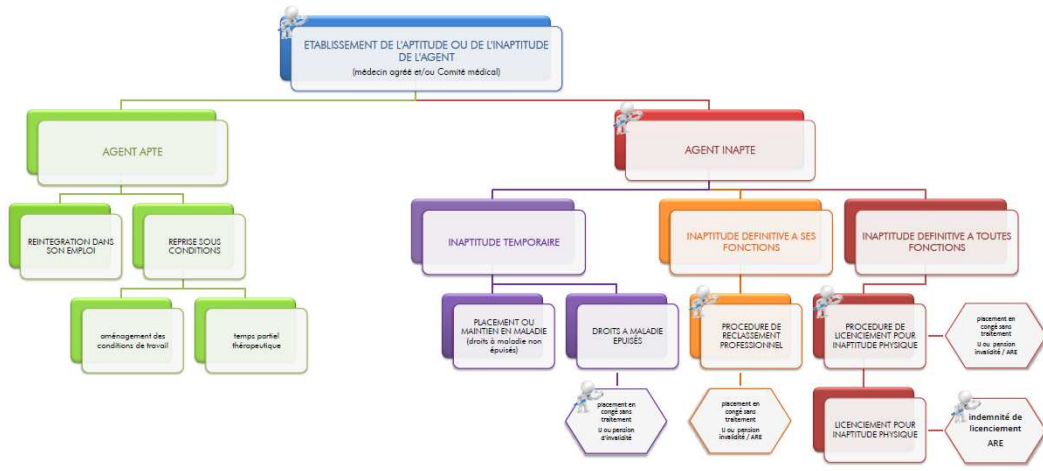


C - L'inaptitude suite à un congé de maladie agents contractuels de droit public (régime général)?




C - L'inaptitude suite à un congé de maladie *agents contractuels de droit public (régime général)?*

- 1 Qui établit l'inaptitude ?
- 2 Quels sont les différents cas d'inaptitude ?
- 3 Un agent contractuel de droit public est placé en congé sans traitement pour inaptitude physique temporaire : quelle est sa rémunération ?
- 4 La procédure de reclassement des agents contractuels de droit public
- 5 Dans quels cas peut-on engager la procédure de licenciement pour inaptitude physique d'un agent contractuel de droit public ?
- 6 Un agent contractuel de droit public est licencié pour inaptitude physique; que perçoit-il ?
- 7 Dans quel cadre un agent peut-il exercer une activité professionnelle après un licenciement pour inaptitude physique ?

1 -

Qui établit l'inaptitude d'un agent contractuel de
droit public (régime général)?



Centre de Gestion
Fonction Publique Territoriale
de la Vendée
Maison des Communes

Rappel sur les congés de maladie agents contractuels de droit public (régime général)

**RÉGIME
GENERAL
contractuels
de droit
public**

Congé de maladie ordinaire (CMO)

- 12 mois consécutifs maximum ou 300 jours de services effectifs
- après 4 mois de services ⇒ 2 mois : 1 mois à plein traitement + 1 mois à demi-traitement
- après 2 ans de services ⇒ 4 mois : 2 mois à plein traitement + 2 mois à demi-traitement
- après 3 ans de services ⇒ 6 mois : 3 mois à plein traitement + 3 mois à demi-traitement

Congé de grave maladie (CGM)

- agent contractuel en activité comptant au moins 3 ans de services
- 3 ans maximum (1 an à plein traitement + 2 ans à demi-traitement)

Congé pour accident du travail / maladie professionnelle

- jusqu'à la guérison complète, consolidation de la blessure ou décès
- dès l'entrée en fonctions : 1 mois à plein traitement puis IJ au-delà
- après 1 an de services : 2 mois à plein traitement puis IJ au-delà
- après 3 ans de services : 3 mois à plein traitement puis IJ au-delà
- prise en charge des frais médicaux et pharmaceutiques par la CPAM

www.maisondescommunes85.fr

Régime général pour les agents contractuels de droit public :

1/ les agents contractuels de droit public sur emplois permanents ou non permanents.

2/ les contractuels de droit public relevant du régime général de sécurité sociale peuvent bénéficier :

- 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 grave 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 pour accident du travail ou maladie professionnelle.

Dans le cas du congé pour accident du travail ou maladie professionnelle, les indemnités journalières sont versées pendant toute la période d'incapacité de travail, jusqu'à la guérison complète, la consolidation de la blessure ou le décès.

3/ ces congés sont prévus aux articles 7, 8, 9 du décret n° 88-145 du 15/02/1988.

4/ il faut ajouter le congé sans traitement, prévu en l'absence de droits suffisants pour congé rémunéré (moins de 4 mois de services), ainsi qu'à l'issue d'un congé de maladie ou de grave maladie. Ce congé est non rémunéré:

- lorsque l'agent contractuel de droit public ne justifie pas de 4 mois de services au moment de son arrêt de travail ⇒ il est placé en congé sans traitement pour maladie en cas d'inaptitude temporaire pour une durée maximale de 1 an.
- un agent contractuel de droit public physiquement temporairement inapte à reprendre son service à l'issue d'un congé de maladie ou de grave maladie est placé en congé sans traitement pour une durée maximale de 1 an. Ce congé peut être prolongé de 6 mois si un avis médical établit que l'agent sera apte à la reprise à l'issue de cette période complémentaire.

5/ lorsque l'agent contractuel est recruté pour une durée déterminée, le congé de maladie ordinaire ne peut être accordé au-delà de la période d'engagement restant à courir.

1_ Qui établit l'inaptitude d'un agent contractuel de droit public (régime général) ?

• 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 1 Instance médicale (Comité Médical)



La Commission de réforme n'est pas compétente pour les agents contractuels de droit public



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 agent contractuel de droit public (régime général) ?

Médecin de prévention

- vérifie la comptabilité de l'état de santé de l'agent avec les conditions de travail liées au poste occupé par l'agent. Il est amené à rencontrer régulièrement les agents durant leur carrière

Les rôles du médecin de prévention et du médecin agréé s'exercent de façon complémentaire

Médecin agréé (ou médecin expert)

- vérifie l'aptitude à l'exercice d'un emploi public correspondant aux fonctions postulées. 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 juin 1985 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.

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.

- visites de reprise (vivement conseillée après un arrêt de travail de plus de 30 jours) ;
- visites d'information et de prévention périodique (peut aussi être assurée 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 mars 1986 et Circulaire du 13 mars 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 agent contractuel de droit public (régime général) ?

Comité Médical

chargé d'émettre des avis préalables à certaines décisions liées à l'état de santé des agents

tous les fonctionnaires (stagiaires et titulaires CNRACL et IRCANTEC) + **contractuels de droit public**

se prononce sur l'**aptitude ou l'inaptitude** de l'agent **après un congé de grave maladie (CGM)**

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.

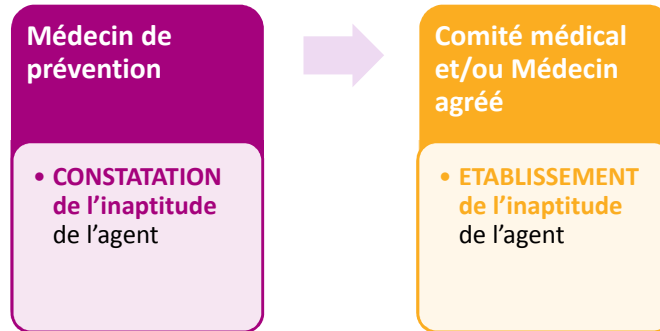
L'avis du Comité Médical ne lie pas l'autorité territoriale sauf dans trois hypothèses:

- 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 entre 6 à 9 mois.

1_ Qui établit l'inaptitude d'un agent contractuel de droit public (régime général) ?

• Schéma de l'établissement de l'inaptitude physique



Le médecin conseil de la CPAM n'a aucun rôle dans la détermination de l'aptitude au travail
(le fait d'arrêter les indemnités journalières n'implique pas automatiquement une aptitude au travail)

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'inaptitude physique est constatée par les médecins agréés, le Comité médical départemental pour les agents contractuels de droit public.

1_ Qui établit l'inaptitude d'un agent contractuel de droit public (régime général) ?

- Pour résumer :

		Comité médical	Médecin agréé
Agents contractuels de droit public	- lors du renouvellement ou à l'expiration d'une période de CGM	établit l'inaptitude de l'agent après expertise du médecin agréé	<i>établit une expertise pour le Comité médical</i>
	- pendant ou à l'issue d'un CMO - en dehors de tout congé de maladie	-	établit l'inaptitude de l'agent



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 grave maladie (CGM).

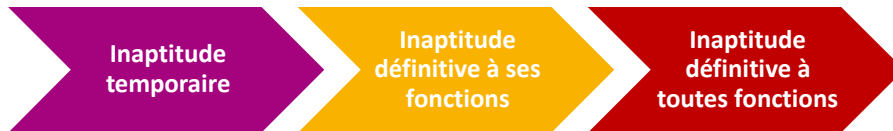
Pour cela, le Comité médical s'appuie sur des expertises réalisées par des médecins agréés.

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 le Comité médical 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 congé de grave maladie...*)

Placement en congé sans traitement

- droits à maladie épuisés (CMO ou CGM)



Il n'est pas nécessaire de saisir le Comité médical pour un placement en congé sans traitement

Lorsque l'agent contractuel est physiquement temporairement inapte à reprendre son service à l'issue d'un congé de maladie ou de grave maladie, il est placé en congé sans traitement.

Ce congé a une durée maximale d'un an, qui peut être prolongée de six mois si un avis médical établit que l'agent sera apte à la reprise à l'issue de cette période complémentaire (art. 13 II du décret n° 88-145 du 15/02/1988).

Si l'agent est sous contrat à durée déterminée, le congé ne peut être accordé au-delà de la période d'engagement restant à courir (art. 32 du décret n° 88-145 du 15/02/1988).

Si l'agent se trouve, à l'issue de la période de congé sans traitement, en droit de prétendre à un congé pour accident du travail ou maladie professionnelle, ou à un congé de maternité, de paternité et accueil de l'enfant ou d'adoption, le bénéfice de ce congé lui est accordé (art. 13 II du décret n° 88-145 du 15/02/1988).

A l'issue de ses droits à congé sans traitement :

- l'agent physiquement apte à reprendre son service est réemployé dans les mêmes conditions qu'à l'issue d'un congé rémunéré.

Si le congé sans traitement a duré au moins un an, l'agent ne peut être réemployé que s'il en formule la demande par lettre recommandée avec demande d'avis de réception, au plus tard un mois avant l'expiration du congé. A défaut d'une telle demande formulée

en temps utile, l'agent est considéré comme démissionnaire (art. 13 II du décret n° 88-145 du 15/02/1988).

- l'agent physiquement inapte à reprendre son service est licencié si son reclassement dans un autre emploi est impossible.

- **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/ Procédure de reclassement professionnel

- pour les agents contractuels de droit publics recrutés en CDD ou CDI à titre permanent sur un emploi permanent (art. 3-3 de la loi n° 84-53 du 26/01/1984) et dont le terme du contrat est postérieur à la date de la demande de reclassement

2/ Procédure de licenciement pour inaptitude physique

- si impossibilité de reclassement ou refus de reclassement de l'agent ⇒ procédure de licenciement pour inaptitude physique

Lorsque l'agent contractuel de droit public se trouve, à l'issue d'un congé de maladie, de grave maladie, d'accident du travail ou de maladie professionnelle, en situation d'inaptitude physique définitive médicalement constatée par le médecin agréé, l'autorité territoriale doit (art. 13 III du décret n° 88-145 du 15/02/1988) :

1/ en priorité, chercher à reclasser l'agent, sous réserve que celui-ci ait été recruté à titre permanent sur un emploi permanent.

Seuls sont concernés par les règles de reclassement les agents recrutés à titre permanent pour occuper un emploi permanent (article 3-3 de la loi n° 84-53 du 26/01/1984), sous CDI ou sous CDD dont le terme est postérieur à la date de la demande de reclassement (art. 13 III du décret n° 88-145 du 15/02/1988) dans les situations suivantes :

- ↳ lorsque leur licenciement est envisagé en raison d'une inaptitude physique à reprendre leur emploi ;
- ↳ lorsque leur licenciement est envisagé dans l'intérêt du service.

Attention : si la recherche de reclassement opérée par la collectivité a été estimée insuffisante par le juge, le licenciement est annulé et la collectivité doit réintégrer son agent en tant que titulaire d'un contrat à durée indéterminée dans un emploi de niveau équivalent ou, à défaut et si l'intéressé le demande, sur tout autre emploi (CAA Paris 31/12/2013 n° 10PA05997).

2/ lorsque le reclassement s'avère impossible, la collectivité licencie l'agent, qui peut alors prétendre à une indemnité de licenciement.

L'agent contractuel de droit public inapte physiquement à reprendre son emploi est licencié, sous réserve de ne pas pouvoir être reclassé, à l'expiration de ses droits à congés, rémunérés et non rémunérés pour raisons de santé, pour maternité, paternité et accueil d'un enfant, adoption (art. 13 II et III du décret n° 88-145 du 15/02/1988).

↳ absence de demande de reclassement dans le délai imparti ou refus du bénéfice de la procédure de reclassement ⇒ l'agent est licencié au terme du délai de préavis.

↳ le reclassement n'a pas pu être mis en œuvre avant l'issue du préavis de licenciement ⇒ l'agent est placé en congé sans traitement, pour une durée maximale de 3 mois ⇒ cela entraîne une suspension du contrat du fait de l'autorité territoriale ⇒ au terme du congé sans traitement, en cas de refus d'un emploi proposé ou d'impossibilité de procéder au reclassement, l'agent est licencié.

Le Conseil d'Etat a précisé les hypothèses dans lesquelles le reclassement s'avère impossible. Le licenciement peut alors être prononcé (CE n° 407336 du 25/05/2018) :

- soit s'il n'existe aucun emploi vacant pouvant être proposé à l'agent ;
- soit si l'agent est déclaré inapte à l'exercice de toutes fonctions ;
- soit si l'agent refuse la proposition d'emploi qui lui est faite.

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

L'agent est incapable d'accomplir un quelconque travail ou d'exercer une quelconque activité professionnelle. L'agent est donc inapte définitivement à toutes fonctions et son reclassement pour inaptitude physique est impossible.

Procédure de licenciement pour inaptitude physique

- versement d'une indemnité de licenciement

Le Conseil d'Etat a précisé les hypothèses dans lesquelles le reclassement s'avère impossible. Le licenciement peut alors être prononcé (CE n° 407336 du 25/05/2018) :

- soit il n'existe aucun emploi vacant pouvant être proposé à l'agent ;
- **soit l'agent est déclaré inapte à l'exercice de toutes fonctions ;**
- soit l'agent refuse la proposition d'emploi qui lui est faite.

3 -

Un agent contractuel de droit public est placé en congé sans traitement pour inaptitude physique temporaire ; quelle est sa rémunération ?

3_ Un agent contractuel de droit public est placé en congé sans traitement pour inaptitude physique temporaire ; quelle est sa rémunération ?

- **Rappels sur le congé sans traitement en cas d'inaptitude temporaire à l'issue d'un congé de maladie ou de grave maladie**

Épuisement des droits à congés de maladie

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

Durée maximale de 1 an + 6 mois le cas échéant

- le congé sans traitement a une durée maximale d'1 an, qui peut être prolongée de 6 mois si un avis médical établit que l'agent sera apte à la reprise à l'issue de cette période complémentaire

Ne peut être accordé au-delà de la période d'engagement restant à courir

- si l'agent est en CDD, le congé sans traitement ne peut être accordé au-delà de la période d'engagement restant à courir

Conformément au décret n° 88-145 du 15/02/1998, les agents contractuels de droit public peuvent prétendre :

- à un congé de maladie avec traitement (art. 7 du décret n° 88-145 du 15/02/1988) ;
- à un congé de grave maladie avec traitement (art. 8 du décret n° 88-145 du 15/02/1988) ;
- à un congé pour accident du travail ou maladie professionnelle avec traitement (art. 9 du décret n° 88-145 du 15/02/1988) ;
- à un congé sans traitement, qui peut être accordé soit parce que l'agent tombe malade et doit cesser ses fonctions mais ne remplit pas les conditions pour bénéficier d'un congé avec traitement, soit parce que l'agent est temporairement inapte à reprendre ses fonctions à l'issue d'un congé de maladie, de grave maladie, de maternité, de paternité et d'accueil de l'enfant ou d'adoption.

Lorsque l'agent contractuel de droit public est physiquement temporairement inapte à reprendre son service à l'issue d'un congé de maladie ou de grave maladie, il est placé en congé sans traitement.

Ce congé a une durée maximale d'un an, qui peut être prolongée de six mois si un avis médical (médecin agréé) établit que l'agent sera apte à la reprise à l'issue de cette période complémentaire (art. 13, II du décret n° 88-145 du 15/02/1988).

L'avis du Comité médical n'est pas requis pour le placement en congé sans traitement à l'issue des droits à congé de maladie.

A l'issue du congé de grave maladie, le dossier sera présenté au Comité médical.

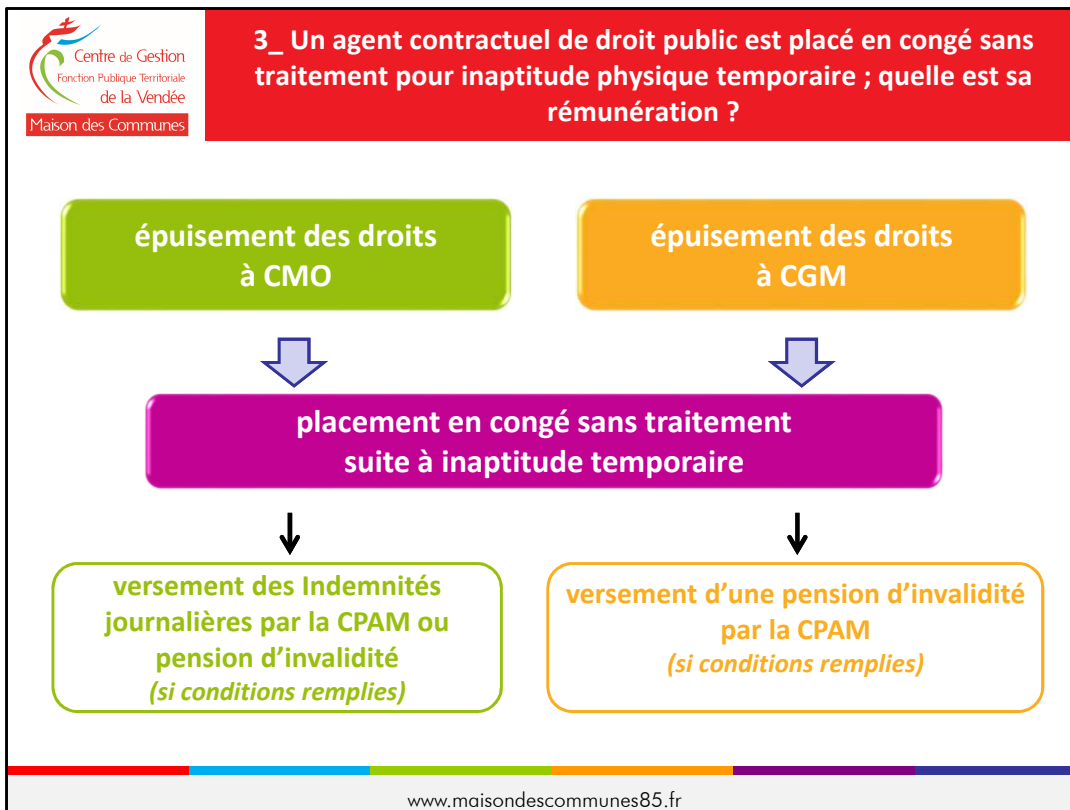
Si l'agent est sous contrat à durée déterminée, le congé ne peut être accordé au-delà de la période d'engagement restant à courir (art. 32 du décret n° 88-145 du 15/02/1988).

Si l'agent se trouve, à l'issue de la période de congé sans traitement, en droit de prétendre à un congé pour accident du travail ou maladie professionnelle, ou à un congé de maternité, de paternité et accueil de l'enfant ou d'adoption, le bénéfice de ce congé lui est accordé (art. 13, II du décret n° 88-145 du 15/02/1988).

A l'issue de ses droits à congé sans traitement :

- l'agent physiquement inapte à reprendre son service est licencié si son reclassement dans un autre emploi est impossible ;
- l'agent physiquement apte à reprendre son service est réemployé dans les mêmes conditions qu'à l'issue d'un congé rémunéré.

Si le congé sans traitement a duré au moins un an, l'agent ne peut être réemployé que s'il en formule la demande par lettre recommandée avec demande d'avis de réception, au plus tard un mois avant l'expiration du congé. A défaut d'une telle demande formulée en temps utile, l'agent est considéré comme démissionnaire (art. 13, II du décret n° 88-145 du 15/02/1988).



Pendant le congé sans traitement, l'agent contractuel de droit public ne perçoit aucune rémunération statutaire.

Cependant, **l'agent peut prétendre aux prestations en espèces offertes par le régime général** s'il remplit les conditions exigées :

- indemnités journalières de maladie versées par la CPAM du lieu de résidence de l'agent si ALD (Affection de Longue Durée) ;
- pension d'invalidité (art. L. 341-1 et suivants du code de la sécurité sociale).

Les affections comportant un traitement prolongé et des soins particulièrement coûteux sont appelées affections de longue durée. Elles peuvent ouvrir droit à exonération de la participation de l'assuré aux frais relatifs au traitement de la maladie concernée.

Ces affections figurent sur une liste qui comporte des maladies répertoriées et qui est prévue à l'article D 160-4 du code de la sécurité sociale.

Sont également considérées comme affections de longue durée, les maladies qui ne figurent pas sur la liste mais répondent aux critères suivants :

- être des affections graves et invalidantes,
- comporter un traitement prolongé supérieur à 6 mois et une thérapeutique coûteuse,
- être des polyopathologies, c'est-à-dire plusieurs affections associées entraînant un état pathologique invalidant et nécessitant des soins continus pendant une durée prévisible supérieure à 6 mois.

3_ Un agent contractuel de droit public est placé en congé sans traitement pour inaptitude physique temporaire ; quelle est sa rémunération ?

Régime général de sécurité sociale : rappel sur les indemnités journalières

prestations en espèces versées par la CPAM à laquelle l'agent est affilié

conditions d'ouverture des droits aux indemnités journalières: immatriculation, nombre d'heures travaillées, cotisations

revenu de remplacement ⇒ les indemnités journalières sont soumises à CSG et CRDS

le montant de l'indemnité journalière varie en fonction du salaire perçu par l'agent et est égal à une fraction du gain journalier de base

durée de versement : 1 an ou 3 ans en Affection de Longue Durée (ALD)

1/ Ce sont des prestations en espèces versées par la CPAM à laquelle l'agent est affilié, pour compenser la perte de salaire pendant l'arrêt de travail.

≠ prestations en nature du régime général : remboursement total ou partiel par la sécurité sociale et/ou la complémentaire santé de tout ou partie des frais de santé engagés lors d'une maladie, d'un accident de travail, ou d'une maladie professionnelle.

2/ Conditions d'ouverture des droits pour un arrêt de travail supérieur à 6 mois :

- ⇒ immatriculation : justifier de 12 mois d'immatriculation en tant qu'assuré social ET
- heures travaillées : avoir travaillé au moins 600 heures au cours des 12 mois civils précédant la date d'interruption du travail ou des 365 jours précédant l'arrêt de travail
- OU
- cotisations : avoir cotisé (0,75 %) sur un salaire au moins égal à 2030 fois le montant du SMIC horaire au cours des 12 mois civils précédant l'arrêt de travail

3/ Les indemnités journalières n'ont pas le caractère de rémunération mais de revenu de remplacement :

Elles ne sont soumises à aucune cotisation ouvrière ou charge patronale à l'exception de la CGS (Contribution Sociale Généralisée) : 6,2 % sur le montant brut de l'indemnité journalière et à la CRDS (Contribution pour le Remboursement de la Dette Sociale) : 0,5 % sur le montant brut de l'indemnité journalière.

Les indemnités journalières de maladie sont imposables sauf les indemnités journalières versées au titre d'une affection de longue durée (ALD), si l'affection est reconnue « exonérante » par le médecin-conseil de la CPAM.

4/ Calcul de l'indemnité journalière :

a) calcul du Gain Journalier de Base (GJB) = total des salaires bruts des 3 mois civils précédant l'arrêt divisé par 91,25. Le salaire est pris en compte dans la limite de 1,8 fois le SMIC mensuel.

b) l'indemnité journalière varie en fonction du nombre d'enfants à charge de l'agent et de la durée de travail : indemnité journalière = 50 % du GJB / si l'agent a au moins 3 enfants à charge, l'indemnité journalière est majorée à partir du 31^{ème} jour d'arrêt de travail continu : 66,66% du SJB.

c)

- le plafond de l'indemnité journalière « normale » est fixé à 1/730^{ème} du montant annuel calculé sur la base de 1,8 fois le SMIC mensuel.

- Le plafond de l'indemnité journalière « majorée » (pour les assurés ayant 3 enfants à charge et 30 jours consécutifs d'arrêt), est fixé à 1/547,5^{ème} du montant annuel calculé sur la base de 1,8 fois le SMIC mensuel.

5/ Durée de versement au titre d'une ALD :

Au titre d'un Affection de Longue Durée (ALD), les indemnités journalières sont versées pendant 3 ans par affection.

3_ Un agent contractuel de droit public est placé en congé sans traitement pour inaptitude physique temporaire ; quelle est sa rémunération ?

Durée de versement des Indemnités journalières

Versement des **indemnités journalières 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

Inaptitude temporaire

CMO <i>en fonction de la durée de services</i>	1 an congé sans traitement	<i>le cas échéant</i> 6 mois congé sans traitement
<p>ex : rémunération statutaire après 3 ans de services <i>(3 mois à plein traitement + 3 mois à demi-traitement)</i></p>	indemnités journalières versées par la CPAM	indemnités journalières versées par la CPAM

en ALD, la durée de versement des indemnités journalières est fixée à 3 ans

En ALD, la durée de versement des indemnités journalières est fixées à 3 ans.

3_ Un agent contractuel de droit public est placé en congé sans traitement pour inaptitude physique temporaire ; quelle est sa rémunération ?

Durée de versement des Indemnités journalières

Versement des **indemnités journalières 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 journalières après un CGM

Inaptitude temporaire

CGM 3 ans	1 an congé sans traitement	le cas échéant 6 mois congé sans traitement
rémunération statutaire (1 an à plein traitement + 2 ans à demi-traitement)	pension d'invalidité versée par la CPAM sous réserve de remplir les conditions	pension d'invalidité versée par la CPAM sous réserve de remplir les conditions

3 ans

En ALD, la durée de versement des indemnités journalières est fixées à 3 ans.

3_ Un agent contractuel de droit public est placé en congé sans traitement pour inaptitude physique temporaire ; quelle est sa rémunération ?

Régime général de sécurité sociale : rappel sur la pension d'inaptitude

prestations en espèces versées par la CPAM à laquelle l'agent est affilié, elles remplacent les indemnités journalières

invalidité réduisant la capacité de gain ou de travail d'au moins 2/3 (66,66%)

la pension d'inaptitude est soumise à CSG et CRDS et à la Contribution Additionnelle de Solidarité Autonomie (CASA)

le montant de la pension d'inaptitude est déterminé selon le classement en catégorie d'inaptitude : 3 catégories d'inaptitude

attribution de manière temporaire. Elle peut être révisée, suspendue ou supprimée

1/ Ce sont des **prestations en espèces versées par la CPAM** à laquelle l'agent est affilié. Elles remplacent les indemnités journalières. La pension d'inaptitude a pour objet de compenser la perte de salaire qui résulte de la réduction de la capacité de travail suite à maladie ou à un accident d'origine non professionnelle.

Cette pension est accordée et versée par la CPAM à laquelle l'agent est affilié. Par conséquent, l'attribution et le versement de cette pension ne nécessitent aucune démarche ou formalité de la part de l'employeur.

La pension d'inaptitude est attribuée à l'initiative :

- soit de la Caisse Primaire d'Assurance Maladie (CPAM) sur proposition du médecin conseil du service médical ;
- soit de l'agent qui doit déposer sa demande dans le délai de douze mois qui suit la date de consolidation de la blessure, la date de stabilisation de l'état de santé, la date de constatation médicale de l'inaptitude, la date d'expiration de la période légale d'attribution des prestations en espèces, selon le cas.

2/ Conditions d'octroi de la pension d'inaptitude :

La pension d'inaptitude est versée quand l'inaptitude réduit la capacité de gain ou de travail d'au moins deux tiers (66,66 %), met l'agent hors d'état de se procurer dans une profession quelconque, un salaire supérieur à la rémunération normale d'un travailleur de la même catégorie dans la même région, dans la profession qu'il exerçait au moment de l'interruption de son travail ou de la constatation médicale de l'inaptitude.

- être âgé de moins de 62 ans (assurés nés à compter du 1^{er} janvier 1955) ;
- résider régulièrement en France ;
- justifier d'une durée d'immatriculation en qualité d'assuré social depuis au moins douze mois ;
- justifier d'une activité salariée au cours des douze mois civils précédant soit l'interruption de travail suivie d'invalidité, soit la constatation médicale de l'état d'invalidité.

3/ Cotisations de la pension d'invalidité :

La pension d'invalidité est soumise :

- à la Contribution Sociale Généralisée (CSG) : de 0 % à 8,30 % en fonction du montant du revenu fiscal de référence pour une part fiscale ;
- à la Contribution pour le Remboursement de la Dette Sociale (CRDS) : 0,50 % sur le montant brut de la pension ;
- à la Contribution Additionnelle de Solidarité Autonomie (CASA) : 0,3 %.

La pension d'invalidité, comme toute pension, entre dans le revenu global servant de base à l'impôt sur le revenu. La majoration pour tierce personne n'est pas imposable.

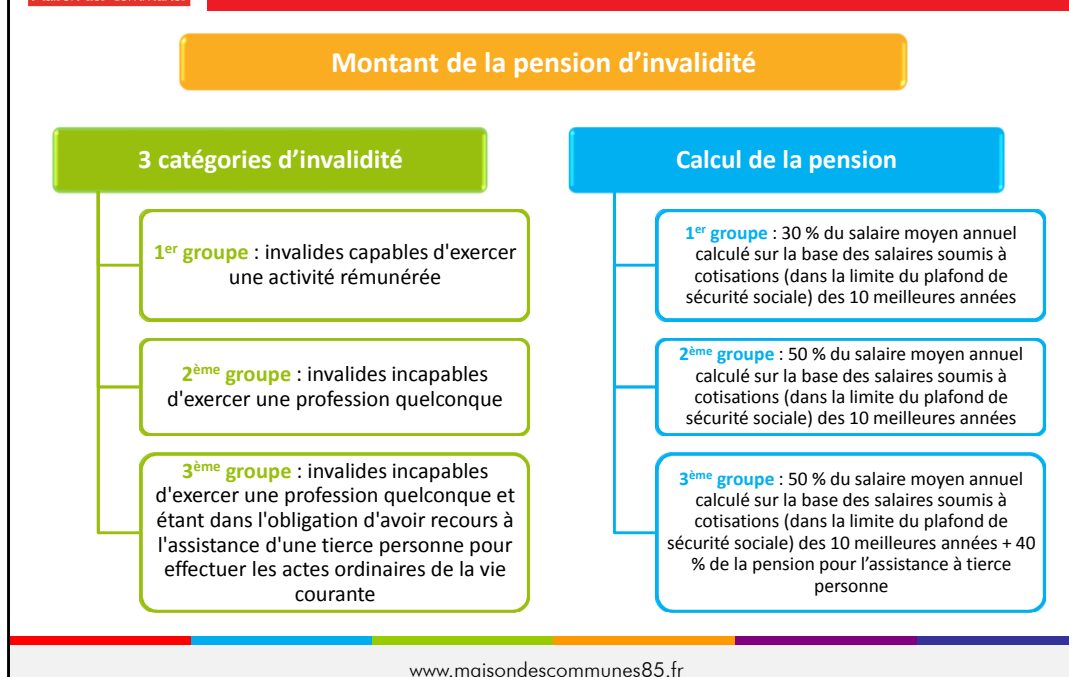
4/ Attribution de la pension d'invalidité :

La pension d'invalidité est concédée à titre temporaire. Elle peut être révisée, suspendue ou supprimée :

- révisée, si l'état d'invalidité de l'agent s'aggrave ou s'améliore ;
- suspendue, supprimée si la capacité de travail ou de gain devient supérieur à 50 % ou en cas de reprise d'activité professionnelle. L'augmentation de la capacité du travail ou du gain (vérification du seuil de 50 %) peut être vérifiée à tout moment par la Sécurité sociale. En cas de reprise d'activité, la pension doit être suspendue en tout ou en partie lorsqu'il est constaté que le montant cumulé de la pension et des salaires excède, pendant 2 trimestres consécutifs, le salaire trimestriel moyen de la dernière année civile précédant un arrêt de travail suivi d'une invalidité.
- supprimée en cas de guérison ou si l'agent atteint l'âge légal de la retraite.

Il appartient à la Caisse primaire d'agir sur le montant de la pension d'invalidité, l'employeur public n'ayant aucune décision à prendre.

3_ Un agent contractuel de droit public est placé en congé sans traitement pour inaptitude physique temporaire ; quelle est sa rémunération ?



Montant de la pension d'inaptitude :

a) Les catégories d'inaptitude sont déterminées par la capacité résiduelle d'activité rémunérée de l'invalidé. L'état d'inaptitude est examiné en tenant compte de l'état général de l'agent, de son âge, de ses capacités physiques et mentales, de ses aptitudes, de sa formation professionnelle. Il génère un classement qui sert à déterminer le montant de la pension.

- 1^{ère} catégorie : invalides capables d'exercer une activité rémunérée ;
- 2^{ème} catégorie : invalides absolument incapables d'exercer une profession quelconque ;
- 3^{ème} catégorie : invalides absolument 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.

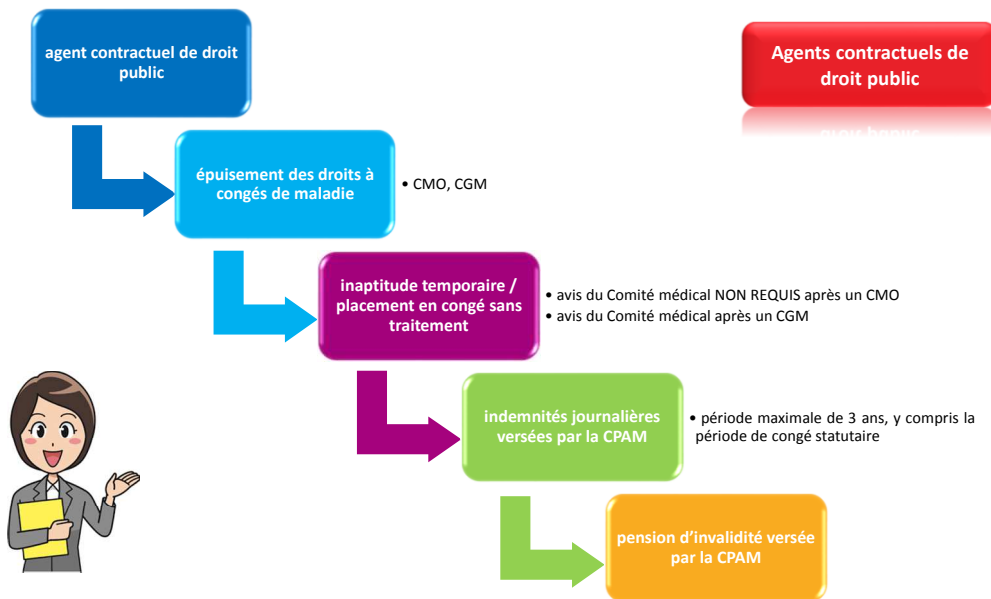
b) Le montant de la pension est déterminé selon le classement en invalidité appliqué à un salaire calculé dans la limite du plafond de sécurité sociale, sur les 10 meilleurs années. La pension est liquidée par la Caisse Primaire d'Assurance Maladie (CPAM).

- 1^{ère} catégorie : 30% du salaire moyen annuel calculé sur la base des salaires soumis à cotisations (dans la limite du plafond de sécurité sociale) des 10 meilleures années ;
- 2^{ème} catégorie : 50% du salaire moyen annuel calculé sur la base des salaires soumis à cotisations (dans la limite du plafond de sécurité sociale) des 10 meilleures années ;
- 3^{ème} catégorie : 50% du salaire moyen annuel calculé sur la base des salaires soumis à cotisations (dans la limite du plafond de sécurité sociale) des 10 meilleures années + 40 % de la pension pour l'assistance d'une tierce personne.

Le montant maximum de la pension est égal à :

- soit 30 % du plafond annuel de Sécurité sociale pour la 1^{ère} catégorie ;
- soit 50 % du plafond annuel de sécurité sociale pour les 2^{ème} et 3^{ème} catégorie.

3_ Un agent contractuel de droit public est placé en congé sans traitement pour inaptitude physique temporaire ; quelle est sa rémunération ?



3_ Un agent contractuel de droit public est placé en congé sans traitement pour inaptitude physique temporaire ; quelle est sa rémunération ?

Agents contractuels de droit public _ 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	2 mois / 4 mois / 6 mois en fonction de la durée de services	en fonction de la durée de services	placement en congé sans traitement (1 an + 6 mois 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 journalières ou pension d'invalidité
CGM congé de grave maladie	3 ans	1a plein traitement + 2a ½ traitement		<u>si l'agent remplit les conditions :</u> pension d'invalidité



4 -
**La procédure de reclassement des agents
contractuels de droit public**

• Définition du reclassement professionnel

Lorsque l'agent contractuel de droit public se trouve, à l'issue d'un congé de maladie, de grave maladie, d'accident du travail ou de maladie professionnelle, en situation d'inaptitude physique définitive médicalement constatée par le médecin agréé et/ou le Comité médical, l'autorité territoriale doit, en priorité, chercher à reclasser l'agent

- art. 13 III du décret n° 88-145 du 15/02/1988
- le droit au reclassement professionnel pour inaptitude physique est un **principe général du droit** (CE 02/10/2002 n° 227868)
- le reclassement concerne les agents recrutés pour occuper un emploi permanent en application de l'article 3-3 de la loi n° 84-53 du 26/01/1984 en CDD ou CDI dont le terme est postérieur à la date de la demande de reclassement



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

Lorsque l'agent se trouve, à l'issue d'un congé de maladie, de grave maladie, d'accident du travail ou de maladie professionnelle, en situation d'inaptitude physique définitive médicalement constatée par le médecin agréé, l'autorité territoriale doit (art. 13, III du décret n° 88-145 du 15/02/1988) :

- en priorité, chercher à reclasser l'agent, sous réserve que celui-ci ait été recruté à titre permanent sur un emploi permanent ;
- lorsque le reclassement s'avère impossible, licencier l'agent, qui peut alors prétendre à une indemnité de licenciement.

Sont concernés, les agents recrutés à titre permanent pour occuper un emploi permanent (article 3-3 de la loi n° 84-53 du 26/01/1984), sous CDI ou sous CDD dont le terme est postérieur à la date de la demande de reclassement.

En revanche, lorsqu'un agent contractuel, au terme d'un congé de maladie, est déclaré apte à reprendre ses fonctions sous réserve d'un changement de service, son affectation sur un nouvel emploi impliquant la réalisation de tâches identiques ou semblables à celles précédemment exercées et n'entraînant ni perte de rémunération, ni perte de responsabilités constitue une simple mesure d'ordre intérieur. Cette décision n'entre pas dans le champ des mesures de reclassement pour inaptitude physique (CE 07/12/2018 n° 401812).

4_ La procédure de reclassement des agents contractuels de droit public

- **Rappel sur les contrats conclus sur la base de l'article 3-3 de la loi n° 84-53 du 26/01/1984 :**

Motifs du recrutement		Emplois concernés	Durée d'emploi	Acte de recrutement
Nouvelle réglementation				
Article 3 - 3 - 1°	Absence de cadre d'emplois de fonctionnaires susceptibles d'assurer les fonctions correspondantes. Ø	Emplois des catégories A, B et C	engagement d'une durée maximale de 3 ans, renouvelable dans la limite totale de 6 ans.	C.D.D. ♦ puis C.D.I. Ø
Article 3 - 3 - 2°	Lorsque la nature des fonctions ou les besoins des services le justifient.	Emplois du niveau de la catégorie A	Au-delà de 6 ans, si renouvellement, il ne peut avoir lieu que par contrat à durée indéterminée.	
Article 3 - 3 - 5°	Pouvoir un emploi dont la création ou la suppression dépend de la décision d'une autorité qui s'impose à la collectivité en matière de création, de changement de périmètre ou de suppression d'un service public, dans les communes de moins de 2 000 habitants et dans les groupements de communes de moins de 10 000 habitants.	Emplois des catégories A, B et C	engagement d'une durée maximale de 3 ans, renouvelable dans la limite totale de 6 ans. Au-delà de 6 ans, si renouvellement, il ne peut avoir lieu que par contrat à durée indéterminée.	C.D.D. ♦ puis C.D.I. Ø
Article 3 - 3 - 4°	Pouvoir des emplois permanents à temps non complet pour lesquels la durée de travail n'excède pas la moitié de celle des agents à temps complet dans les communes de moins de 1 000 habitants et dans les groupements de communes dont la moyenne arithmétique des nombres d'habitants ne dépasse pas ce seuil.			
Article 3 - 3 - 3°	l'emploi de secrétaire de mairie quelle que soit la durée du temps de travail, dans les communes de moins de 1 000 habitants et dans les groupements de communes dont la moyenne arithmétique du nombre d'habitants ne dépasse pas ce seuil.			

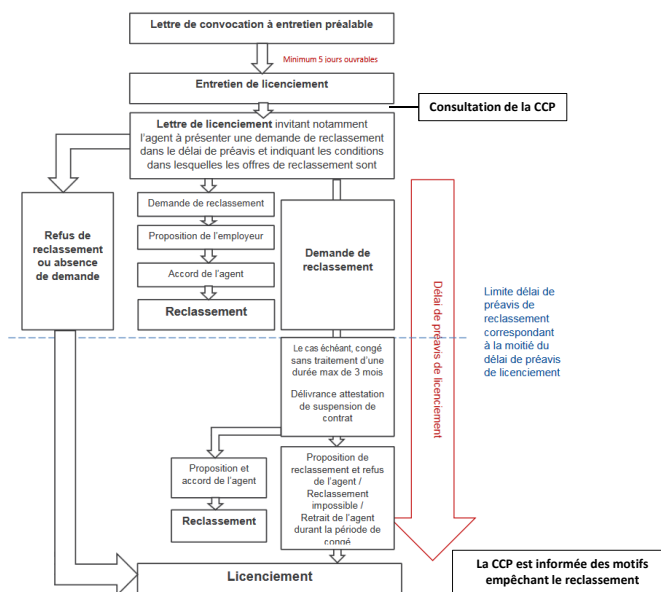
Sont concernés, les agents recrutés à titre permanent pour occuper un emploi permanent (article 3-3 de la loi n° 84-53 du 26/01/1984), sous CDI ou sous CDD dont le terme est postérieur à la date de la demande de reclassement.

L'emploi de reclassement est proposé pour la période restant à courir avant le terme du contrat.

4_ La procédure de reclassement des agents contractuels de droit public

Autres cas dans lesquels le reclassement s'avère impossible (CE n° 407336 du 25/05/2018) ⇒ licenciement pour inaptitude physique :

- il n'existe aucun emploi vacant pouvant être proposé à l'agent
- l'agent est déclaré inapte à l'exercice de toutes fonctions
- l'agent refuse la proposition d'emploi qui lui est faite



www.maisondescommunes85.fr

Dans le cadre du licenciement envisagé, la procédure suivante doit être respectée (art. 13, III du décret n° 88-145 du 15/02/1988) :

1/ convocation de l'agent à un entretien préalable au licenciement, selon les modalités de droit commun (art. 42) ;

↳ le licenciement ne peut intervenir qu'à l'issue d'un entretien préalable. La convocation à l'entretien préalable est effectuée par lettre recommandée avec demande d'avis de réception ou par lettre remise en main propre contre décharge. Cette lettre indique l'objet de la convocation.

L'entretien préalable ne peut avoir lieu moins de cinq jours ouvrables après la présentation de la lettre recommandée ou la remise en main propre de la lettre de convocation.

L'agent peut se faire accompagner par la personne de son choix.

2/ au cours de l'entretien préalable, l'autorité territoriale indique à l'agent le ou les motifs du licenciement. En cas de licenciement pour l'un des motifs prévus à l'article 13 ou aux 1° à 4° de l'article 39-3 l'employeur territorial informe l'agent du délai pendant lequel il doit présenter sa demande écrite de reclassement ainsi que les conditions dans lesquelles les offres de reclassement sont présentées.

3/ consultation de la Commission Consultative Paritaire

4/ notification de la décision par lettre recommandée avec avis de réception, ou par lettre remise en main propre contre décharge

La lettre notifiant le licenciement :

- précise les motifs et la date du licenciement, compte tenu des droits à congés restants et du délai de préavis de droit commun (art. 40) ;
- invite l'agent à présenter une demande de reclassement, dans un délai correspondant à la moitié du délai de préavis ;
- indique les conditions dans lesquelles des offres de reclassement sont susceptibles de lui être adressée.

Rappel sur les délais de préavis :

L'agent recruté pour une durée indéterminée ainsi que l'agent qui, engagé par contrat à durée déterminée, est licencié avant le terme de son contrat, a droit à un préavis qui est de :

- 8 jours pour l'agent qui justifie auprès de l'autorité qui l'a recruté d'une ancienneté de services inférieure à six mois de services ;
- 1 mois pour l'agent qui justifie auprès de l'autorité qui l'a recruté d'une ancienneté de services égale ou supérieure à six mois et inférieure à deux ans ;
- 2 mois pour l'agent qui justifie auprès de l'autorité qui l'a recruté d'une ancienneté de services égale ou supérieure à deux ans.

Ces durées sont doublées pour les personnels handicapés mentionnés aux 1°, 2°, 3°, 4°, 9°, 10° et 11° de l'article L. 5212-13 du Code du travail, dans la mesure où la reconnaissance du handicap aura été préalablement déclarée à l'employeur et dans des délais suffisants.

Pour la détermination de la durée du préavis, l'ancienneté est décomptée jusqu'à la date d'envoi de la lettre de notification du licenciement. Elle est calculée compte tenu de l'ensemble des contrats conclus avec l'agent licencié, y compris ceux effectués avant une interruption de fonctions sous réserve que cette interruption n'excède pas quatre mois et qu'elle ne soit pas due à une démission de l'agent.

Les congés pris en compte pour la détermination de cette ancienneté sont ceux fixés au premier alinéa du I de l'article 28. Les congés non pris en compte ne font pas perdre l'ancienneté acquise avant leur octroi.

La date de présentation de la lettre recommandée notifiant le licenciement ou la date de remise en main propre de la lettre de licenciement fixe le point de départ du préavis.

5/ 1ère situation : absence de demande de reclassement dans le délai imparti ou refus du bénéficiaire de la procédure de reclassement :

↳ l'agent est alors licencié au terme du délai de préavis.

5/ 2ème situation : le reclassement n'a pas pu être mis en œuvre avant l'issue du

préavis de licenciement :

L'agent est alors placé en congé sans traitement, pour trois mois au maximum.

La date d'effet du licenciement est suspendue, et une attestation de suspension du contrat du fait de l'autorité territoriale est délivrée à l'intéressé.

Au terme du congé, en cas de refus d'un emploi proposé ou d'impossibilité de procéder au reclassement, l'agent est licencié.

NB : Outre ces deux situations dans lesquelles le reclassement a échoué, le conseil d'Etat a précisé les hypothèses dans lesquelles le reclassement s'avère impossible (CE 25/05/2018 n° 407336) :

- soit il n'existe aucun emploi vacant pouvant être proposé à l'agent ;
- soit l'agent est déclaré inapte à l'exercice de toutes fonctions ;
- soit l'agent refuse la proposition d'emploi qui lui est faite.

En présence de l'une ou l'autre de ces situations, le licenciement peut être prononcé.

La Commission Consultative Paritaire est informée des motifs empêchant le reclassement (CCP).

4_ La procédure de reclassement des agents contractuels de droit public

- **Rappel sur les délais de préavis pour présenter une demande de reclassement (art. 40 du décret n° 88-145 du 15/02/1988) :**

Durée du préavis en fonction de l'ancienneté de l'agent	
Ancienneté de l'agent	Durée du préavis
Inférieure à 6 mois	8 jours
Entre 6 mois et 2 ans	1 mois
Au moins 2 ans	2 mois

Ces durées sont doublées si l'agent est reconnu handicapé et si la reconnaissance du handicap a été déclarée à l'administration.

L'ancienneté est décomptée jusqu'à la date d'envoi de la lettre de notification du licenciement. Elle est calculée en prenant en compte l'ensemble des contrats conclus avec l'agent, y compris ceux effectués avant une interruption de fonctions :

- si cette interruption ne dépasse pas 4 mois ;
- et si elle n'est pas due à une démission de l'agent.

Notification de la décision par lettre recommandée avec avis de réception, ou par lettre remise en main propre contre décharge

La lettre notifiant le licenciement :

- précise les motifs et la date du licenciement, compte tenu des droits à congés restants et du délai de préavis de droit commun (art. 40) ;
- **invite l'agent à présenter une demande de reclassement, dans un délai correspondant à la moitié du délai de préavis ;**
- indique les conditions dans lesquelles des offres de reclassement sont susceptibles de lui être adressée.

Rappel sur les délais de préavis :

L'agent recruté pour une durée indéterminée ainsi que l'agent qui, engagé par contrat à durée déterminée, est licencié avant le terme de son contrat, a droit à un préavis qui est de :

- 8 jours pour l'agent qui justifie auprès de l'autorité qui l'a recruté d'une ancienneté de services inférieure à six mois de services ;
- 1 mois pour l'agent qui justifie auprès de l'autorité qui l'a recruté d'une ancienneté de services égale ou supérieure à six mois et inférieure à deux ans ;
- 2 mois pour l'agent qui justifie auprès de l'autorité qui l'a recruté d'une ancienneté de services égale ou supérieure à deux ans.

Ces durées sont doublées pour les personnels handicapés mentionnés aux 1°, 2°, 3°, 4°,

9°, 10° et 11° de l'article L. 5212-13 du Code du travail, dans la mesure où la reconnaissance du handicap aura été préalablement déclarée à l'employeur et dans des délais suffisants.

Pour la détermination de la durée du préavis, l'ancienneté est décomptée jusqu'à la date d'envoi de la lettre de notification du licenciement. Elle est calculée compte tenu de l'ensemble des contrats conclus avec l'agent licencié, y compris ceux effectués avant une interruption de fonctions sous réserve que cette interruption n'excède pas quatre mois et qu'elle ne soit pas due à une démission de l'agent.

Les congés pris en compte pour la détermination de cette ancienneté sont ceux fixés au premier alinéa du I de l'article 28. Les congés non pris en compte ne font pas perdre l'ancienneté acquise avant leur octroi.

La date de présentation de la lettre recommandée notifiant le licenciement ou la date de remise en main propre de la lettre de licenciement fixe le point de départ du préavis.

4_ La procédure de reclassement des agents contractuels de droit public

- **Résumé sur les délais de préavis** (art. 40 du décret n° 88-145 du 15/02/1988) :
 - ↳ la lettre de licenciement invite l'agent à présenter **une demande écrite de reclassement dans un délai correspondant à la moitié de la durée de son préavis**
 - ↳ la date de présentation de la lettre recommandée AR notifiant le licenciement (ou la date de remise en main propre) fixe le point de départ du préavis
 - ↳ l'agent refuse le bénéfice de la procédure de reclassement ou ne formule pas de demande dans le délai imparti (moitié du délai de préavis) ⇒ licenciement
 - ↳ l'agent formule une demande de reclassement mais le reclassement ne peut être proposé avant l'issue du préavis prévu à l'article 40 ⇒ placement en congé sans traitement, à l'issue du préavis, pour une durée maximale de 3 mois dans l'attente du reclassement ⇒ en cas d'impossibilité de reclassement au terme du congé sans traitement de 3 mois ⇒ licenciement

4_ La procédure de reclassement des agents contractuels de droit public

L'emploi de reclassement proposé doit :

- être de ceux que la loi n° 84-53 du 26/01/1984 autorise à pourvoir par un agent contractuel
- relever de la même catégorie hiérarchique ou, à défaut et sous réserve de l'accord exprès de l'agent, d'une catégorie inférieure
- être adapté à l'état de santé de l'agent et compatible avec ses compétences professionnelles
- relever des services relevant de l'autorité territoriale ayant recruté l'agent
- faire l'objet d'une offre écrite et précise**
- être proposé, pour les agents sous CDD, pour la période du contrat restant à courir
- être proposé en CDI lorsque l'agent est employé en CDI

L'agent demande, reçoit et accepte la proposition de reclassement : il est alors reclassé. L'emploi de reclassement est alors proposé pour la période restant à courir avant le terme du contrat.

L'emploi de reclassement proposé (art. 13, III du décret n° 88-145 du 15/02/1988) :

- doit être de ceux que la loi du 26 janvier 1984 autorise à pourvoir par un agent contractuel ;
- doit relever de la même catégorie hiérarchique ou, à défaut et sous réserve de l'accord exprès de l'agent, d'une catégorie inférieure ;
- doit être adapté à l'état de santé de l'agent et compatible avec ses compétences professionnelles ⇒ les recommandations médicales doivent à cet égard être prises en compte. Le Conseil d'Etat a en outre précisé que "l'emploi proposé doit être aussi équivalent que possible avec l'emploi précédemment occupé" ou, à défaut, l'administration doit proposer "tout autre emploi" à l'agent, s'il l'accepte. Ces prescriptions ne s'imposent que si l'agent n'a pas "manifesté expressément sa volonté non équivoque de ne pas reprendre une activité professionnelle (CE 25/05/2018 n° 407336). Bien que cet arrêt porte sur des faits antérieurs aux dispositions réglementaires encadrant désormais l'obligation de reclassement, les précisions ainsi apportées par le Conseil d'Etat, qui relèvent de la mise en œuvre d'un principe général du droit, ont vocation à s'appliquer aux reclassements prononcés en application des nouvelles dispositions.

C'est ainsi que l'administration ne méconnaît pas son obligation de reclassement lorsqu'elle licencie pour inaptitude physique un agent contractuel inapte à ses fonctions de brancardier, qui ne pouvait être reclassé ni sur un emploi de secrétariat ou de maintenance informatique, dès lors qu'il ne justifiait d'aucune formation ni d'aucune expérience professionnelle dans ces domaines, ni sur un emploi d'accueil faute de poste vacant à cette période (CAA Marseille 26/12/2012 n° 10MA03647).

- doit relever des services relevant de l'autorité territoriale ayant recruté l'agent ;
- doit faire l'objet d'une offre écrite et précise ;
- est proposé, pour les agents sous CDD, pour la période du contrat restant à courir ;
- lorsque l'agent est employé en CDI, le reclassement ne peut être proposé que sur un CDI, nonobstant les dispositions applicables au recrutement des contractuels (CE du 13/06/2016 n° 387373).

4_ La procédure de reclassement des agents contractuels de droit public

- **Quelles sont les conditions préalables à la mise en œuvre de la procédure de reclassement** (cocher les bonnes réponses) ?
 - avis d'inaptitude définitive et absolue du médecin conseil de la CPAM
 - être reconnu inapte de manière temporaire
 - être sous CDD pour occuper un emploi permanent
 - terme du CDD postérieur à la date à laquelle la demande de reclassement est formulée
 - être sous CDD conclu sur la base de l'article 3-1 de la loi n° 84-53 du 26/01/1984
 - avoir épuisé ses droits à congés de maladie
 - être reconnu inapte de manière définitive et absolue par le médecin agréé et/ou le Comité médical
 - être sous CDI conclu sur la base de l'article 3-3 de la loi n° 84-53 du 26/01/1984

4_ La procédure de reclassement des agents contractuels de droit public

- **Quelle(s) instance(s) doit/doivent être saisie(s) dans le cadre de la procédure de reclassement ?**

- saisine de la Commission Administrative Paritaire (CAP)
- saisine du Comité Technique (CT)
- saisine de la Commission Consultative Paritaire (CCP)**
- saisine du Comité médical

L'autorité territoriale doit saisir la CCP lorsqu'elle envisage de procéder à un licenciement pour inaptitude physique définitive de l'agent. La saisine intervient à l'issue de l'entretien préalable, avant la notification de la décision de licenciement à l'agent.

De plus, la CCP est informée des motifs empêchant le reclassement.

5 -

Dans quels cas peut-on engager la procédure de licenciement pour inaptitude physique d'un agent contractuel de droit public ?

5_ Dans quels cas peut-on engager la procédure de licenciement pour inaptitude physique d'un agent contractuel de droit public ?

Conditions de licenciement pour inaptitude physique d'un agent contractuel de droit public

épuisement des droits à congés de maladie

inaptitude définitive et absolue à ses fonctions ou à toutes fonctions médicalement établie par le médecin agréé et/ou le Comité médical

impossibilité de reclassement

le licenciement doit être précédé d'un délai de préavis

Les conditions d'aptitude physique exigées des agents contractuels, lors de leur recrutement, pour l'exercice de leurs fonctions sont prévues par l'article 2 du décret n° 88-145 du 15/02/1988 ⇒ elles peuvent être vérifiées à tout moment.

Les conditions du licenciement pour inaptitude physique pour les agents contractuels de droit public :

- l'agent contraint de cesser ses fonctions pour raison de santé qui se trouve, en l'absence d'ancienneté de service suffisante, sans droits à congés rémunérés, et dont l'inaptitude est reconnue permanente (art. 11 du décret n° 88-145 du 15/02/1988) ;

- l'agent définitivement inapte pour raison de santé à reprendre son service à l'issue d'un congé de maladie, de grave maladie, d'accident du travail, de maladie professionnelle, de maternité, de paternité et d'accueil de l'enfant ou d'adoption (art. 13 du décret n° 88-145 du 15/02/1988).

L'inaptitude physique définitive de l'agent à occuper son emploi doit avoir été médicalement constatée par un médecin agréé (art. 13, III du décret n° 88-145 du 15/02/1988).

Cette précision, qui figure désormais dans le décret n° 88-145, avait été apportée par la circulaire ministérielle du 16 juillet 2008 relative aux agents contractuels, laquelle précisait : « L'inaptitude de l'agent contractuel peut être contrôlée par un médecin agréé. Elle doit l'être obligatoirement lorsque l'inaptitude conduit à prononcer le

licenciement de l'intéressé. Le comité médical doit être consulté dès lors que l'avis du médecin agréé est contesté. »


Une réponse ministérielle (quest. écr. AN n°10807 du 07/02/1994) avait de son côté établi la nécessité de consulter le Comité médical avant de prononcer un licenciement pour inaptitude physique.

Le juge administratif a cependant estimé qu'aucune disposition législative ou réglementaire n'imposait la saisine du Comité médical (CAA Marseille 03/04/2012 n° 09MA03570).

Il a enfin précisé, dans le cas d'un congé de grave maladie, que le Comité médical devait être consulté pour avis à l'expiration d'une période de congé (CAA Bordeaux 20/11/2003 n° 99BX002328).

5_ Dans quels cas peut-on engager la procédure de licenciement pour inaptitude physique d'un agent contractuel de droit public ?

- **1/ lettre recommandée AR de convocation à un entretien préalable de licenciement**

<p><u>La convocation de l'agent à un entretien préalable en vue d'un éventuel licenciement</u></p> <p>Cette convocation doit exprimer une simple éventualité de licenciement</p>	<p>Les motifs du licenciement. Il est possible d'indiquer qu'il en retrouvera plus de détail dans son dossier mis à disposition dans la collectivité.</p> <p>Un délai d'au moins 5 jours ouvrables entre la notification du courrier à l'agent et la date de l'entretien est nécessaire.</p> <div style="border: 1px solid black; padding: 5px; margin: 10px 0;">  <p>Une lettre recommandée peut être retirée jusqu'au 14^{ème} jour à la poste. Il semble donc préférable, si cela est possible, de tenir cet entretien 3 semaines après l'envoi du courrier afin de respecter le droit de l'agent de préparer sa défense. Si l'agent ne retire pas son courrier recommandé, celui-ci est considéré comme notifié à la date du passage du facteur.</p> </div> <p>Le courrier doit mentionner les droits de la défense, soit :</p> <ul style="list-style-type: none"> - le droit à la communication à l'agent de l'intégralité de son dossier, y compris le dossier médical dont la collectivité a possession - le droit d'être assisté du ou des conseil(s) de son choix tout au long de la procédure
----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

La convocation à l'entretien préalable est effectuée par **lettre recommandée avec demande d'avis de réception** ou par **lettre remise en main propre contre décharge**, celle-ci indique l'objet de la convocation.

L'entretien préalable ne peut avoir lieu moins de 5 jours ouvrables après la présentation de la lettre recommandée ou la remise en main propre de la lettre de convocation.

L'agent peut se faire accompagner par la personne de son choix.

Lorsque l'agent a justifié de son impossibilité de se présenter à l'entretien préalable par la transmission d'un arrêt maladie, la collectivité doit procéder à une nouvelle convocation, même en l'absence de demande de l'agent en ce sens (CAA Nancy 10/052016 n° 15NC00531).

L'agent a **droit à la communication intégrale de son dossier individuel** en cas de licenciement disciplinaire, pour inaptitude physique ou pour insuffisance professionnelle.

En cas de licenciement pour inaptitude physique, l'agent a également **droit à la communication de son dossier médical.**

5_ Dans quels cas peut-on engager la procédure de licenciement pour inaptitude physique d'un agent contractuel de droit public ?

- **2/ entretien de licenciement**

<u>L'entretien</u>	Cet entretien permettra d'expliquer les raisons du licenciement à l'agent ainsi que ses modalités (indemnité de licenciement, éventuelles allocations chômage....). Celui-ci pourra présenter ses observations
---------------------------	----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

- **3/ consultation de Commission Consultative Paritaire (CCP)**

<u>Consultation éventuelle de la Commission consultative paritaire (CCP)</u>	<p>La CCP doit être saisie préalablement à la décision de licenciement lorsque les contrats relèvent du droit au reclassement soit :</p> <ul style="list-style-type: none"> - lorsqu'ils sont conclus sur le fondement de l'article 3-3 de la loi du 26 janvier 1984 - Si le licenciement intervient pour inaptitude physique ou dans l'intérêt du service (suppression de poste, transformation du besoin ou de l'emploi, refus d'une modification d'un élément substantiel du contrat)
-------------------------------------------------------------------------------------	------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

2/ Au cours de l'entretien préalable, l'autorité territoriale indique à l'agent le ou **les motifs du licenciement** l'employeur territorial informe l'agent du **délai pendant lequel il doit présenter sa demande écrite de reclassement** ainsi que les conditions dans lesquelles les offres de reclassement sont présentées.

3/ La Commission Consultative Paritaire (CCP) est compétente pour connaître des décisions individuelles prises à l'égard des agents contractuels (art. 136 de la loi n° 84-53 du 26/01/1984). Elle doit être consultée pour toute décision de licenciement d'un agent contractuel intervenant postérieurement à la période d'essai (art. 20 du décret n° 2016-1858 du 23/12/2016,).

L'autorité territoriale doit donc saisir la CCP lorsqu'elle envisage de procéder à un licenciement :

- pour inaptitude physique définitive de l'agent (art. 13 du décret n° 88-145 du 15/02/1988) ;
- pour insuffisance professionnelle (art. 39-2 du décret n° 88-145 du 15/02/1988) ;
- dans l'intérêt du service (art. 39-3 et 39-5 du décret n° 88-145 du 15/02/1988).

La saisine intervient à l'issue de l'entretien préalable, avant la notification de la décision de licenciement à l'agent (art. 42-1 du décret n° 88-145 du 15/02/1988).

5_ Dans quels cas peut-on engager la procédure de licenciement pour inaptitude physique d'un agent contractuel de droit public ?

- **4/ lettre de notification du licenciement**

<p><u>Le courrier portant notification du licenciement</u></p> <p>Il doit être envoyé en lettre recommandée avec accusé de réception</p> <p>Il constitue la décision faisant grief et est donc susceptible de recours</p>	<p>Indiquer les visas des textes juridiques de références (rappelons que la motivation d'un acte est l'énoncé des considérations de droit et de fait qui fondent la décision)</p> <p>Reprendre en détail tous les éléments de procédure substantiels (date de la notification de la convocation, date de l'entretien, détail de l'entretien et motifs clairs et objectifs de votre décision de le licencier....)</p> <p>Mentionner les voies et délais de recours contre cette décision (2 mois à compter de la notification de la décision à l'agent devant le tribunal administratif dont dépend la collectivité)</p> <p>Inviter l'agent le cas échéant à présenter une demande de reclassement dans un délai égal à la moitié de la durée du préavis.</p> <p>Ce courrier doit être transmis au contrôle de légalité.</p>
----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

Le pouvoir de licencier appartient à l'autorité territoriale.

Le licenciement doit être notifié par **lettre recommandée avec avis de réception** ou par **lettre remise en main propre contre décharge** (art. 42-1 du décret n° 88-145 du 15/02/1988) y compris lorsqu'il intervient en cours ou au terme de la période d'essai (art. 4 du décret n° 88-145 du 15/02/1988).

La lettre doit **préciser le ou les motifs et la date d'effet du licenciement compte tenu des droits à congés annuels restant à courir et de la durée du préavis.**

L'obligation de motivation concerne le licenciement qui intervient en cours de période d'essai (art. 4 et 42 du décret n° 88-145 du 15/02/1988).

Lorsque l'agent est susceptible de bénéficier d'un reclassement, la lettre notifiant le licenciement doit l'inviter à en faire la demande dans un délai correspondant à la moitié de la durée du préavis, et lui indiquer selon quelles **conditions des offres de reclassement** pourraient lui être adressées (art. 13 et 39-5 du décret n° 88-145 du 15/02/1988).

La motivation doit comporter l'énoncé des considérations de droit et de fait qui fondent la décision en application de l'art. 211-5 du code des relations entre le public et l'administration. Ce principe est expressément rappelé pour le licenciement à titre disciplinaire (art. 36-1 du décret n° 88-145 du 15/02/1988).

Dès lors que la décision de licenciement est prise en considération de la personne, **l'agent doit préalablement être mis à même de demander la communication de l'intégralité de toute pièce figurant dans son dossier**, dans un délai garantissant les droits de la défense (CE 03/07/2009 n° 300098).

Le droit à communication concerne également toute pièce sur laquelle l'administration entend fonder sa décision, même si elle ne figure pas au dossier (CE 24/10/2012 n° 338290).

L'obligation de mettre à même l'agent de consulter son dossier est expressément prévue dans les cas suivants :

- licenciement pour inaptitude physique : il ne peut intervenir sans que l'intéressé ait été mis à même de demander la communication de son dossier médical et de son dossier individuel (art. 13, V du décret n° 88-145 du 15/02/1988) ;

- licenciement pour insuffisance professionnelle (art. 39-2 du décret n° 88-145 du 15/02/1988).

L'agent en congés doit faire suivre son courrier pendant son absence.

Aussi, même s'il ne l'a pas fait, la date de présentation d'un courrier en recommandé avec accusé de réception demeure celle de la notification de la décision contenue dans ce même courrier.

Cette date marque donc le point de départ du délai de recours contre cette même décision (CAA Versailles 08/11/2007 n° 06VE00375).

5_ Dans quels cas peut-on engager la procédure de licenciement pour inaptitude physique d'un agent contractuel de droit public ?

- **Rappel sur les délais de préavis (art. 40 du décret n° 88-145 du 15/02/1988) :**

↳ La date de présentation de la lettre recommandée AR de notification du licenciement (ou la date de remise en main propre) fixe le point de départ du préavis

Durée du préavis en fonction de l'ancienneté de l'agent	
Ancienneté de l'agent	Durée du préavis
Inférieure à 6 mois	8 jours
Entre 6 mois et 2 ans	1 mois
Au moins 2 ans	2 mois

Ces durées sont doublées si l'agent est reconnu handicapé et si la reconnaissance du handicap a été déclarée à l'administration.

L'ancienneté est décomptée jusqu'à la date d'envoi de la lettre de notification du licenciement. Elle est calculée en prenant en compte l'ensemble des contrats conclus avec l'agent, y compris ceux effectués avant une interruption de fonctions :

- si cette interruption ne dépasse pas 4 mois ;
- et si elle n'est pas due à une démission de l'agent.

Rappel sur les délais de préavis :

L'agent recruté pour une durée indéterminée ainsi que l'agent qui, engagé par contrat à durée déterminée, est licencié avant le terme de son contrat, a droit à un préavis qui est de :

- 8 jours pour l'agent qui justifie auprès de l'autorité qui l'a recruté d'une ancienneté de services inférieure à six mois de services ;
- 1 mois pour l'agent qui justifie auprès de l'autorité qui l'a recruté d'une ancienneté de services égale ou supérieure à six mois et inférieure à deux ans ;
- 2 mois pour l'agent qui justifie auprès de l'autorité qui l'a recruté d'une ancienneté de services égale ou supérieure à deux ans.

Ces durées sont doublées pour les personnels handicapés mentionnés aux 1°, 2°, 3°, 4°, 9°, 10° et 11° de l'article L. 5212-13 du Code du travail, dans la mesure où la reconnaissance du handicap aura été préalablement déclarée à l'employeur et dans des délais suffisants.

Pour la détermination de la durée du préavis, l'ancienneté est décomptée jusqu'à la date d'envoi de la lettre de notification du licenciement. Elle est calculée compte tenu de l'ensemble des contrats conclus avec l'agent licencié, y compris ceux effectués avant une interruption de fonctions sous réserve que cette interruption n'excède pas quatre mois et qu'elle ne soit pas due à une démission de l'agent.

Les congés pris en compte pour la détermination de cette ancienneté sont ceux fixés au

premier alinéa du I de l'article 28 (les congés annuels ; le congé pour formation syndicale ; le congé de formation des cadres et animateurs pour la jeunesse ; le congé de formation professionnelle ; les congés rémunérés de maladie, de grave maladie, d'accident du travail ou de maladie professionnelle ; les congés rémunérés de maternité, d'adoption, de paternité, d'accueil de l'enfant ; le congé de solidarité familiale ; le congé de présence parentale ; le congé pour événements familiaux). Les congés non pris en compte ne font pas perdre l'ancienneté acquise avant leur octroi.

La date de présentation de la lettre recommandée notifiant le licenciement ou la date de remise en main propre de la lettre de licenciement fixe le point de départ du préavis.

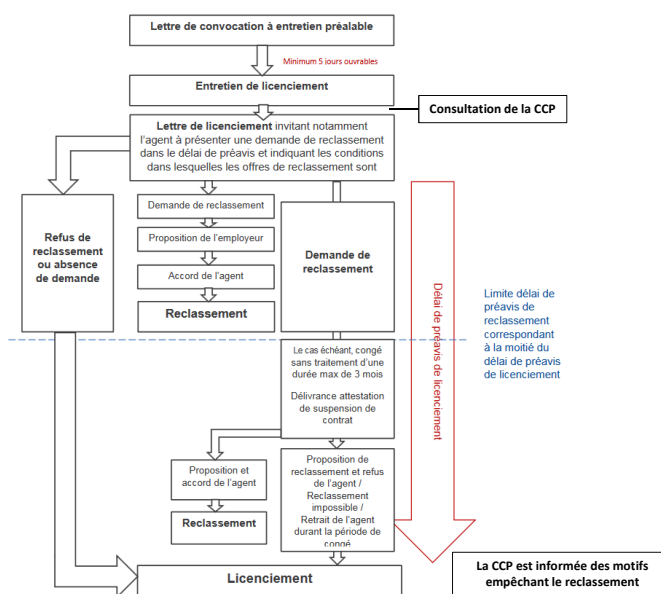
L'agent peut renoncer à tout moment au bénéfice du préavis.

5_ Dans quels cas peut-on engager la procédure de licenciement pour inaptitude physique d'un agent contractuel de droit public ?

POUR RESUMER

Autres cas dans lesquels le reclassement s'avère impossible (CE n° 407336 du 25/05/2018) ⇒ licenciement pour inaptitude physique :

- il n'existe aucun emploi vacant pouvant être proposé à l'agent
- l'agent est déclaré inapte à l'exercice de toutes fonctions
- l'agent refuse la proposition d'emploi qui lui est faite



www.maisondescommunes85.fr

Dans le cadre du licenciement envisagé, la procédure suivante doit être respectée (art. 13, III du décret n° 88-145 du 15/02/1988) :

1/ convocation de l'agent à un entretien préalable au licenciement, selon les modalités de droit commun (art. 42) ;

↳ le licenciement ne peut intervenir qu'à l'issue d'un entretien préalable. La convocation à l'entretien préalable est effectuée par lettre recommandée avec demande d'avis de réception ou par lettre remise en main propre contre décharge. Cette lettre indique l'objet de la convocation.

L'entretien préalable ne peut avoir lieu moins de cinq jours ouvrables après la présentation de la lettre recommandée ou la remise en main propre de la lettre de convocation.

L'agent peut se faire accompagner par la personne de son choix.

2/ au cours de l'entretien préalable, l'autorité territoriale indique à l'agent le ou les motifs du licenciement. En cas de licenciement pour l'un des motifs prévus à l'article 13 ou aux 1° à 4° de l'article 39-3 l'employeur territorial informe l'agent du délai pendant lequel il doit présenter sa demande écrite de reclassement ainsi que les conditions dans lesquelles les offres de reclassement sont présentées.

3/ consultation de la Commission Consultative Paritaire

4/ notification de la décision par lettre recommandée avec avis de réception, ou par lettre remise en main propre contre décharge

La lettre notifiant le licenciement :

- précise les motifs et la date du licenciement, compte tenu des droits à congés restants et du délai de préavis de droit commun (art. 40) ;
- invite l'agent à présenter une demande de reclassement, dans un délai correspondant à la moitié du délai de préavis ;
- indique les conditions dans lesquelles des offres de reclassement sont susceptibles de lui être adressée.

Rappel sur les délais de préavis :

L'agent recruté pour une durée indéterminée ainsi que l'agent qui, engagé par contrat à durée déterminée, est licencié avant le terme de son contrat, a droit à un préavis qui est de :

- 8 jours pour l'agent qui justifie auprès de l'autorité qui l'a recruté d'une ancienneté de services inférieure à six mois de services ;
- 1 mois pour l'agent qui justifie auprès de l'autorité qui l'a recruté d'une ancienneté de services égale ou supérieure à six mois et inférieure à deux ans ;
- 2 mois pour l'agent qui justifie auprès de l'autorité qui l'a recruté d'une ancienneté de services égale ou supérieure à deux ans.

Ces durées sont doublées pour les personnels handicapés mentionnés aux 1°, 2°, 3°, 4°, 9°, 10° et 11° de l'article L. 5212-13 du Code du travail, dans la mesure où la reconnaissance du handicap aura été préalablement déclarée à l'employeur et dans des délais suffisants.

Pour la détermination de la durée du préavis, l'ancienneté est décomptée jusqu'à la date d'envoi de la lettre de notification du licenciement. Elle est calculée compte tenu de l'ensemble des contrats conclus avec l'agent licencié, y compris ceux effectués avant une interruption de fonctions sous réserve que cette interruption n'excède pas quatre mois et qu'elle ne soit pas due à une démission de l'agent.

Les congés pris en compte pour la détermination de cette ancienneté sont ceux fixés au premier alinéa du I de l'article 28. Les congés non pris en compte ne font pas perdre l'ancienneté acquise avant leur octroi.

La date de présentation de la lettre recommandée notifiant le licenciement ou la date de remise en main propre de la lettre de licenciement fixe le point de départ du préavis.

5/ 1ère situation : absence de demande de reclassement dans le délai imparti ou refus du bénéfice de la procédure de reclassement :

↳ l'agent est alors licencié au terme du délai de préavis.

5/ 2ème situation : le reclassement n'a pas pu être mis en œuvre avant l'issue du

préavis de licenciement :

L'agent est alors placé en congé sans traitement, pour trois mois au maximum.

La date d'effet du licenciement est suspendue, et une attestation de suspension du contrat du fait de l'autorité territoriale est délivrée à l'intéressé.

Au terme du congé, en cas de refus d'un emploi proposé ou d'impossibilité de procéder au reclassement, l'agent est licencié.

NB : Outre ces deux situations dans lesquelles le reclassement a échoué, le conseil d'Etat a précisé les hypothèses dans lesquelles le reclassement s'avère impossible (CE 25/05/2018 n° 407336) :

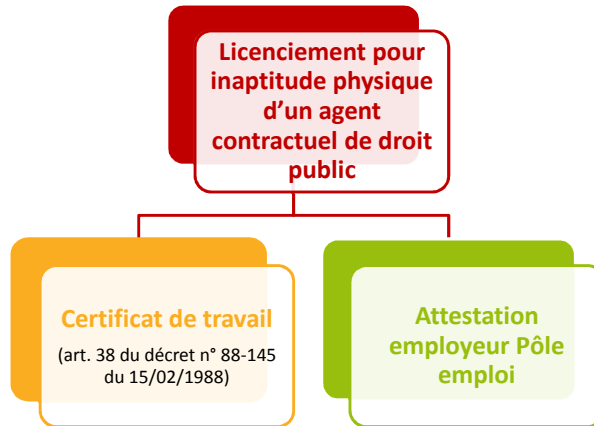
- soit il n'existe aucun emploi vacant pouvant être proposé à l'agent ;
- soit l'agent est déclaré inapte à l'exercice de toutes fonctions ;
- soit l'agent refuse la proposition d'emploi qui lui est faite.

En présence de l'une ou l'autre de ces situations, le licenciement peut être prononcé.

La Commission Consultative Paritaire est informée des motifs empêchant le reclassement (CCP).

5_ Dans quels cas peut-on engager la procédure de licenciement pour inaptitude physique d'un agent contractuel de droit public ?

- Les documents à délivrer à l'agent à l'issue du licenciement



5_ Dans quels cas peut-on engager la procédure de licenciement pour inaptitude physique d'un agent contractuel de droit public ?

Le Certificat de travail doit mentionner :

la date de recrutement + la date de fin de contrat

les fonctions occupées, la catégorie hiérarchique et la durée pendant lesquelles elles ont été exercées

(le cas échéant) les périodes de congés non assimilés à des périodes de travail effectif

un modèle de certificat de travail est disponible sur le site internet du CDG85

1/ L'autorité territoriale délivre à l'agent un certificat, qui mentionne exclusivement (art. 38 du décret n° 88-145 du 15/02/1988) :

- la date de recrutement et celle de fin de contrat ;
- les fonctions occupées, la catégorie hiérarchique correspondante et la durée pendant lesquelles elles ont été exercées ;
- le cas échéant, les périodes de congé non assimilées à des périodes de travail effectif.

Un modèle de certificat de travail est disponible sur le site internet du Centre de Gestion dans l'espace Carrière et Paie / Modèles d'actes / Lettre C / Contrats de droit public / [Certificat administratif de travail](#)

5_ Dans quels cas peut-on engager la procédure de licenciement pour inaptitude physique d'un agent contractuel de droit public ?

- **Situation de l'agent pendant la procédure de licenciement pour inaptitude physique**

Placement en congé sans traitement

Rémunération

- indemnités journalières ou pension d'invalidité versées par la CPAM
- Allocations d'aide au Retour à l'Emploi (ARE) : cumulables avec la pension d'invalidité

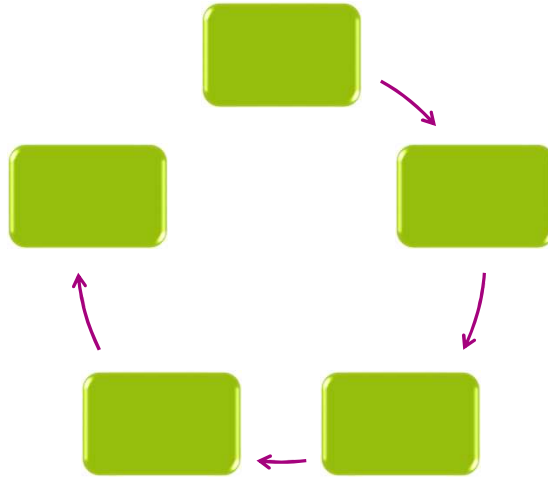
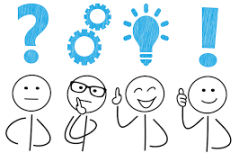
5_ Dans quels cas peut-on engager la procédure de licenciement pour inaptitude physique d'un agent contractuel de droit public ?

- **Quelles sont les conditions préalables avant de pouvoir envisager un licenciement pour inaptitude physique ?**
 - avis d'inaptitude définitive et absolue du médecin conseil de la CPAM
 - avis d'inaptitude définitive et absolue du médecin agréé et/ou du Comité médical**
 - échec du reclassement**
 - avoir épuisé ses droits à congés de maladie**
 - être employé en CDI
 - respecter le délai de préavis**
 - avoir été employé au moins 1 an dans la collectivité ou l'établissement

5_ Dans quels cas peut-on engager la procédure de licenciement pour inaptitude physique d'un agent contractuel de droit public ?

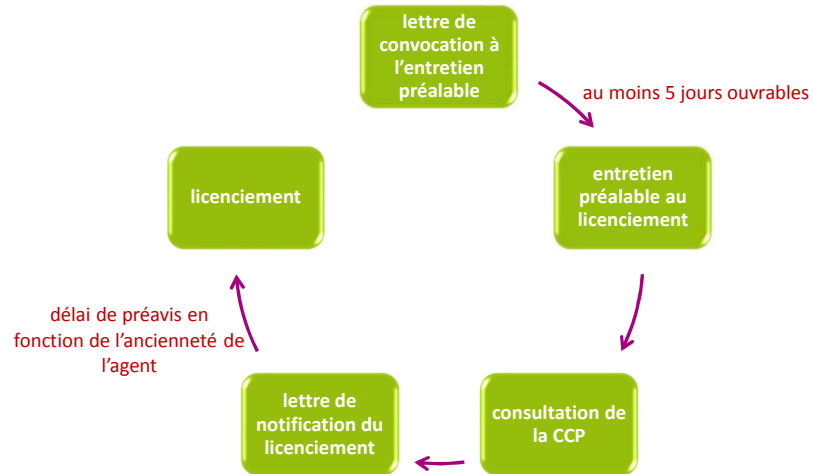
- Compléter le schéma ci-dessous avec les réponses suivantes :

- a/ licenciement
- b/ consultation de la CCP
- c/ entretien préalable au licenciement
- d/ lettre de convocation à l'entretien préalable
- e/ lettre de notification du licenciement



5_ Dans quels cas peut-on engager la procédure de licenciement pour inaptitude physique d'un agent contractuel de droit public ?

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



5_ Dans quels cas peut-on engager la procédure de licenciement pour inaptitude physique d'un agent contractuel de droit public ?

- **Le licenciement pour inaptitude physique ouvre-t-il droit à une indemnité de licenciement ?**

oui

non

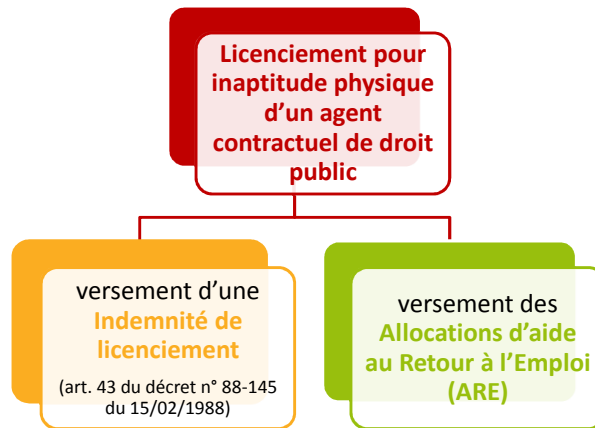
Une indemnité de licenciement doit être versée à l'agent en CDI ou en CDD licencié avant le terme de son contrat – sauf licenciement à titre de sanction disciplinaire et licenciement en cours ou à l'issue d'une période d'essai (art. 43 du décret n° 88-145 du 15/02/1988).

06 -

Un agent contractuel de droit public est licencié
pour inaptitude physique ; que perçoit-il ?

6_ Un agent contractuel de droit public est licencié pour inaptitude physique ; que perçoit-il ?

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



1/ Indemnité de licenciement :

Une indemnité de licenciement doit être versée à l'agent en CDI ou en CDD licencié avant le terme de son contrat (art. 43 du décret n° 88-145 du 15/02/1988).

L'agent contractuel de droit public licencié perçoit une indemnité de licenciement, sauf dans les cas suivants :

- en cas de licenciement en cours ou à l'expiration de la période d'essai ;
- en cas de licenciement pour faute disciplinaire ;
- il est fonctionnaire détaché en qualité d'agent contractuel, en disponibilité ou hors cadre ;
- a atteint l'âge d'ouverture du droit à la retraite et justifie de la durée d'assurance, tous régimes de retraite de base confondus, exigée pour obtenir la liquidation d'une pension au taux plein du régime général d'assurance vieillesse de la sécurité sociale ;
- est démissionnaire de ses fonctions ;
- il est reclassé sur un autre poste ;
- il accepte une modification substantielle de son contrat en cas de transformation du besoin ou de l'emploi qui a justifié le recrutement ;
- il remplit les conditions pour bénéficier d'une retraite à taux plein ;
- il retrouve immédiatement un emploi équivalent dans une administration de l'Etat, une collectivité territoriale ou un de leurs établissements publics ou dans une société d'économie mixte dans laquelle l'Etat ou une collectivité territoriale a une participation majoritaire ;
- quand le contrat cesse de plein droit du fait du non renouvellement d'un titre de

séjour, de la déchéance des droits civiques ou de l'interdiction d'exercer un emploi public prononcée par décision de justice ;

- en congé pour suivre un cycle préparatoire à un concours, une période de probation ou une période de scolarité préalable à une nomination dans un emploi de la fonction publique, il est titularisé à l'issue du stage ;
- contrat qui arrive à son terme (pas un licenciement).

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 Pôle emploi si la collectivité ou l'établissement employeur a conventionné avec Pôle emploi (convention d'adhésion révocable). En régime d'auto-assurance, les ARE sont versées par la collectivité ou l'établissement employeur.

↳ 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.

6_ Un agent contractuel de droit public est licencié pour inaptitude physique ; que perçoit-il ?

Motif du licenciement	Indemnité de licenciement		Montant
<ul style="list-style-type: none"> Inaptitude physique 	Régime Spécial	Non	***
	Régime Général	Oui	<ul style="list-style-type: none"> - 1/2 du traitement mensuel (12 premières années) - 1/3 du traitement mensuel (pour les années suivantes) - Plafonné à 12 fois le montant de ce traitement



6_ Un agent contractuel de droit public est licencié pour inaptitude physique ; que perçoit-il ?

Agents contractuels de
droit public

L'indemnité de licenciement :

versée par l'autorité territoriale qui a prononcé le licenciement pour inaptitude physique

versée en une seule fois

imposable et assujettie à cotisations sociales et contributions d'assurance chômage (Cour de cassation 25/01/2018)

L'indemnité est à la charge de l'employeur qui a procédé au licenciement ; elle doit être versée en une seule fois (art. 49 du décret n° 88-145 du 15/021988).

Dans un arrêt du 25/01/2018, la Cour de cassation s'est prononcée sur le régime social applicable aux indemnités de licenciement versées aux agents contractuels de droit public à l'occasion de la rupture anticipée de leur contrat de travail à durée déterminée.

↳ Auparavant, il était fait application aux agents contractuels de droit public, par analogie avec les salariés de droit privé, des dispositions combinées de l'article L. 242-1 du code de la sécurité sociale et de l'article 80 duodecimes du code général des impôts.

Au régime général, selon le principe de base, sont exonérées de cotisations sociales (et, concomitamment, d'impôt sur le revenu) les sommes versées dans le cadre d'un licenciement, dès lors qu'elles tendent simplement à réparer le préjudice découlant de la perte d'emploi (C. cass. 11/07/2005 n° 04-30283). Tel est le cas de l'indemnité de licenciement.

En application de l'article L. 242-1 du code de la sécurité sociale, est soumise à cotisations sociales la fraction de l'indemnité de licenciement qui est assujettie à l'impôt sur le revenu (sauf si le montant de l'indemnité est supérieur à dix fois le plafond annuel de la sécurité sociale). Or, l'article 80 duodecimes du code général des impôts dispose que l'indemnité de licenciement n'est pas imposable, sous réserve de ne pas excéder le montant prévu par la loi (l'employeur territorial ne disposant d'aucune marge de manœuvre en la matière, le montant calculé à partir des dispositions statutaires ne peut

jamais être dépassé).

Pour la même raison (impossibilité de dépassement du montant fixé par la loi), l'indemnité de licenciement ne subit pas de prélèvement au titre de la CSG et de la CRDS (sauf si le montant de l'indemnité est supérieur à dix fois le plafond annuel de la sécurité sociale) (art. L. 136-1-1 III 5° code de la sécurité sociale).

↳ **Dans sa décision du 25 janvier 2018**, la Cour de cassation retient une interprétation stricte des dispositions précitées (articles L. 242-1 CSS et art. 80 duodecimes CGI) : elle affirme expressément que l'indemnité de licenciement versée par une personne publique à un agent contractuel de droit public engagé en contrat à durée déterminée et licencié avant le terme de son contrat n'est pas au nombre de celles limitativement énumérées par les dispositions combinées des articles L. 242-1 du code de la sécurité sociale et 80 duodecimes du code général des impôts. En conséquence, elle entre dans l'assiette des cotisations sociales, CSG, CRDS et contributions d'assurance chômage.

Elle est imposable.

6_ Un agent contractuel de droit public est licencié pour inaptitude physique ; que perçoit-il ?

Calcul de l'indemnité de licenciement

Agents contractuels de
droit public

montant de l'indemnité = 1/2 de la rémunération de base pour chacune des 12 premières années + 1/3 de la rémunération de base pour chacune des années suivantes

l'indemnité de licenciement ne peut excéder 12 fois la rémunération de base

en cas de rupture avant le terme d'un CDD, le nombre d'année pris en compte ne peut excéder le nombre de mois qui restaient à courir jusqu'au terme initialement prévu

pour l'agent licencié après l'âge minimum de départ à la retraite et qui ne justifie pas de la durée d'assurance requise pour bénéficier d'une retraite à taux plein, l'indemnité de licenciement est réduite de 1,67 % par mois de services accomplis au-delà de l'âge minimum de départ à la retraite

L'indemnité de licenciement est égale (art. 46 du décret n° 88-145 du 15/02/1988), sous réserve de plafonds :

- pour chacune des 12 premières années de services, à la moitié de la rémunération de base ;
- pour chacune des années suivantes, au tiers de la rémunération de base.

Les règles suivantes encadrent le calcul du montant de l'indemnité de licenciement (art. 46 du décret n° 88-145 du 15/02/1988) :

- en cas de rupture avant son terme d'un engagement à durée déterminée, le nombre d'années pris en compte ne peut excéder le nombre de mois qui restaient à courir jusqu'au terme initialement prévu ;
- elle ne peut excéder douze fois la rémunération de base ;
- elle subit une réduction de 1,67% par mois de service au-delà de l'âge d'ouverture de droit à une pension de retraite pour les agents qui ont atteint cet âge mais ne justifient pas d'une durée d'assurance, tous régimes de retraite de base confondus, au moins égale à celle exigée pour obtenir une retraite à taux plein.

Les modalités de calcul de l'indemnité de licenciement présentent un caractère d'ordre public. Une collectivité ne peut donc pas conclure avec un agent contractuel un contrat prévoyant des modalités de calcul différentes de celles prévues par le décret n° 88-145 du 15/02/1988 (CE 14/06/2004 n° 250695).

6_ Un agent contractuel de droit public est licencié pour inaptitude physique ; que perçoit-il ?



L'indemnité de licenciement est égale (art. 46 du décret n° 88-145 du 15/02/1988), sous réserve de plafonds :

- pour chacune des 12 premières années de services, à la moitié de la rémunération de base ;
- pour chacune des années suivantes, au tiers de la rémunération de base.

Pour déterminer la rémunération de base : la rémunération servant de base est la dernière rémunération nette des cotisations de sécurité sociale et, le cas échéant, des cotisations d'un régime de prévoyance complémentaire, perçue le mois civil précédant le licenciement ; en sont exclues : "les prestations familiales, le SFT, les indemnités pour travaux supplémentaires ou autres indemnités accessoires" (art. 45 du décret n° 88-145 du 15/02/1988).

Pour les agents à temps partiel, la rémunération de base prise en compte est celle afférant au temps plein (art. 45) ; cette disposition n'est pas applicable aux agents à temps non complet (quest. écr. S n° 4778 du 19/12/2002).

A titre dérogatoire, le traitement servant de base au calcul de l'indemnité est la dernière rémunération à plein traitement dans les cas suivants (art. 45 du décret n° 88-145 du 15/02/1988) :

- lorsque le dernier traitement de l'agent est réduit de moitié en raison d'un congé de maladie ou de grave maladie ;
- lorsque le licenciement intervient après un congé non rémunéré.

Lorsque l'agent a été placé successivement en congé de maladie, puis en temps partiel thérapeutique et à nouveau en congé de maladie, l'indemnité de licenciement ne peut être assise sur l'équivalent de la rémunération complète perçue durant le temps partiel thérapeutique, celle-ci n'étant obtenue que par l'adjonction d'indemnités journalières de sécurité sociale. La rémunération à prendre en compte est celle afférente à la dernière rémunération à plein traitement perçue par l'agent avant son placement en temps partiel thérapeutique et avant ses congés de maladie (CAA Nantes 16/11/2017 n° 16NT02888).

6_ Un agent contractuel de droit public est licencié pour inaptitude physique ; que perçoit-il ?

Agents contractuels de
droit public

- Les taux de cotisations à déduire

	2015	2016	2017	2018	2019
URSAFF Maladie	0,75	0,75	0,75	0	0
URSAFF Vieillesse plafonnée	6,85	6,90	6,90	6,90	6,90
URSAFF Vieillesse déplafonnée	0,30	0,35	0,40	0,40	0,40
RETRAITE IRCANTEC	2,64	2,72	2,80	2,80	2,80
TOTAL TAUX	10,54	10,72	10,85	10,10	10,10

CSG / CRDS		
Assiette CSG/CRDS	Jusqu'en 2011	97 % du revenu brut
	A compter 2012	98,25 % du revenu brut
	2005-2017	2018
CSG	8,20	9,20
CRDS	0,50	0,50
TOTAL TAUX	8,70	9,70

Pour déterminer la rémunération de base : la rémunération de référence pour le calcul de l'indemnité correspond au dernier traitement indiciaire mensuel que l'agent aurait perçu s'il avait été employé à temps complet, net des retenues pour pension et cotisation de sécurité sociale, et augmenté, s'il y a lieu, de l'indemnité de résidence, à l'exclusion de tout autre élément de rémunération.

6_ Un agent contractuel de droit public est licencié pour inaptitude physique ; que perçoit-il ?

Calcul de l'indemnité de licenciement

Agents contractuels de
droit public

services retenus pour le calcul : l'ancienneté prise en compte est décomptée à partir de la date à laquelle le contrat a été initialement conclu jusqu'à la date d'effet du licenciement, compte tenu des droits à congés annuels restant à courir et de la durée du préavis ⇒ lorsque plusieurs contrats se sont succédés auprès de la même collectivité ou du même établissement sans interruption ou avec une interruption de 2 mois maximum et que celle-ci n'est pas due à une démission de l'agent, la date initiale à prendre en compte est la date à laquelle le 1^{er} contrat a été conclu

les mêmes services ne peuvent pas être pris en compte s'ils ont déjà été décomptés dans le calcul d'une précédente indemnité de licenciement

les services effectués à temps partiel sont décomptés proportionnellement à la durée du travail effectuée

en cas de rupture avant son terme d'un CDD, le nombre d'années pris en compte ne peut pas être supérieur au nombre de mois qui restait à courir jusqu'au terme normal du contrat

toute fraction de service égale ou supérieure à 6 mois est comptée pour 1 an. Toute fraction de services inférieure à 6 mois n'est pas prise en compte

Les modalités de calcul de l'ancienneté de service sont les suivantes (art. 46 et 48 et, par renvoi, art. 28 du décret n° 88-145 du 15/02/1988) :

1/ l'ancienneté est décomptée à partir de la date à laquelle le contrat a été initialement conclu jusqu'à la date d'effet du licenciement, compte tenu, le cas échéant, des droits à congés annuels restant à courir et de la durée du préavis ;

2/ en cas de contrats successifs sans interruption ou avec une interruption inférieure deux mois et non due à une démission de l'agent, la date initiale à prendre en compte est la date à laquelle le premier contrat a été conclu ;

- seuls sont pris en compte les services accomplis pour le compte de la même collectivité territoriale, de l'un de ses établissements publics à caractère administratif ou de l'un des établissements publics à caractère administratif auquel elle participe.

Cas particulier : si l'agent contractuel licencié était auparavant salarié d'une entité économique dont l'activité a été reprise, dans le cadre d'un service public administratif, par une collectivité qui l'a alors engagé par un contrat d'agent contractuel de droit public, le décompte de l'ancienneté pour le calcul de l'indemnité de licenciement doit prendre en compte l'ancienneté acquise auprès de l'ancien employeur de droit privé (CE 27/06/2012 n° 335481).

3/ sont pris en compte les congés suivants (art. 48 et 28) : congés annuels ; congé de maladie (s'il est rémunéré) ; congé de grave maladie ; congé pour accident du travail ou

maladie professionnelle ; congé de maternité, de paternité et d'accueil de l'enfant ou d'adoption (s'il est rémunéré) ; congé pour formation syndicale ; congé pour formation professionnelle ; congé pour siéger en qualité de représentant d'une association ou d'une mutuelle ; congé pour la formation de cadres et d'animateurs pour la jeunesse ; congé de présence parentale ; congé de solidarité familiale ; congé pour événements familiaux ; congé pour accomplissement des obligations du service national ; congé pour effectuer une période d'instruction militaire ou dans réserve opérationnelle, de sécurité civile ou sanitaire.

Les autres congés ne sont pas comptabilisés mais ne font pas perdre l'ancienneté acquise avant leur octroi : ils ne constituent donc pas une interruption (art. 28).

4/ toute période d'exercice des fonctions à temps partiel est décomptée proportionnellement à la quotité de travail accompli (art. 48).

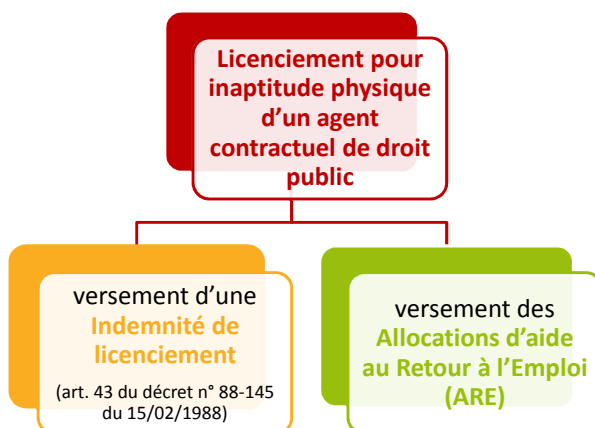
5/ toute fraction de service égale ou supérieure à six mois est comptée pour un an ; toute fraction de service inférieure à six mois n'est pas comptabilisée (art. 46).

6/ en cas de rupture avant son terme d'un engagement à durée déterminée, le nombre d'années pris en compte pour le calcul de l'indemnité ne peut excéder le nombre de mois qui restaient à courir jusqu'au terme normal de l'engagement (art. 46).

7/ les mêmes services ne peuvent être pris en compte s'ils ont déjà été décomptés dans le calcul d'une précédente indemnité de licenciement (art. 48).

6_ Un agent contractuel de droit public est licencié pour inaptitude physique ; que perçoit-il ?

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



1/ 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 bénéficiaire 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

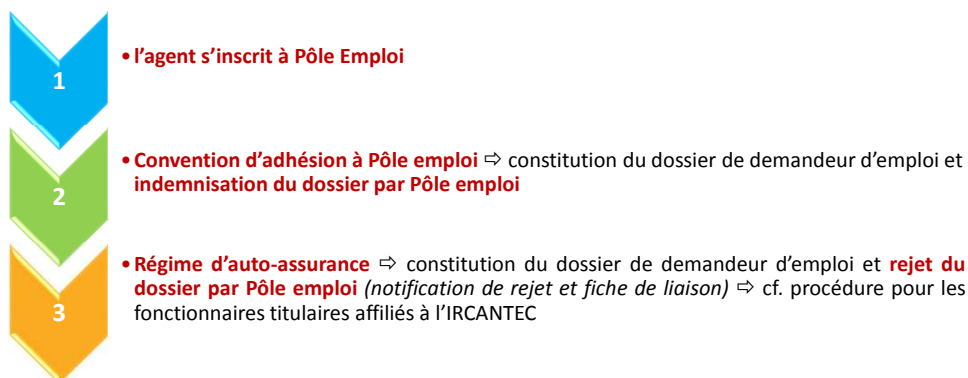
d'indemnisation (CE n° 89535 du 17/06/1992).

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.

6_ Un agent contractuel de droit public est licencié pour inaptitude physique ; que perçoit-il ?

- **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.

6_ Un agent contractuel de droit public est licencié pour inaptitude physique ; que perçoit-il ?

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.

6_ Un agent contractuel de droit public est licencié pour inaptitude physique ; que perçoit-il ?

- 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).

6_ Un agent contractuel de droit public est licencié pour inaptitude physique ; que perçoit-il ?

- 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).

6_ Un agent contractuel de droit public est licencié pour inaptitude physique ; que perçoit-il ?

- 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).

6_ Un agent contractuel de droit public est licencié pour inaptitude physique ; que perçoit-il ?

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).



7 -

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

7_ Dans quel cadre un agent peut-il exercer une activité professionnelle après un licenciement pour inaptitude physique ?

Un agent contractuel de droit public 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 agent contractuel de droit public 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 agent contractuel de droit public 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 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.