

## CARRIÈRE

# L'obligation de reclassement : un principe général du droit

En ces temps de rigueur budgétaire et de baisse des dotations de l'État aux collectivités territoriales (moins 3,7 milliards d'euros dès cette année), beaucoup d'entre elles vont supprimer des emplois et procéder à des licenciements. Il existe toutefois des réserves importantes qui ont trait tant à la forme qu'au fond. Cette obligation de reclassement vaut également pour les licenciements prononcés pour inaptitude définitive d'un fonctionnaire malade, le juge étant exigeant sur ce point.



**S**elon l'article 97 de la loi du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale, lorsqu'un emploi est susceptible d'être supprimé, l'autorité territoriale recherche les possibilités de reclassement du fonctionnaire concerné. Il pèse donc sur les élus une véritable obligation qui commence dès qu'il est envisagé de supprimer des postes et non pas seulement à la veille de licencier l'agent ou de le mettre en surnombre...

## L'emploi ou le CDG

Pendant cette période où l'agent est placé en surnombre, tout emploi créé ou vacant correspondant à son grade

***Un centre de gestion ne peut, pour sa défense, faire valoir que l'âge de l'agent serait de nature à rendre plus difficile son reclassement.***

dans la collectivité ou l'établissement lui est proposé en priorité. Au terme de ce délai, le fonctionnaire est pris en charge par le centre de gestion du ressort territorial ou par le Centre national de la fonction publique territoriale s'il relève de l'un des cadres d'emplois de catégorie A. Le fonctionnaire continue ensuite sa

« carrière », si l'on peut dire, au sein du centre d'accueil avec l'obligation de rendre compte de ses recherches d'emploi, étant entendu qu'au bout de trois refus d'offres d'emploi correspondant à son grade, il est licencié ou admis à faire valoir ses droits à la retraite. Le centre de gestion ou le CNFPT doivent quant à eux établir qu'ils ont aidé l'agent à retrouver un poste conformément à leurs missions. Une défaillance de ces organismes est susceptible d'engager leur responsabilité. D'ailleurs, lorsque le centre de gestion n'a proposé à l'agent aucun poste pendant le délai de deux ans suivant sa prise en charge et quels que soient les motifs de



## Respecter 4 étapes importantes de la procédure

- 1 Saisir** le comité technique avant toute suppression d'emploi sur la base d'un rapport de l'autorité territoriale.
- 2 Transmettre** le procès-verbal du CTP au centre de gestion ou au CNFPT, en fonction du grade de l'agent.
- 3 Étudier** toutes les possibilités de reclassement en interne correspondant au grade de l'agent.
- 4 Maintenir** l'agent en surnombre pendant un an, en cas d'impossibilité de reclassement.

cette situation, la collectivité peut bénéficier d'une minoration du montant de la contribution à verser au centre de gestion. Celle-ci ne peut excéder le dixième du montant constitué par les traitements bruts augmentés des cotisations sociales. Un centre de gestion ne peut, pour sa défense, faire valoir que l'âge de l'agent serait de nature à rendre plus difficile son reclassement ou qu'aucun poste correspondant au grade de l'intéressé n'aurait été vacant dans le département, hormis ceux réservés à la promotion interne dans quelques collectivités...

Pour le juge, s'agissant des fonctionnaires de catégorie B employés dans un département métropolitain, les emplois proposés peuvent concerner tout le territoire métropolitain ou la Corse. Pour remplir sa mission, le centre de gestion doit s'informer de l'existence éventuelle de tels postes vacants au-delà de son ressort territorial, sans qu'il puisse utilement soutenir se trouver dans l'impossibilité pratique de lancer des recherches auprès d'autres centres (1).

### Des garanties identiques pour les agents contractuels

Ces obligations de reclassement valent bien sûr pour les fonctionnaires titulaires. Pour le Conseil d'État, le législateur a entendu que les emplois civils permanents des collectivités territoriales et de leurs

établissements publics à caractère administratif soient en principe occupés par des fonctionnaires. Toutefois, le nombre des agents contractuels a connu une réelle croissance au cours de ces dernières années. Mais la loi ne permet le recrutement d'agents contractuels qu'à titre dérogatoire et subsidiaire, dans les cas particuliers énumérés par la loi. Et ce, que ce recrutement prenne la forme de contrats à durée déterminée ou, par application des dispositions issues de la loi du 26 juillet 2005, de contrats à durée indéterminée.

Il est clair que, par voie de conséquence, un agent contractuel ne peut tenir de son contrat le droit de conserver l'emploi pour lequel il a été recruté. Le Conseil d'État rappelle donc une règle à ce jour intangible : lorsque l'autorité administrative entend affecter un fonctionnaire sur un emploi, ou supprimer cet emploi dans le cadre d'une modification de l'organisation du service, elle peut, pour ce motif, légalement écarter l'agent contractuel de cet emploi. Toutefois, les agents contractuels ne sauraient constituer la seule variable d'ajustement... C'est pourquoi le juge administratif considère qu'il résulte d'un principe général du droit – dont s'inspirent les dispositions du Code du travail relatives à la situation des salariés dont l'emploi est supprimé – qu'il incombe tout autant à

l'autorité territoriale de reclasser l'agent contractuel. Il s'agit là aussi de faire application des règles du statut général de la fonction publique qui imposent de donner, dans un délai raisonnable, aux fonctionnaires en activité dont l'emploi est supprimé, une nouvelle affectation correspondant à leur grade.

De nouveau, pèse sur l'autorité territoriale une obligation de reclassement avant de pouvoir prononcer le licenciement d'un agent contractuel recruté en vertu d'un contrat à durée indéterminée qui serait motivé par la suppression, dans le cadre d'une réorganisation du service, de l'emploi permanent qu'il occupait (2).

### Un agent contractuel ne peut tenir de son contrat le droit de conserver l'emploi pour lequel il a été recruté.

L'agent contractuel ne peut être licencié que si le reclassement s'avère impossible, faute d'emploi vacant, ou si l'intéressé refuse la proposition qui lui est faite. La charge de la preuve incombe bien à l'administration qui ne peut se borner à faire valoir de vagues recherches pour en conclure qu'aucun emploi ne serait disponible...

Dans ce cas-là, l'administration n'établit pas avoir rempli ses obligations. Outre l'avis du CTP, le conseil municipal doit avoir formellement décidé de supprimer l'emploi de l'intéressé, faute de quoi le licenciement manque de base légale. S'il ressort du dossier qu'un reclassement n'a pas été sérieusement recherché, la suppression de poste est annulée (3). Le maire doit donc obtenir l'accord du conseil municipal avant de prendre la décision attaquée et doit obtenir son accord sur un possible reclassement. Mais si, par exemple, l'emploi d'animateur territorial au

&gt;&gt;&gt;

## CE QU'IL FAUT ÉVITER

## 4 erreurs à ne pas commettre

- 1 **Improviser et gérer** l'affaire dans la précipitation.
- 2 **Saisir tardivement** le CTP ou l'assemblée délibérante alors que la décision de suppression d'emploi est déjà prise dans les faits.
- 3 **Ne pas rechercher** les possibilités réelles de reclassement en interne.
- 4 **Invoquer des prétextes** (valeur, âge ou absences du fonctionnaire...) pour refuser un reclassement.



»» sein des effectifs de la commune est supprimé et si aucun autre poste d'animateur n'est vacant (ou tout autre poste de catégorie B dans un autre cadre d'emplois), correspondant au grade de l'intéressé et susceptible de l'accueillir avec son accord, sur la période courant de la date à laquelle il a été envisagé de supprimer l'emploi d'animateur territorial à la date de la décision attaquée, alors le placement en surnombre peut être décidé immédiatement. Dans ce cas, le maire n'est pas dans l'obligation de proposer au préalable à l'intéressé une réaffectation au sein des effectifs communaux, en l'absence justement de poste vacant susceptible de l'accueillir (4).

Cette obligation de reclassement est d'autant plus importante en cas de création de structures intercommunales censées entraîner une mutualisation des services (les métropoles par exemple).

### Obligation de reclassement en cas d'inaptitude définitive

La même obligation existe, sur des fondements différents en cas d'inaptitude définitive d'un agent à des fonctions, légalement constatée par le comité médical.

De la même façon, il résulte du même principe général du droit – dont s'inspirent tant les dispositions du Code du travail relatives à la situation des salariés qui, pour des raisons médicales, ne peuvent plus occuper leur emploi, que les règles statutaires applicables dans ce cas aux

fonctionnaires – que, lorsqu'il a été médicalement constaté qu'un salarié se trouve de manière définitive atteint d'une inaptitude physique à occuper son emploi, il appartient à l'employeur de le reclasser dans un autre emploi.

### *L'obligation de reclassement est d'autant plus importante en cas de création de structures intercommunales censées entraîner une mutualisation des services.*

En cas d'impossibilité, il est alors possible de prononcer le licenciement de l'agent. Ce principe est applicable aux agents titulaires et aux contractuels.

L'application combinée de ce principe général du droit et des dispositions applicables (5) implique que l'administration a l'obligation, en cas d'inaptitude physique définitive d'un agent de la fonction publique territoriale, d'effectuer préalablement une recherche de reclassement dans un autre emploi compatible avec son état de santé avant de prononcer son licenciement. Si ce reclassement s'avère impossible, alors il peut être mis fin à ses fonctions.

L'intéressé peut alors être déclaré définitivement inapte à ses fonctions, par exemple sur un poste d'agent d'entretien, par le comité médical.

Ce dernier peut aussi préconiser un reclassement dans la filière administrative ou dans celle de la surveillance; l'emploi doit être adapté à sa situation, nonobstant l'existence de tests de connaissances pour exercer le nouvel emploi... Le juge doit s'assurer, en cas de recours, que d'autres emplois susceptibles d'être proposés à l'intéressé n'existent pas...

Mais la collectivité ne doit pas tarder à prendre sa décision. Ainsi, si après la constatation de l'absence de l'agent à un test de connaissances, il s'écoule plusieurs mois, voire plusieurs années, avant de procéder au licenciement tout en ne procédant à aucune démarche de recherche d'une autre possibilité de reclassement, le juge estime que la collectivité a laissé s'écouler un délai déraisonnable pour constater l'impossibilité du reclassement de l'agent et prononcer son licenciement.

Une telle inaction est constitutive d'une faute susceptible d'engager sa responsabilité (6). Enfin, il est clair que, dans ce cas, la régularité de la procédure est fondamentale: régularité de la convocation devant le comité médical, information selon laquelle l'agent peut se faire accompagner du conseil ou d'un médecin de son choix, possibilité de venir consulter son dossier préalablement à la convocation du comité médical dans un délai raisonnable. ♦

Patrick Martin-Genier

(1) CAA de Marseille, 1<sup>er</sup> août 2014, CDG 30, n°13MA03533.

(2) CE, 22 octobre 2014, ministre de l'Éducation nationale, n° 368262.

(3) CAA de Marseille, n° 12MA04980.

(4) CAA de Marseille, n° 10MA03399.

(5) Décret n° 85-1054 du 30 septembre 1985 relatif au reclassement des fonctionnaires territoriaux reconnus inaptes à l'exercice de leurs fonctions

(6) CAA de Paris, 8 décembre 2014, n° 13PA02626.

SUR LE WEB



RÉAGISSEZ SUR :

Twitter: @Lettre\_du\_cadre

Facebook: lalettreducadre

Google+: <http://bit.ly/18KEnJ4>