

Le congé de longue maladie (CLM)

Fonctionnaires et agents
contractuels

Mode d'emploi

v. 1.0

Avis aux lecteurs

Malgré le soin apporté par les équipes du CGF à la réalisation de ce mode d'emploi, il ne constitue qu'un document d'information : seuls les textes officiels font foi.

Les coquilles ou erreurs éventuelles ne sauraient engager la responsabilité de l'établissement public.

Sommaire

SOMMAIRE.....	3
I. OUVERTURE DES DROITS	4
A. CONDITIONS GENERALES D'OCTROI	4
B. DUREE ET RENOUVELLEMENT	5
C. POINT DE DEPART DU CONGE	6
D. CARRIERE DU FONCTIONNAIRE	7
II. PROCEDURE DE DEMANDE ET TRAITEMENT DU DOSSIER.....	8
A. DEMANDE INITIALE	8
B. TRANSMISSION ET TRAITEMENT DU DOSSIER.....	8
C. REFUS DU CONGE	10
D. HONORAIRES ET FRAIS MEDICAUX	10
III. DROITS ET OBLIGATIONS.....	11
A. REMUNERATION	11
B. AUTRES DROITS ET OBLIGATIONS.....	12
IV. SITUATION DE L'AGENT APRES UN CONGE LONGUE MALADIE.....	13
A. FONCTIONNAIRES TITULAIRES	13
B. FONCTIONNAIRES STAGIAIRES.....	14
C. AGENTS CONTRACTUELS	15
VERSIONS ET MISE A JOUR.....	17

I. Ouverture des droits

*Le congé de longue maladie est accordé aux agents présentant une maladie grave les empêchant de travailler. Il est accordé par périodes renouvelables **jusqu'à trois ans** et peut être rétroactif. Cette période compte pour l'ancienneté, l'avancement et la retraite. Les demandes doivent être justifiées par certificat médical et peuvent faire l'objet d'un contrôle médical.*

A. Conditions générales d'octroi

Le congé de longue maladie est un congé accordé à l'agent en position d'activité, lorsque celui-ci-présente une maladie qui :

- Nécessite un traitement et des soins médicaux,
- Présente un caractère invalidant et grave,
- Et le place dans l'impossibilité d'exercer ses fonctions¹.

Les agents concernés sont :

- Les fonctionnaires de la fonction publique communale², y compris les stagiaires³ ;
- Les agents contractuels en activité, ayant travaillé de manière continue et comptant **au moins trois années de services**⁴.



Pour les agents contractuels, la procédure d'octroi du congé longue maladie est identique à celle prévue pour les fonctionnaires titulaires⁵.

Ce congé longue maladie peut être accordé lorsque l'agent est atteint d'une maladie figurant sur la liste fixée par la réglementation applicable localement⁶.

Toutefois, une maladie non inscrite sur cette liste peut également ouvrir droit au bénéfice du congé, après avis du comité médical.

¹ Article 54 de l'ordonnance n°2005-10 du 4 janvier 2005 et articles 87 et suivants du décret n°2011-1040 du 29 août 2011

² 3° de l'article 54 l'ordonnance n°2005-10 du 4 janvier 2005

³ Article 23 du décret n°2011-1040 du 29 août 2011

⁴ Article 14 du décret n°2011-1552 du 15 novembre 2011

⁵ Alinéa 4 de l'article 14 du décret n°2011-1552 du 15 novembre 2011

⁶ Article 88 du décret n°2011-1040 du 29 août 2011

Ci-dessous un tableau présentant les maladies concernées⁷ :

- 1° Accident vasculaire cérébral invalidant ;
- 2° Insuffisances médullaires et autres cytopénies chroniques ;
- 3° Artériopathies chroniques avec manifestations ischémiques ;
- 4° Rhumatisme articulaire aigu ;
- 5° Insuffisance cardiaque grave, troubles du rythme graves, cardiopathies valvulaires graves ; cardiopathies congénitales graves ;
- 6° Maladies chroniques actives du foie et cirrhoses ;
- 7° Déficit immunitaire primitif grave nécessitant un traitement prolongé, infection par le virus de l'immunodéficience humaine ;
- 8° Diabète de type 1 et diabète de type 2 compliqué ;
- 9° Forme grave des affections neurologiques et musculaires (dont myopathie) ;
- 10° Hémoglobinopathies, hémolyses, chroniques constitutionnelles et acquises sévères ;
- 11° Hémophilies et affections constitutionnelles de l'hémostase graves ;
- 12° Lèpre ;
- 13° Maladie coronaire ;
- 14 ° Insuffisance respiratoire chronique grave ;
- 15° Maladie d'Alzheimer et autres démences ;
- 16° Maladie de Parkinson ;
- 17° Maladies métaboliques héréditaires nécessitant un traitement prolongé spécialisé ;
- 18° Mucoviscidose ;
- 19° Néphropathie chronique grave et syndrome néphrotique primitif ou idiopathique ;
- 20° Paraplégie ;
- 21° Vascularites, lupus érythémateux systémique, sclérodermie systémique évolutive ;
- 22° Polyarthrite rhumatoïde évolutive grave ;
- 23° Affections psychiatriques de longue durée ;
- 24° Rectocolite hémorragique et maladie de Crohn évolutives ;
- 25° Sclérose en plaques ;
- 26° Scoliose idiopathique structurale évolutive ;
- 27° Spondylarthrite grave ;
- 28° Suites de transplantation d'organe ;
- 29° Tuberculose maladie ;
- 30° Tumeur maligne, affection maligne du tissu lymphatique ou hématopoïétique ;
- 31° Endométriose et adénomyose ;
- 32° Hypertension artérielle sévère ;
- 33° Épilepsie ;
- 34° Psoriasis ;
- 35° Fibrome utérin compliqué.

B. Durée et renouvellement

Un congé de longue maladie est accordé par **périodes de trois à six mois**⁸, renouvelables dans la limite d'une **durée maximale de trois ans**⁹.

Le renouvellement d'un congé de longue maladie n'est pas systématique.

⁷ Arrêté n° 1076 CM du 10 juillet 2026 relatif aux longues maladies

⁸ Article 95 du décret n°2011-1040 du 29 août 2011

⁹ 3° de l'article 54 l'ordonnance n°2005-10 du 4 janvier 2005

▪ Le congé de longue maladie (CLM) ▪

Pour obtenir le renouvellement de son congé de longue maladie, le fonctionnaire adresse à son autorité de nomination un certificat médical indiquant que le congé initialement accordé doit être prolongé ainsi que la durée de cette prolongation dans la limite de trois à six mois¹⁰.

Lorsque l'autorité de nomination demande à placer un agent en congé de longue maladie, sur la base d'un rapport médical ou hiérarchique, elle doit faire examiner le fonctionnaire par un médecin agréé à la fin de chaque période de congé et à chaque demande de renouvellement¹¹.



Point de vigilance

Le fonctionnaire qui a épuisé ses trois ans de CLM, doit reprendre le travail pendant un an avant de pouvoir demander un nouveau CLM pour la même maladie¹².

Exemple

Si un agent bénéficie d'un congé de longue maladie pendant 3 ans pour une pathologie A, il ne peut pas, à la fin de ce congé, demander immédiatement un nouveau congé de longue maladie pour une pathologie B. Il doit obligatoirement avoir repris ses fonctions et travaillé pendant au moins 1 an.

C. Point de départ du congé

La date de départ du congé de longue maladie correspond à la **première constatation médicale** de la maladie pour laquelle le congé est accordé¹³.

En pratique, si la demande de CLM est présentée alors que le fonctionnaire bénéficie ou a bénéficié d'un congé de maladie ordinaire (CMO) pour la même maladie, la période de CMO concernée sera requalifiée de manière rétroactive en CLM.

Le placement en congé peut avoir un caractère rétroactif, en raison notamment du délai lié à l'obligation d'avis médical préalable à certaines décisions. Le fonctionnaire doit en effet continuellement être placé dans une position statutaire régulière, afin que la continuité de sa carrière soit assurée.

Selon une jurisprudence, une décision de renouvellement de congé de longue durée ayant un caractère rétroactif est légale dès lors que le fonctionnaire était inapte à reprendre son service à l'expiration de la période, et que le comité médical n'avait alors pu se réunir¹⁴.

Par ailleurs, la jurisprudence la plus récente considère que de telles mesures peuvent avoir un effet rétroactif lorsqu'elles sont purement recognitives¹⁵.

¹⁰ Article 95 du décret n°2011-1040 du 29 août 2011

¹¹ Article 95 du décret n°2011-1040 du 29 août 2011

¹² Alinéa 2, 3° de l'article 54 de l'ordonnance n° 2005-10 du 4 janvier 2005

¹³ Article 94 du décret n°2011-1040 du 29 août 2011

¹⁴ CE, 31 juillet 1992, n°109577

¹⁵ Un acte recognitif : acte par lequel on reconnaît à quelqu'un un droit déjà existant

D. Carrière du fonctionnaire

Même si un agent est en congé de longue maladie, cette période est prise en compte pour son avancement¹⁶.

Cela signifie concrètement que :

- Le temps passé en congé de longue maladie compte pour l'ancienneté et peut donc être utilisé pour accéder au grade supérieur.
- Cette règle s'applique dans les cas où l'agent perçoit son plein traitement, un demi-traitement, ou même en cas d'interruption temporaire de rémunération prévue par la réglementation.
- La période de congé compte également pour la retraite car elle donne lieu au versement des retenues et contributions à la Caisse de prévoyance sociale de la Polynésie française.



Être en congé de longue maladie ou de longue durée ne bloque pas l'avancement ni les droits à la retraite, même si le salaire a été réduit ou interrompu pendant un temps.

¹⁶ Article 99 du décret n° 2011-1040 du 29 août 2011

II. Procédure de demande et traitement du dossier

La demande de congé de longue maladie (CLM) doit être faite par écrit et accompagnée d'un certificat médical. Le dossier est examiné par plusieurs intervenants : le médecin, le médecin du service professionnel, le comité médical et l'autorité de nomination, qui prend la décision finale.

Le refus doit être motivé, en s'appuyant sur l'avis médical et les éléments de droit et de fait. Les frais liés aux examens, déplacements et honoraires médicaux sont à la charge de la collectivité.

A. Demande initiale

La demande de congé de longue maladie doit être formalisée par écrit et adressée à l'autorité de nomination¹⁷. Elle doit être accompagnée d'un certificat médical attestant que le fonctionnaire est susceptible de bénéficier du congé de longue maladie.

Le dossier peut également inclure les observations du médecin traitant ou de la médecine professionnelle.

B. Transmission et traitement du dossier

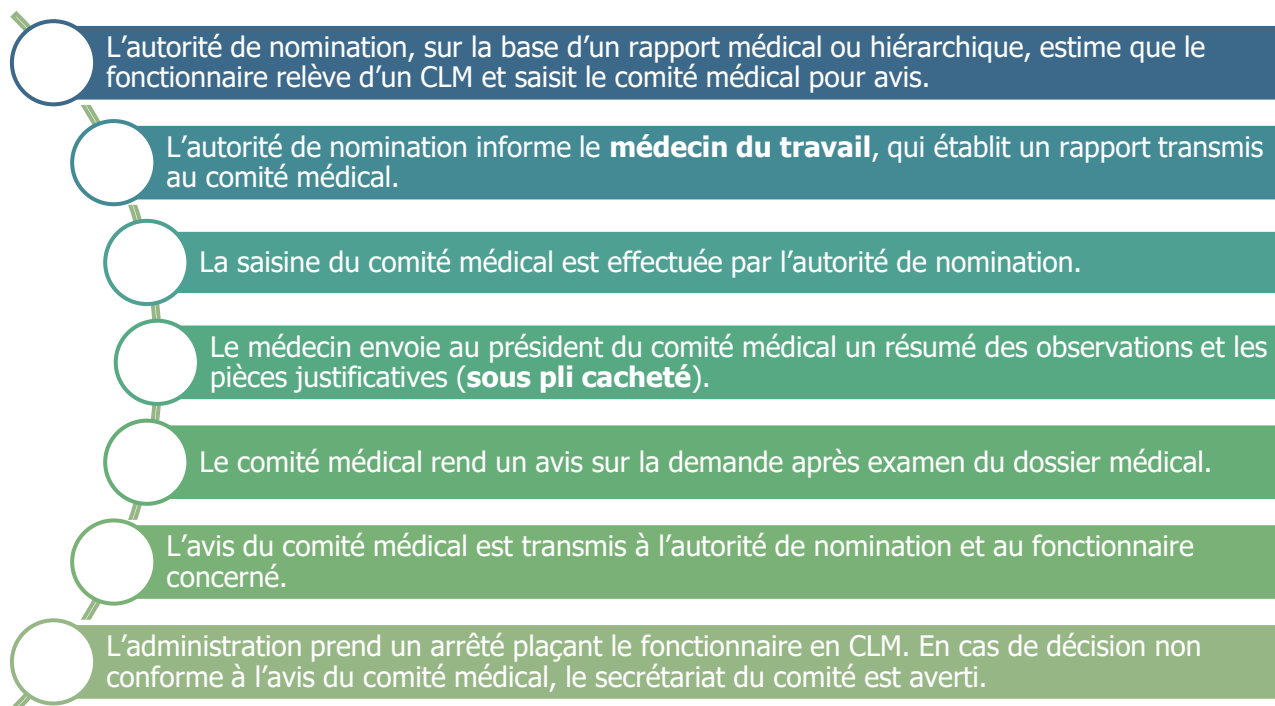
Le traitement du dossier implique plusieurs intervenants :

- **Le médecin** : il établit un certificat médical attestant que l'état de santé de l'agent concerné justifie l'octroi d'un congé de longue maladie, en précisant la durée de ce congé ainsi que la pathologie pour laquelle l'agent le sollicite.
- **Le médecin du service de la médecine professionnelle** : il établit un rapport sur l'état de santé du fonctionnaire et le transmet au président du comité médical sous pli cacheté.
- **Le comité médical** : le comité médical examine le dossier, les certificats et rapports médicaux, puis rend un avis simple sur la demande de congé.
- **L'autorité de nomination** : l'administration prend un arrêté plaçant le fonctionnaire en CLM. En cas de décision non conforme à l'avis du comité médical, le secrétariat du comité doit être informé.

¹⁷Article 94 du décret n°2011-1040 du 29 août 2011

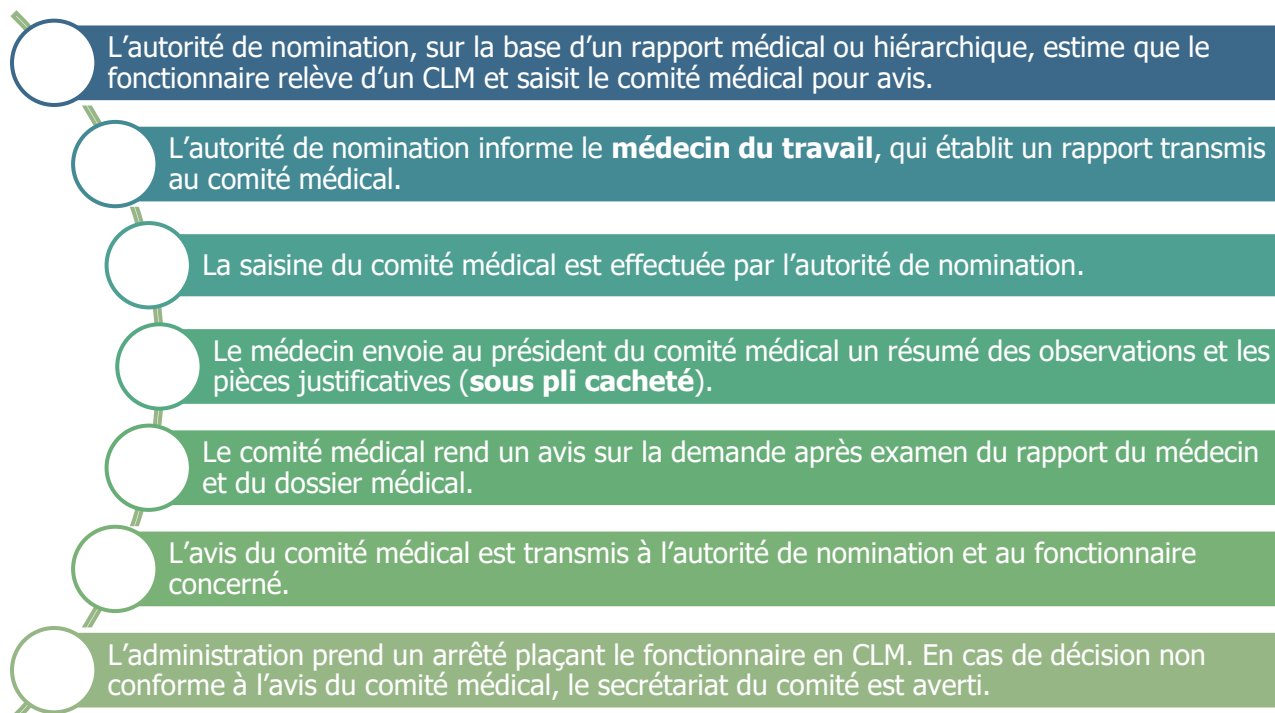
1. Saisine du comité médical à l'initiative de l'agent

Ci-dessous la procédure à suivre pour une demande **à l'initiative de l'agent** :



2. Saisine du comité médical à l'initiative de la collectivité

Ci-dessous la procédure à suivre pour une demande **à l'initiative de la collectivité**¹⁸ :



¹⁸ Article 93 du décret n°2011-1040 du 29 août 2011



Point de vigilance

L'agent contractuel doit au préalable être soumis à l'examen d'un spécialiste agréé compétent pour la maladie en cause, avant de demander l'octroi d'un CLM. La décision d'octroi est prise par le maire sur avis émis par le comité médical¹⁹.

C. Refus du congé

Le refus d'octroi d'un congé de longue maladie doit être motivé.

L'agent doit recevoir la décision et l'avis du comité médical qui justifie cette décision. L'avis doit indiquer que l'agent est « apte à reprendre son poste dès notification de la décision »²⁰.

L'obligation de motivation n'est en revanche pas respectée si l'administration se contente de viser l'avis émis par le comité médical, sans énoncer les éléments de fait et de droit sur lesquels se fonde la décision²¹, ou de mentionner un avis du comité lui aussi dépourvu de motivation²².

L'administration ne peut pas se fonder sur le secret médical pour s'exonérer de l'obligation de motivation.

D. Honoraires et frais médicaux

Sont à la charge de la commune, du groupement de communes ou de l'établissement public administratif relevant des communes de la Polynésie française intéressé²³ :

- Les honoraires et les autres frais médicaux résultant des examens ;
- Les frais de transport du malade examiné ;
- Les tarifs d'honoraires des médecins agréés et les conditions de rémunération et d'indemnisation des membres du comité médical, fixés par arrêté du haut-commissaire de la République en Polynésie française.

¹⁹ Article 14 du décret n°2011-1552 du 15 novembre 2011

²⁰ CE, 27 mars 2009, n°301159

²¹ CAA de Lyon, 3 juin 2003, n°01LY00432

²² CE, 31 mai 1995, n°114744

²³ Article 107 du décret n° 2011-1040 du 29 août 2011

III. Droits et obligations

Pendant le congé de longue maladie, l'agent perçoit un plein traitement la première année, puis un demi-traitement les deux suivantes. Il doit cesser toute activité rémunérée non autorisée, signaler toute absence ou changement de domicile (sauf hospitalisation) et se soumettre aux contrôles médicaux. Le non-respect de ces obligations peut entraîner la suspension de la rémunération ou la perte du congé.

A. Rémunération

1. Traitement salarial

Pendant le congé de longue maladie, la rémunération de l'agent est encadrée : sur une durée maximale de trois ans, elle est versée à plein traitement pendant la première année (100%) puis à demi-traitement pendant les deux années suivantes (50%)²⁴, après quoi aucun traitement n'est versé.

Durée totale maximale	Période accordée	Rémunération
3 ans	3 mois à 6 mois	1 an à plein traitement (100%)
		2 ans à demi-traitement (50%)



Point de vigilance

Lorsqu'un agent contractuel est en arrêt de travail, le montant de son traitement est calculé en fonction de sa durée journalière d'emploi au moment de son arrêt²⁵.

2. Primes et indemnités

Les fonctionnaires communaux ne bénéficient pas du maintien de leurs indemnités pendant les congés de longue maladie et de longue durée : leur régime indemnitaire est **obligatoirement supprimé** pendant la durée de ce congé²⁶.

Le régime indemnitaire perçu pendant un congé de maladie ordinaire (CMO), notamment au cours des trois premiers mois, est maintenu même si ce congé est ensuite requalifié rétroactivement en congé de longue maladie (CLM)²⁷.

²⁴ 3° de l'article 54 l'ordonnance n°2005-10 du 4 janvier 2005.

²⁵ Article 18 du décret n°2011-1552 du 15 novembre 2011.

²⁶ III de l'article 54 de l'arrêté n°HC 340 DIRAJ/BAJC du 21 juin 2023

²⁷ Arrêté n° HC 198 DIRAJ/BAJC/bt du 24 avril 2025 modifiant l'arrêté n° HC 340 DIRAJ/BAJC du 21 juin 2023 modifié relatif au régime indemnitaire des fonctionnaires et agents contractuels des communes, des groupements de communes et des établissements publics à caractère administratif relevant des communes de la Polynésie française.

Un employeur ne peut pas légalement maintenir une indemnité attachée à l'exercice des fonctions pour les agents placés en congé de longue maladie²⁸.

3. Maintien du traitement en cas de renouvellement

Le maintien du traitement ou du demi-traitement dépend de la présentation d'une demande de renouvellement.

À l'expiration du congé, l'autorité de nomination saisit le comité médical pour avis, et le fonctionnaire ayant sollicité le renouvellement continue à percevoir sa rémunération²⁹.

B. Autres droits et obligations

Conformément aux articles 96 à 98 du décret n° 2011-1040 du 29 août 2011, l'agent placé en congé de longue maladie ou de longue durée est tenu de respecter les obligations suivantes :

1. **Logement de fonction** : si l'agent occupe un logement mis à disposition par la commune, un groupement de communes ou un établissement public administratif, il doit quitter les lieux si son maintien présente un danger pour les agents ou le public, ou s'il compromet la bonne marche du service.
2. **Exercice d'activités rémunérées** : l'agent doit cesser toute activité rémunérée, sauf celles expressément prescrites et suivies médicalement dans le cadre d'une réadaptation, ou prévues par la réglementation.

En cas de manquement, la rémunération est suspendue et les sommes indûment perçues doivent être reversées. Elle n'est rétablie qu'à compter de la cessation de l'activité interdite.

3. **Changement de domicile et absences** : l'agent doit signaler à l'autorité de nomination tout changement de domicile ainsi que toute absence de plus de deux semaines, en précisant les dates et lieux de séjour. À défaut, le versement de la rémunération peut être interrompu, la période de suspension restant intégrée dans le congé en cours.



L'obligation pour l'agent de signaler un changement de domicile ne s'applique pas en cas d'hospitalisation³⁰.

4. **Contrôles médicaux** : l'agent doit se soumettre aux visites de contrôle prescrites par le médecin agréé ou le comité médical.

Le non-respect de cette obligation peut entraîner l'interruption du versement de la rémunération, la période concernée étant toutefois comptée dans le congé en cours. En cas de refus répété et sans motif valable de se présenter aux contrôles, après mise en demeure, l'agent peut perdre le bénéfice du congé de longue maladie³¹.

²⁸ CE, 22 novembre 2021, n°448779

²⁹ Article 96 du décret n°2011-1040 du 29 août 2011.

³⁰ Alinéa 1 de l'article 98 du décret n° 2011-1040 du 29 août 2011.

³¹ Article 103 du décret n° 2011-1040 du 29 août 2011.

IV. Situation de l'agent après un congé longue maladie

Après un congé de longue maladie, l'agent reprend son poste seulement avec un certificat médical d'aptitude. S'il est inapte, il peut être reclassé ou, en dernier recours, licencié. Les agents ont priorité sur les postes similaires et doivent respecter les délais de réintégration.

A. Fonctionnaires titulaires

1. Certificat médical d'aptitude

La reprise des fonctions après un congé de longue maladie est strictement encadrée. L'agent ne peut reprendre ses fonctions qu'après avoir transmis à son autorité de nomination un **certificat médical d'aptitude à la reprise** délivré par un médecin agréé.



Point de vigilance

Sont tenus de se récuser les médecins agréés appelés à examiner les fonctionnaires ou agents contractuels dont ils sont médecins traitants³².



Nouveauté

Depuis 2024, le certificat médical d'aptitude à la reprise doit être établi par un **médecin agréé**, et non plus par le médecin du service de médecine professionnelle³³.

Dans certaines situations, la reprise dépend de l'avis du **comité médical** et non d'un médecin agréé³⁴. Il s'agit notamment des situations :

- De réintégration à l'expiration des droits à congés pour raison de santé ;
- De réintégration après un congé de longue maladie ou de longue durée pour des fonctions nécessitant des conditions de santé particulières ;
- Ou l'autorité de nomination a initié la procédure de CLM conformément à l'article 93 du décret n°2011-1040 du 29 août 2011.

³² II de l'article 8 de l'arrêté n°1110 DIPAC du 05 juillet 2012

³³ Article 100 du décret n°2011-1040 du 29 août 2011, modifié par l'article 43 du décret n°2024-513 du 5 juin 2024

³⁴ Article 101 du même décret

2. Conséquences de l'aptitude ou de l'inaptitude du fonctionnaire

Si l'agent est considéré **apte**, il doit reprendre ses fonctions. Si, à l'expiration du CLM, l'agent refuse l'emploi qui lui est proposé sans justification médicale, il peut être licencié après avis de la commission administrative paritaire ³⁵.

En cas d'**inaptitude**, le congé est prolongé ou renouvelé jusqu'à l'épuisement des droits au congé rémunéré.

Le comité médical émet alors un avis sur la prolongation du congé et sur la présomption d'inaptitude.

Si l'inaptitude est définitive, la **commission de réforme** se prononce sur la suite à donner, notamment le reclassement ou la pension de vieillesse ³⁶. En cas d'impossibilité de reprise définitive :

- l'agent est reclassé ³⁷ dans un autre emploi compatible avec son état de santé ;
- à défaut, il peut être placé en disponibilité ou bénéficier, après avis de la commission de réforme, d'une pension de vieillesse pour inaptitude définitive. La mise en disponibilité et son renouvellement nécessitent l'avis du comité médical ou de la commission de réforme selon les situations ³⁸.

B. Fonctionnaires stagiaires

Lorsqu'un fonctionnaire stagiaire est reconnu physiquement inapte à reprendre ses fonctions à l'expiration d'un congé de longue maladie, il est placé en **congé sans traitement**. Ce congé est accordé pour une durée maximale d'un an et peut être renouvelé une fois, soit une durée totale de deux ans.

À titre exceptionnel, si à l'issue de cette deuxième année le stagiaire est susceptible de reprendre ses fonctions avant un an, le congé peut être renouvelé une seconde fois, sans que cette prolongation supplémentaire n'excède un an ³⁹.



Point de vigilance

La mise en congé sans traitement ainsi que chacun de ses renouvellements sont obligatoirement prononcés après avis du comité médical. L'administration ne peut donc statuer sans cette consultation préalable.

À l'expiration des droits à congé avec traitement ou d'une période de congé sans traitement accordée pour raisons de santé, si le fonctionnaire stagiaire est reconnu, après avis du comité médical, dans l'impossibilité définitive et absolue de reprendre ses fonctions ⁴⁰, il est **licencié**.



Si l'intéressé possède par ailleurs la qualité de fonctionnaire titulaire dans un autre cadre d'emploi, il est mis fin à son détachement au lieu d'être licencié.

³⁵ Article 104 du décret n° 2011-1040 du 29 août 2011.

³⁶ Articles 101 et 105 du décret n° 2011-1040 du 29 août 2011

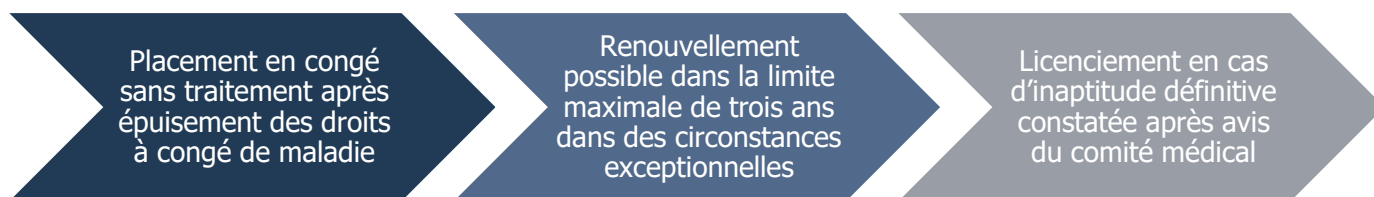
³⁷ Dans les conditions de l'article 51 de l'ordonnance du 4 janvier 2005 susvisée.

³⁸ Articles 105 et 106 du décret n° 2011-1040 du 29 août 2011.

³⁹ Article 26 du décret n° 2011-1040 du 29 août 2011.

⁴⁰ Article 27 du décret n° 2011-1040 du 29 août 2011.

En résumé, le dispositif applicable aux fonctionnaires stagiaires repose sur trois étapes :



C. Agents contractuels

L'article 19 du décret n°2011-1552 du 15 novembre 2011, organise la situation des agents contractuels à l'issue d'un congé de maladie.



Point de vigilance

Pour les agents recrutés par contrat à durée déterminée (CDD), les congés ne peuvent pas excéder la période d'engagement restant à courir. Autrement dit, un congé ne peut pas prolonger un CDD au-delà de son terme⁴¹.

1. Aptitude à la reprise

Si l'agent contractuel est déclaré **apte à reprendre son emploi**, il peut, conformément à l'article 38 du décret précité, réintégrer son poste à l'issue d'un congé de maladie, sous réserve de toujours remplir les conditions requises et dans la mesure où les nécessités du service le permettent.

Si le poste précédemment occupé n'est plus disponible, l'agent bénéficie d'une priorité pour être affecté à un emploi similaire offrant une rémunération équivalente.

2. Inaptitude temporaire

En cas d'**inaptitude temporaire** pour raison de santé, l'agent est placé en congé sans rémunération pour une durée maximale d'un an. Si un avis médical conclut que l'agent est susceptible de reprendre ses fonctions à l'issue d'une période supplémentaire, ce congé peut être prolongé de six mois. Cette prolongation n'est accordée que si le rapport médical indique une perspective réelle de reprise à la fin de cette période.

À l'expiration du congé sans rémunération d'un an (ou de 18 mois en cas de prolongation), et si l'agent demeure inapte :

- Soit il peut bénéficier d'un congé spécifique (accident du travail, maladie professionnelle, maternité, adoption, paternité ou accueil de l'enfant) si les conditions sont remplies ;
- Soit il est licencié pour incapacité permanente.

Si l'agent est déclaré apte à reprendre son service à l'issue de son congé sans rémunération, il est réemployé conformément aux dispositions de l'article 38 du décret n° 2011-1552 du 15 novembre 2011.

Lorsque la durée du congé sans rémunération est égale ou supérieure à un an, l'agent doit présenter une demande de réintégration par lettre recommandée, adressée à son employeur, au moins un mois avant la fin du congé. À défaut, il est considéré comme ayant démissionné.

⁴¹ Article 37 du décret n°2011-1552 du 15 novembre 2011

3. Inaptitude définitive

En cas d'inaptitude définitive à occuper son emploi constaté par un médecin agréé, l'autorité de nomination doit d'abord engager une procédure de reclassement avant d'envisager un licenciement.

Concernant la procédure de reclassement, celle-ci s'applique aux agents contractuels de droit public ou d'un CDD.

a) Reclassement

Le **reclassement** doit être compatible avec l'état de santé de l'agent, correspondre à ses compétences et tenir compte des recommandations médicales. Il est recherché en priorité sur un emploi de même catégorie hiérarchique ou, à défaut et avec l'accord de l'agent, sur un emploi de catégorie inférieure. L'offre, qui ne peut concerner que les services relevant de l'autorité employeur, doit être faite par écrit et préciser les caractéristiques du poste proposé.

Si l'agent accepte le reclassement, son ancien contrat est rompu ou modifié et il ne bénéficie pas de la protection ni des indemnités liées à la procédure de licenciement. Si l'agent refuse le reclassement ou ne formule pas de demande dans les délais impartis, il est licencié.

b) Licenciement

La procédure à suivre est la suivante :

- Entretien préalable conformément à l'article 47 du décret n°2011-1552 du 15 novembre 2011 ;
- Consultation de la commission consultative paritaire (CCP) ;
- Notification de la décision de licenciement par lettre recommandée avec accusé de réception ou remise en main propre contre signature.

La lettre précise le motif du licenciement, la date à laquelle il doit intervenir, la durée du préavis prévue selon le service accompli, ainsi que les offres de reclassement. Elle invite l'agent à formuler une demande de reclassement dans un délai réduit de moitié par rapport au préavis, délai que l'agent peut refuser.

À noter 

La durée du préavis en fonction du service accompli : 8 jours pour une durée de service inférieure à 6 mois ; 1 mois pour une durée de service comprise entre 6 mois et 2 ans ; 2 mois pour une durée de service supérieure ou égale à 2 ans.

Si l'agent a demandé un reclassement mais qu'aucun poste ne peut lui être proposé avant la fin de son préavis, il est placé, à l'issue de celui-ci, en congé sans rémunération pour une durée maximale de trois mois dans l'attente d'un reclassement. Ce congé suspend la date d'effet du licenciement et une attestation de suspension du contrat lui est remise.

Durant cette période, l'agent peut être licencié s'il renonce à sa demande de reclassement, s'il refuse le poste proposé par l'employeur, si aucun reclassement n'est possible à l'issue du délai de trois mois ou s'il ne formule pas de demande de reclassement dans les délais impartis.

Enfin, le licenciement ne peut intervenir avant l'expiration d'une période de dix semaines suivant la fin du congé de longue maladie. L'agent doit également avoir eu la possibilité de consulter son dossier médical et son dossier individuel avant toute décision de licenciement.

Versions et mise à jour

v.	Date	Rédacteur(s)	Modifications
1.0	25/08/2026	JG	- Version initiale

