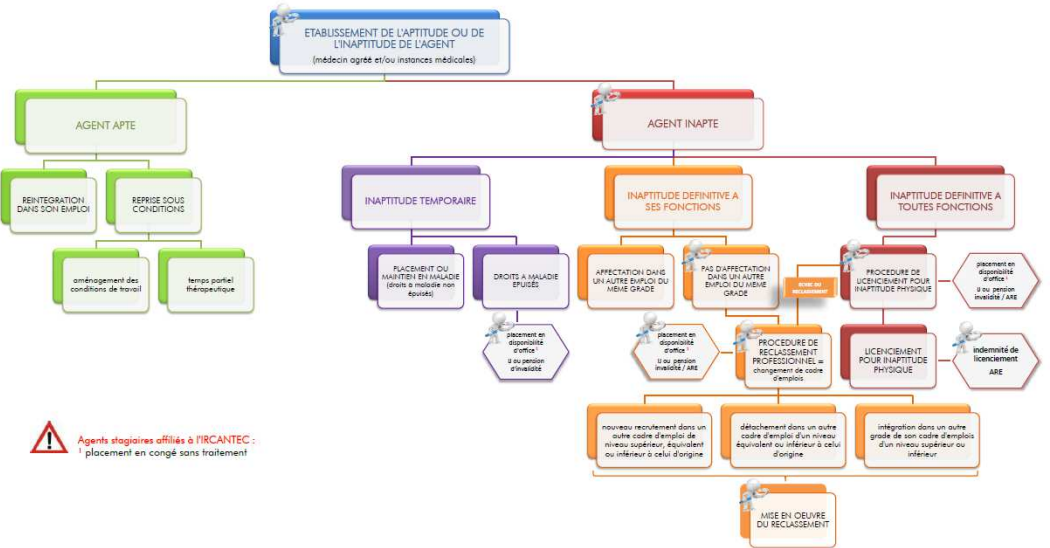


## B - L'incapacité suite à un congé de maladie fonctionnaires affiliés à l'IRCANTEC (régime général)



## B - L'inaptitude suite à un congé de maladie *fonctionnaires affiliés à l'IRCANTEC (régime général)*

- 1 Qui établit l'inaptitude ?
- 2 Quels sont les différents cas d'inaptitude ?
- 3 Un fonctionnaire affilié à l'IRCANTEC est placé en disponibilité d'office pour inaptitude physique temporaire : quelle est sa rémunération ?
- 4 Dans quel cas doit-on engager la procédure de reclassement ?
- 5 Quelle est la rémunération du fonctionnaire affilié à l'IRCANTEC placé en disponibilité d'office dans l'attente du reclassement suite à inaptitude définitive à ses fonctions ?
- 6 Quelles actions peut-on mener pour remplir l'obligation de moyen de reclassement ?
- 7 La mise en œuvre du reclassement

## B - L'inaptitude suite à un congé de maladie *fonctionnaires affiliés à l'IRCANTEC (régime général)*

8

Dans quels cas peut-on engager la procédure de licenciement pour inaptitude physique d'un fonctionnaire titulaire affilié à l'IRCANTEC ?

9

Un fonctionnaire titulaire affilié à l'IRCANTEC est licencié pour inaptitude physique; que perçoit-il ?

10

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

**1 -**

Qui établit l'inaptitude d'un fonctionnaire affilié à  
l'IRCANTEC (régime général)?



### Régime général pour les fonctionnaires affiliés à l'IRCANTEC :

**1/** les fonctionnaires affiliés à l'IRCANTEC, c'est-à-dire les agents stagiaires et titulaires employés à temps non complet effectuant une durée hebdomadaire de service inférieure à 28h.

**2/** les fonctionnaires stagiaires et titulaires 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 35 (renvoi à l'article 57 2° al. 1 de la loi n° 84-53 du 26/01/1984), 36 et 37 du décret n° 91-298 du 20/03/1991.

**4/** les agents stagiaires bénéficient de congés identiques à ceux des titulaires, puisque le décret n° 91-298 du 20/03/1991 relatif aux fonctionnaires occupant un emploi à temps

non complet ne prévoit pas de congés spécifiques pour les stagiaires. Il faut ajouter le congé sans traitement, prévu par l'article 10 du décret n° 92-1194 du 04/11/1992, qui est un congé non rémunéré. Ce congé est en quelque sorte l'équivalent de la disponibilité pour inaptitude physique prévue pour les fonctionnaires titulaires. Le fonctionnaire stagiaire est placé en congé sans traitement s'il est inapte physiquement à reprendre ses fonctions à l'expiration d'un congé de maladie ordinaire, d'un congé de grave maladie. La période maximale du congé sans traitement est de 1 an, renouvelable 1 fois. Le congé peut être renouvelé une seconde fois si le stagiaire doit normalement être apte à reprendre ses fonctions avant un an. La durée maximale de ce congé est donc de 3 ans.

## 1\_ Qui établit l'inaptitude d'un fonctionnaire affilié à l'IRCANTEC (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 fonctionnaires affiliés à l'IRCANTEC*



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 fonctionnaire affilié à l'IRCANTEC (régime général) ?

### Médecin de prévention

- Son rôle est de veiller à l'état de santé des agents territoriaux en ayant comme préoccupation d'empêcher toute altération de leur état de santé du fait de l'exercice de leurs fonctions. Il est amené à rencontrer régulièrement les agents durant leur carrière.

### Médecin agréé

- 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 10/06/1985 Titre III) :

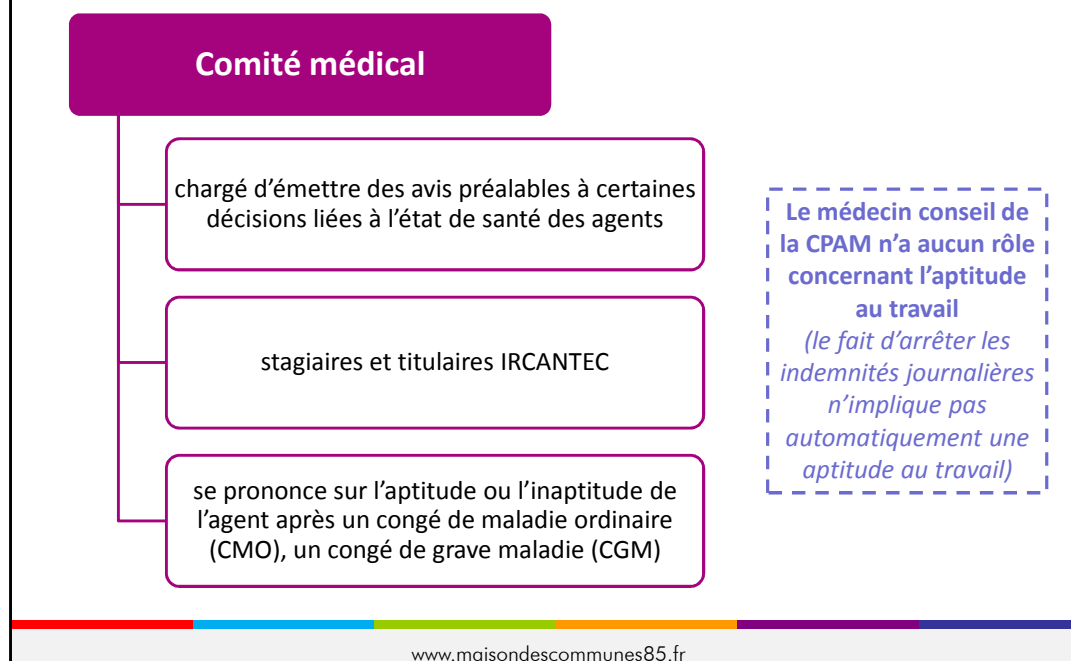
Le médecin de prévention intervient afin de vérifier la compatibilité des risques liés aux conditions de travail du poste effectivement occupé par l'agent avec son état de santé.

- visites de reprise (après un arrêt de travail de plus de 30 jours) ;
- visites d'information et de prévention périodiques (peut aussi être assurées 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 14/03/1986 et Circulaire du 13/03/2006) :

- 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 fonctionnaire affilié à l'IRCANTEC (régime général) ?



### 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 CNRAFL.
- 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 d'environ 1 an.

## 1\_ Qui établit l'inaptitude d'un fonctionnaire affilié à l'IRCANTEC (régime général) ?

- Pour résumer :

		Comité médical	Médecin agréé
Fonctionnaires affiliés à l'IRCANTEC	- à l'issue des 12 mois de CMO - lors du renouvellement ou à l'expiration d'une période de CGM	établit l'aptitude ou l'inaptitude de l'agent après expertise	établit une expertise pour le Comité médical
	pendant ou à l'issue d'un congé imputable au service ( <i>accident du travail, maladie professionnelle</i> )	/	établit l'inaptitude de l'agent
	en dehors de tout congé de maladie	si l'expertise énonce une inaptitude <u>définitive</u>	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 maladie ordinaire (CMO), et après un congé de grave maladie (CGM).

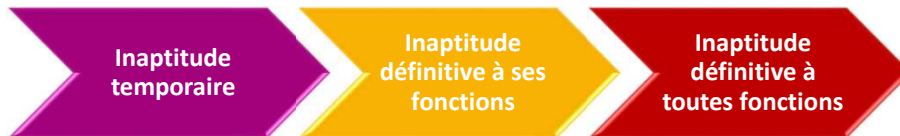
Pour cela, le Comité médical s'appuie sur des expertises réalisées par des médecins agréés.

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 les Instances médicales 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 disponibilité d'office**

- droits à maladie épuisés
- après avis du Comité médical



placement en congé sans traitement pour les agents stagiaires

- **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/ Changement d'affectation**

- affectation dans un autre emploi du même grade

**2/ Procédure de reclassement professionnel**

- pas de changement d'affectation ⇒ procédure de reclassement professionnel

**3/ Procédure de licenciement pour inaptitude physique**

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

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

L'agent est incapable d'accomplir un quelconque travail ou d'exercer une quelconque activité professionnelle.

**Procédure de licenciement pour inaptitude physique**

- versement d'une indemnité de licenciement

3 -

Un fonctionnaire titulaire affilié à l'IRCANTEC est  
placé en disponibilité d'office pour inaptitude  
physique temporaire ; quelle est sa rémunération ?

### 3\_ Un fonctionnaire titulaire affilié à l'IRCANTEC est placé en disponibilité d'office pour inaptitude physique temporaire ; quelle est sa rémunération ?

- **Rappels sur la disponibilité d'office pour inaptitude physique**

**Seuls les fonctionnaires titulaires peuvent être placés en disponibilité d'office**

- la disponibilité d'office n'est pas applicable aux fonctionnaires stagiaires et aux agents contractuels de droit public ⇒ ces agents bénéficient d'un congé sans traitement

**Épuisement des droits à congés de maladie**

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

**Durée maximale de 3 ans + 1 an le cas échéant**

- la disponibilité d'office est prononcée pour une durée maximale d'1 an. Elle peut être renouvelée deux fois pour une durée égale, soit un total de 3 ans + renouvellement le cas échéant pour une 4<sup>ème</sup> année si le Comité médical estime que l'agent pourra reprendre ses fonctions

**Avis du Comité médical pour le placement et le renouvellement**

- à l'épuisement des droits de maladie, la décision de placement en disponibilité d'office et son renouvellement est prise par l'autorité territoriale après avis du Comité médical

En cas d'inaptitude physique temporaire à l'expiration des droits à congé de maladie ou de grave maladie, le fonctionnaire titulaire relevant du régime général de sécurité sociale est placé en disponibilité (art. 40 du décret n° 91-298 du 20/03/1991).

Par application des règles de droit commun, la durée de la disponibilité ne peut excéder une année. Elle peut être renouvelée deux fois pour une durée égale ; un troisième renouvellement peut être accordé si le Comité médical juge que l'agent devrait pouvoir reprendre ses fonctions ou être reclassé avant l'expiration d'une nouvelle année (renvoi, par l'article 40 du décret n° 91-298 du 20/03/1991, aux 2<sup>ème</sup> et 3<sup>ème</sup> alinéas de l'article 19 du décret n° 86-68 du 13/01/1986).

Le fonctionnaire en disponibilité ne perçoit plus de rémunération statutaire, puisqu'il n'exerce plus ses fonctions.

Il peut cependant prétendre aux prestations en espèces offertes par le régime général de sécurité sociale.

### 3\_ Un fonctionnaire titulaire affilié à l'IRCANTEC est placé en disponibilité d'office pour inaptitude physique temporaire ; quelle est sa rémunération ?

#### • Rappels sur la disponibilité d'office pour inaptitude physique

- 1 • **épuisement des droits à maladie** : CMO ou CGM  
(pas de placement en disponibilité d'office après un congé imputable au service)
- 2 • **saisine du Comité médical**  
dans l'attente de l'avis du Comité médical : placement en disponibilité d'office à titre conservatoire ⇨ l'agent perçoit les indemnités journalières ou une pension d'invalidité versées par la CPAM
- 3 • **avis du Comité médical** : avis favorable au **placement en disponibilité d'office + inaptitude temporaire**
- 4 • l'autorité territoriale prend un **arrêté de placement en disponibilité d'office** dans le cadre d'une inaptitude temporaire
- 5 • **saisine du Comité médical pour renouvellement de la disponibilité d'office** : avis du Comité médical et nouvel arrêté de placement en disponibilité d'office

Lorsqu'un agent a épuisé ses droits à maladie (à l'arrivée des 12 mois de congé de maladie ordinaire, à la fin du congé de grave maladie), il convient de saisir le Comité médical pour les deux motifs suivants :

- demande de mise en disponibilité d'office ;
- demande d'avis sur l'aptitude ou l'inaptitude (temporaire ou définitive) aux fonctions actuelles ou à toutes fonctions.

Le Comité médical va au préalable missionner un médecin expert agréé spécialiste pour statuer sur les motifs mentionnés ci-dessous.

Puis le Comité médical rend un avis : il positionne l'agent en disponibilité d'office pour une certaine durée et indique qu'il est inapte temporairement.

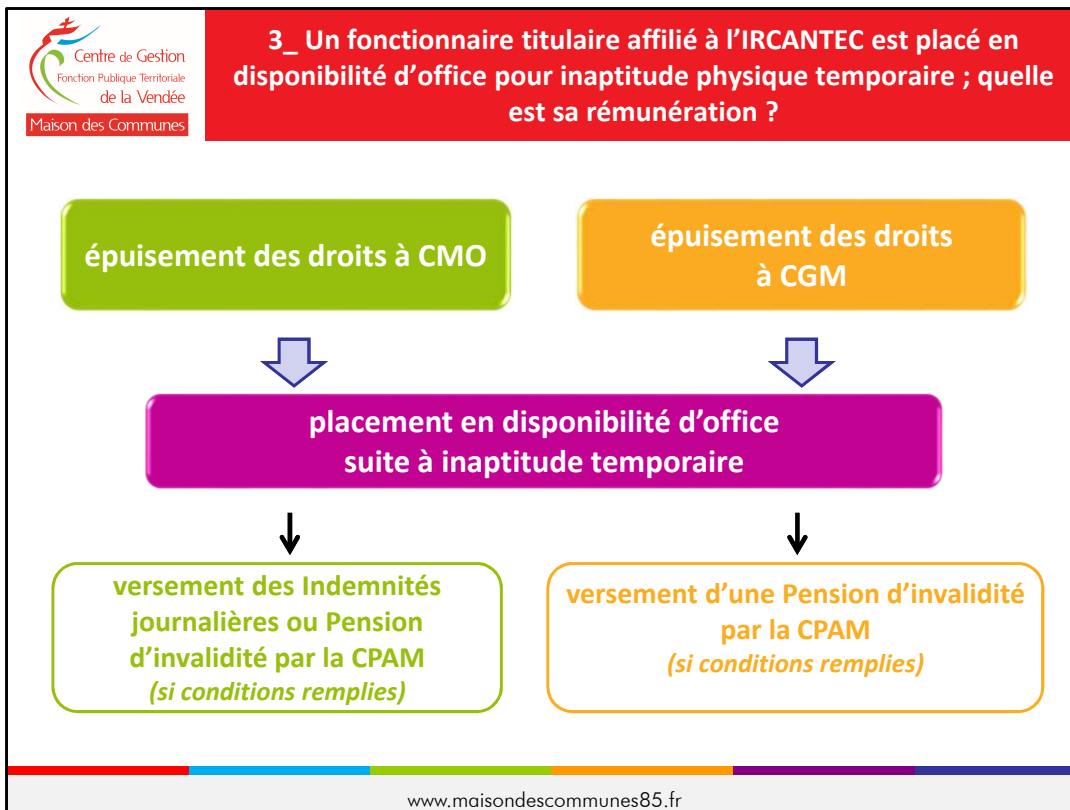
Suite à cet avis, l'autorité territoriale prend un arrêté plaçant l'agent en disponibilité d'office pour la période mentionnée dans le procès-verbal.

A l'issue de la période octroyée, il convient de ressaisir à nouveau le Comité médical pour les motifs suivants :

- demande de renouvellement de la disponibilité d'office ;
- demande d'avis sur l'aptitude ou l'inaptitude (temporaire ou définitive) aux fonctions actuelles ou à toutes fonctions.

Le Comité médical va à nouveau missionner un médecin expert agréé spécialiste. Il convient de répéter cette démarche jusqu'à ce que le Comité médical déclare l'agent

inapte définitive à ses fonctions ou à toutes fonctions.



En position de disponibilité d'office pour inaptitude physique, le fonctionnaire titulaire affilié à l'IRCANTEC 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 fonctionnaire titulaire affilié à l'IRCANTEC est placé en disponibilité d'office 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 ⇒ 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 : 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<sup>ème</sup> jour d'arrêt de travail continu : 66,66% du SJB.

**c)**

- le plafond de l'indemnité journalière « normale » est fixé à 1/730<sup>ème</sup> 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<sup>ème</sup> 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 fonctionnaire titulaire affilié à l'IRCANTEC est placé en disponibilité d'office 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

CMO 1 an	1 <sup>ère</sup> année DO	2 <sup>ème</sup> année DO	3 <sup>ème</sup> année DO	le cas échéant 4 <sup>ème</sup> année DO
<b>rémunération statutaire</b> <i>(3 mois à plein traitement + 9 mois à demi-traitement)</i>	indemnités journalières versées par la CPAM	indemnités journalières versées par la CPAM	<i>pension d'invalidité sous réserve de remplir les conditions</i>	<i>pension d'invalidité sous réserve de remplir les conditions</i>

**3 ans**

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

### 3\_ Un fonctionnaire titulaire affilié à l'IRCANTEC est placé en disponibilité d'office 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 <sup>ère</sup> année DO	2 <sup>ème</sup> année DO	3 <sup>ème</sup> année DO	le cas échéant 4 <sup>ème</sup> année DO
<b>rémunération statutaire</b> (1 an à plein traitement + 2 ans à demi-traitement)	<i>pension d'invalidité sous réserve de remplir les conditions</i>	<i>pension d'invalidité sous réserve de remplir les conditions</i>	<i>pension d'invalidité sous réserve de remplir les conditions</i>	<i>pension d'invalidité sous réserve de remplir les conditions</i>

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

### 3\_ Un fonctionnaire titulaire affilié à l'IRCANTEC est placé en disponibilité d'office pour inaptitude physique temporaire ; quelle est sa rémunération ?

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

prestation en espèces versées par la CPAM à laquelle l'agent est affilié : elle remplace les indemnités journalières

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

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

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

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'invalidité 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'invalidité 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'invalidité, 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'invalidité :**

La pension d'invalidité est versée quand l'invalidité 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'invalidité.

- être âgé de moins de 62 ans (assurés nés à compter du 1er 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 fonctionnaire titulaire affilié à l'IRCANTEC est placé en disponibilité d'office pour inaptitude physique temporaire ; quelle est sa rémunération ?

#### Montant de la pension d'invalidité

##### 3 catégories d'invalidité

**1<sup>er</sup> groupe** : invalides capables d'exercer une activité rémunérée

**2<sup>ème</sup> groupe** : invalides incapables d'exercer une profession quelconque

**3<sup>ème</sup> groupe** : invalides 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

##### Calcul de la pension

**1<sup>er</sup> groupe** : 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<sup>ème</sup> groupe** : 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<sup>ème</sup> groupe** : 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 à tierce personne

#### Montant de la pension d'invalidité :

**a)** Les catégories d'invalidité sont déterminées par la capacité résiduelle d'activité rémunérée de l'invalidé. L'état d'invalidité 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<sup>ère</sup> catégorie : invalides capables d'exercer une activité rémunérée ;
- 2<sup>ème</sup> catégorie : invalides absolument incapables d'exercer une profession quelconque ;
- 3<sup>ème</sup> 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.

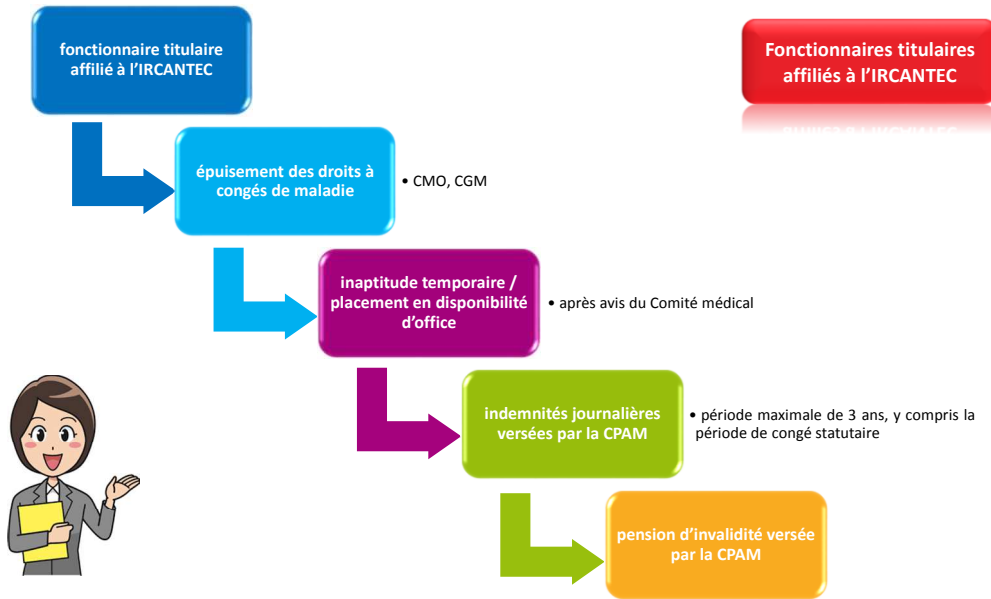
**b)** Le montant de la pension est déterminé selon le classement en invalidité appliqué à un salaire calculé dans la limite du plafond de sécurité sociale, sur les 10 meilleurs années. La pension est liquidée par la Caisse Primaire d'Assurance Maladie (CPAM).

- 1<sup>ère</sup> 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<sup>ème</sup> 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<sup>ème</sup> 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<sup>ère</sup> catégorie ;
- soit 50 % du plafond annuel de sécurité sociale pour les 2<sup>ème</sup> et 3<sup>ème</sup> catégorie.

### 3\_ Un fonctionnaire titulaire affilié à l'IRCANTEC est placé en disponibilité d'office pour inaptitude physique temporaire ; quelle est sa rémunération ?

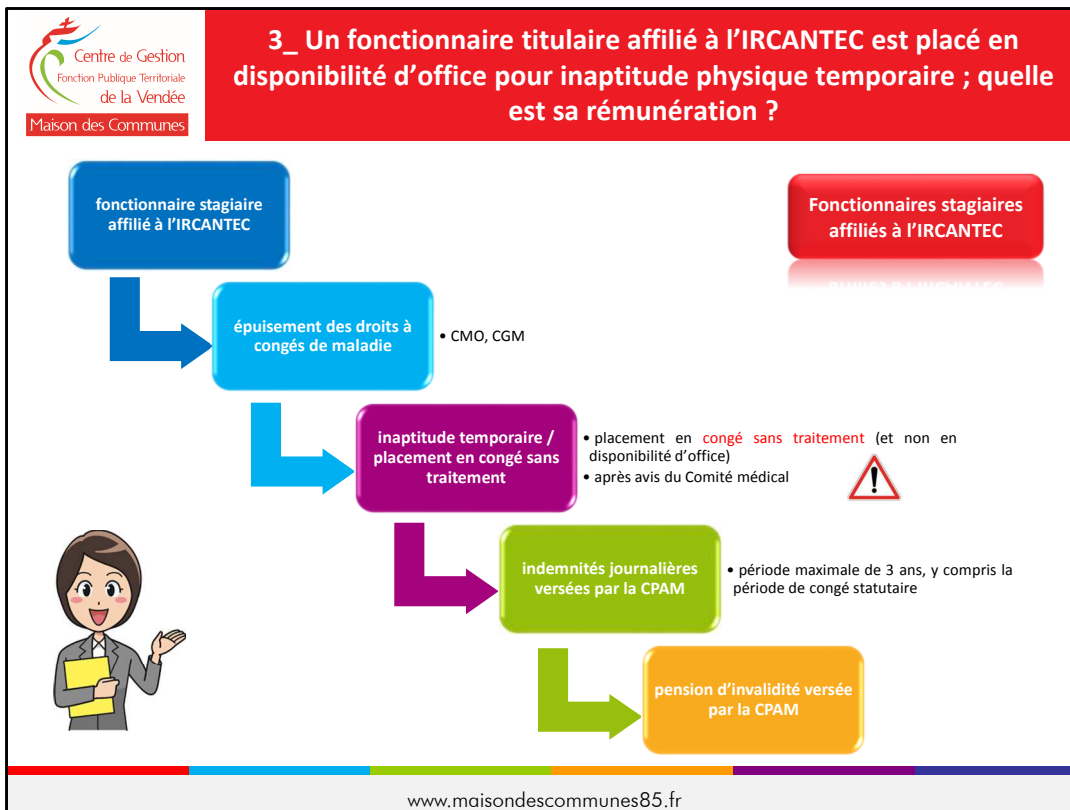


### 3\_ Un fonctionnaire titulaire affilié à l'IRCANTEC est placé en disponibilité d'office pour inaptitude physique temporaire ; quelle est sa rémunération ?

#### Fonctionnaires TITULAIRES affiliés à l'IRCANTEC\_ INAPTITUDE TEMPORAIRE

	durée maximale du congé de maladie	rémunération pendant le congé de maladie		rémunération de l'agent pendant la disponibilité d'office
<b>CMO congé de maladie ordinaire</b>	12 mois	3m plein traitement + 9m ½ traitement	placement en <b>disponibilité d'office (3 ans + 1 an le cas échéant)</b> 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 <b>indemnités journalières pendant 2 ans si ALD ou pension d'invalidité</b>
<b>CGM congé de grave maladie</b>	3 ans	1a plein traitement + 2a ½ traitement		<u>si l'agent remplit les conditions :</u> <b>pension d'invalidité</b>





**1/ Les fonctionnaires stagiaires relevant du régime général de sécurité sociale bénéficient des congés de maladie rémunérés prévus pour les agents titulaires (art. 16 du décret n° 92-1194 du 04/11/1992) :**

- congé de maladie ordinaire identique à celui du régime spécial ;
- congé de grave maladie spécifique au régime général ;
- congé pour accident du travail ou maladie professionnelle spécifique au régime général.

Ces congés leurs sont accordés dans les mêmes conditions qu'aux titulaires, notamment pour la même durée et avec la même rémunération.

En revanche, les perspectives ouvertes en cas d'indisponibilité à l'issue des congés ne sont pas les mêmes que pour les titulaires.

## **2/ En cas d'inaptitude physique temporaire :**

Le stagiaire est placé en congé sans traitement lorsqu'il est inapte physiquement à reprendre ses fonctions à l'issue d'un congé de maladie ordinaire, d'un congé de grave maladie (art. 10 du décret n° 92-1194 du 04/11/1992).

Ce congé sans traitement pour inaptitude physique équivaut en quelque sorte à la position de disponibilité, qui est réservée aux fonctionnaires titulaires.

La période maximale de congé sans traitement est d'un an ; elle est renouvelable une

fois.

Elle peut être renouvelée une seconde fois si le stagiaire doit normalement être apte à reprendre ses fonctions avant un an.

La durée maximale totale de congé est donc de trois ans.

La mise en congé et son renouvellement sont prononcés après avis du Comité médical.

Durant ce congé, le stagiaire peut percevoir, s'il remplit les conditions exigées, des prestations au titre de la protection offerte par son régime de sécurité sociale.

### 3\_ Un fonctionnaire titulaire affilié à l'IRCANTEC est placé en disponibilité d'office pour inaptitude physique temporaire ; quelle est sa rémunération ?

- **Rappels sur le congé sans traitement à l'issue d'un congé de maladie ou de grave maladie pour les fonctionnaires stagiaires**

#### Épuisement des droits à congés de maladie

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

#### Durée maximale de 2 ans + 1 an le cas échéant

- la période maximale du congé sans traitement est d'1 an. Elle est renouvelable une fois, soit un total de 2 ans. Il peut être renouvelé une 3<sup>ème</sup> fois si le stagiaire doit normalement être apte à reprendre ses fonctions avant 1 an

#### Avis du Comité médical pour le placement et le renouvellement

- à l'épuisement des droits de maladie, la décision de placement en congé sans traitement et son renouvellement est prise par l'autorité territoriale après avis du Comité médical

### 3\_ Un fonctionnaire titulaire affilié à l'IRCANTEC est placé en disponibilité d'office pour inaptitude physique temporaire ; quelle est sa rémunération ?

#### Fonctionnaires STAGIAIRES affiliés à l'IRCANTEC\_ INAPTITUDE TEMPORAIRE

	durée maximale du congé de maladie	rémunération pendant le congé de maladie		rémunération de l'agent pendant le congé sans traitement
<b>CMO congé de maladie ordinaire</b>	<b>12 mois</b>	<b>3m plein traitement + 9m ½ traitement</b>	placement en <b>congé sans traitement (2 ans + 1 an le cas échéant)</b> 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 <b>indemnités journalières pendant 2 ans si ALD ou pension d'invalidité</b>
<b>CGM congé de grave maladie</b>	<b>3 ans</b>	<b>1a plein traitement + 2a ½ traitement</b>		<u>si l'agent remplit les conditions :</u> <b>pension d'invalidité</b>



### 3\_ Un fonctionnaire titulaire affilié à l'IRCANTEC est placé en disponibilité d'office pour inaptitude physique temporaire ; quelle est sa rémunération ?

- **Quelle est la rémunération du fonctionnaire titulaire pendant la disponibilité d'office pour inaptitude physique temporaire après un congé de maladie ordinaire ?**
  - Allocations d'aide au Retour à l'Emploi (ARE)
  - aucune rémunération statutaire** ⇒ la disponibilité n'étant pas une période d'activité, le fonctionnaire ne perçoit aucune rémunération statutaire
  - demi-traitement
  - pension d'invalidité** ⇒ l'agent peut percevoir une pension d'invalidité versée par la CPAM s'il remplit les conditions exigées. Elles remplacent les indemnités journalières
  - indemnités de coordination
  - indemnités journalières** ⇒ l'agent peut percevoir des indemnités journalières de maladie versées par la CPAM s'il remplit les conditions exigées (reconnaissance d'une ALD notamment)
  - Allocation d'Invalidité Temporaire (AIT)

### 3\_ Un fonctionnaire titulaire affilié à l'IRCANTEC est placé en disponibilité d'office pour inaptitude physique temporaire ; quelle est sa rémunération ?

- **Quelle est la rémunération du fonctionnaire titulaire pendant la disponibilité d'office pour inaptitude physique temporaire après un congé de grave maladie ?**
  - Allocations d'aide au Retour à l'Emploi (ARE)
  - aucune rémunération statutaire** ⇒ la disponibilité n'étant pas une période d'activité, le fonctionnaire ne perçoit aucune rémunération statutaire
  - demi-traitement
  - pension d'invalidité** ⇒ l'agent peut percevoir une pension d'invalidité versée par la CPAM s'il remplit les conditions exigées. Elles remplacent les indemnités journalières
  - indemnités de coordination
  - indemnités journalières
  - Allocation d'Invalidité Temporaire (AIT)

### 3\_ Un fonctionnaire titulaire affilié à l'IRCANTEC est placé en disponibilité d'office pour inaptitude physique temporaire ; quelle est sa rémunération ?

- **Qui verse la pension d'invalidité ?**
  - la collectivité territoriale ou l'établissement public
  - la CPAM**
  - la Caisse des dépôts et consignations

## 4 -

Dans quels cas doit-on engager la procédure de reclassement ?

Se reporter au point A – 4 (agent CNRACL)

5 -

Quelle est la rémunération du fonctionnaire affilié à l'IRCANTEC placé en disponibilité d'office dans l'attente d'un reclassement suite à inaptitude définitive à ses fonctions ?

## 5\_ Quelle est la rémunération du fonctionnaire affilié à l'IRCANTEC placé en disponibilité d'office dans l'attente d'un reclassement suite à inaptitude définitive et absolue à ses fonctions ?

### • Rappels sur la disponibilité d'office pour inaptitude physique



1 • **épuisement des droits à maladie** : CMO ou CGM

(pas de placement en disponibilité d'office après un congé imputable au service)

2 • **saisine du Comité médical**

dans l'attente de l'avis du Comité médical : placement en disponibilité d'office à titre conservatoire ⇒ l'agent perçoit les indemnités journalières ou une pension d'invalidité versées par la CPAM

3 • **avis du Comité médical** : avis favorable au **placement en disponibilité d'office + inaptitude définitive à ses fonctions + procédure de reclassement**

4 • l'autorité territoriale prend un **arrêté de placement en disponibilité d'office** dans le cadre d'une inaptitude définitive à ses fonctions et d'une procédure de reclassement

5 • **saisine du Comité médical pour renouvellement de la disponibilité d'office** : avis du Comité médical et nouvel arrêté de placement en disponibilité d'office

Lorsqu'un agent a épuisé ses droits à maladie (à l'arrivée des 12 mois de congé de maladie ordinaire, à la fin du congé de grave maladie), il convient de saisir le Comité médical pour les deux motifs suivants :

- demande de mise en disponibilité d'office ;
- demande d'avis sur l'aptitude ou l'inaptitude (temporaire ou définitive) aux fonctions actuelles ou à toutes fonctions.

Le Comité médical va au préalable missionner un médecin expert agréé spécialiste pour statuer sur les motifs mentionnés ci-dessous.

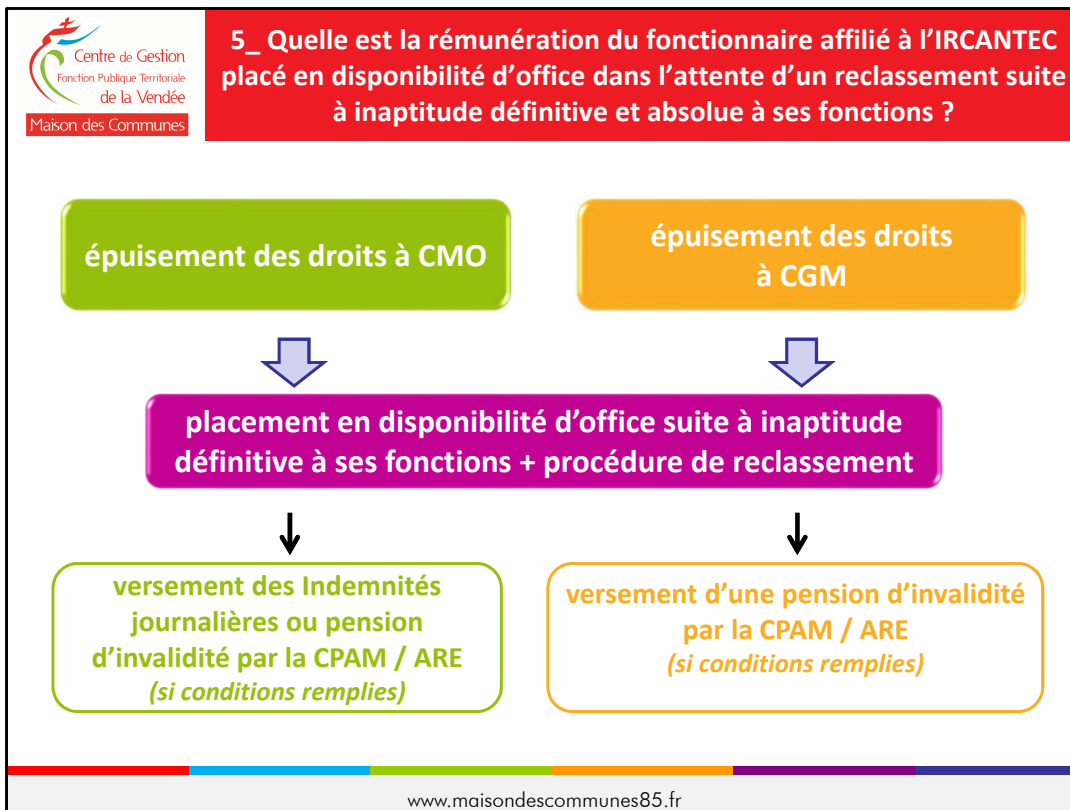
Puis le Comité médical rend un avis : il positionne l'agent en disponibilité d'office pour une certaine durée et indique qu'il est inapte temporairement.

Suite à cet avis, l'autorité territoriale prend un arrêté plaçant l'agent en disponibilité d'office pour la période mentionnée dans le procès-verbal.

A l'issue de la période octroyée, il convient de ressaisir à nouveau le Comité médical pour les motifs suivants :

- demande de renouvellement de la disponibilité d'office ;
- demande d'avis sur l'aptitude ou l'inaptitude (temporaire ou définitive) aux fonctions actuelles ou à toutes fonctions.

Le Comité médical va à nouveau missionner un médecin expert agréé spécialiste.



En position de disponibilité d'office pour inaptitude physique, le fonctionnaire titulaire affilié à l'IRCANTEC 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).

Si l'agent ne présente plus d'arrêt de travail, il peut prétendre au versement des Allocations d'aide au Retour à l'Emploi (ARE). Ces allocations sont cumulables avec la pension d'invalidité.

## 5\_ Quelle est la rémunération du fonctionnaire affilié à l'IRCANTEC placé en disponibilité d'office dans l'attente d'un reclassement suite à inaptitude définitive et absolue à ses fonctions ?

### 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 ⇒ non cumulables avec les ARE / 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 : 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<sup>ème</sup> jour d'arrêt de travail continu : 66,66% du SJB.

**c)**

- le plafond de l'indemnité journalière « normale » est fixé à 1/730<sup>ème</sup> 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<sup>ème</sup> 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.

## 5\_ Quelle est la rémunération du fonctionnaire affilié à l'IRCANTEC placé en disponibilité d'office dans l'attente d'un reclassement suite à inaptitude définitive et absolue à ses fonctions ?

### 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 définitive à ses fonctions

CMO 1 an	1 <sup>ère</sup> année DO	2 <sup>ème</sup> année DO	3 <sup>ème</sup> année DO	le cas échéant 4 <sup>ème</sup> année DO
<b>rémunération statutaire</b> (3 mois à plein traitement + 9 mois à demi-traitement)	indemnités journalières versées par la CPAM	indemnités journalières versées par la CPAM	<i>pension d'invalidité / ARE</i> sous réserve de remplir les conditions	<i>pension d'invalidité / ARE</i> sous réserve de remplir les conditions

**3 ans**

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

## 5\_ Quelle est la rémunération du fonctionnaire affilié à l'IRCANTEC placé en disponibilité d'office dans l'attente d'un reclassement suite à inaptitude définitive et absolue à ses fonctions ?

### 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 définitive à ses fonctions

CGM 3 ans	1 <sup>ère</sup> année DO	2 <sup>ème</sup> année DO	3 <sup>ème</sup> année DO	le cas échéant 4 <sup>ème</sup> année DO
<b>rémunération statutaire</b> (1 an à plein traitement + 2 ans à demi-traitement)	<i>pension d'invalidité / ARE sous réserve de remplir les conditions</i>	<i>pension d'invalidité / ARE sous réserve de remplir les conditions</i>	<i>pension d'invalidité / ARE sous réserve de remplir les conditions</i>	<i>pension d'invalidité sous réserve de remplir les conditions</i>

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

## 5\_ Quelle est la rémunération du fonctionnaire affilié à l'IRCANTEC placé en disponibilité d'office dans l'attente d'un reclassement suite à inaptitude définitive et absolue à ses fonctions ?

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

prestations en espèces versées par la CPAM à laquelle l'agent est affilié : elle remplace les indemnités journalières + elle est cumulable avec les ARE

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

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

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

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'invalidité 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'invalidité 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'invalidité, 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'invalidité :**

La pension d'invalidité est versée quand l'invalidité 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'invalidité.

- être âgé de moins de 62 ans (assurés nés à compter du 1er 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 %.

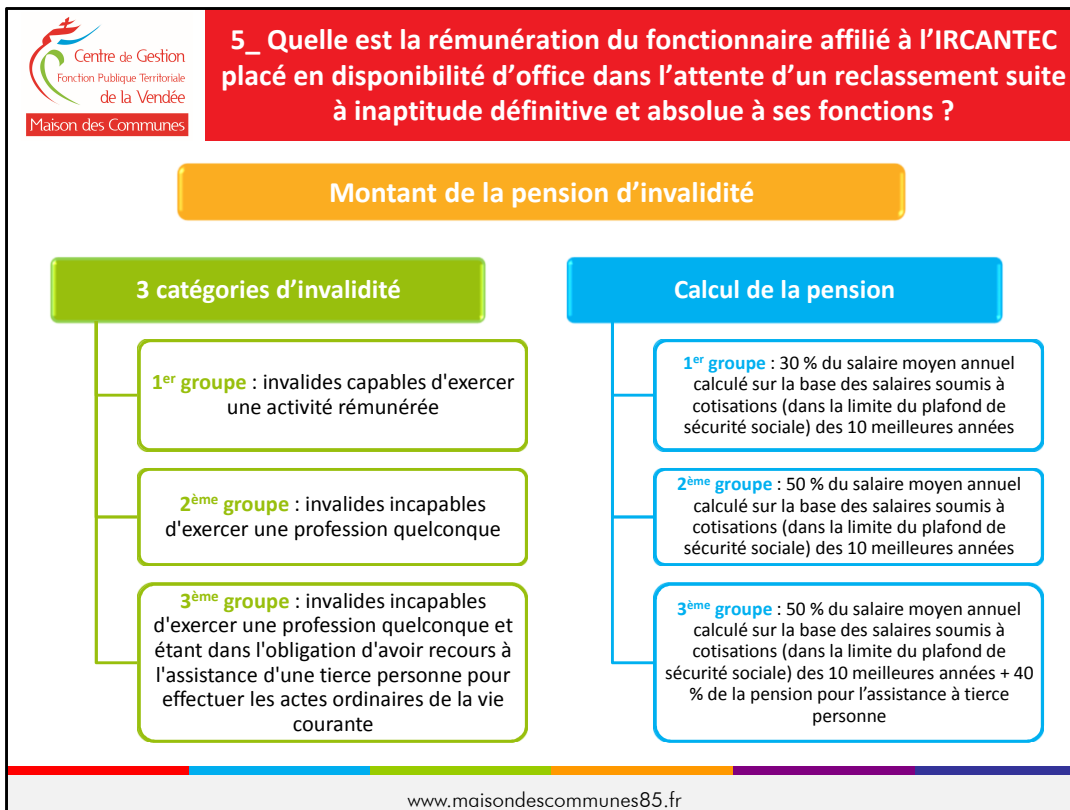
La pension d'invalidité, comme toute pension, entre dans le revenu global servant de base à l'impôt sur le revenu. La majoration pour tierce personne n'est pas imposable.

### **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 vérifié 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.



### Montant de la pension d'invalidité :

**a)** Les catégories d'invalidité sont déterminées par la capacité résiduelle d'activité rémunérée de l'invalidé. L'état d'invalidité 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<sup>ère</sup> catégorie : invalides capables d'exercer une activité rémunérée ;
- 2<sup>ème</sup> catégorie : invalides absolument incapables d'exercer une profession quelconque ;
- 3<sup>ème</sup> 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<sup>ère</sup> 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<sup>ème</sup> 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<sup>ème</sup> 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<sup>ère</sup> catégorie ;
- soit 50 % du plafond annuel de sécurité sociale pour les 2<sup>ème</sup> et 3<sup>ème</sup> catégorie.

## 5\_ Quelle est la rémunération du fonctionnaire affilié à l'IRCANTEC placé en disponibilité d'office dans l'attente d'un reclassement suite à inaptitude définitive et absolue à ses fonctions ?

### Cumul de la pension d'invalidité avec les Allocations d'aide au Retour à l'Emploi (ARE) :

pension d'invalidité de 1<sup>ère</sup> catégorie : intégralement cumulable avec les ARE

pension d'invalidité de 2<sup>ème</sup> ou 3<sup>ème</sup> catégorie cumulée avec les revenus de l'activité professionnelle prise en compte pour l'ouverture du droit à l'indemnisation chômage : intégralement cumulable avec les ARE

pension d'invalidité de 2<sup>ème</sup> ou 3<sup>ème</sup> catégorie NON cumulée avec les revenus de l'activité professionnelle prise en compte pour l'ouverture du droit à l'indemnisation chômage : application des règles de déduction

Il est possible de cumuler une pension d'invalidité avec les allocations chômage.

- la pension d'invalidité de 1<sup>ère</sup> catégorie se cumule intégralement avec l'ARE ;
- la pension d'invalidité de 2<sup>ème</sup> ou 3<sup>ème</sup> catégorie se cumule intégralement avec l'ARE si les revenus issus de l'activité professionnelle prise en compte pour l'ouverture de vos droits à l'ARE ont été cumulés avec la pension. A défaut, le montant d'ARE est égal à la différence le montant de l'ARE et le montant de la pension d'invalidité.

## 5\_ Quelle est la rémunération du fonctionnaire affilié à l'IRCANTEC placé en disponibilité d'office dans l'attente d'un reclassement suite à inaptitude définitive et absolue à ses fonctions ?

### Procédure de versement des Allocations d'aide au Retour à l'Emploi (ARE)

- 1 • **épuisement des droits à maladie + inaptitude définitive à ses fonctions médicalement établie + reclassement professionnel à prévoir + placement en disponibilité d'office + pas de droit ou épuisement des droits à indemnités journalières**
- 2 • **demande écrite de reclassement par l'agent** : l'autorité territoriale doit inviter l'agent à présenter une demande écrite de reclassement
- 3 • **courrier de réponse de l'autorité territoriale d'impossibilité de reclassement dans l'immédiat** (date de perte d'emploi = ce courrier de réponse / délai d'attente de 7 jours pour le versement des ARE à compter de la date de ce courrier)
- 4 • **adhésion à la prestation chômage du Centre de Gestion : l'agent complète la demande de versement des ARE**
- 5 • **adhésion à la prestation chômage du Centre de Gestion : l'agent complète chaque mois une attestation mensuelle d'actualisation**  
• l'unité Gestion statutaire établit un avis de paiement pour le versement des ARE

1/ Les allocations chômage constituent un revenu de remplacement. Elles ne peuvent se cumuler aux indemnités journalières ou de coordination : 2 revenus de remplacement ne peuvent se cumuler.

2/ Le juge administratif a considéré que le fonctionnaire placé en disponibilité d'office, inapte à ses fonctions mais apte à un reclassement professionnel pouvait bénéficier des allocations chômage dès lors que son employeur n'était pas en mesure de le reclasser (TA Nantes n° 9904777 du 09/01/2003 Mme Dubois et CE n° 154720 du 03/10/1997 M. Maerten à contrario).

3/ Ainsi pour bénéficier des allocations chômage, les conditions sont les suivantes :

- un avis d'aptitude à un reclassement professionnel ;
- une demande de reclassement de l'agent : il doit donc être invité par son employeur à présenter une demande de reclassement ;
- l'impossibilité pour son employeur de le reclasser, concrétisée par une décision administrative (courrier de réponse à l'agent) : c'est cette décision qui est considérée comme la perte involontaire d'emploi.

A défaut de reclassement, l'agent ouvre donc des droits à l'allocation d'assurance chômage. La date de la perte d'emploi est celle de la réponse d'impossibilité de reclassement et le délai d'attente (délai d'attente de 7 jours pour le versement des ARE)

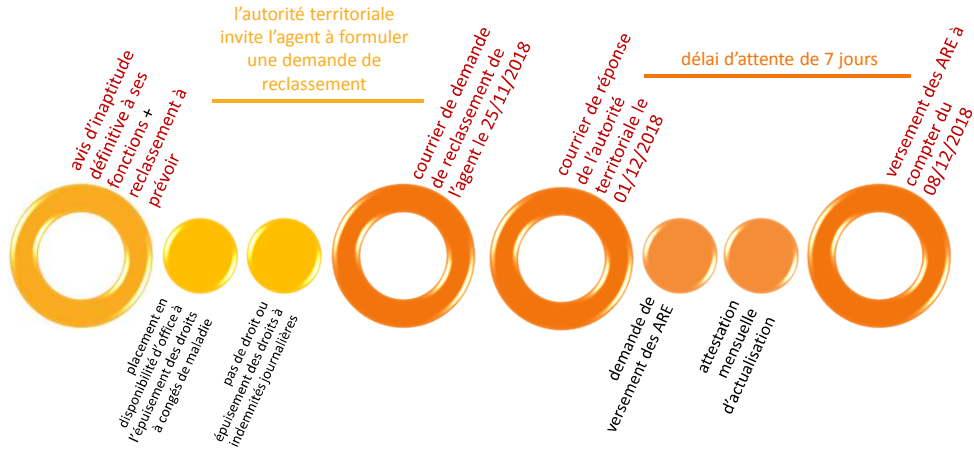
se déroule à partir de cette date.

**4/** L'inscription comme demandeur d'emploi n'est pas nécessaire (CE n° 243387 du 27/07/2004 - OPAC Sarthe Habitat).

**5/** Lorsque qu'un fonctionnaire a travaillé durant sa disponibilité, il est conseillé de lui demander de s'inscrire à Pôle emploi afin d'avoir connaissance de tous les emplois exercés (attestation Pôle emploi). En effet la prise en charge des allocations chômage peut revenir au régime afférent à ces emplois (Pôle emploi ou autre employeur public auto-assuré).

## 5\_ Quelle est la rémunération du fonctionnaire affilié à l'IRCANTEC placé en disponibilité d'office dans l'attente d'un reclassement suite à inaptitude définitive et absolue à ses fonctions ?

### Procédure de versement des Allocations d'aide au Retour à l'Emploi (ARE)



## 5\_ Quelle est la rémunération du fonctionnaire affilié à l'IRCANTEC placé en disponibilité d'office dans l'attente d'un reclassement suite à inaptitude définitive et absolue à ses fonctions ?

### 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 du courrier de réponse de l'autorité territoriale

jusqu'au reclassement, la reprise de fonctions de l'agent

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)

jusqu'à remplir les conditions de trimestres ou d'âge ouvrant droit à la retraite à taux plein

jusqu'à avoir atteint l'âge légal de départ à la retraite

Jusqu'au licenciement

### 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 du courrier de réponse de l'autorité territoriale.

ex : si courrier du 01/12/2018, son indemnisation débutera le 08/12/2018.

### 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.

## 5\_ Quelle est la rémunération du fonctionnaire affilié à l'IRCANTEC placé en disponibilité d'office dans l'attente d'un reclassement suite à inaptitude définitive et absolue à ses fonctions ?

- 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 x 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).

## 5\_ Quelle est la rémunération du fonctionnaire affilié à l'IRCANTEC placé en disponibilité d'office dans l'attente d'un reclassement suite à inaptitude définitive et absolue à ses fonctions ?

- 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).

## 5\_ Quelle est la rémunération du fonctionnaire affilié à l'IRCANTEC placé en disponibilité d'office dans l'attente d'un reclassement suite à inaptitude définitive et absolue à ses fonctions ?

- 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).

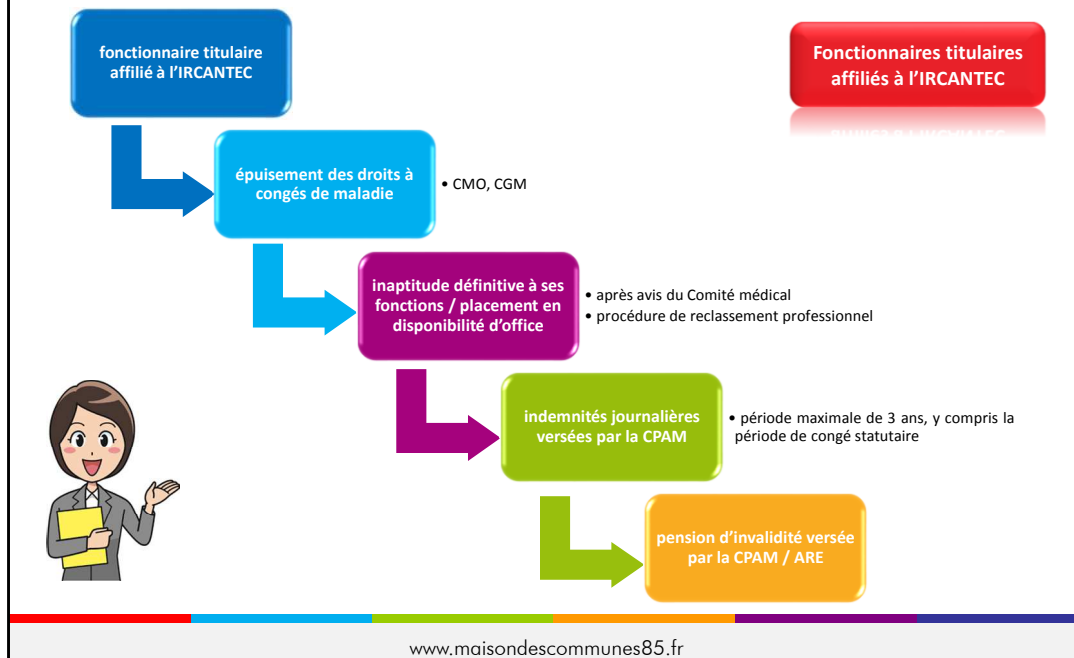
Ex : une personne de 55 ans justifiant de 870 jours travaillés dans les 36 mois précédant sa fin de contrat de travail peut bénéficier de 1095 jours d'allocations maximum car  $870 \times 1,4 = 1218 > 1095$  jours (durée maximale pour cette tranche d'âge).

## 5\_ Quelle est la rémunération du fonctionnaire affilié à l'IRCANTEC placé en disponibilité d'office dans l'attente d'un reclassement suite à inaptitude définitive et absolue à ses fonctions ?

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	<p>La durée d'indemnisation ne peut excéder 913 jours (30 mois).</p> <p>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.</p>
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).



## 5\_ Quelle est la rémunération du fonctionnaire affilié à l'IRCANTEC placé en disponibilité d'office dans l'attente d'un reclassement suite à inaptitude définitive et absolue à ses fonctions ?

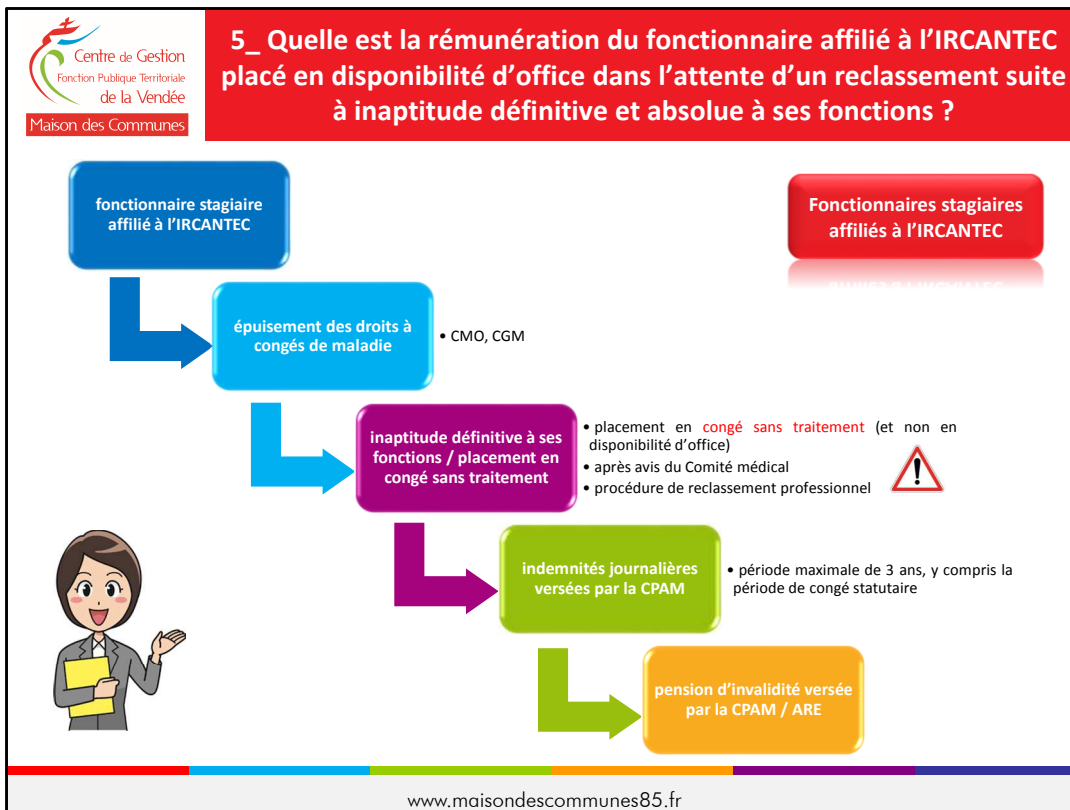


## 5\_ Quelle est la rémunération du fonctionnaire affilié à l'IRCANTEC placé en disponibilité d'office dans l'attente d'un reclassement suite à inaptitude définitive et absolue à ses fonctions ?

### Fonctionnaires TITULAIRES affiliés à l'IRCANTEC\_ INAPTITUDE DEFINITIVE A SES FONCTIONS / PROCEDURE DE RECLASSEMENT PROFESSIONNEL

	durée maximale du congé de maladie	rémunération pendant le congé de maladie		rémunération de l'agent pendant la disponibilité d'office
<b>CMO congé de maladie ordinaire</b>	<b>12 mois</b>	<b>3m plein traitement + 9m ½ traitement</b>	placement en <b>disponibilité d'office (3 ans + 1 an le cas échéant)</b> si pas de droit à un autre congé de maladie ou si droits à maladie épuisés	<i>si l'agent remplit les conditions :</i> versement des <b>indemnités journalières ou pension d'invalidité / ARE</b> si l'agent ne présente plus d'arrêt de travail
<b>CGM congé de grave maladie</b>	<b>3 ans</b>	<b>1a plein traitement + 2a ½ traitement</b>		<i>si l'agent remplit les conditions :</i> <b>pension d'invalidité / ARE</b> si l'agent ne présente plus d'arrêt de travail





**1/ Les fonctionnaires stagiaires relevant du régime général de sécurité sociale bénéficient des congés de maladie rémunérés prévus pour les agents titulaires (art. 16 du décret n° 92-1194 du 04/11/1992) :**

- congé de maladie ordinaire identique à celui du régime spécial ;
- congé de grave maladie spécifique au régime général ;
- congé pour accident du travail ou maladie professionnelle spécifique au régime général.

Ces congés leurs sont accordés dans les mêmes conditions qu'aux titulaires, notamment pour la même durée et avec la même rémunération.

En revanche, les perspectives ouvertes en cas d'indisponibilité à l'issue des congés ne sont pas les mêmes que pour les titulaires.

**2/ En cas d'inaptitude physique définitive :**

Le stagiaire reconnu, après avis du Comité médical, dans l'impossibilité définitive et absolue de reprendre ses fonctions à l'expiration des droits à congé avec traitement ou d'une période de congé sans traitement accordés pour raisons de santé, est licencié.

Aucune indemnité de licenciement n'est prévue.

Le fonctionnaire licencié pour inaptitude physique peut cependant prétendre à la pension d'invalidité ou à la rente d'invalidité prévues par son régime de sécurité sociale.

## 5\_ Quelle est la rémunération du fonctionnaire affilié à l'IRCANTEC placé en disponibilité d'office dans l'attente d'un reclassement suite à inaptitude définitive et absolue à ses fonctions ?

### Fonctionnaires STAGIAIRES affiliés à l'IRCANTEC\_ INAPTITUDE DEFINITIVE A SES FONCTIONS / PROCEDURE DE RECLASSEMENT PROFESSIONNEL

	durée maximale du congé de maladie	rémunération pendant le congé de maladie		rémunération de l'agent pendant le congé sans traitement
<b>CMO congé de maladie ordinaire</b>	12 mois	3m plein traitement + 9m ½ traitement	placement en <b>congé sans traitement (2 ans + 1 an le cas échéant)</b> 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 <b>indemnités journalières ou pension d'invalidité / ARE</b> si l'agent ne présente plus d'arrêt de travail
<b>CGM congé de grave maladie</b>	3 ans	1a plein traitement + 2a ½ traitement		<u>si l'agent remplit les conditions :</u> <b>pension d'invalidité / ARE</b> si l'agent ne présente plus d'arrêt de travail



## 6 -

Quelles actions peut-on mener pour remplir  
l'obligation de moyen de reclassement ?

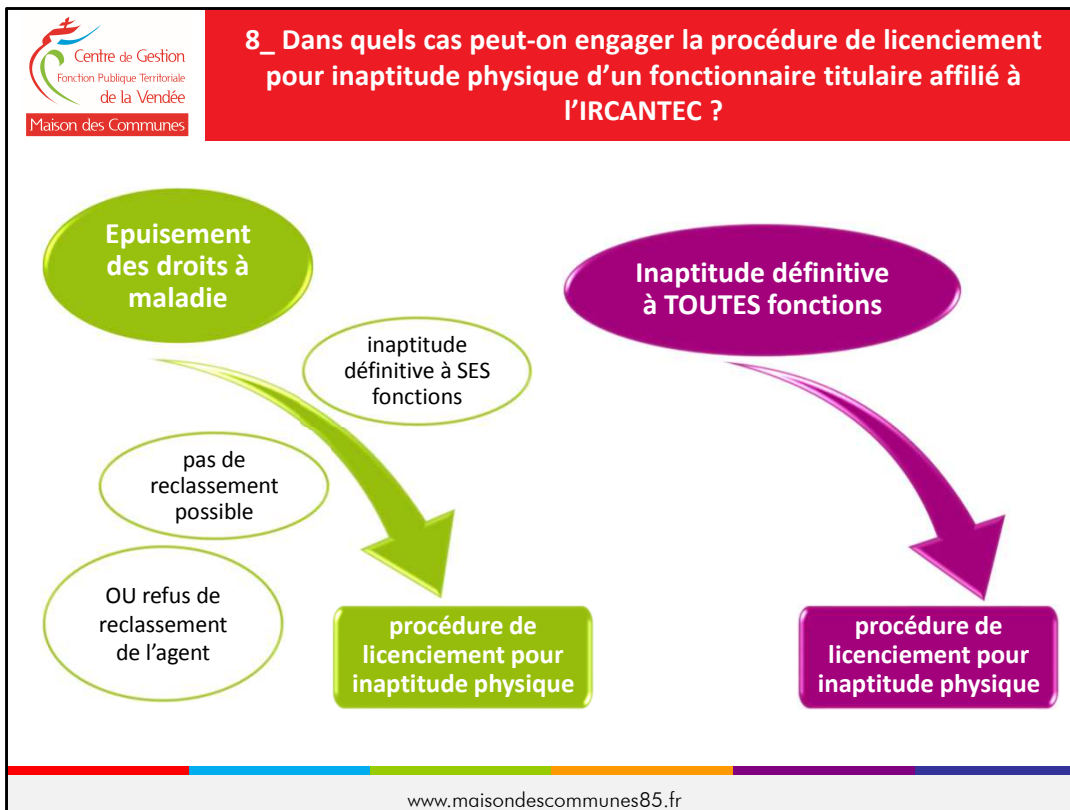
Se reporter au point A – 6 (agent CNRACL)

## 7 - La mise en œuvre du reclassement

Se reporter au point A – 7 (agent CNRACL)

8 -

Dans quels cas peut-on engager la procédure de licenciement pour inaptitude physique d'un fonctionnaire titulaire affilié à l'IRCANTEC ?



**Le fonctionnaire titulaire relevant du régime général** qui est définitivement inapte physiquement à l'exercice de ses fonctions à l'issue d'un congé de maladie, de grave maladie, d'accident de travail, de maladie professionnelle ou de la période de disponibilité pour inaptitude physique temporaire et qui ne peut être reclassé est licencié (art. 41 du décret n° 91-298 du 20/03/1991).

Contrairement aux fonctionnaires titulaires qui sont affiliés à la CNRACL, ils ne peuvent pas prétendre à une retraite anticipée pour invalidité.

Le licenciement NE peut intervenir :

- avant l'expiration d'une période de 10 semaines suivant la fin du congé de maternité, de paternité ou d'adoption (bien que le décret n° 91-298 du 20/03/1991 mentionne une période de 4 semaines et non de 10 semaines, l'article L. 1225-4 du Code du travail a été modifié par la loi n° 2016-1088 du 08/08/2016 dite « loi travail » et énonce clairement une période de 10 semaines de protection légale contre le licenciement en cas de grossesse, maternité ou adoption. De plus, le Code du travail prévoit également désormais qu'aucun employeur ne peut rompre le contrat de travail d'un salarié pendant les 10 semaines suivant la naissance de son enfant. Or, les agents publics doivent bénéficier de la même protection que les salariés en vertu d'un principe général du droit directement inspiré par ces dispositions du Code du travail : CE n° 80232 Dame Peynet du 08/06/1973) ;

- avant l'expiration des droits statutaires à congé de maladie, de grave maladie,

d'accident du travail ou de maladie professionnelle.

En outre, dès lors que les avis médicaux n'établissent pas l'inaptitude de l'agent à l'exercice de toute fonction, le licenciement ne peut être prononcé sans que la possibilité de reclassement ait été examinée (CE 03/02/2003 n° 243156).

Ainsi, le licenciement pour inaptitude d'un fonctionnaire relevant du régime général implique la réunion de deux conditions : l'intéressé a été reconnu définitivement inapte à l'exercice de ses fonctions et le comité médical départemental a conclu à l'impossibilité de son reclassement dans un autre emploi (CAA Nancy 17/01/2019 n° 18NC00138).

**Pour les fonctionnaires stagiaires**, c'est le décret n° 92-1194 du 04/11/1992 qui s'applique.

Ainsi, lorsque le fonctionnaire stagiaire a épuisé tous ses droits à congé pour raison de santé avec ou sans traitement et qu'il est reconnu, après avis du Comité médical, dans l'impossibilité définitive et absolue de reprendre ses fonctions, il est licencié. S'il a par ailleurs la qualité de titulaire dans un autre corps, cadre d'emplois ou emploi, il est mis fin à son détachement (art. 11 du décret n° 92-1194 du 04/11/1992).

## 8\_ Dans quels cas peut-on engager la procédure de licenciement pour inaptitude physique d'un fonctionnaire titulaire affilié à l'IRCANTEC ?

### Conditions de licenciement pour inaptitude physique d'un fonctionnaire titulaire affilié à l'IRCANTEC

épuisement des droits à congés de maladie

pas de réintégration à l'expiration des droits à congés de maladie et/ou pendant ou au terme d'une période de disponibilité d'office

impossibilité de reclassement en cas d'inaptitude définitive et absolue à ses fonctions

inaptitude définitive et absolue à toutes fonctions



Le licenciement pour inaptitude physique ne peut intervenir avant l'expiration des droits statutaires à congés de maladie

L'aptitude physique est une des conditions requise pour obtenir et conserver la qualité de fonctionnaire. A ce titre, si le fonctionnaire est inapte physiquement, le licenciement pour inaptitude physique peut alors intervenir pour perte d'une des conditions requises pour avoir la qualité de fonctionnaire (article 5-5 de la loi n° 83-634 du 13/07/1983).

### **1/ Les conditions du licenciement pour inaptitude physique pour les fonctionnaires titulaires affiliés au régime général :**

Le fonctionnaire qui est définitivement inapte à l'exercice de toutes fonctions ou à ses fonctions à l'issue des droits à congé de maladie ou d'une période de disponibilité d'office pour maladie et qui ne peut être reclassé est licencié (article 41 du décret n° 91-298 du 20/03/1991).

- lorsque le fonctionnaire ne peut bénéficier d'une réintégration après expiration des droits à congé de maladie et/ou pendant ou au terme d'une période de disponibilité d'office ;

- lorsque le fonctionnaire ne peut bénéficier d'un reclassement, qu'il y a inaptitude définitive et absolue à ses fonctions. Dès lors que les avis médicaux n'établissent pas l'inaptitude de l'agent à l'exercice de toutes fonctions, le licenciement ne peut être prononcé sans que la possibilité de reclassement ait été examinée (CE 03/02/2003 n° 243156). Le licenciement pour inaptitude d'un fonctionnaire relevant du régime général implique la réunion de deux conditions : l'intéressé a été reconnu définitivement inapte à l'exercice de ses fonctions et le Comité médical départemental a conclu à

l'impossibilité de son reclassement dans un autre emploi (CAA Nancy 17/01/2019 n° 18NC00138).

- lorsque l'inaptitude est définitive et absolue à l'exercice de toutes fonctions.

Il résulte d'un principe général du droit que l'employeur public ne peut prononcer le licenciement pour inaptitude physique que s'il lui est impossible de reclasser l'agent dans un emploi compatible avec son état de santé.

Il en est de même pour un agent qui ne demande pas à être reclassé (CAA Marseille n° 10MA00912 du 14/02/2012 Mme F ; art. 19 du décret n° 86-68 du 13/01/1986 ; art. 41 du décret n° 91-298 du 20/03/1991).

Le licenciement pour inaptitude physique intervient en dernier recours et s'effectue lorsque l'agent ne peut pas être maintenu en activité et que toutes les autres possibilités prévues par les textes ont été écartées.

Le licenciement ne peut intervenir avant l'expiration des droits statutaires à congés de maladie, de grave maladie, d'accident du travail ou de maladie professionnel.

**2/ Pour les fonctionnaires stagiaires relevant du régime général**, le licenciement pour inaptitude physique est prévu par le décret n° 92-1194 du 04/11/1992.

Le licenciement intervient (art. 11 du décret n° 92-1194 du 04/11/1992) :

- après avis du Comité médical portant sur l'impossibilité définitive et absolue de reprendre ses fonctions ;
- ET à l'expiration des droits à congés avec traitement ou d'une période de congé sans traitement accordés pour raison de santé.

Lorsque le fonctionnaire stagiaire est en position de détachement de par sa qualité de fonctionnaire titulaire d'un autre cadre d'emplois, emploi ou corps il est mis fin à son détachement.

Les stagiaires, se trouvant dans une situation probatoire et provisoire, n'ont pas droit à être reclassés dans l'attente d'une titularisation pour toute inaptitude physique définitive (CE n° 381429 du 17/02/2016) ⇒ le CDG 85 estime qu'une souplesse peut être accordée et qu'il convient d'étudier les possibilités de reclassement professionnel pour les agents stagiaires inaptes à leurs fonctions.

Conformément au principe général des droits de la défense, l'agent doit être informé qu'une mesure de licenciement va être prise à son encontre, lui indiquer :

- qu'il a droit à la communication intégrale de son dossier individuel ;
- de la possibilité de se faire assister par une ou plusieurs personnes de son choix afin qu'il puisse préparer sa défense.

Le licenciement d'un agent stagiaire reconnu inapte à l'exercice de ses fonctions est une mesure prise en considération de la personne qui doit être motivée par des considérations de droit et de fait (CAA Paris n° 10PA01774 du 15/10/2012 Mme C.).

La décision de licenciement prend la forme d'un arrêté qui indique les voies et délais de recours.

La décision de licenciement doit être régulièrement notifiée à l'intéressé (CE n° 305870 du 14/10/2009 Commune d'Antibes).

## 8\_ Dans quels cas peut-on engager la procédure de licenciement pour inaptitude physique d'un fonctionnaire titulaire affilié à l'IRCANTEC ?

### • Procédure de licenciement pour inaptitude physique



- **saisine de la Commission Administrative Paritaire (CAP)** : l'avis préalable de la CAP est obligatoire si l'agent a demandé à être reclassé
- **courrier recommandé AR de décision de licenciement pour inaptitude physique et/ou entretien préalable au licenciement** (entretien non obligatoire mais recommandé)  
↳ **respect des droits de la défense** : permettre à l'agent d'obtenir la communication de son dossier et se faire assister par une ou plusieurs personnes de son choix (CAA Nancy n° 10NC01537 du 04/08/2011)
- **arrêté de licenciement pour inaptitude physique** notifié à l'agent par courrier avec accusé de réception
- versement d'une **indemnité de licenciement**

### Sur la procédure de licenciement pour inaptitude physique :

**1/** Le licenciement est subordonné à la consultation préalable de la CAP. L'avis préalable de la CAP est obligatoire si l'agent a demandé à être reclassé (CAA Nantes n° 95NT00500 du 27/03/1997 Mme R.).

La collectivité saisit la CAP sur le licenciement pour inaptitude physique (avis préalable) ⇒ courrier de saisine de la CAP et rapport dans lequel sont précisés :

- les périodes de congé de maladie ordinaire,
- les périodes de grave maladie,
- si l'agent perçoit une pension d'invalidité,
- la nature de l'inaptitude (inaptitude totale et définitive à toutes fonctions ou inaptitude totale et définitive à ses fonctions),
- l'état du reclassement si inaptitude à ses fonctions (recherche de reclassement infructueuse ou renoncement de l'agent à son reclassement par courrier),
- la date d'effet du licenciement (après épuisement des droits à maladie et avis de la CAP)

Une fiche de saisine de la CAP est disponible sur le site internet du Centre de Gestion dans l'espace Carrière et Paie / Instances consultatives / Commissions Administratives Paritaires.

Pièces à joindre au rapport :

- copie du ou des PV du Comité médical

- copie de l'attestation de la pension d'invalidité CPAM
- courrier de l'agent renonçant à son reclassement

Le licenciement n'est prononcé qu'après avis de la Commission Administrative Paritaire. Ensuite, la procédure de licenciement peut être engagée.

**2/** L'agent doit être informé de son droit à communication de son dossier individuel (et non du seul dossier médical). Conformément au principe général des droits de la défense, l'agent doit être informé qu'une mesure de licenciement va être prise à son encontre et qu'il peut accéder à son dossier individuel afin qu'il puisse préparer sa défense.

La décision de licenciement pour inaptitude physique étant prise en considération de la personne, elle doit (CE n° 54263 du 26/10/1984 Centre hospitalier général de Firminy c/C.) :

- être précédée de la communication intégrale du dossier à l'intéressé ;
- lui permettre de se faire assister par une ou plusieurs personnes de son choix.

Cette information doit prendre la forme d'un courrier adressé en recommandé avec accusé de réception, ou être remis en main propre, qui précise ses droits, les modalités et les délais de consultation du dossier.

Par conséquent, il convient de préciser à l'agent, dans le courrier avec AR lui mentionnant la procédure de licenciement pour inaptitude physique engagée à son encontre, son droit à communication de son dossier individuel. Il est conseillé d'inviter l'agent à un entretien préalable au licenciement (même si aucune disposition législative ou réglementaire ne l'impose).

**3/** Après cette étape, l'arrêté de licenciement pour inaptitude physique (qui matérialise la décision de licenciement) pourra être pris par la collectivité et devra être notifié à l'agent par courrier avec accusé de réception.

La décision de licenciement doit être motivée et prend la forme d'un arrêté qui indique les voies et délais de recours. Elle doit être régulièrement notifiée à l'intéressé (CE n° 305870 du 14/10/2009 Commune d'Antibes).

Concernant les délais, il faut un délai de 2-3 jours après la date de consultation du dossier pour prendre l'arrêté de licenciement pour inaptitude physique, et un délai de 15 jours entre l'envoi de l'arrêté de licenciement avec AR à l'agent et la date effective du licenciement. Ainsi, par exemple, pour un licenciement au 1er mai, il faudrait que l'agent vienne consulter son dossier au plus tard le 11 avril, et que l'arrêté de licenciement lui soit envoyé le 15 avril.

**4/** 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).

## 8\_ Dans quels cas peut-on engager la procédure de licenciement pour inaptitude physique d'un fonctionnaire titulaire affilié à l'IRCANTEC ?

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

### Placement en disponibilité d'office pour inaptitude physique

- saisine du Comité médical pour renouvellement de la disponibilité d'office

### Rémunération *(cf. point 5 rémunération du fonctionnaire affilié à l'IRCANTEC en cas d'inaptitude définitive et absolue à ses fonctions)*

- 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

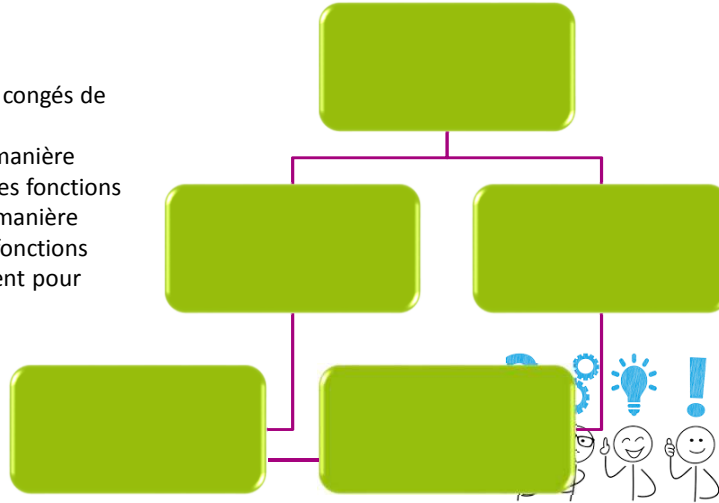
## 8\_ Dans quels cas peut-on engager la procédure de licenciement pour inaptitude physique d'un fonctionnaire titulaire affilié à l'IRCANTEC ?

- **Quelles sont les conditions préalables avant de pouvoir envisager un licenciement pour inaptitude physique ?**
  - refus de la CPAM pour accorder une retraite
  - être reconnu inapte de manière temporaire
  - échec du reclassement**
  - avoir épuisé ses droits à congés de maladie**
  - être reconnu inapte de manière définitive et absolue à toutes fonctions**
  - avoir atteint l'âge légal de départ à la retraite
  - être reconnu inapte de manière définitive et absolue à ses fonctions**

## 8\_ Dans quels cas peut-on engager la procédure de licenciement pour inaptitude physique d'un fonctionnaire titulaire affilié à l'IRCANTEC ?

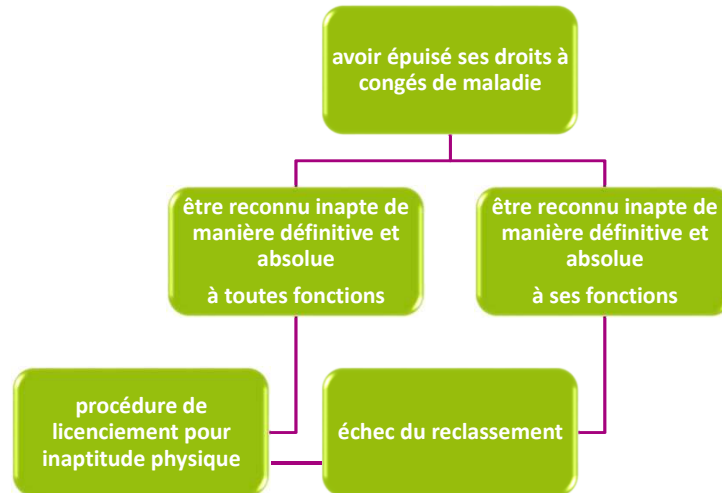
- Compléter le schéma ci-dessous avec les bonnes réponses suivantes :

- a/ échec du reclassement
- b/ avoir épuisé ses droits à congés de maladie
- c/ être reconnu inapte de manière définitive et absolue à toutes fonctions
- d/ être reconnu inapte de manière définitive et absolue à ses fonctions
- e/ procédure de licenciement pour inaptitude physique



## 8\_ Dans quels cas peut-on engager la procédure de licenciement pour inaptitude physique d'un fonctionnaire titulaire affilié à l'IRCANTEC ?

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



## 8\_ Dans quels cas peut-on engager la procédure de licenciement pour inaptitude physique d'un fonctionnaire titulaire affilié à l'IRCANTEC ?

- **Qui constate l'inaptitude du fonctionnaire ?**

- Comité médical**
- Commission de réforme
- Médecin agréé**
- Médecin conseil de la CPAM
- Médecin de prévention

L'inaptitude physique doit être constatée par le Comité médical ou par un médecin agréé. La Commission de réforme n'est pas compétente pour les fonctionnaires affiliés à l'IRCANTEC.

## 8\_ Dans quels cas peut-on engager la procédure de licenciement pour inaptitude physique d'un fonctionnaire titulaire affilié à l'IRCANTEC ?

- **Faut-il saisir la Commission Administrative Paritaire (CAP) dans le cadre de la procédure de licenciement pour inaptitude physique ?**

**oui**

**non**

Si le fonctionnaire avait demandé son reclassement pour inaptitude physique et si le reclassement n'a pu aboutir, la Commission Administrative Paritaire (CAP) devra être saisie préalablement au licenciement.

De plus, l'autorité territoriale doit respecter le principe général des droits de la défense et donc permettre à l'agent d'obtenir la communication de son dossier et de se faire assister par une ou plusieurs personnes de son choix (CAA Nancy n° 10NC01537 du 04/08/2011).

## 8\_ Dans quels cas peut-on engager la procédure de licenciement pour inaptitude physique d'un fonctionnaire titulaire affilié à l'IRCANTEC ?

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

**oui**

**non**

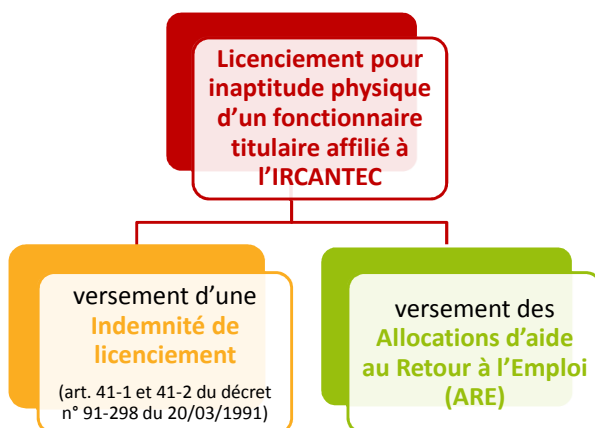
A la différence des fonctionnaires relevant du régime spécial de sécurité sociale (affiliation à la CNRACL), les fonctionnaires relevant du régime général de sécurité sociale bénéficient d'une indemnité de licenciement à la charge de la collectivité à l'origine de la décision.

09 -

Un fonctionnaire titulaire affilié à l'IRCANTEC est licencié pour inaptitude physique ; que perçoit-il ?

## 9\_ Un fonctionnaire titulaire affilié à l'IRCANTEC 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 bénéficier 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. Pour les agents de plus de 53 ans, la période de référence restera de 36 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.

## 9\_ Un fonctionnaire titulaire affilié à l'IRCANTEC est licencié pour inaptitude physique ; que perçoit-il ?

Motif du licenciement	Indemnité de licenciement		Montant
<ul style="list-style-type: none"> <li>Inaptitude physique</li> </ul>	Régime Spécial	Non	***
	Régime Général	Oui	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 1/2 du traitement mensuel (12 premières années)</li> <li>- 1/3 du traitement mensuel (pour les années suivantes)</li> <li>- Plafonné à 12 fois le montant de ce traitement</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>Stagiaire affilié au régime général licenciement pour inaptitude physique</li> </ul>	Oui		<ul style="list-style-type: none"> <li>- 1/2 du traitement mensuel net (12 premières années)</li> <li>- 1/3 du traitement mensuel net (pour les années suivantes)</li> <li>- Plafonné à 12 fois le montant de ce traitement</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>Stagiaire (tous types de licenciement sauf licenciement pour inaptitude physique pour les stagiaires affiliés au régime général)</li> </ul>	Non		***



## 9\_ Un fonctionnaire titulaire affilié à l'IRCANTEC est licencié pour inaptitude physique ; que perçoit-il ?

Fonctionnaires titulaires  
et stagiaires affiliés à  
l'IRCANTEC

### L'indemnité de licenciement :

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

versée en une seule fois, dans les 3 mois à compter du jour où le fonctionnaire en a fait la demande

n'est soumise à aucun prélèvement : pas de contributions, ni cotisations sociales, ni retenue pour impôt

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).

L'indemnité est versée par l'autorité territoriale qui a prononcé le licenciement pour inaptitude physique (art. 41-2 du décret n° 91-298 du 20/03/1991).

Elle est payable en totalité, dans les trois mois à compter du jour où le fonctionnaire en a fait la demande (art. 33 du décret n° 91-298 du 20/03/1991).

L'indemnité de licenciement n'est soumise à aucun prélèvement : pas de contributions, ni cotisations sociales, ni retenue pour impôt (art. L. 136-1 et L. 242-1 du Code de la sécurité sociale ; art. 80 duodécies du Code général des impôts).

## 9\_ Un fonctionnaire titulaire affilié à l'IRCANTEC est licencié pour inaptitude physique ; que perçoit-il ?

Fonctionnaires titulaires  
et stagiaires affiliés à  
l'IRCANTEC

### Calcul de l'indemnité de licenciement

**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

l'indemnité de licenciement est réduite de 1,67 % par mois de services au-delà du 60<sup>ème</sup> anniversaire pour les agents qui ont atteint l'âge de 60 ans révolus

Le montant de l'indemnité est égal à la moitié du dernier traitement mensuel net pour chacune des 12 premières années de services et au tiers de celui-ci pour chacune des années suivantes, sans pouvoir excéder 12 fois le montant de ce traitement (art 41-1 du décret n° 91-298 du 20/03/1991).

Pour les agents qui ont atteint l'âge de 60 ans révolus, l'indemnité de licenciement est réduite de 1,67 % par mois de services au-delà du 60<sup>ème</sup> anniversaire (art. 41-1 du décret n° 91-298 du 20/03/1991).

## 9\_ Un fonctionnaire titulaire affilié à l'IRCANTEC est licencié pour inaptitude physique ; que perçoit-il ?

Fonctionnaires titulaires  
et stagiaires affiliés à  
l'IRCANTEC

### Calcul de l'indemnité de licenciement

**rémunération de base** : dernier traitement indiciaire mensuel que l'agent aurait perçu s'il avait été employé à temps complet, net des retenues pour pensions et cotisations de sécurité sociale

pour les agents à  $\frac{1}{2}$  traitement ou en congé sans traitement ou en disponibilité d'office pour inaptitude physique  $\Rightarrow$  traitement servant de base = dernière rémunération à plein traitement

Le montant de l'indemnité est égal à la moitié du dernier traitement mensuel net pour chacune des 12 premières années de services et au tiers de celui-ci pour chacune des années suivantes, sans pouvoir excéder 12 fois le montant de ce traitement (art 41-1 du décret n° 91-298 du 20/03/1991).

**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.

La contribution sociale généralisée (CSG), la contribution au remboursement de la dette sociale (CRDS) et la contribution de solidarité sont à déduire au même titre que les cotisations de sécurité sociale (CAA Marseille n° 12MA01249 du 03/12/2013).

Lorsque le dernier traitement de l'agent est réduit de moitié en raison d'un congé de maladie ou de grave maladie, le traitement servant de fondement au calcul de l'indemnité de licenciement est sa dernière rémunération à plein traitement (article 32 du décret n° 91-298 du 20/03/1991).

## 9\_ Un fonctionnaire titulaire affilié à l'IRCANTEC est licencié pour inaptitude physique ; que perçoit-il ?

Fonctionnaires titulaires  
et stagiaires affiliés à  
l'IRCANTEC

- 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
<b>TOTAL TAUX</b>	<b>10,54</b>	<b>10,72</b>	<b>10,85</b>	<b>10,10</b>	<b>10,10</b>

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

## 9\_ Un fonctionnaire titulaire affilié à l'IRCANTEC est licencié pour inaptitude physique ; que perçoit-il ?

Fonctionnaires titulaires  
et stagiaires affiliés à  
l'IRCANTEC

### Calcul de l'indemnité de licenciement

**services retenus pour le calcul** : les services accomplis à temps complet, temps partiel, temps non complet, auprès d'une collectivité territoriale ou d'un établissement public territorial, qui n'ont pas déjà été retenus pour le versement d'une indemnité de licenciement

les services effectués à temps non complet ou à temps partiel sont pris en compte pour leur durée effective

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

Le montant de l'indemnité est égal à la moitié du dernier traitement mensuel net pour chacune des 12 premières années de services et au tiers de celui-ci pour chacune des années suivantes, sans pouvoir excéder 12 fois le montant de ce traitement (art 41-1 du décret n° 91-298 du 20/03/1991).

**Les services retenus pour le calcul** : pour déterminer le nombre d'années, sont pris en compte les services accomplis à temps complet auprès d'une collectivité territoriale ou d'un établissement public territorial, et qui n'ont pas déjà été retenus pour le versement d'une indemnité de licenciement. Toutefois, lorsque le fonctionnaire concerné reste titulaire d'un ou de plusieurs autres emplois, sont seuls pris en compte pour déterminer le montant de l'indemnité, les services accomplis dans l'emploi concerné.

Il semblerait que seuls les services accomplis auprès d'une collectivité territoriale ou d'un établissement public local en qualité de fonctionnaire, doivent être pris en compte.

Les services effectués à temps non complet ou à temps partiel sont pris en compte pour leur durée effective. La durée effective est égale à la période de services effectuée à temps non complet ou partiel multipliée par le quotient obtenu en divisant la durée hebdomadaire de services du fonctionnaire par celle d'un fonctionnaire à temps complet exerçant à temps plein les mêmes fonctions. Tout autre service, civil ou militaire, n'entre pas en ligne de compte (art. 31 du décret n° 91-298 du 20/03/1991).

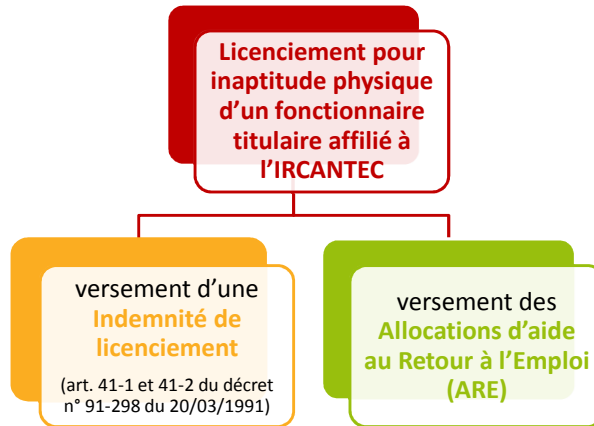
Etant donné que les services effectués sont pris en compte pour leur durée effective, il semblerait que les heures complémentaires et supplémentaires soient prises en compte

pour le calcul de l'indemnité. Pour rappel, les heures complémentaires et supplémentaires doivent être effectuées de manière exceptionnelle.

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

## 9\_ Un fonctionnaire titulaire affilié à l'IRCANTEC 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 bénéficier 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. Pour les agents de plus de 53 ans, la période de référence restera de 36 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).

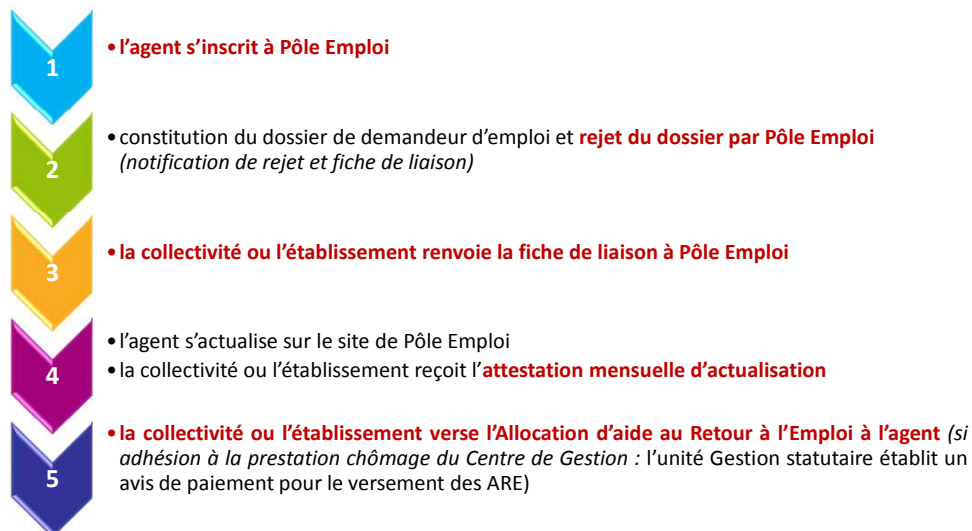
La simple inaptitude à l'exercice d'un emploi particulier ne suffit pas à fonder le refus d'indemnisation (CE n° 89535 du 17/06/1992).

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.

## 9\_ Un fonctionnaire titulaire affilié à l'IRCANTEC 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.

**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

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*)

jusqu'à remplir les conditions de trimestres ou d'âge ouvrant droit à la retraite à taux plein

jusqu'à avoir atteint l'âge légal de départ à la retraite

**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.

## 9\_ Un fonctionnaire titulaire affilié à l'IRCANTEC 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).

## 9\_ Un fonctionnaire titulaire affilié à l'IRCANTEC 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).

## 9\_ Un fonctionnaire titulaire affilié à l'IRCANTEC 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).

## 9\_ Un fonctionnaire titulaire affilié à l'IRCANTEC 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).



## 9\_ Un fonctionnaire titulaire affilié à l'IRCANTEC est licencié pour inaptitude physique ; que perçoit-il ?

- **Quels sont les services à prendre en compte pour calculer l'indemnité de licenciement ?**
  - services effectués auprès d'une collectivité territoriale ou d'un établissement public qui n'ont pas déjà été retenus pour le versement d'une indemnité de licenciement
  - périodes de disponibilité
  - services à temps complet
  - services à temps partiel
  - services à temps non complet
  - services de contractuel de droit public
  - services de contractuel de droit privé

Sont pris en compte l'ensemble des services effectués auprès d'une collectivité territoriale ou d'un établissement public qui n'ont pas déjà été retenus pour le versement d'une indemnité de licenciement. Toutefois, lorsque le fonctionnaire concerné reste titulaire d'un ou de plusieurs autres emplois, sont seuls pris en compte pour déterminer le montant de l'indemnité, les services accomplis dans l'emploi concerné.

Il semblerait que seuls les services accomplis auprès d'une collectivité territoriale ou d'un établissement public local en qualité de fonctionnaire, doivent être pris en compte. Dès lors, les services accomplis en qualité d'agent contractuel de droit public ne semblent pas pouvoir être retenus. Les périodes de disponibilité n'ont pas non plus à être prises en compte. Tout autre service, civil ou militaire, ne sont pas pris en considération.

## 9\_ Un fonctionnaire titulaire affilié à l'IRCANTEC est licencié pour inaptitude physique ; que perçoit-il ?

- **Comment est calculée la durée des services pour déterminer le montant de l'indemnité de licenciement ?**

Un fonctionnaire de 55 ans justifie de la durée de services ci-dessous :

Durée de services	Durée hebdomadaire de service
30 ans	20/35 <sup>ème</sup>

- ⇒  $30 \text{ ans} \times 360 = 10\,800 \text{ jours}$
- ⇒ les services effectués à temps non complet ou à temps partiel sont pris en compte pour leur durée effective
- ⇒  $10\,800 \text{ jours} \times 20/35 = 6\,171,43 \text{ jours}$
- ⇒  $6\,171 \text{ jours} = 17 \text{ ans } 1 \text{ mois } 21 \text{ jours}$
- ⇒ 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
- ⇒  $17 \text{ ans } 1 \text{ mois } 21 \text{ jours} = \mathbf{17 \text{ ans}}$

## 9\_ Un fonctionnaire titulaire affilié à l'IRCANTEC est licencié pour inaptitude physique ; que perçoit-il ?

- **Comment est calculée la durée des services pour déterminer le montant de l'indemnité de licenciement ?**

Un fonctionnaire de 36 ans justifie de la durée de services ci-dessous :

Durée de services	Durée hebdomadaire de service
10 ans	10/35 <sup>ème</sup>

- ⇒ 10 ans x 360 = 3 600 jours
- ⇒ les services effectués à temps non complet ou à temps partiel sont pris en compte pour leur durée effective
- ⇒ 3600 jours x 10/35 = 1 028,57 jours
- ⇒ 1 028 jours = 2 ans 10 mois 8 jours
- ⇒ 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
- ⇒ 2 ans 10 mois 8 jours = **3 ans**

## 9\_ Un fonctionnaire titulaire affilié à l'IRCANTEC est licencié pour inaptitude physique ; que perçoit-il ?

- **Quel est le traitement de base servant de calcul à l'indemnité de licenciement ?**
  - dernier traitement indiciaire mensuel que l'agent a perçu
  - dernier traitement indiciaire mensuel que l'agent aurait perçu s'il avait été employé à temps complet**
  - dernière rémunération à ½ traitement
  - dernière rémunération à plein traitement pour les agents à ½ traitement ou en congé sans traitement ou en disponibilité d'office pour inaptitude physique**
  - dernière rémunération nette des retenues pour pension et cotisations de sécurité sociale** ⇒ la contribution sociale généralisée (CSG), la contribution au remboursement de la dette sociale (CRDS) et la contribution de solidarité sont à déduire au même titre que les cotisations de sécurité sociale (CAA Marseille n° 12MA01249 du 03/12/2013).



**le régime indemnitaire, les heures complémentaires ou supplémentaires ne sont pas pris en compte dans le calcul de la rémunération de l'agent**

## 9\_ Un fonctionnaire titulaire affilié à l'IRCANTEC est licencié pour inaptitude physique ; que perçoit-il ?

- **Quel est le traitement de base servant de calcul à l'indemnité de licenciement ?**

Un fonctionnaire de 36 ans était rémunéré 500 € / mois net des retenus pour pension et cotisations de sécurité sociale :

Durée de services	Durée hebdomadaire de service
10 ans	10/35 <sup>ème</sup>

- ⇒ dernier traitement indiciaire mensuel que l'agent aurait perçu s'il avait été employé à temps complet
- ⇒  $500 \text{ €} \times 35/10 = \mathbf{1\ 750 \text{ €}}$

## 9\_ Un fonctionnaire titulaire affilié à l'IRCANTEC est licencié pour inaptitude physique ; que perçoit-il ?

- **Un fonctionnaire licencié pour inaptitude physique ouvre-t-il droit aux allocations chômage ?**

**oui**

**non**

Le licenciement est une perte involontaire d'emploi ouvrant droit aux allocations chômage. Pour bénéficier des allocations chômage, l'agent involontairement privé d'emploi doit s'inscrire comme demandeur d'emploi et remplir certaines conditions pour être indemnisable, notamment être apte à exercer un emploi.

L'inaptitude physique, telle que l'entend l'UNEDIC est très restrictive. Il s'agit d'une inaptitude à toute emploi et une inaptitude à tout emploi de la Fonction Publique n'est pas nécessairement une inaptitude à exercer un emploi au sens de la réglementation de l'UNEDIC.

10 -

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

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

Un agent 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 fonctionnaire 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 fonctionnaire 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 de nouveau 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.