

LE FONCTIONNAIRE STAGIAIRE

IRCANTEC : Stagiaires et titulaires à TNC < 28h

▶ *articles 7 à 11 du décret n° 92-1194 du 4 novembre 1992.*

1. Le droit à congé de maladie

Le fonctionnaire stagiaire IRCANTEC bénéficie des dispositions du décret n° 91-298 du 20 mars 1991 à l'exception de l'article 40 dudit décret (article 7 du décret n° 92-1194 du 4 novembre 1992) :

- congé de maladie ordinaire, accident du travail et maladie professionnelle ;
- congé de grave maladie ;
- congé de maternité ou d'adoption ;
- temps partiel pour motif thérapeutique sécurité sociale ;
- aménagement des conditions de travail ;
- rente d'invalidité ;
- capital décès.

Les procédures d'octroi et le renouvellement des congés ci-dessus mentionnés sont identiques aux agents titulaires (cf. dispositions applicables aux fonctionnaires titulaires à temps non complet de moins de 28 heures hebdomadaires).

Le total des congés maladie ne peut être pris en compte comme temps de stage que pour un dixième de la durée globale de celui-ci.

La titularisation du fonctionnaire territorial stagiaire qui a bénéficié d'un congé de maternité ou d'adoption prend effet à la date de la fin de la durée normale du stage, compte non tenu de la prolongation imputable au congé de maternité ou d'adoption.

Exemple

Agent stagiaire au 1^{er} juin 2005.

Congé de maternité du 1^{er} décembre 2005 au 22 mars 2006 = 112 jours.

Congé assimilé comme temps de stage = 36 jours. Prolongation due au congé = 112 – 36 = 76 jours soit 2 mois et 16 jours.

Fin de la durée effective du stage = 16 août 2006. Date d'effet de la titularisation = 1^{er} juin 2006.

Quand du fait de congés successifs de toute nature autres que le congé annuel, le stage a été interrompu pendant une durée supérieure à un an, l'intéressé pourra être invité à l'issue de son dernier congé à accomplir à nouveau l'intégralité du stage ; cette disposition ne s'applique pas dans le cas où la partie de stage effectuée antérieurement à l'interruption est d'une durée au moins égale à la moitié de la durée statutaire du stage.



Toutes les périodes passées en congé avec traitement entrent en compte lors de sa titularisation dans le calcul des services retenus pour l'avancement et au titre du régime de retraite.

2. Le congé sans traitement

Un fonctionnaire stagiaire qui est déclaré inapte physiquement à reprendre ses fonctions à l'expiration des congés de maladie ordinaire, de grave maladie, d'accident ou de maladie professionnelle est placé en congé sans traitement (article 10 du décret n° 92-1194 du 4 novembre 1992) pour une période maximale d'un an renouvelable une fois, après avis du comité médical. Toutefois, le fonctionnaire territorial stagiaire qui, à l'expiration de la deuxième année de congé sans traitement, doit normalement être apte à reprendre ses fonctions avant un an, peut voir son congé renouvelé une deuxième fois sans que cette nouvelle prolongation puisse excéder un an.

L'arrêté pris par la collectivité sera notifié à l'agent par courrier avec accusé de réception. Il doit faire mention des voies et délais de recours. Ce dernier devra être signé par l'agent. Si l'agent refuse de signer son arrêté, la collectivité l'adressera à son domicile en recommandé avec accusé de réception, l'avis de dépôt faisant foi. L'arrêté n'est pas obligatoirement transmissible au contrôle de légalité (Code général des collectivités territoriales, article L 2131-2).

3. Le reclassement pour inaptitude physique - le changement d'affectation

Le principe général du droit au reclassement (CE n° 227868 du 2 octobre 2002, Chambre de commerce et d'industrie de Meurthe-et-Moselle) s'applique également au stagiaire déclaré définitivement inapte à occuper son emploi. Dans la jurisprudence du tribunal administratif de Nice du 13 janvier 2006, M. I, req n° 0305730 et n° 0500141, il est rappelé l'obligation de rechercher à reclasser dans un autre emploi de la collectivité un agent stagiaire déclaré inapte.

Aucune procédure de reclassement propre aux stagiaires n'est organisée par les textes. Le reclassement envisageable demeure le recrutement par les voies normales qui implique d'effectuer un nouveau stage.

Lorsque l'état physique d'un fonctionnaire ne lui permet plus d'exercer normalement ses fonctions et que les nécessités du service ne permettent pas d'aménager ses conditions de travail, le fonctionnaire peut être affecté dans un autre emploi de son grade (TA Grenoble n° 0100879 du 18 février 2003, Mlle X). Ce changement d'affectation nécessite l'avis du comité médical départemental, du médecin du service de médecine préventive. La commission administrative paritaire se prononcera lorsque le changement aura une conséquence sur le régime indemnitaire ou entraîne un changement de lieu de travail.

Exemple 1 : il n'y a pas eu d'arrêt maladie

Dans ce cas, il faut :

- la demande écrite de l'intéressé
- l'avis du service de médecine préventive
- l'avis de la commission administrative paritaire

Exemple 2 : il y a eu arrêt maladie

Dans ce cas, il faut :

- la demande écrite de l'intéressé
- l'avis du service de médecine préventive
- l'avis du comité médical départemental
- l'avis de la commission administrative paritaire

4. L'inaptitude physique du stagiaire

La procédure de licenciement

Le fonctionnaire stagiaire, ayant épuisé ses droits à congé avec traitement et éventuellement la période de congé sans traitement accordée pour raisons de santé, reconnu inapte de manière définitive et absolue à reprendre ses fonctions est licencié. Les possibilités de changement d'affectation et de reclassement pour inaptitude physique doivent avoir été étudiées et s'avérer impossible.

Si le fonctionnaire stagiaire a par ailleurs la qualité de titulaire dans un autre corps, cadre d'emplois ou emploi, il est mis fin à son détachement et il est réintégré dans son cadre d'emplois, corps ou emploi antérieur (*article 11 du décret n° 92-1194 du 4 novembre 1992*), après avoir vérifié l'aptitude physique à exercer ces fonctions.

La collectivité saisit le comité médical départemental. Il est important d'y ajouter la copie de l'attribution d'une pension d'invalidité de la CPAM.

Le secrétariat du comité médical diligente une expertise auprès d'un médecin agréé. L'agent sera donc invité à se rendre chez ce médecin agréé. Les conclusions du médecin agréé permettront au comité médical de se prononcer sur l'inaptitude définitive de l'agent à l'exercice de ses fonctions. L'expertise est à la charge de l'employeur (*article 41 du décret n° 87-602 du 30 juillet 1987*).

La Médecine Préventive est informée du passage des dossiers et peut présenter des observations écrites ou assister à titre consultatif aux séances des comités médicaux. L'intéressé et la collectivité peuvent faire entendre le médecin de leur choix par le comité médical (*article 9 du décret n° 87-602 du 30 juillet 1987*).

L'avis du comité médical est transmis à l'autorité territoriale sous la forme d'un procès-verbal.

La décision prononçant le licenciement doit être précédée de la communication de l'ensemble du dossier individuel et non du seul dossier médical (CE n° 98183 du 27 septembre 1991, *Ministre de la défense c/ M. H*). La date de licenciement interviendra après l'avis de la Commission Administrative Paritaire. L'arrêté pris par la collectivité sera motivé en application de l'article 1 de la loi du 11 juillet 1979 relative à la motivation des actes administratifs et notifié à l'agent par courrier avec accusé de réception (cf. modèle d'arrêté sur le site du CDG). Il doit faire mention des voies et délais de recours. Ce dernier devra être signé par l'agent. Si l'agent refuse de signer son arrêté, la collectivité l'adressera à son domicile en recommandé avec accusé de réception, l'avis de dépôt faisant foi. L'arrêté sera transmis au contrôle de légalité.

Les allocations pour perte d'emploi

S'agissant des allocations chômage, l'article 17 du décret n° 92-1194 du 4 novembre 1992 prévoit que les stagiaires sont indemnisés de la perte involontaire d'emploi dans les conditions de droit commun prévues par l'article L 351-3 du code du travail. L'indemnisation incombe à l'employeur. Toutefois, pour bénéficier des allocations chômage, l'agent doit remplir certaines conditions, notamment d'aptitude au travail. Il peut, cependant, éventuellement bénéficier des allocations de chômage.