectue lorsque l'agent ne peut pas être maintenu en activité et que toutes les autres possibilités prévues par les textes ont été écartées.

12_ Un fonctionnaire titulaire affilié à la CNRACL peut-il être licencié?

• Procédure de licenciement pour inaptitude physique



- **saisine de la Commission Administrative Paritaire (CAP)** : l'avis préalable de la CAP est obligatoire si l'agent a demandé à être reclassé
- **courrier recommandé AR de décision de licenciement pour inaptitude physique et/ou entretien préalable au licenciement** (entretien non obligatoire mais recommandé)
↳ **respect des droits de la défense** : permettre à l'agent d'obtenir la communication de son dossier et se faire assister par une ou plusieurs personnes de son choix (CAA Nancy n° 10NC01537 du 04/08/2011)
- **arrêté de licenciement pour inaptitude physique** notifié à l'agent par courrier avec accusé de réception

Sur la procédure de licenciement pour inaptitude physique :

1/ Le licenciement est subordonné à la consultation préalable de la CAP. L'avis préalable de la CAP est obligatoire si l'agent a demandé à être reclassé (CAA Nantes n° 95NT00500 du 27/03/1997 Mme R.).

Le licenciement n'est prononcé qu'après avis de la Commission Administrative Paritaire. Ensuite, la procédure de licenciement peut être engagée.

2/ L'agent doit être informé de son droit à communication de son dossier individuel (et non du seul dossier médical). Conformément au principe général des droits de la défense, l'agent doit être informé qu'une mesure de licenciement va être prise à son encontre et qu'il peut accéder à son dossier individuel afin qu'il puisse préparer sa défense.

La décision de licenciement pour inaptitude physique étant prise en considération de la personne, elle doit (CE n° 54263 du 26/10/1984 Centre hospitalier général de Firminy c/C.) :

- être précédée de la communication intégrale du dossier à l'intéressé ;
- lui permettre de se faire assister par une ou plusieurs personnes de son choix.

Cette information doit prendre la forme d'un courrier adressé en recommandé avec accusé de réception, ou être remis en main propre, qui précise ses droits, les modalités et les délais de consultation du dossier : le licenciement pour inaptitude physique est

une décision prise en considération de la personne. Dès lors, l'agent doit être informé préalablement, par lettre recommandée avec accusé réception, de son droit à communication de l'ensemble de son dossier administratif (CAA Versailles n° 10VE04074 du 24/05/2012). Il doit être également avisé de la mesure de licenciement qui est envisagée à son encontre (CE n° 54263 du 26/10/1984).

Par conséquent, il convient de préciser à l'agent, dans le courrier avec AR lui mentionnant la procédure de licenciement pour inaptitude physique engagée à son encontre, son droit à communication de son dossier individuel. Il est conseillé d'inviter l'agent à un entretien préalable au licenciement (même si aucune disposition législative ou réglementaire ne l'impose).

En outre, la seule référence à l'avis d'une instance médicale ne suffit pas à motiver la décision de licenciement pour inaptitude physique. Il convient de motiver en faits et en droit de manière appropriée la décision, tout en respectant les règles relatives au secret médical (CAA Bordeaux n° 06BX02430 du 27/05/2008).

3/ Après cette étape, l'arrêté de licenciement pour inaptitude physique (qui matérialise la décision de licenciement) pourra être pris par la collectivité et devra être notifié à l'agent par courrier avec accusé de réception.

La décision de licenciement doit être motivée et prend la forme d'un arrêté qui indique les voies et délais de recours. Elle doit être régulièrement notifiée à l'intéressé (CE n° 305870 du 14/10/2009 Commune d'Antibes).

Concernant les délais, il faut un délai de 2-3 jours après la date de consultation du dossier pour prendre l'arrêté de licenciement pour inaptitude physique, et un délai de 15 jours entre l'envoi de l'arrêté de licenciement avec AR à l'agent et la date effective du licenciement. Ainsi, par exemple, pour un licenciement au 1er mai, il faudrait que l'agent vienne consulter son dossier au plus tard le 11 avril, et que l'arrêté de licenciement lui soit envoyé le 15 avril.

4/ Les fonctionnaires, affiliés au régime spécial, licenciés pour inaptitude physique ne peuvent prétendre à une indemnité de licenciement.

Seuls les fonctionnaires à temps non complet affiliés au régime général bénéficient d'une indemnité de licenciement en cas de licenciement pour inaptitude physique (art. 41-1 et 41-2 du décret n° 91-298 du 20/03/1991).

Pour les fonctionnaires stagiaires relevant du régime spécial, le licenciement pour inaptitude physique est prévu par le décret n° 92-1194 du 04/11/1992.

Le licenciement intervient (art. 11 du décret n° 92-1194 du 04/11/1992) :

- après avis du Comité médical portant sur l'impossibilité définitive et absolue de reprendre ses fonctions ;

- ET à l'expiration des droits à congés avec traitement ou d'une période de congé sans traitement accordés pour raison de santé.

Lorsque le fonctionnaire stagiaire est en position de détachement de par sa qualité de fonctionnaire titulaire d'un autre cadre d'emplois, emploi ou corps il est mis fin à son détachement.

Les stagiaires, se trouvant dans une situation probatoire et provisoire, n'ont pas droit à être reclassés dans l'attente d'une titularisation pour toute inaptitude physique définitive (CE n° 381429 du 17/02/2016) ⇒ le CDG 85 estime qu'une souplesse peut être accordée et qu'il convient d'étudier les possibilités de reclassement professionnel pour les agents stagiaires inaptes à leurs fonctions.

Conformément au principe général des droits de la défense, l'agent doit être informé qu'une mesure de licenciement va être prise à son encontre, lui indiquer :

- qu'il a droit à la communication intégrale de son dossier individuel ;
- de la possibilité de se faire assister par une ou plusieurs personnes de son choix afin qu'il puisse préparer sa défense.

Le licenciement d'un agent stagiaire reconnu inapte à l'exercice de ses fonctions est une mesure prise en considération de la personne qui doit être motivée par des considérations de droit et de fait (CAA Paris n° 10PA01774 du 15/10/2012 Mme C.).

La décision de licenciement prend la forme d'un arrêté qui indique les voies et délais de recours.

La décision de licenciement doit être régulièrement notifiée à l'intéressé (CE n° 305870 du 14/10/2009 Commune d'Antibes).

12_ Un fonctionnaire titulaire affilié à la CNRACL peut-il être licencié?

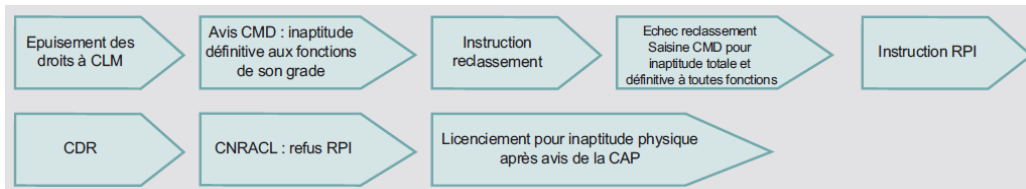
- **Exemple d'un agent inapte de manière définitive et absolue à toutes fonctions après un congé de longue maladie**



- CLM : congé de longue maladie
- CMD : comité médical
- CDR : commission de réforme
- RPI : retraite pour invalidité

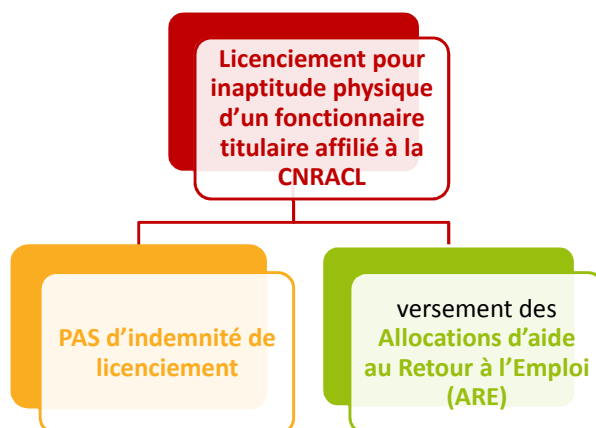
12_ Un fonctionnaire titulaire affilié à la CNRACL peut-il être licencié?

- Exemple d'un agent inapte de manière définitive et absolue à ses fonctions après un congé de longue maladie



- CLM : congé de longue maladie
- CMD : comité médical
- CDR : commission de réforme
- RPI : retraite pour invalidité

- **Les conséquences du licenciement pour inaptitude physique**



1/ Pas d'indemnité de licenciement :

Les fonctionnaires, affiliés au régime spécial, licenciés pour inaptitude physique ne peuvent prétendre à une indemnité de licenciement.

Seuls les fonctionnaires à temps non complet affiliés au régime général bénéficient d'une indemnité de licenciement en cas de licenciement pour inaptitude physique (art. 41-1 et 41-2 du décret n° 91-298 du 20/03/1991).

2/ Allocations d'aide au Retour à l'Emploi :

Les agents licenciés pour inaptitude physique peuvent bénéficier, à l'issue d'un licenciement pour inaptitude physique, d'Allocations d'aide au Retour à l'Emploi (ARE) si les conditions requises pour en bénéficier sont remplies : inscription de l'agent à Pôle emploi, durée d'affiliation suffisante ...

Les ARE sont versées par la collectivité ou l'établissement employeur ayant procédé au licenciement.

Pour pouvoir bénéficier du versement des allocations chômage, les agents territoriaux doivent être notamment physiquement aptes à l'exercice d'un emploi. Or, le licenciement pour inaptitude physique d'un agent suppose une inaptitude physique définitive à ses ou à toutes fonctions.

Toutefois, la notion d'inaptitude physique n'est pas identique dans le secteur privé. En effet, un agent public reconnu inapte à ses ou à toutes fonctions dans la fonction publique peut très bien être reconnu apte et trouver un emploi dans le secteur privé et par conséquent bénéficier du versement de l'allocation chômage.

↳ Conditions d'ouverture du droit (7 conditions cumulatives doivent être réunies) :

1- être inscrit à Pôle Emploi (sauf pour les fonctionnaires placés ou maintenus en disponibilité) ;

2- avoir perdu son emploi involontairement ;

3- avoir au moins 88 jours travaillés (4 mois) ou 610 heures d'activité au cours des 28 derniers mois (personnes de moins de 53 ans) ou 36 mois derniers mois (personnes de plus de 53 ans) ;

Attention : à compter du 01/11/2019 ⇒ avoir travaillé 6 mois sur les 24 derniers mois

4- être en recherche active d'un emploi (sauf pour les fonctionnaires placés ou maintenus en disponibilité) ;

5- ne pas avoir atteint l'âge légal de départ à la retraite (62 ans) ni remplir les conditions de trimestres ou d'âge ouvrant droit à la retraite à taux plein. Toutefois, les personnes qui ayant atteint l'âge ainsi défini ne justifient pas du nombre de trimestres d'assurance requis pour percevoir une pension à taux plein peuvent bénéficier des allocations jusqu'à justification de ce nombre de trimestres et au plus tard jusqu'à la limite d'âge de départ en retraite (65 à 67 ans)

6- être apte physiquement à travailler ;

7- conditions de résidence (vivre en France).

↳ Liste non exhaustive des cas de perte involontaire d'emploi ouvrant droit à l'indemnisation (jurisprudence possible pour les cas non prévus par les textes) :

- refus de titularisation ou licenciement en cours de stage ;
- révocation d'un fonctionnaire ;
- non réintégration à l'issue d'une disponibilité (sous certaines conditions) ou détachement ;
- démission considérée comme légitime ;
- licenciement pour inaptitude physique ;
- licenciement pour insuffisance professionnelle ;
- rupture d'un contrat à durée indéterminée et déterminée ;
- fin de CDD ;

S'agissant plus particulièrement des conséquences du licenciement pour inaptitude physique sur les droits aux allocations chômage, il est important de noter que seule une inaptitude « à tout emploi » fait obstacle au versement de ce revenu de remplacement. Dès lors que l'intéressé s'est inscrit comme demandeur d'emploi auprès de Pôle emploi, l'aptitude physique est présumée remplie. Ainsi un licenciement pour inaptitude physique à tout emploi dans la fonction publique ne correspond pas nécessairement à une inaptitude physique au sens du code du travail et de la réglementation de l'UNEDIC.

Le versement des ARE peut être refusé en cas d'inaptitude totale et définitive à toute

fonction (CAA Nantes n° 10NT01868 du 08/02/2013).

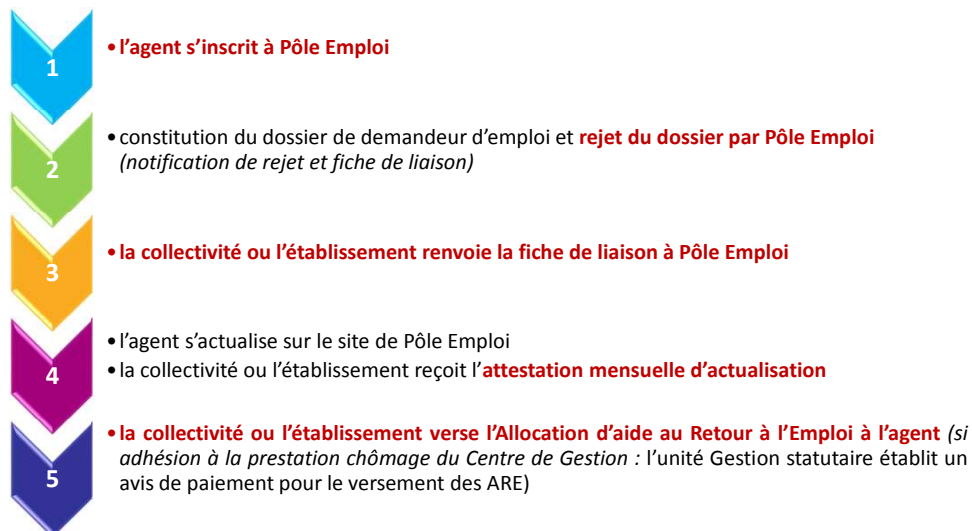
La simple inaptitude à l'exercice d'un emploi particulier ne suffit pas à fonder le refus d'indemnisation (CE n° 89535 du 17/06/1992).

Le contrôle de l'aptitude physique relève de la compétence du Préfet. En cas d'inscription comme demandeur d'emploi, et d'incertitude sur l'aptitude physique, l'employeur public pourra demander une contre expertise médicale au Directeur de Pôle emploi ou saisir le Préfet afin qu'il statue sur cette condition.

Si la collectivité n'est pas d'accord pour verser les allocations chômage, elle transmet l'avis de la Commission de réforme constatant l'inaptitude définitive et absolue aux fonctions et saisit le Préfet qui aura pour mission de vérifier l'aptitude de l'agent.

12_ Un fonctionnaire titulaire affilié à la CNRACL peut-il être licencié?

• Procédure relative aux Allocations d'aide au Retour à l'Emploi (ARE) :



La procédure est la suivante :

1_ l'agent s'inscrit à Pôle Emploi. C'est le point de départ de l'indemnisation du chômage, s'il n'y a pas d'inscription comme demandeur d'emploi, aucune indemnité n'est versée.

2_ Pôle emploi constituera son dossier de demandeur d'emploi et le rejettera.

3_ la collectivité ou l'établissement reçoit, par l'intermédiaire de l'agent, une notification de rejet de Pôle emploi à laquelle sera jointe l'attestation des coordonnées de l'employeur ainsi qu'une fiche de liaison.

4_ l'attestation des coordonnées de l'employeur ainsi que l'imprimé de liaison seront à compléter par la collectivité ou l'établissement et à renvoyer à Pôle emploi. Cela permettra à l'employeur de recevoir chaque mois l'attestation mensuelle de situation.

5_ à réception de l'attestation mensuelle de situation, la collectivité ou l'établissement procède au versement de l'Allocation d'aide au Retour à l'Emploi.

L'ARE étant un revenu imposable, il est conseillé d'établir un bulletin de salaire pour le versement. Le paiement se fait toujours le mois suivant (ex : envoi de l'AMA du mois de juillet au mois d'août pour un paiement au mois d'août). Plus tôt l'agent actualise son dossier, plus tôt il perçoit son allocation (l'actualisation peut se faire au plus tôt, sur le site de pôle emploi, le 27 du mois en cours).

Adhésion à la prestation chômage du CDG

La prestation chômage du CDG : la simulation est gratuite / le suivi de dossier est payant.

Pour adhérer à la prestation chômage : délibération + convention d'adhésion à ce service.

La prestation est facturée 42 € par mois d'indemnisation, lorsque l'avis de paiement comporte au moins 1 jour d'indemnisation. Le suivi du dossier comprend l'envoi d'un avis de paiement chaque mois, le calcul des jours indemnisables en cas de reprise d'activité, l'application des revalorisations dès leur entrée en vigueur et les modèles de courriers lors de reprise ou suspension de dossier.

Durée de versement des Allocations d'aide au Retour à l'Emploi (ARE) :

versement des ARE après un délai d'attente de 7 jours à compter de la date d'inscription à Pôle Emploi

jusqu'à avoir atteint l'âge légal de départ à la retraite

jusqu'à remplir les conditions de trimestres ou d'âge ouvrant droit à la retraite à taux plein

dans la limite de la durée d'indemnisation maximum en fonction de l'âge et de la durée d'affiliation de l'agent (cf. diapos suivantes)

1/ Délai d'attente de 7 jours :

La date de début d'indemnisation de l'allocataire doit suivre un délai de 7 jours à compter de la date d'inscription comme demandeur d'emploi.

ex : si l'inscription se fait le 14/05/2019, son indemnisation débutera le 21/05/2019.

2/ Avoir atteint l'âge légal de départ à la retraite :

L'indemnisation se termine lorsque l'allocataire atteint l'âge légal de départ à la retraite lui permettant d'obtenir une retraite à taux plein. A défaut, les allocations se poursuivent jusqu'à l'âge limite de départ à la retraite.

↳ Pour les allocataires nés à compter du 1er janvier 1955, cessation de versement :

- âge légal, si retraite à taux plein : 62 ans
- âge limite : 67 ans

↳ Pour les allocataires nés en 1954, cessation de versement :

- âge légal, si retraite à taux plein : 61 ans et 7 mois
- âge limite : 66 ans et 7 mois

↳ Pour les allocataires nés en 1953, cessation de versement :

- âge légal, si retraite à taux plein : 61 ans et 2 mois
- âge limite : 66 ans et 2 mois

3/ Jusqu'à remplir les conditions de trimestres ou d'âge ouvrant droit à la retraite à taux plein :

Un allocataire ayant épuisé ses droits, mais ne disposant pas du nombre de trimestres requis pour prétendre à une retraite à taux plein, peut bénéficier d'une prolongation de droits, à compter de l'âge légal de départ en retraite, sous certaines conditions :

- être en cours d'indemnisation depuis au moins un an ;
- justifier de 12 ans d'affiliation à l'Assurance chômage, dont une année continue ou deux années discontinues au cours des 5 dernières années précédant la perte d'emploi ;
- justifier de 100 trimestres validés par l'assurance vieillesse.

L'âge maximal jusqu'auquel le maintien de l'indemnisation est possible est de :

- 67 ans pour les allocataires nés à compter du 1er janvier 1955 ;
- 66 ans et 7 mois pour les allocataires nés en 1954 ;
- 66 ans et 2 mois pour les allocataires nés en 1953.

12_ Un fonctionnaire titulaire affilié à la CNRACL peut-il être licencié?

- La durée de versement de l'Allocation d'Aide au Retour à l'Emploi (ARE) dépend de la durée d'affiliation lors des 28 derniers mois :

Durée de versement de l'ARE pour les salariés de moins de 53 ans	
Durée d'emploi (les 28 mois précédant votre contrat)	Durée d'indemnisation maximum
Moins de 4 mois	Pas d'indemnisation
Entre 4 mois et 2 ans	Durée d'indemnisation = Durée d'emploi
Plus de 2 ans	2 ans (730 jours)

Principe : 1 jour travaillé affecté d'un coefficient de 1,4 = 1 jour indemnisé calendaire.

Dans la limite de 730 jours (24 mois) pour les allocataires âgés de moins de 53 ans (au jour de la date de perte d'emploi).

Ex : une personne de moins de 53 ans justifiant de 326 jours travaillés au cours des 28 derniers mois peut bénéficier de 457 jours d'ARE maximum (326 x 1,4).

Ex : une personne de moins de 53 ans justifiant de 565 jours travaillés au cours des 28 derniers mois peut bénéficier de 730 jours d'ARE maximum car $565 \times 1,4 = 791 > 730$ jours (durée maximale d'indemnisation à moins de 53 ans).

12_ Un fonctionnaire titulaire affilié à la CNRACL peut-il être licencié?

- La durée de versement de l'Allocation d'Aide au Retour à l'Emploi (ARE) dépend de la durée d'affiliation lors des 36 derniers mois :

Durée de versement de l'ARE - Entre 53 et 54 ans	
Durée d'emploi (les 36 mois précédant votre contrat)	Durée d'indemnisation maximum
Moins de 4 mois	Pas d'indemnisation
Entre 4 mois et 3 ans	Durée d'indemnisation = Durée d'emploi
Plus de 3 ans	913 jours

Principe : 1 jour travaillé affecté d'un coefficient de 1,4 = 1 jour indemnisé calendaire.

Dans la limite de 913 jours (30 mois) pour les allocataires âgés d'au moins 53 ans et moins de 55 ans (au jour de la date de perte d'emploi).

12_ Un fonctionnaire titulaire affilié à la CNRACL peut-il être licencié?

- La durée de versement de l'Allocation d'Aide au Retour à l'Emploi (ARE) dépend de la durée d'affiliation lors des 36 derniers mois :

Durée de versement de l'ARE pour un salarié de 55 ans et plus	
Durée d'emploi (les 36 mois précédant votre contrat)	Durée d'indemnisation maximum
Moins de 4 mois	Pas d'indemnisation
Entre 4 mois et 3 ans	Durée d'indemnisation = Durée d'emploi
Plus de 3 ans	36 mois (1 095 jours)

Principe : 1 jour travaillé affecté d'un coefficient de 1,4 = 1 jour indemnisé calendaire.

Dans la limite de 1095 jours (36 mois) pour les allocataires âgés de 55 ans ou plus (au jour de la date de perte d'emploi).

Ex : une personne de 55 ans justifiant de 870 jours travaillés dans les 36 mois précédant sa fin de contrat de travail peut bénéficier de 1095 jours d'allocations maximum car $870 \times 1,4 = 1218 > 1095$ jours (durée maximale pour cette tranche d'âge).

12_ Un fonctionnaire titulaire affilié à la CNRACL peut-il être licencié?

Âge à la fin de contrat de travail	Durée d'affiliation minimale	Durée d'indemnisation	Durée d'indemnisation maximale
moins de 53 ans	88 jours travaillés ou 610 heures travaillées minimum dans les 28 derniers mois	Durée d'indemnisation = jours travaillés x 1,4	La durée d'indemnisation ne peut excéder 730 jours (24 mois).
53 ans à moins de 55 ans	88 jours travaillés ou 610 heures travaillées minimum dans les 36 derniers mois	Durée d'indemnisation = jours travaillés x 1,4	La durée d'indemnisation ne peut excéder 913 jours (30 mois). Cette durée maximale peut être allongée jusqu'à 1095 jours si l'allocataire dispose d'un nombre de jours travaillés supérieur à 652 et participe à un ou des formations validées dans le cadre du PPAE.
55 ans et plus	88 jours travaillés ou 610 heures travaillées minimum dans les 36 derniers mois	Durée d'indemnisation = jours travaillés x 1,4	La durée d'indemnisation ne peut excéder 1 095 jours (36 mois).



12_ Un fonctionnaire titulaire affilié à la CNRACL peut-il être licencié?

- **L'autorité territoriale peut-elle directement licencier le fonctionnaire pour inaptitude physique ?**

oui

non

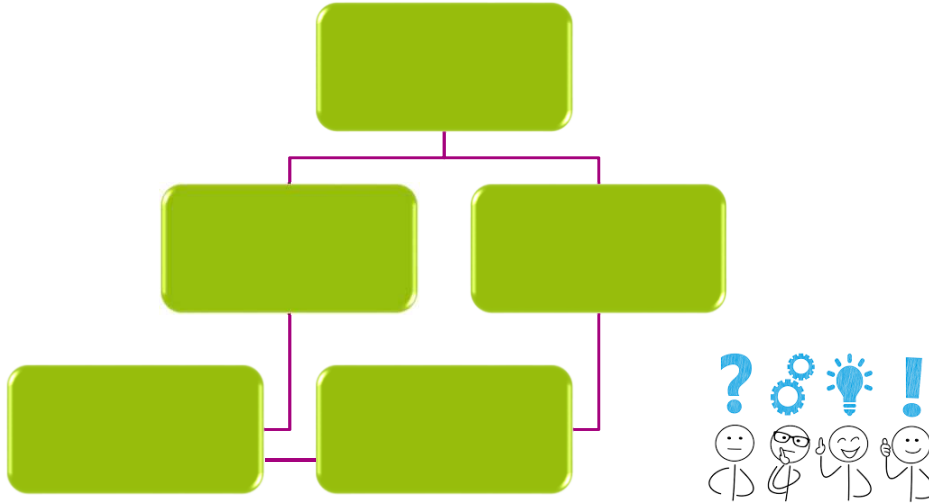
La procédure de mise à la retraite pour invalidité doit être effectuée préalablement.

12_ Un fonctionnaire titulaire affilié à la CNRACL peut-il être licencié?

- **Quelles sont les conditions préalables avant de pouvoir envisager un licenciement pour inaptitude physique ?**
 - refus de la CNRACL pour accorder une retraite pour invalidité**
 - être reconnu inapte de manière temporaire
 - échec du reclassement**
 - avoir épuisé ses droits à congés de maladie**
 - être reconnu inapte de manière définitive et absolue à toutes fonctions**
 - avoir atteint l'âge légal de départ à la retraite
 - être reconnu inapte de manière définitive et absolue à ses fonctions**

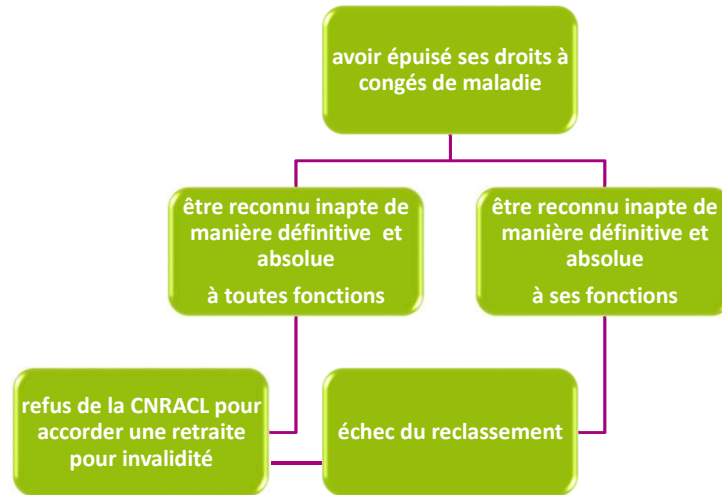
12_ Un fonctionnaire titulaire affilié à la CNRACL peut-il être licencié?

- Compléter le schéma ci-dessous avec les bonnes réponses précédentes :



12_ Un fonctionnaire titulaire affilié à la CNRACL peut-il être licencié?

- Compléter le schéma ci-dessous avec les bonnes réponses précédentes :



12_ Un fonctionnaire titulaire affilié à la CNRACL peut-il être licencié ?

- **Un fonctionnaire placé en accident de service ou maladie professionnelle peut-il être licencié pour inaptitude physique ?**

oui

non

Un agent placé en accident de service ou en maladie professionnelle conserve l'intégralité de son traitement jusqu'à ce qu'il soit en état de reprendre son service ou jusqu'à sa mise à la retraite. Le licenciement pour inaptitude physique n'est donc pas possible.

Le licenciement pour inaptitude physique ne peut être envisagé qu'à l'expiration des droits à CMO, CLM ou CLD.

12_ Un fonctionnaire titulaire affilié à la CNRACL peut-il être licencié?

- **Quelles instances doivent être saisies avant de licencier un fonctionnaire pour inaptitude physique ?**

Comité médical ⇒ le Comité médical doit avoir rendu un avis d'inaptitude définitive et absolue de l'agent à ses fonctions ou à toutes fonctions

Commission de réforme ⇒ la Commission de réforme doit être saisie, ainsi que la CNRACL, sur la possibilité d'octroi d'une retraite pour invalidité au fonctionnaire titulaire

Commission Administrative Paritaire (CAP) ⇒ la CAP doit être saisie si le licenciement fait suite à l'impossibilité de reclassement demandé par l'agent

Comité Technique (CT)

Commission Consultative Paritaire (CCP)

12_ Un fonctionnaire titulaire affilié à la CNRACL peut-il être licencié?

- **Le licenciement pour inaptitude physique ouvre-t-il droit à une indemnité de licenciement ?**

oui

non

Les fonctionnaires relevant du régime spécial de sécurité sociale ne peuvent prétendre à une indemnité de licenciement.

12_ Un fonctionnaire titulaire affilié à la CNRACL peut-il être licencié?

- **Un fonctionnaire licencié pour inaptitude physique ouvre-t-il droit aux allocations chômage ?**

oui

non

Le licenciement est une perte involontaire d'emploi ouvrant droit aux allocations chômage. Pour bénéficier des allocations chômage, l'agent involontairement privé d'emploi doit s'inscrire comme demandeur d'emploi et remplir certaines conditions pour être indemnisable, notamment être apte à exercer un emploi.

L'inaptitude physique, telle que l'entend l'UNEDIC est très restrictive. Il s'agit d'une inaptitude à toute emploi et une inaptitude à tout emploi de la Fonction Publique n'est pas nécessairement une inaptitude à exercer un emploi au sens de la réglementation de l'UNEDIC.

12_ Un fonctionnaire titulaire affilié à la CNRACL peut-il être licencié?

- **L'indemnisation des congés annuels non pris d'un fonctionnaire licencié pour inaptitude physique est-elle possible ?**

- oui** ⇒ CE n° 406009 du 26/04/2017 et CE n° 391131 du 14/06/2017
 non

L'indemnisation des congés annuels non pris du fait de la maladie est possible lorsque l'agent est licencié pour inaptitude physique.

Plusieurs conditions doivent être remplies :

- les congés sont indemnissables dès lors que la rupture de la relation de travail intervient au cours d'une période de 15 mois après le 31/12 de l'année au titre de laquelle les congés ont été générés ;
- l'agent doit en faire la demande dans ce délai ;
- il n'est possible de les indemniser que dans la limite de 20 jours par année de référence.

13 -

Dans quel cadre un agent peut-il exercer une
activité professionnelle après un licenciement pour
inaptitude physique ?

13_ Dans quel cadre un agent peut-il exercer une activité professionnelle après un licenciement pour inaptitude physique ?

Un fonctionnaire licencié pour inaptitude physique peut reprendre une activité professionnelle

dans le secteur privé ou
exercice d'une activité
libérale

- à temps complet ou à temps non complet
- courrier de l'agent à sa précédente collectivité (ou établissement) et saisine de la Commission de déontologie

dans le secteur public

- s'il remplit les conditions d'aptitude physique à l'exercice des fonctions (avis du médecin agréé et du médecin de prévention)
- en tant que contractuel ou fonctionnaire (recrutement direct sans concours ou inscription sur liste d'aptitude suite à concours)

⇒ une fois de retour en activité, la collectivité ou l'établissement d'origine ne verse plus ou qu'une partie des Allocations d'aide au Retour à l'Emploi

1/ Un fonctionnaire licencié pour inaptitude physique peut-il travailler dans le secteur privé ?

Le fonctionnaire licencié peut, s'il le souhaite, se faire recruter dans le secteur privé ou décider d'exercer une activité libérale.

Dans cette hypothèse, il devra alors informer par écrit sa précédente autorité territoriale 3 mois au moins avant le début de l'activité envisagée. La Commission de déontologie devra être saisie (soit par l'agent, soit par l'autorité territoriale) afin que cette dernière puisse apprécier la compatibilité de l'activité envisagée avec les fonctions exercées par l'intéressé au cours des 3 ans précédant le début de ladite activité.

2/ Un fonctionnaire licencié pour inaptitude physique peut-il à nouveau être recruté au sein de la Fonction Publique Territoriale ?

Un fonctionnaire ne peut être recruté s'il ne remplit pas les conditions d'aptitude physique exigées pour l'exercice de ses fonctions. Si le médecin agréé fournit un certificat médical attestant de la compatibilité de l'état de santé de l'intéressé avec les missions du poste, il pourra alors de nouveau travailler au sein de la fonction publique territoriale (en tant que contractuel ou fonctionnaire).

Pour être de nouveau recruté en tant que fonctionnaire, l'intéressé devra être nommé sur un grade d'accès sans concours ou être inscrit sur liste d'aptitude suite à concours.