

Service Juridique
Unité expertise statutaire

n° 2022-04

**Période de préparation au
reclassement (PPR)**

MAJ juillet 2024

Textes de référence

Code

- Code général de la fonction publique – articles L.826-1 et suivants
Sauf précision contraire, les dispositions citées dans la présente note sont celles du code général de la fonction publique

Décrets

- 85-1054 du 30 septembre 1985 relatif au reclassement des fonctionnaires territoriaux reconnus inaptes à l'exercice de leurs fonctions
- 87-602 du 30 juillet 1987 pris pour l'application de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale et relatif à l'organisation des conseils médicaux, aux conditions d'aptitude physique et au régime des congés de maladie des fonctionnaires territoriaux
- 91-298 du 20 mars 1991 portant dispositions statutaires applicables aux fonctionnaires territoriaux nommés dans des emplois permanents à temps non complet

Circulaire

- du 30 juillet 2019 relative aux modalités de mise en œuvre de la période de préparation au reclassement (PPR) instituée au profit des fonctionnaires territoriaux reconnus inaptes à l'exercice de leurs fonctions

Foire aux questions

- FAQ Reclassement - Maintien dans l'emploi de la DGCL

Sommaire

1. Objet de la période de préparation au reclassement	4
2. Acteurs de la période de préparation au reclassement	4
3. Bénéficiaires de la période de préparation au reclassement.....	5
3.1 Statut des agents.....	5
3.1.1 Fonctionnaires titulaires intégrés dans un cadre d'emplois	5
3.1.2 Fonctionnaires non intégrés dans un cadre d'emplois	5
3.1.3 Fonctionnaires stagiaires	5
3.1.4 Agents contractuels	6
3.2 Situation administrative des agents.....	6
3.2.1 Agents en position d'activité	6
3.2.2 Quid des agents en position de disponibilité d'office ?	7
3.3 Situation d'inaptitude	7
4. Octroi de la période de préparation au reclassement	8
4.1 Avis du conseil médical	8
4.2 Information et proposition de la PPR	8
4.3 Refus de la PPR	9
5. Déroulement de la période de préparation au reclassement.....	9
5.1 Début de la PPR	9
5.2 Conventionnement sur la PPR.....	10
5.2.1 Élaboration de la convention.....	10
5.2.2 Signature de la convention	11
5.2.3 Lieu d'exécution de la convention	11
5.2.4 Suivi de la convention	12
5.2.5 Durée de la PPR.....	12
5.2.6 Avenants à la convention.....	12
5.3 Fin de la PPR.....	13
5.3.1 Fin normale de la PPR.....	13
5.3.2 Fin anticipée de la PPR	14
6. Situation du fonctionnaire pendant la PPR.....	14
6.1 Position	14
6.2 Rémunération.....	14
6.3 Sort de l'emploi occupé par le fonctionnaire en PPR	15
7. Autres dispositions relatives au reclassement	15

7.1	Obligation de proposer des emplois de reclassement.....	15
7.2	Délai pour la procédure de reclassement	15
7.3	La procédure de reclassement à l'initiative de l'autorité territoriale.....	16

La présente note a pour objet de présenter le dispositif de la période de préparation au reclassement (PPR) au sein de la fonction publique territoriale, initialement instauré par l'ordonnance du 19 janvier 2017.

L'article L.826-2 dispose que « *Le fonctionnaire reconnu inapte à l'exercice de ses fonctions a droit à une période de préparation au reclassement, avec maintien du traitement, pendant une durée maximale d'un an (...)* ».

Le Conseil d'État a érigé en 2002 un principe général du droit au reclassement pour inaptitude physique (Conseil d'État, 2 octobre 2002, requête n°227868).

La PPR s'intègre en amont de cette procédure de reclassement en cas d'inaptitude médicale.

Le décret n°85-1054 du 30 septembre 1985 relatif au reclassement des fonctionnaires territoriaux fixe les modalités de mise en œuvre de la PPR. Substantiellement modifié par le décret n°2022-626 du 22 avril 2022 relatif au reclassement des fonctionnaires territoriaux reconnus inaptes à l'exercice de leurs fonctions, il détermine le point de départ de cette période et en précise les objectifs ainsi que le contenu.

Une note d'information de la DGCL du 30 juillet 2019 apporte des précisions sur les modalités de mise en œuvre de la PPR pour les fonctionnaires territoriaux. Elle n'a pas été mise à jour des modifications apportées par le décret du 22 avril 2022.

1. Objet de la période de préparation au reclassement

> Réf : art. 2-1 et 2-2 du décret n°85-1054

La PPR doit permettre la préparation et, le cas échéant, la qualification des agents inaptes aux fonctions de leur grade pour exercer de nouvelles fonctions compatibles avec leur état de santé. Elle a donc pour objectif d'accompagner la transition professionnelle du fonctionnaire vers le reclassement. Elle n'a toutefois pas pour objet d'accompagner une réorientation professionnelle vers le secteur privé.

Ce droit vise à associer le plus en amont possible l'agent dans son projet de reconversion professionnelle. Il s'agit d'un dispositif qui s'intègre préalablement à la procédure de reclassement.

La PPR constitue une période de transition professionnelle qui peut comporter des :

- Périodes de formation,
- Périodes d'observation,
- Périodes de mise en situation.

Les périodes d'observation et de mise en situation peuvent être effectuées sur plusieurs postes.

2. Acteurs de la période de préparation au reclassement

L'autorité territoriale et le président du centre de gestion ou du CNFPT doivent engager avec le fonctionnaire une recherche d'emplois dans un autre corps ou cadre d'emplois.

La compétence du centre de gestion semble devoir être rattachée aux dispositions de l'article L.452-35 qui prévoit que les centres de gestion assurent le reclassement des fonctionnaires de catégories

A, B et C devenus inaptes à l'exercice de leurs fonctions pour les collectivités et établissements affiliés et non affiliés.

Le CNFPT est, quant à lui, compétent en matière de reclassement des fonctionnaires de catégorie A+ en application de l'article L.451-9.

3. Bénéficiaires de la période de préparation au reclassement

> Réf : art. 2 du décret n°85-1054

Seuls les agents entrant dans le champ d'application du décret n°85-1054 relatif au reclassement peuvent bénéficier de la PPR.

Plusieurs conditions cumulatives sont exigées. Elles concernent :

- Leur statut
- Leur situation administrative
- Leur situation d'inaptitude

3.1 Statut des agents

3.1.1 Fonctionnaires titulaires intégrés dans un cadre d'emplois

Entrent avec certitude dans le champ d'application du décret n°85-1054 les fonctionnaires titulaires intégrés, qu'ils relèvent :

- Du régime spécial (temps complet et temps non complet égal ou supérieur à 28 heures hebdomadaires)
- Du régime général (temps non complet inférieur à 28 heures hebdomadaires et égal ou supérieur à 17h30)

3.1.2 Fonctionnaires non intégrés dans un cadre d'emplois

La circulaire du 30 juillet 2019 indique que les fonctionnaires non intégrés (fonctionnaires à temps non complet inférieur à 17h30) doivent bénéficier de la PPR.

Le principe général du droit au reclassement a également été réaffirmé, notamment pour ces fonctionnaires (cour administrative d'appel de Nancy, 17 janvier 2019, requête n°18NC00138).

Toutefois, plusieurs questions viennent à se poser puisque ces fonctionnaires non intégrés dans un cadre d'emplois sont exclus de certains dispositifs. Ainsi, ils ne peuvent bénéficier d'un détachement pour inaptitude physique dans un autre corps ou cadre d'emplois puisque l'article 29 du décret n°91-298 portant dispositions statutaires applicables aux fonctionnaires territoriaux nommés dans des emplois permanents à temps non complet, s'y oppose.

3.1.3 Fonctionnaires stagiaires

Les stagiaires ne bénéficient pas automatiquement d'un droit au reclassement.

Les jurisprudences sont constantes sur ce point : malgré le principe général du droit imposant une obligation de reclassement, les fonctionnaires stagiaires ne sont pas concernés du fait du caractère probatoire et provisoire de leur situation (Conseil d'État, 17 février 2016, requête n°381429) sauf en

cas d'inaptitude physique définitive à leurs fonctions résultant d'un accident de service ou d'une maladie contractée ou aggravée en service (Conseil d'État, 26 février 2016, requête n°372419).

Compte tenu de ces éléments, les stagiaires qui souffrent d'une inaptitude d'origine professionnelle devraient donc pouvoir bénéficier de la PPR. Toutefois, la circulaire du 30 juillet 2019 les **exclut implicitement de ce dispositif en ne visant que les fonctionnaires titulaires**.

3.1.4 Agents contractuels

La gestion de l'inaptitude physique des agents contractuels, dont le reclassement, relève des dispositions du décret n°88-145. Ce texte ne prévoit pas de renvoi au dispositif de la PPR prévu pour les fonctionnaires, par le décret n°85-1054.

Les agents contractuels sont donc exclus du dispositif de la PPR.

Pour mémoire, à l'issue d'un congé de maladie, de grave maladie ou d'accident du travail et de maladie professionnelle, lorsqu'il a été médicalement constaté par le médecin agréé qu'un agent contractuel se trouve, de manière définitive, atteint d'une inaptitude physique à occuper son emploi, le licenciement ne peut être prononcé que lorsque le reclassement de l'agent n'est pas possible (cf. article 13 III du décret n°88-145).

3.2 Situation administrative des agents

3.2.1 Agents en position d'activité

Bien que les textes ne l'indiquent pas expressément, les agents visés sont ceux en position d'activité :

- Soit en fonction,
- Soit en congés pour raison de santé, CITIS, congé de maternité ou un des congés liés aux charges parentales prévus aux articles L. 631-6 à L. 631-9 du code général de la fonction publique.

À la lecture des textes, notamment les articles L.822-1 et suivants, les congés ci-dessous permettent aux fonctionnaires de bénéficier d'une PPR :

- **Congé de maladie ordinaire (CMO)**
- **Congé de longue maladie et congé de longue durée (CLM/CLD)**
- **Congé de grave maladie (CGM)**

L'article 41 du décret n° 91-298 du 20 mars 1991 relatif aux fonctionnaires territoriaux nommés dans des emplois permanents à temps non complet n'a pas non plus été modifié. Néanmoins, comme pour les CLM et CLD, ces dispositions renvoient au décret n°85-1054 s'agissant du reclassement des fonctionnaires définitivement inaptes physiquement à l'exercice de leurs fonctions à l'issue d'un congé de grave maladie. La PPR semble donc s'appliquer également aux fonctionnaires à temps non complet qui bénéficient d'un congé de grave maladie.

- **Congé pour invalidité temporaire imputable au service (CITIS)**

Par ailleurs, désormais, le décret n°85-1054 permet au fonctionnaire « à l'égard duquel une procédure tendant à reconnaître son inaptitude à l'exercice de ses fonctions a été engagée [...] » de bénéficier d'une PPR (cf. également art L. 826-2 du CGFP). En effet, le fonctionnaire peut aujourd'hui être placé en PPR dès la saisine du conseil médical, ce qui pourrait éviter, dans certaines hypothèses, qu'il soit placé en disponibilité d'office pour raison de santé.

3.2.2 Quid des agents en position de disponibilité d'office ?

Si l'on retient que la PPR est ouverte aux fonctionnaires dans les conditions ci-dessus, il semblerait que ceux en disponibilité d'office pour maladie ne remplissent pas les conditions pour en bénéficier.

Néanmoins, cette situation peut interroger puisque la disponibilité d'office à l'expiration des droits statutaires à congés de maladie, est la position du fonctionnaire qui ne peut immédiatement être reclassé. D'ailleurs, **la DGCL considère que « rien ne s'oppose à proposer une PPR à un agent en disponibilité d'office pour raison de santé même s'il n'est plus en activité et qu'il a épuisé ses droits à congé de maladie. En effet, dans la mesure où il est inapte physiquement, de façon permanente, à l'exercice de ses fonctions, le comité médical [conseil médical] peut être saisi afin de constater l'inaptitude de manière à déclencher le droit à une PPR (...) »** ([FAQ](#) reclassement-maintien dans l'emploi, DGCL).

En outre, en pratique, certaines collectivités proposent à leurs agents en disponibilité d'office pour maladie une PPR afin de favoriser leur retour à l'emploi et leur reclassement.

Le juge administratif a récemment été amené à se prononcer en première instance à ce sujet. Alors que l'autorité territoriale arguait de la position de disponibilité d'office de son agent pour justifier le refus de l'octroi d'une PPR, le juge a considéré qu'il résulte des « (...) articles 85-1 de la loi du 26 janvier 1984 et 2 du décret du 30 novembre 1985 que **l'ensemble des agents reconnus inaptes à l'exercice des fonctions correspondant aux emplois de leur grade ont le droit à la période de préparation au reclassement.** Contrairement à ce que fait valoir la commune, les termes du deuxième alinéa de l'article 2 [du décret n°85-1054] n'ont ni pour objet ni pour effet de réserver ce droit aux seuls agents en fonction ou en congés de maladie, mais précisent le point de départ de la période de préparation au reclassement des agents intéressés, **sans pour autant exclure de son champ d'application les agents placés en disponibilité d'office, dont l'inaptitude à l'exercice des fonctions correspondant aux emplois de leur grade est reconnue** » (tribunal administratif de Melun, 5^{ème} chambre, 22 juin 2023, n°2204611).

Il semblerait donc que le juge du fond considère que le droit à bénéficier d'une période de préparation au reclassement ne soit pas seulement limité aux agents en position d'activité mais bien également ouvert à ceux placés en disponibilité d'office. Il convient toutefois de préciser que cette décision est pour le moment isolée et n'a pas été confirmée par le Conseil d'État ou la cour administrative d'appel.

3.3 Situation d'inaptitude

La PPR est proposée aux fonctionnaires dont l'état de santé, sans leur interdire d'exercer toute activité, ne leur permet pas de remplir les fonctions correspondant aux emplois de leur grade.

En l'absence de précision sur la nature de l'inaptitude, sont concernées, à minima, les inaptitudes définitives aux fonctions du grade.

Sont en revanche exclues du dispositif de la PPR les inaptitudes :

- Temporaires ou définitives uniquement au poste occupé,
- Définitives à toutes fonctions qui empêchent tout reclassement

Qu'en est-il d'un fonctionnaire se trouvant en situation d'inaptitude temporaire aux fonctions du grade ?

En l'absence de précision expresse des textes sur la nature de l'inaptitude, l'inaptitude temporaire n'est pas formellement écartée et il semblerait donc que les agents puissent en bénéficier.

On peut toutefois relever que la DGCL, dans sa [FAQ](#) relative à la PPR datant de 2019, estime que « *la PPR n'est pas ouverte aux agents temporairement inaptes aux emplois de leur grade. Elle bénéficie en effet à tout fonctionnaire titulaire reconnu inapte à l'exercice des fonctions* ».

correspondant aux emplois de son grade. Il s'agit d'une inaptitude définitive et il revient au comité médical d'apprécier le niveau de l'inaptitude. Si l'inaptitude n'est que temporaire cela signifie que l'agent pourra, en principe, reprendre à terme l'exercice de ses fonctions et qu'il ne relève pas en conséquence du dispositif PPR. ». Pour autant, ces agents ne sont pas formellement exclus du dispositif, d'ailleurs, l'article 4 du décret n°85-1054 prévoit les modalités propres à ce type d'inaptitude.

4. Octroi de la période de préparation au reclassement

> Réf : art. 2 du décret n° 85-1054, art. 5, 3° et 6° décret n°87-602

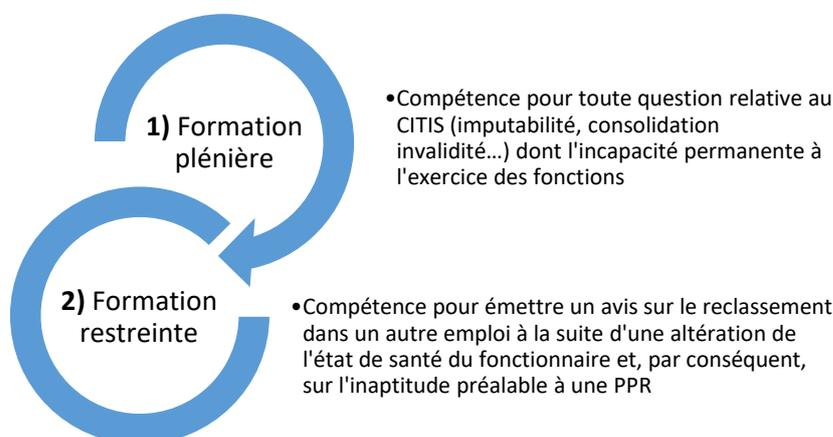
Le fonctionnaire reconnu inapte à l'exercice des fonctions de son grade, sans lui interdire d'exercer toute activité, se voit automatiquement proposer une PPR, quelle que soit l'origine de son inaptitude.

4.1 Avis du conseil médical

En principe, la proposition de la PPR au fonctionnaire ne peut intervenir qu'après avis du conseil médical.

Suite à la réforme des compétences des instances médicales intervenue en février 2022, l'appréciation de l'aptitude et du reclassement (au sens large) relève de la formation restreinte du conseil médical (anciennement comité médical).

Lorsque le conseil médical est amené à se prononcer sur la situation d'un agent bénéficiant d'un CITIS (notamment l'imputabilité, le taux d'incapacité permanente, la consolidation, la guérison, etc), ses formations partagent leurs compétences ainsi :



Toutefois, à titre dérogatoire au principe d'avis préalable du conseil médical, l'alinéa 2 de l'article L.826-2 prévoit que la PPR doit être proposée au « fonctionnaire à l'égard duquel une procédure tendant à reconnaître son inaptitude à l'exercice de ses fonctions a été engagée ».

4.2 Information et proposition de la PPR

Lorsqu'un agent est déclaré inapte aux fonctions de son grade, il doit être informé de son droit à bénéficier d'une PPR et des possibilités offertes dans ce cadre, dès réception de l'avis du conseil médical par l'autorité territoriale dont il relève.

La PPR doit être proposée par l'autorité territoriale ou le président du CNFPT ou le président du centre de gestion, une fois l'avis du conseil médical émis.

En pratique, bien que cela ne soit pas formellement prévu par les textes muets sur la procédure d'information et de proposition, il peut être conseillé :

- De s'entretenir à l'oral et en amont avec l'agent afin d'expliquer ce qu'est la PPR
- L'envoi d'un courrier par lettre recommandée avec accusé de réception (LRAR), qui mentionne les points suivants :
 - o la situation de l'agent et notamment situation d'inaptitude dans laquelle il se trouve
 - o son droit à PPR
 - o l'objet de la PPR et les grandes lignes du dispositif (durée, objet, situation de l'agent pendant le PPR, notamment financière ...)
 - o les possibilités de date de début de PPR en cas d'acceptation
 - o les conséquences d'un refus
 - o un délai de réponse raisonnable au terme duquel le silence de l'agent vaudra refus de bénéficiaire du dispositif de PPR.

4.3 Refus de la PPR

L'agent a la possibilité de refuser la PPR. Ce refus peut avoir principalement lieu à deux moments différents :

- Dès réception du courrier de l'employeur l'informant de son droit à PPR ;
- Au moment de la notification du projet de convention : l'article 2-3 du décret n°85-1054 dispose en effet que « *le fonctionnaire qui ne signe pas cette convention dans un délai de quinze jours à compter de la date de sa notification est réputé refuser la PPR pour la durée restant à courir* » (voir ci-dessous 5.2.2 Signature de la convention).

En cas de refus, l'agent bénéficie des autres dispositions relatives au reclassement mais pour ce faire, il doit présenter une demande de reclassement. Ainsi, il est prévu que l'agent qui refuse le bénéfice de la PPR, doit être invité à présenter une demande de reclassement en application de l'article 3 du décret n°85-1054.

Étant inapte aux fonctions de son grade, il ne saurait être maintenu sur son emploi et doit donc être placé dans une situation statutaire conforme à son statut. Il doit alors fournir des arrêts de travail pour continuer à bénéficier d'un congé pour raison de santé ou d'un CITIS, puis être placé en cas d'épuisement de ses droits, en disponibilité d'office pour raison de santé.

Par ailleurs, s'il ne présente pas de demande de reclassement, l'autorité territoriale, le président du Centre national de la fonction publique territoriale ou le président du centre de gestion peut engager la procédure prévue à l'article 3-1 du même décret (mise en œuvre de la procédure de reclassement par l'autorité territoriale sans demande de l'agent – voir ci-dessous 7.3.).

Dès lors qu'il s'agit d'une situation de reclassement impossible, la collectivité est alors fondée à lancer la procédure de retraite pour invalidité et, en cas d'échec, de licenciement pour inaptitude physique, à l'issue des droits à congé pour raison de santé.

5. Déroulement de la période de préparation au reclassement

5.1 Début de la PPR

> Réf : art. 2 du décret n° 85-1054

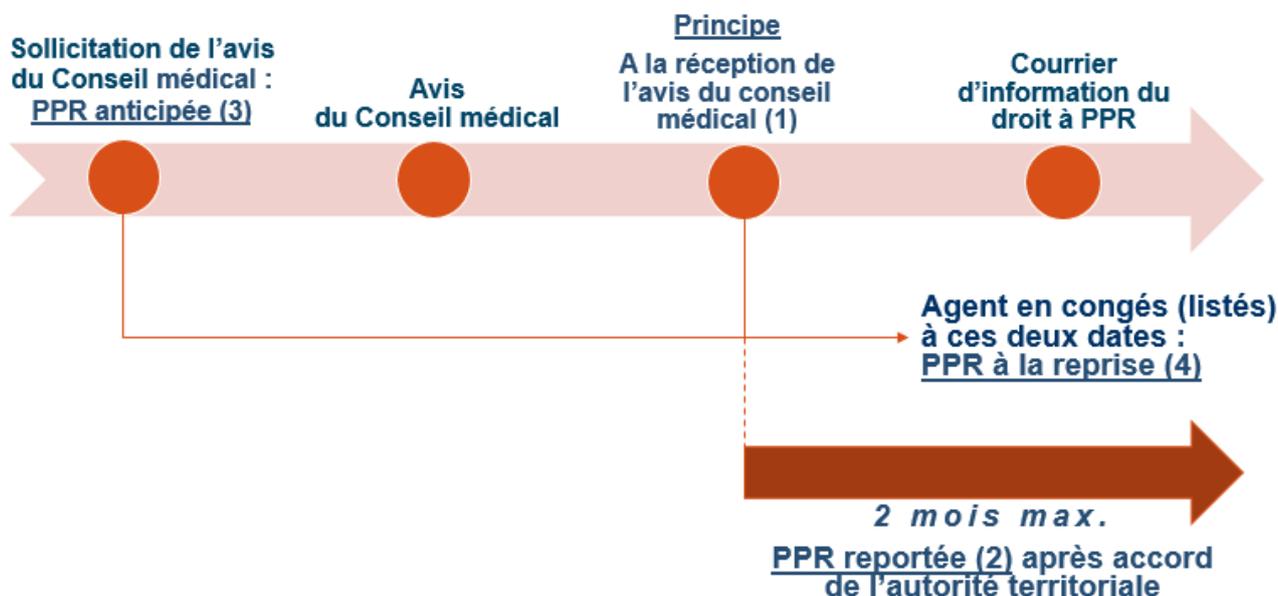
La date de début de PPR peut varier selon différents paramètres (situation de l'agent, volonté de l'agent...). Ainsi, la PPR peut débuter aux dates suivantes :

- Soit, et c'est le principe, à compter de la réception par l'autorité territoriale ou le président du CNFPT ou le président du centre de gestion de l'avis du conseil médical **(1)**.
- Soit, à compter de la reprise de ses fonctions, lorsque l'agent bénéficie d'un congé pour raison de santé, d'un congé pour invalidité temporaire imputable au service (CITIS), d'un congé de maternité ou de l'un des congés liés aux charges parentales prévus aux articles L.631-6 à L.631-9 CGFP¹ lors de la saisine du conseil médical ou de la réception de son avis par l'autorité territoriale, le président du Centre national de la fonction publique territoriale ou le président du centre de gestion **(4)**.
- Soit, sur demande du fonctionnaire intéressé, à compter de la date à laquelle l'avis du conseil médical a été sollicité.

Dans ce dernier cas, si le conseil médical rend un avis d'aptitude, l'autorité territoriale, le président du CNFPT ou le président du centre de gestion peut mettre fin à la PPR **(3)**.

- Soit à une autre date, dans la limite d'un report d'une durée maximale de deux mois à compter de la réception de l'avis du conseil médical, **en cas d'accord entre le fonctionnaire et l'autorité territoriale, le président du CNFPT ou le président du centre de gestion**. Le fonctionnaire est alors maintenu en position d'activité pendant cette période de report **(2)**.

Schéma relatif aux différentes hypothèses de date de début de PPR



5.2 Conventonnement sur la PPR

> Réf : art. 2-2 et 2-3 du décret n°85-1054

5.2.1 Élaboration de la convention

Le projet de convention doit définir :

¹ Congé de naissance, congé pour l'arrivée d'un enfant en vue de son adoption, congé d'adoption, congé de paternité et d'accueil de l'enfant.

- Le contenu de la PPR
- Les modalités de la mise en œuvre de la PPR
- La durée de la PPR
- La périodicité de l'évaluation de la PPR

Ce projet est établi entre l'agent, l'autorité territoriale et le président du centre de gestion ou du CNFPT (selon la catégorie du fonctionnaire).

Durant la période d'élaboration du projet de convention, l'agent peut déjà commencer à bénéficier des actions de préparation au reclassement : périodes de formation, d'observation et de mise en situation.

S'il est prévu que l'agent effectue sa PPR, en tout ou partie, en dehors de sa collectivité, l'administration ou l'établissement d'accueil est associé à l'élaboration de la convention en ce qui concerne les modalités d'accueil de l'agent.

Le projet de convention doit être ensuite transmis pour information au médecin du travail avant d'être notifié au fonctionnaire intéressé.

Pour un fonctionnaire occupant plusieurs emplois à temps non complet, le projet de convention doit être transmis par l'autorité territoriale ou le président du centre de gestion ou du CNFPT aux employeurs auprès desquels il peut continuer à exercer ses fonctions.

5.2.2 Signature de la convention

Le projet de convention doit être notifié pour signature à l'agent 2 mois au plus tard après la date de début de la PPR.

Le fonctionnaire doit signer la convention dans un délai de 15 jours à compter de sa notification.

Refus de signer la convention (ci-dessus 4.3. Refus de la PPR)

Si le fonctionnaire refuse, expressément ou par son silence, de signer la convention proposée, il est réputé refuser la PPR pour la période restant à courir. **Ce refus n'a donc pas d'effet rétroactif concernant la situation de l'agent en PPR.**

Le fonctionnaire sera alors invité à présenter une demande de reclassement et bénéficier des mesures de reclassement prévues à l'article 3 du décret du 30 septembre 1985.

Il conviendra, suite à ce refus, de placer à nouveau l'agent dans une position statutaire conforme à son état de santé, en effectuant le cas échéant les démarches nécessaires auprès des instances médicales.

5.2.3 Lieu d'exécution de la convention

> Réf. : art. 2-1 du décret n° 85-1054

Les périodes de formation, d'observation et de mise en situation sur un ou plusieurs postes au cours de la PPR peuvent se dérouler dans l'administration d'affectation du fonctionnaire ou dans toute administration ou établissement public relevant de la fonction publique de l'État, de la fonction publique territoriale ou de la fonction publique hospitalière.

Elles ne peuvent en revanche avoir lieu dans le secteur privé.

5.2.4 Suivi de la convention

> Réf. : art. 2-3 du décret n° 85-1054

Une évaluation régulière de la mise en œuvre de la PPR doit être organisée dans les conditions prévues par la convention. Elle est réalisée par l'autorité territoriale ou le président du centre de gestion ou du CNFPT, conjointement avec l'agent.

Cette évaluation permet l'adaptation du projet de transition professionnelle. En effet, à cette occasion, le contenu, la durée et les modalités de mise en œuvre de la PPR peuvent être modifiés, sous réserve de l'accord de l'agent.

5.2.5 Durée de la PPR

> Réf : art. 2 du décret n° 85-1054

La PPR prend fin à la date du reclassement du fonctionnaire. Toutefois sa durée est limitée à un an maximum. Elle peut donc être plus courte.

Dans le cas où l'agent bénéficie de congés pour raison de santé, d'un CITIS, d'un congé de maternité ou de l'un des congés liés aux charges parentales prévus aux articles L.631-6 à L.631-9² au cours de la PPR, la date de fin de la PPR, est reportée de la durée de ce congé.

Le nombre de PPR pouvant être accordé à un même fonctionnaire au cours de sa carrière ne semble pas limité dans le texte. Ainsi, sous réserve de l'interprétation souveraine des tribunaux administratifs, un agent qui, dans le cas d'une inaptitude aux fonctions de son grade, aurait déjà bénéficié d'une PPR et présenterait une nouvelle inaptitude alors qu'il a fait l'objet d'un reclassement pourrait bénéficier à nouveau d'une PPR.

5.2.6 Avenants à la convention

> Réf. : art. 2-2 et 2-3 du décret n°85-1054

Dans l'hypothèse d'une PPR ayant débuté dès la saisine du conseil médical, le projet peut être modifié, par avenant, pour tenir compte de l'avis du conseil médical lorsqu'il est rendu en cours de PPR.

S'il s'agit du seul cas d'avenant prévu expressément par les textes, plusieurs hypothèses de conclusion d'avenant sont envisageables afin de permettre :

- D'adapter le contenu, la durée et les modalités de déroulement de la période de préparation au reclassement à la suite des évaluations faites au cours de son déroulement ;
- De prolonger le terme de la période de préparation au reclassement en cas de congés le permettant ;
- De maintenir le fonctionnaire en position d'activité pour une durée de 3 mois maximum lorsqu' à l'issue de la PPR, l'agent formule une demande de reclassement qui ne peut être satisfaite immédiatement (cf. point 4.3).
- D'interrompre, d'un commun accord, la période de préparation au reclassement (hypothèse qui devrait être exceptionnelle compte tenu de l'objectif de la PPR).

Nota : Ces modèles sont mis à votre disposition sur la page extranet « [Modèles d'actes](#) ».

² Congé de naissance, congé pour l'arrivée d'un enfant en vue de son adoption, congé d'adoption, congé de paternité et d'accueil de l'enfant.

5.3 Fin de la PPR

5.3.1 Fin normale de la PPR

> Réf. : art. 2 et 3 du décret n°85-1054

Comme indiqué précédemment, la PPR prend fin à la date de reclassement du fonctionnaire et au plus tard un an après la date à laquelle elle a débuté.

Néanmoins, dans le cas où l'agent bénéficie de congés pour raison de santé, d'un congé pour invalidité temporaire imputable au service, d'un congé de maternité ou de l'un des congés liés aux charges parentales prévus aux articles L.631-6 à L.631-9 au cours de la période, la date de fin de la PPR, est reportée de la durée de ce congé.

Au terme de la PPR et sous réserve que l'agent ait présenté une demande de reclassement, celui-ci est maintenu en position d'activité jusqu'à la date du reclassement, dans la limite d'une durée maximale de 3 mois. S'agissant d'un maintien en position d'activité en lien avec la PPR accordée, il est conseillé de prendre non seulement un arrêté mais également un avenant à la convention.

À défaut de reclassement à l'issue de cette période de 3 mois, le fonctionnaire étant inapte aux fonctions de son grade, il devra être placé dans une position conforme à son statut et son état de santé.

Quid d'un placement en congé de maladie à l'issue de la PPR ?

Il existe une incertitude quant à la question de savoir si un fonctionnaire dont le reclassement n'a pas pu aboutir à l'issue d'une PPR est susceptible de bénéficier de droits à congé de maladie.

La DGCL, dans sa FAQ sur le reclassement - maintien dans l'emploi, interrogée sur la situation d'un fonctionnaire précédemment en congé de maladie qui refuse la PPR ou dont la PPR prend fin prématurément, considère que l'agent ne peut pas être replacé en congé de maladie, sans toutefois se rattacher à un fondement juridique, ni préciser quelle sera la position de l'agent :

« L'agent placé en PPR à l'issue d'un congé de maladie retrouve sa position d'activité, même s'il n'exerce plus ses fonctions. S'il refuse de bénéficier de la PPR ou si celle-ci prend fin pour des manquements caractérisés, il est mis un terme à la PPR restant à courir et le fonctionnaire présente une demande de reclassement en application des dispositions du nouvel article 3 du décret n° 85-1054 du 30 septembre 1985. Il n'est donc pas replacé en congé de maladie, quel que soit le type de congé. »

Pour autant, l'agent n'ayant jamais quitté la position d'activité, la question des droits à congé de maladie se pose, a fortiori si ses droits n'étaient pas échus lors du placement en PPR. Dans cette dernière hypothèse, un placement en disponibilité pose question. En effet, conformément à l'article 19 du décret n°86-68 du 13 janvier 1986 relatif aux positions, le placement en disponibilité n'est possible, après avis du conseil médical, que dans les conditions cumulatives suivantes :

- L'agent se trouve à expiration de ses droits à congés pour raison de santé,
- L'agent ne peut pas être reclassé dans l'immédiat.

La question n'est donc pas tranchée, ni par le texte, ni par la jurisprudence ou la doctrine.

Il semble opportun de souligner qu'il existe cependant un tout premier jugement sur ce sujet. Celui-ci indique qu'un agent, qui n'avait pas épuisé ses droits à congé de longue maladie, est placé en disponibilité d'office à l'issue de la PPR **dès lors qu'il n'a pas formulé de demande de placement en CLM à l'issue, et qu'aucun élément ne permet de conclure qu'il remplit les conditions d'octroi dudit congé.** À contrario, il est possible d'en déduire que si l'agent avait

formulé une telle demande et sous réserve qu'il remplisse les conditions d'octroi du congé, le CLM aurait pu lui être octroyé. Ce jugement est toutefois isolé et non confirmé en appel ou en cassation.

> TA Versailles, jugement du 23 novembre 2023, n°2110037 : « (...) si Mme X fait valoir **qu'elle n'avait pas épuisé, à la date de la décision attaquée, son droit à congé de longue maladie d'une durée maximale de trois ans, il résulte des dispositions des articles 85-1 de la loi du 26 janvier 1984 et 2-1 du décret du 30 septembre 1985, qu'à compter de l'engagement d'une période de préparation au reclassement, l'agent n'est plus en position de congé pour raison de santé. Il est constant qu'à la date de la décision attaquée, Mme X n'avait pas demandé à pouvoir bénéficier d'une nouvelle période de congé longue maladie et il ne ressort pas des pièces du dossier, notamment en l'absence de tout élément quant à la nécessité de suivre un traitement ou des soins prolongés, qu'elle remplissait les conditions légales pour se voir reconnaître, à cette date, le bénéfice d'un tel congé. Par suite, le moyen tiré ce que la décision serait entachée d'une erreur de droit au motif qu'elle n'avait pas épuisé ses droits à congés prévus au 3° de l'article 57 de la loi du 26 janvier 1984 doit être écarté. (...) ».**

5.3.2 Fin anticipée de la PPR

> Réf. : art. 2-3 du décret n°85-1054

Dans le cadre de la mise en œuvre de la convention sur la PPR, le projet de reclassement peut être écourté :

- En cas de manquements caractérisés au respect des termes de cette convention ; ces manquements peuvent émaner de toutes les parties signataires de la convention.
- Lorsque l'agent est reclassé dans un emploi proposé par l'autorité territoriale ou le président du CNFPT ou du centre de gestion.

6. Situation du fonctionnaire pendant la PPR

> Réf. : art. 2-1 du décret n° 85-1054

6.1 Position

Pendant la PPR, le fonctionnaire est placé en position d'activité dans son cadre d'emplois. Il bénéficie donc de l'ensemble des congés ouverts aux agents en activité et, au sens de la FAQ de la DGCL précitée, cette période semble assimilée à une période de service effectif.

6.2 Rémunération

Pendant la PPR, le fonctionnaire perçoit le traitement correspondant à son cadre d'emplois d'origine.

Le versement de l'indemnité de résidence, du supplément familial de traitement ainsi que, le cas échéant, du complément de traitement indiciaire (CTI) est également maintenu.

S'agissant du régime indemnitaire, le maintien des primes liées à l'exercice des fonctions telles que le RIFSEEP pose question puisque l'agent n'exerce pas, à proprement parlé, ses fonctions. Il est donc vivement préconisé de préciser son maintien ou non dans la délibération relative aux primes instaurées dans la collectivité ou l'établissement. À titre d'information, pour les agents de la fonction publique d'État, l'article 1^{er} du décret n°2010-997 du 26 août 2010 relatif au régime de maintien des primes et indemnités des agents publics de l'État et des magistrats de l'ordre judiciaire dans certaines situations de congés dispose que « *Le bénéficiaire des primes et indemnités versées aux*

fonctionnaires (...) et, le cas échéant, aux agents non titulaires (...) est maintenu dans les mêmes proportions que le traitement (...) durant la période de préparation au reclassement (...) ».

Enfin, s'agissant de la NBI, elle est liée à l'exercice effectif des fonctions. En effet, l'article 1^{er} du décret n°93-863 du 18 juin 1993 relatif aux conditions de mise en œuvre de la nouvelle bonification indiciaire dans la fonction publique territoriale précise qu' « elle cesse d'être versée lorsque l'agent n'exerce plus les fonctions y ouvrant droit ». Aussi, dès lors que la PPR n'est pas visée comme situation dérogatoire permettant de continuer à percevoir la NBI, elle ne pourra plus être versée à l'agent.

6.3 Sort de l'emploi occupé par le fonctionnaire en PPR

Le texte ne précise pas si le poste du fonctionnaire, déclaré inapte aux fonctions de son grade mais maintenu en activité, doit être considéré comme vacant ou non.

La DGCL semble néanmoins considérer que l'employeur pourrait déclarer vacant le poste dans la mesure où le fonctionnaire est inapte définitivement à l'exercice de ses fonctions et qu'il sera, in fine, affecté sur un autre emploi. Cependant, compte tenu de la particularité de la situation du fonctionnaire en PPR, il semble prudent d'attendre que le fonctionnaire ait été effectivement reclassé.

Quoiqu'il en soit, le remplacement par un contractuel sur le fondement de l'article L.332-13 n'est pas possible dès lors que le cas de l'absence du fonctionnaire bénéficiant d'une PPR n'est pas envisagé par cette disposition.

7. Autres dispositions relatives au reclassement

7.1 Obligation de proposer des emplois de reclassement

> Réf. : art. 3 du décret 85-1054

Au terme de la PPR, lorsqu'un fonctionnaire présente une demande de reclassement dans un emploi d'un autre corps ou cadre d'emplois, l'autorité territoriale et le président du centre de gestion ou du CNFPT doivent proposer plusieurs emplois pouvant être pourvus par détachement.

Il s'agit d'une obligation de moyen. Néanmoins, l'autorité territoriale doit être en mesure de justifier une recherche effective de postes vacants, condition que ne remplit pas la production d'une simple attestation non circonstanciée qui indique qu'il n'a pas été possible de trouver un emploi de reclassement (cour administrative d'appel de Bordeaux, 21 février 2019, requête n°17BX00739 ; cour administrative d'appel de Nantes, 14 mars 2003, requête n°00NT01965).

L'impossibilité de remplir cette obligation doit faire l'objet d'une décision motivée.

7.2 Délai pour la procédure de reclassement

> Réf. : art. 3, 4 du décret n° 85-1054 et art. 5, 6° décret n°87-602

La procédure de reclassement dans un autre corps ou cadre d'emplois doit être conduite dans un délai maximal de 3 mois à compter de la demande de l'agent.

Au cours de cette période, l'agent devra se voir proposer des emplois de reclassement pouvant être pourvus par la procédure de détachement pour inaptitude physique. Quand bien même le décret n°85-1054 ne prévoit pas de manière expresse de solliciter l'avis du conseil médical lors de la mise en œuvre de la procédure de détachement pour inaptitude physique, **l'avis de cette instance en formation restreinte devra être sollicité** en application de l'article 5, 6° du décret n°87-602 du 30 juillet 1987 relatif aux compétences du conseil médical.

En revanche, ce détachement ne fait désormais plus l'objet d'un avis de la CAP.

7.3 La procédure de reclassement à l'initiative de l'autorité territoriale

> Réf. : art. L.826-3 alinéa 4 et art. 3 et 3-1 du décret n°85-1054

En l'absence de demande de reclassement, l'autorité territoriale ou le président du CNFPT ou le président du centre de gestion peut, après un entretien avec l'intéressé, décider de proposer au fonctionnaire reconnu inapte à titre permanent à l'exercice des fonctions correspondant à son grade, qui n'est ni en congé pour raison de santé, ni en CITIS, des emplois compatibles avec son état de santé pouvant être pourvus par la voie du détachement, dans les conditions fixées aux troisième et quatrième alinéas de l'article 3 du décret n°85-1054.

Il ressort de ces dispositions que cette procédure suppose que les conditions préalables suivantes soient remplies :

- Le fonctionnaire ne doit pas avoir demandé un reclassement ;
- Il doit avoir été reconnu inapte à titre permanent à l'exercice des fonctions correspondant à son grade ;
- Il ne doit être ni en congé pour raison de santé, ni en CITIS.

En outre, l'autorité territoriale doit respecter la procédure suivante :

- Elle doit, en premier lieu, convoquer l'agent à un entretien préalable ayant pour objet l'éventuel engagement d'une procédure de reclassement ;

Pendant l'entretien, l'agent peut être accompagné par un conseiller en évolution professionnelle, un conseiller carrière ou par un conseiller désigné par une organisation syndicale.

- Elle doit, en second lieu, prendre une décision :
 - o Soit d'abandon de la procédure de reclassement qu'elle envisageait,
 - o Soit d'engagement d'une procédure de reclassement.

Dans ce cas, pendant 3 mois, elle peut proposer à l'agent des emplois compatibles avec son état de santé pouvant être pourvus par la voie du détachement.

Le fonctionnaire peut former directement un recours contentieux contre la décision par laquelle l'autorité territoriale ou le président du CNFPT ou le président du centre de gestion a engagé la procédure de reclassement ou un recours gracieux.

Dans cette dernière hypothèse, l'autorité compétente statue sur ce recours après avis de la CAP dont l'agent relève.